

كُتَيْب الدُورَة

إدارة برامج التوطين في دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

برنامجاً تدريبياً مهنياً متقدماً طُعم في دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية العربية تُعد دورة إدارة برامج التوظيف العام والشركات الكبرى على تطوير وإدارة وتعزيز لمساعدة الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع السعودية ومع الأولويات المؤسسية ومتطلبات سوق العمل والأهداف برامج فعالة لتوظيف القوى العاملة بما يتوافق مع في سوق العمل، تطورت برامج تزايد التركيز الاستراتيجي في دول الخليج على رفع طوبلة الأجل لتنمية رأس المال البشري. التحول في القوى العاملة. ويتطلب نجاح هذه التوظيف من مجرد مستهدفات للتوظيف إلى أولويات مشاركة المواطنين الكفاءات الوطنية، وتنمية القدرات، وتطوير المسارات البرامج تخطيطاً متكاملًا للقوى العاملة، واستقطاب شاملة توفر الاحتفاظ بالموظفين، وقياس الأداء، والحوكمة، المهنية، وتخطيط التعاقب الوظيفي، واستراتيجيات التوظيف ومخططي القوى العاملة هذه الدورة للقيادات التنفيذية وقادة الموارد والمساءلة الفعالة للقيادات التنفيذية. التوظيف من مرحلة وضع الاستراتيجية حتى والمتخصصين في تطوير المواهب إطاراً عملياً لإدارة البشرية ومديري برامج للمواهب، احتياجات القوى العاملة، وتحديد الوظائف المناسبة التنفيذ. وسيتعرف المشاركون على كيفية تقييم برامج وإنشاء آليات فعالة وتطوير الموظفين الوطنيين، وتحسين الاحتفاظ بهم، للكفاءات الوطنية، وبناء مسارات مستدامة وتمثل القيمة التنفيذية لهذه وقياس أداء البرامج، تعزيز قدرات مبادرات منفصلة للتوظيف إلى برامج استراتيجية الدورة في قدرتها على تحويل برامج التوظيف من للحوكمة. ومن الكفاءات الوطنية، ومرونة المؤسسات، واستمرارية مستدامة للقوى العاملة، تسهم في العاملة، والأنشطة خلال ورش العمل التطبيقية، والسيناريوهات المؤسسية القيادة، والأداء المؤسسي طويل الأجل. لإدارة برامج توظيف تحقق نتائج قابلة الموجهة نحو التنفيذ، سيطور المشاركون الأدوات الواقعية، وتمارين تحليل القوى بنهاية هذه للقياس، مع دعم استمرارية الأعمال واستدامة القوى اللازمة

أهداف الدورة

فهم العاملة.

- مواومة أهداف القوى العاملة الأسس الاستراتيجية لإدارة برامج الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تحليل التركيبة الحالية الوطنية مع استراتيجية التوظيف
- تطوير استراتيجيات عملية للقوى العاملة وتحديد فرص المؤسسة

- تحديد أولويات التوظيف
- تحديد الوظائف الحيوية ومستهدفات واقعية لتوظيف القوى لإدارة برامج التوظيف
 - بناء مسارات مستدامة والمناصب المناسبة للكفاءات العاملة
 - تصميم الوطنية
- معالجة فجوات المهارات مسارات تطوير منظمة للموظفين لاستقطاب المرشحين الوطنيين
 - تحسين مشاركة الكفاءات الوطنيين
 - تطوير أطر والقدرات
- إنشاء هياكل فعالة لحكومة للمسار المهني والتعاقب الوطنية والاحتفاظ بها
 - تحديد الأدوار الوظيفي
 - تطوير مؤشرات أداء فعالة والمسؤوليات والمساءلة برامج التوظيف
 - إدارة تحديات التنفيذ
 - بناء وأنظمة للتقارير
- محتوى خطة عمل عملية لتنفيذ برامج توظيف التنفيذ والمقاومة المؤسسية

فهم تنمية القوى الدورة اليوم الأول: الأسس الاستراتيجية مستدامة

- الهدف الاستراتيجي من برامج العاملة الوطنية وتوظيف لبرامج التوظيف
 - المحركات الاقتصادية الوظائف
 - الانتقال من التوظيف القائم والمؤسسية ومحركات سوق التوظيف
 - دور الكفاءات الوطنية في على الامتثال إلى التنمية المستدامة للقوى العمل
 - موازنة برامج التوظيف مع بناء القدرات المؤسسية طويلة العاملة
 - فهم أصحاب المصلحة الاستراتيجية المؤسسية واستراتيجية القوى الأجل
 - تقييم جاهزية المؤسسة الداخليين والخارجيين العاملة
 - تحديد للبرنامج
 - الأسباب الشائعة لضعف أداء التحديات الحالية في القوى لتنمية القوى العاملة الوطنية
 - تحقيق التوازن بين العاملة
 - استعراض الأساليب الناجحة أولويات التوظيف والمتطلبات برامج التوظيف
 - اليوم التشغيلية

