



First Select

ملتقى الإحلال وتكوين الصف الثاني من القيادات الإدارية وربط المسارين الوظيفي والتدريبي

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٢١ ديسمبر - ٢٥ ديسمبر ٢٠٢٥	دبي	٢٩٠٠	سجل الآن

الأهداف:

- لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يورق رؤسيات القطاع الخاص والعام على حد سواء، بل أصبحت هنالك قناعة لدى الدراسيين والممارسين للإدارة في المنطقة العربية بأن مهمة خلق قيادات إدارية كفوة وقادرة على مجابهة تحديات المنافسة الشرسية التي تفرضها العولمة ومتطلبات اتفاقيات التجارة العالمية تمثل تحدياً استراتيجياً ينبغي أن يتصدر قائمة أولويات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومع أن هذه المشكلة تختلف شكلاً ومضموناً بين الدول العربية المصدرة للعمالة والدول المستقبلة لها، إلا أنها في كلا الحالتين تمثل تحدياً حقيقياً يستدعي حشد الطاقات وتخصيص الأموال اللازمة للوفاء بمتطلباته.
- وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تتمتع بميزة نسبية على رصيفاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة ومرونة الأنظمة والإجراءات في التعيين والترقي والتحفيز، فإن منظمات القطاع العام بحاجة إلى تطوير سياسات أجور جزئية للتنافس بصورة ناجحة وأن تضع نفسها كجهات عمل مفضلة، وأن تدرك قيمة رأس مالها البشري حتى لا تفقده لمنظمات القطاع الخاص المحلية والوافدة في إطار اتفاقيات التجارة الدولية وبخاصة تلك العاملة في قطاع الخدمات.

المستفيدون:

- هدراء التطوير الإداري والتدريب والتنمية الإدارية.
- هدراء شئون العاملين/الموظفين والشئون المالية.
- هدراء التدريب والهدربون بهراكز التدريب العامة والخاصة.
- هدراء المكاتب التنفيذية في الوزارات والهيئات والهيئات الخاصة والخاصة.
- مساعدي الوزراء ومسؤولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهيئات العامة.


محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلهام بالمكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإحلال أو توفير القوى العاملة المناسبة في الوقت المناسب.
- إلقاء الضوء على الدور المحوري للقيادة الإدارية في تكوين القيادات المستقبلية.
- الإلهام بأهمية ودور استراتيجيات وسياسات التصنيف والتعويض في جذب وتحفيز وأبقاء القوى العاملة الماهرة.
- الإطلاع على بعض نماذج تخطيط القوى العاملة.
- تحديد المهارات اللازمة للإنجاز الأعمال.
- تحديد الدورات القادرة على تهيئة المهارات اللازمة لإنجاز الأعمال [المسارات التدريبية].
- تطوير الهياكل التنظيمية وبطاقات ووصف الوظائف.
- ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي [الأسس والمفاهيم].
- مفهوم ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- أهمية ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- مراحل ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- بناء مسار وظيفي لهيئة وظائف محددة.
- تحديد القدرات المتدرجة لهيئات الوظائف المختارة.
- تحديد المسار التدريبي المهني على القدرات/ الكفاءات (Competencies).
- تقوم كل هيئة بعرض عملها على المشاركين لإبداء الملاحظات حولها.
- التدريب [الأسس، المبادئ، الفعاليات] .
- تخطيط أنشطة التدريب وتقييم البرامج .
- تحديد الاحتياجات التدريبية والمهارات والقدرات .
- تحديد الدورات المطلوبة لاكتساب المهارات المطلوبة لإنجاز الأعمال .
- المسار الوظيفي .
- الهياكل التنظيمية والمستويات الوظيفية .
- التدرج الوظيفي ووصف الوظائف .

- ربط المهارات والقدرات الفردية بالوظائف .
- تخطيط ومراقبة الممارسات الوظيفية .
- الربط بين الممارسات التدريبية والممارسات الوظيفية .
- أساليب الربط بين الممارسات التدريبية والممارسات الوظيفية .
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب الهبنى على الكفاءات/القدرات.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء الممارسات الوظيفية.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء الممارسات التدريبية.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط الممارسات الوظيفية بالممارسات التدريبية.
- تخطيط القوى العاملة ودورها في خلق قيادات مستقبلية.
- التخطيط الاستراتيجي ودوره في بناء قيادات المستقبل.
- دور التدريب والتهيئة البشرية في بناء القدرات والممارسات المتجددة.
- سياسات واستراتيجيات الإطلال.
- دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات.
- سياسات التصنيف والتعويض ودورها في استراتيجيات الإطلال.

أساليب التدريب:

- المحاضرة القصيرة
- النقاش و الحوار
- العمل ضمن مجموعات
- التمارين الجماعية والتطبيقات العملية.

97337256847 

info@firstselectbh.com 

www.firstselectbh.com 