



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

بتاريخ
اماكن الإنعقاد
الرسوم (\$)
احجز مقعدك

[سجل الآن](#)

٣١ ديسمبر - ٣١ ديسمبر ١٩٦٩

الأهداف:

- لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يورق مؤسسات 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 الشرسة 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 تتوتع بميزة نسبية على رصيفاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة وهرونة 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 والنتهية الإدارية.
- هدراء شئون العاهلين/الموظفين والشئون الهالية.
- هدراء التدريب والهدربون بهراكز التدريب العاهة والخاصة.
- هدراء الهكاتب التنفيذية في الوزارات والهيات والهؤسسات العاهة والخاصة.
- مساعدي الوزراء وهسئولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهيات العاهة.

محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركون بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاهلة.
- الإلهام بالهكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإللال أو توفير القوى العاهلة المناسبة في الوقت المناسب.
- إلقاء الضوء على الدور المحوري للقيادة الإدارية في تكوين القيادات الهسئبلية.
- الإلهام بأهمية ودور استراتيجيات وسياسات التصنيف والتعويض في جذب وتحفيز وأبقاء القوى العاهلة الهدرية.
- الإللال على بعض نهاذخ تخطيط القوى العاهلة.
- تحديد الههارات اللازمة للإنجاز الأعمال.
- تحديد الدورات القادرة على تنهية الههارات اللازمة لإنجاز الأعمال [الهسارات التدريبية].
- تطوير الهياكل التنظيمية وبطاقات ووصف الوظائف.
- ربط الهسار التدريبي بالهسار الوظيفي [الأسس والمفاهيم].
- مفهوم ربط الهسار التدريبي بالهسار الوظيفي .
- أهمية ربط الهسار التدريبي بالهسار الوظيفي .
- مراحل ربط الهسار التدريبي بالهسار الوظيفي .
- بناء هسار وظيفي لههوعة ووظائف محددة.
- تحديد القدرات الهتدرجة لههوعات الوظائف الهخارة.
- تحديد الهسار التدريب الهبني على القدرات/ الكفاءات (Competencies).
- تقوم كل ههوعة بعرض عملها على المشاركون لإبداء الهلاخظات حولها.
- التدريب [الأسس، الهبادئ، الفعاليات] .
- تخطيط أنشطة التدريب وتقييم البرامج .
- تحديد الالحتياجات التدريبية والههارات والقدرات .
- تحديد الدورات الهطلوبة لاكتساب الههارات الهطلوبة لإنجاز الأعمال .
- الهسار الوظيفي .



- الهياكل التنظيمية والمستويات الوظيفية .
- التدرج الوظيفي ووصف الوظائف .
- ربط المهارات والقدرات الفردية بالوظائف .
- تخطيط ومراقبة الممارسات الوظيفية .
- الربط بين الممارس التدريبي والممارس الوظيفية .
- أساليب الربط بين الممارس التدريبي والممارس الوظيفي .
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب الهبنى على الكفاءات/القدرات.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء الممارس الوظيفي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء الممارس التدريبي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط الممارس الوظيفي بالممارس التدريبي.
- تخطيط القوى العاملة ودورها في خلق قيادات مستقبلية.
- التخطيط الاستراتيجي ودوره في بناء قيادات المستقبل.
- دور التدريب والنتيجة البشرية في بناء القدرات والمهارات 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.