دور التخطيط الاستراتيجي الثاني: تخطيط القوى العاملة واستراتيجية في التوظيف الاستراتيجي

- تحليل التركيبة الحالية للقوى العاملة في برامج التوظيف
- تقسيم القوى العاملة التوظيف
- تحديد الوظائف للقوى العاملة
- تحديد الوظائف المناسبة الحيوية والاستراتيجية وعالية وبناء ملفات الموظفين
- تحليل الطلب على القوى للتوظيف على المديين القصير التأثير
- تقييم مدى توافر الكفاءات العاملة والاحتياجات المستقبلية من والطويل
- تحديد فجوات القدرات الكفاءات
- تطوير الوطنية
- ترتيب الأولويات بين سيناريوهات لتوظيف القوى الحالية والمستقبلية
- وضع مستهدفات ومراحل الإدارات والوظائف وشرائح القوى العاملة
- دمج التوظيف العاملة
- تطوير استراتيجية منظمة في خطط القوى العاملة تنفيذية عملية للبرنامج
- اليوم الثالث: استقطاب المؤسسية

بناء مسارات مستدامة الكفاءات الوطنية وتوظيفها للتوظيف

- تطوير استراتيجيات وتنميتها
- تعزيز القيمة التي تقدمها فعالة لاستقطاب المواهب للكفاءات الوطنية
- بناء الوطنية
- تصميم برامج تطوير شراكات مع الجامعات والمؤسسات المؤسسة للمرشدين الوطنيين
- التدريب العملي والتأهيل الخريجين وبداية المسار التعليمية
- التوظيف والتقييم القارئان المهني ومسارات الدخول إلى سوق المهني
- تحسين جودة الاختيار العمل
- تصميم برامج منظمة لتهيئة والمواءمة بين المرشح على الكفاءات
- تحديد والوظيفة
- بناء الموظفين الوطنيين الجدد
- تطوير مسارات منظمة القدرات الفنية والسلوكية الاحتياجات الفردية للتطوير
- الإرشاد المهني والقيادية
- تسريع تنمية التعلم والتطوير

- اليوم والتوجيه ونقل المعرفة

فهم العوامل الرابع: الاحتفاظ بالكفاءات والتقدم المهني الكفاءات الوطنية الواعدة

- تحديد أسباب الاستقالة المؤثرة في الاحتفاظ بالموظفين والتعاقب الوظيفي
- تحليل توقعات الموظفين الوطنيين
- تطوير عروض المبكرة
- بناء مسارات وتجربتهم في بيئة العمل
- تحسين التنقل قيمة فعالة للموظفين
- تعزيز مشاركة مهنية واضحة وشفافة
- أساليب التقدير الداخلي وفرص الترقية
- تطوير قيادات داعمة الموظفين
- إعداد الموظفين والمكافأة
- تحديد الكفاءات الوطنية ذات الوطنيين لتولي مسؤوليات وثقافة عمل إيجابية
- تطوير خطط حيوية
- بناء مسارات للقيادات التعاقب الوظيفي للمناصب الإمكانات العالية
- تصميم استراتيجيات فعالة الحيوية
- إدارة التغيير المؤسسي المستقبلية
- اليوم الخامس: لنقل المعرفة

تحويل استراتيجية التوطين الحوكمة وقياس الأداء المرتبط بالتوطين

- تحديد والتنفيذ
- تحديد الأدوار أولويات البرنامج ومبادراته ومراحل إلى خارطة طريق تنفيذية
- بناء هياكل فعالة الزمنية
- تعزيز الرعاية التنفيذية والمسؤوليات
- دمج التوطين في عمليات الحوكمة
- تطوير مؤشرات أداء الموارد البشرية والعمليات والمساءلة
- قياس التوظيف والتطوير المؤسسية
- متابعة فعالة
- تصميم والاحتفاظ والتقدم المهني

- تقييم فعالية البرنامج لوحات متابعة وتقارير للإدارة اتجاهات توطین القوى العاملة
- تحديد مخاطر التنفيذ والعائد من الاستثمار في القوى التنفيذية
- معالجة ضعف العاملة
- تعزيز التحسين الأداء وتطبيق الإجراءات والعوائق المحتملة
- إعداد خطة عمل عملية التصحيحية
- العرض الاستراتيجي المستمر
- الفئة النهائي وتقديم توصيات لبرنامج التوطين

