



ملتقى الإلحاد وتكوين الصداق الثاني من القيادات الإدارية وربط المسارين الوظيفي والتدريبي

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	اجز مقعدك
٢٤ أغسطس - ٢٨ أغسطس ٢٠٢٥	دبي	٢٨٠٠	سحل الشن

الأهداف:

- لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثانٍ من القيادات الإدارية هاجساً يؤرق مؤسسات القطاع الخاص والعام على حد سواء، بل أصبحت هنالك قناعة لدى الدراسين والممارسين للإدارة في المنطقة العربية بأن مهامه خلق قيادات إدارية كفؤة وقدرة 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 بمتطلباتها.
- وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تت獨ع بميزة نسبية على رصيقاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة ومرنة 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 المال البشري حتى لا تفقد لهنظمات القطاع الخاص المحلية والوافدة في إطار اتفاقيات التجارة الدولية وبخاصة تلك العاملة في قطاع الخدمات.

المستفيدون:



- مدراء التطوير الإداري والتدريب والتنمية الإدارية.
- مدراء شئون العاملين/الموظفين والشئون المالية.
- مدراء التدريب والمدربون بمراكز التدريب العامة والخاصة.
- مدراء المكاتب التنفيذية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والخاصة.
- مساعدي الوزارة ومسئولي 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 دور استراتيجيات وسياسات التصنيف والتوعويض في جذب وتحفيز وأبقاء القوى العاملة المدربة.
- الإطلاع على بعض نماذج تخطيط القوى العاملة.
- تحديد المهارات اللازمة للإنجاز النعمالي.
- تحديد الدورات القادرة على تنمية المهارات اللازمة للإنجاز النعمالي [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 .
- مرادل ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- بناء مسار وظيفي لمجموعة وظائف محددة.
- تحديد القدرات المتدرجة لمجموعات الوظائف المختارة.
- تحديد المسار التدريب المبني على القدرات / الكفاءات (Competencies)
- تقوم كل مجموعة بعرض عملها على المشاركين للإبداء الملاحظات حوله.
- التدريب [الأسس، المبادئ ، الفعاليات] .
- تخطيط أنشطة التدريب وتقدير البرنامج .
- تحديد الاحتياجات التدريبية والمهارات والقدرات .
- تحديد الدورات المطلوبة لاكتساب المهارات المطلوبة للإنجاز النعمالي .
- المسار الوظيفي .



- **الميالك التنظيمية والمستويات الوظيفية .**
- **الدرج الوظيفي ووصف الوظائف .**
- **ربط المهارات والقدرات الفردية بالوظائف .**
- **تخطيط ومراقبة المسارات الوظيفية .**
- **الربط بين المسار التدريسي والمسار الوظيفية .**
- **أساليب الربط بين المسار التدريسي والمسار الوظيفي .**
- **ترويد المشاركين بأساسيات التدريب المبني على الكفاءات/القدرات.**
- **ترويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار الوظيفي.**
- **ترويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار التدريسي.**
- **ترويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط المسار الوظيفي بالمسار التدريسي.**
- **تخطيط القوى العاملة ودورها في خلق قيادات مستقبلية.**
- **التخطيط الاستراتيجي ودوره في بناء قيادات المستقبل.**
- **دور التدريب والتنمية البشرية في بناء القدرات والمهارات المتعددة.**
- **سياسات واستراتيجيات الإحلال.**
- **دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات.**
- **سياسات التصنيف والتعويض ودورها في استراتيجيات الإحلال.**

أساليب التدريب:

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