



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

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
١٥ ديسمبر - ١٩ ديسمبر ٢٠٢٤ 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 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 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 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 العاملين/العاملين والشؤون المالية.
- هدراء التدريب والهدربون بهراكز التدريب العامة والخاصة.
- هدراء المكاتب التنفيذية في الوزارات والهيئات والهيئات العامة والخاصة.
- مساعدي الوزراء ومسئولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهيئات العامة.

محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلهام بالهكونات 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 لإنجاز 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 وظائف المختارة.
- تحديد المسار التدريبي الهنيء على القدرات/ الكفاءات (Competencies).
- تقوم كل هيئة بعرض عملها على المشاركين لإبداء الملاحظات حوله.
- 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 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.