طُممت هذه الدورة للمهنيين التنفيذ

التوطين، وتخطيط القوى العاملة، وإدارة المواهب، المسؤولين عن تنمية القوى العاملة الوطنية، وبرامج المستهدفة مديرو ومتخصصو واستراتيجية رأس المال البشري،

- مديرو برامج القوى العاملة ومنهم:
- مديرو ومسؤولو الموارد التوطين
- قيادات رأس المال الوطنية
- المتخصصون في تخطيط القوى البشرية
- المتخصصون في إدارة البشري
- قادة الاستقطاب العاملة
- المتخصصون في التعلم المواهب
- المتخصصون في التطوير والتوظيف
- المتخصصون في تخطيط التعاقب والتطوير
- المتخصصون في مشاركة المؤسسي
- العاملون في الوظيفي
- مديرو الاستراتيجية الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الموظفين والاحتفاظ بهم
- قادة القطاعات ورؤساء العام
- القيادات التنفيذية والتحول
- متطلبات المسؤولية عن قرارات القوى الإدارات

يُفضل أن يمتلك العاملة

فهمًا أساسيًا للموارد الدورة

- معرفة عامة بهياكل القوى البشرية أو إدارة القوى المشاركين:
 - اهتمامًا العاملة
 - مسؤولية أو مشاركة في برامج التوطين أو تنمية القوى العاملة العاملة داخل المؤسسات
 - لا تتطلب الدورة معرفة الاستراتيجية أو التوظيف أو تنمية الموارد البشرية أو تخطيط القوى العاملة أو الوطنية
 - والمديرين الراغبين في تطوير فهم استراتيجي وعملي فنية متقدمة، وقد طُمت لتتناسب المهنيين ذوي الخبرة المواهب
- منهجية

تعتمد الدورة على منهجية تفاعلية أعمق لإدارة برامج التوطين.

تشمل منهجية استراتيجية القوى العاملة الوطنية بالتحديات وعملية وموجهة نحو التنفيذ، تهدف إلى ربط التدريب عروضا يقدمها خبر المؤسسة الواقعية.

- تمارين عملية لتحليل القوى التدريب:
 - دراسات حالات متخصص
 - مناقشات العاملة
 - ورش عمل لتطوير استراتيجيات واقعية
 - محاكاة لتخطيط القوى جماعية
 - أنشطة لتصميم مسارات التوطين
 - تحليل فجوات العاملة
 - تمارين للاحتفاظ بالموظفين الكفاءات الوطنية
 - أنشطة لقياس القدرات
 - سيناريوهات مؤسسية لحل والتعاقب الوظيفي
 - إعداد خطط عمل فردية الأداء
 - وسيعمل المشاركون باستخدام المشكلات
- عند إتمام القرار يمكن تكييفها وتطبيقها داخل أطر عملية وقوالب وأدوات تحليلية وأساليب لاتخاذ وجماعية
- مخرجات التعلم

تطوير استراتيجية منظمة لبرامج الدورة بنجاح، سيتمكن المشاركون مؤسساتهم.

- مواومة أهداف التوطين مع من:

- تحليل تركيبة التوطين
- تحديد الوظائف والقطاعات القوى العاملة والاحتياجات المستقبلية من الأولويات المؤسسية
- بناء الكفاءات
- تصميم استراتيجيات فعالة مسارات مستدامة للمواهب المناسبة للكفاءات الوطنية
- تطوير مسارات الوطنية
- معالجة فجوات القدرات في منظمة لتنمية الموظفين للاستقطاب والتوظيف
- تحسين مشاركة الوطنيين
- بناء أطر واضحة للتقدم الموظفين الوطنيين والاحتفاظ القوى العاملة
- تطوير خطط التعاقب الوظيفي بهم
- تعزيز نقل المعرفة المهني
- إنشاء حوكمة للمناصب الحيوية
- تحديد المسؤوليات واستمرارية القيادة
- تطوير مؤشرات فعالة للبرنامج
- متابعة وآليات اتخاذ القرار
- إعداد أداء ولوحات متابعة عملية
- الملف المهني خارطة طريق واقعية للتنفيذ وتحقيق نتائج وتقييم أداء برامج التوطين

يقدم الدورة خبير معتمد دوليا يتمتع مستدامة

يمتلك المدرب للمدرب

والتخطيط الاستراتيجي للقوى خبرة واسعة في تنمية القوى العاملة الوطنية، وإدارة بخبرة عملية واستشارية واسعة. البشري، وتخطيط التعاقب الوظيفي، والاحتفاظ العاملة، وإدارة المواهب، واستراتيجية رأس المال برامج التوطين، مع احتياجات وجمع التدريب بين أفضل الممارسات الدولية بالموظفين، والتحول المؤسسي، وحوكمة القوى العاملة. الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع العام والأساليب العملية للتنفيذ بما يتناسب والشركات الكبرى.

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com