



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

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٢٤ أغسطس - ٢٨ أغسطس	دبي	٢٨٠٠	سجل الآن

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 كفوءة وقادرة على مجابهة تحديات المنافسة الشرسة التي تفرضها العولمة ومتطلبات اتفاقيات التجارة العالمية تهتل 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 تهتل تحدياً حقيقياً يستدعي حشد الطاقات وتخصيص الأموال اللازمة للوفاء بمتطلباته.
- وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تتمتع بهيئة 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 في كجهاات 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 والتهيئة الإدارية.
- هدراء شئون العاهلين/الموظفين والشئون المالية.
- هدراء التدريب والهدربون بهراكز التدريب العامة والخاصة.
- هدراء الهكاتب التنفيذية في الوزارات والهينات والهؤسسات العامة والخاصة.
- مساعدي الوزراء ومسئولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهينات العامة.

محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلهام بالهكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإطلال 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 المهدربة.
- الإطلال على بعض نهاذج تخطيط القوى العاملة.
- تحديد الههارات اللازمة لإنجاز الأعمال.
- تحديد الدورات القادرة على تهيئة 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 المتهدرجة لههوعات الوظائف المتهخرة.
- تحديد الهسار التدريب الهبني على القدرات/ الكفاءات (Competencies).
- تقوم كل ههوعة بعرض عملها على الهشاركين لإبداء الهلاظات حولها.
- التدريب [الأسس، الهبادئ، الهعاليات] .
- تخطيط أنشطة التدريب وتقييم البرامج .
- تحديد الالهتياجات التدريبية والههارات والقدرات .
- تحديد الدورات المطلوبة لاكتساب الههارات المطلوبة لإنجاز الأعمال .
- الهسار الوظيفي .



- الهياكل التنظيمية والمستويات الوظيفية .
- التدرج الوظيفي ووصف الوظائف .
- ربط المهارات والقدرات الفردية بالوظائف .
- تخطيط ومراقبة المسارات الوظيفية .
- الربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفية .
- أساليب الربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي .
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب الهبنى على الكفاءات/القدرات.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار الوظيفي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار التدريبي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط المسار الوظيفي بالمسار 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.