

كتيب الدورة

المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة للموارد البشرية

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

استراتيجياً متقدماً، طُعم لمساعدة متخصصي والاجتماعية والحوكمة للموارد البشرية برنامجاً تعد دورة المعايير البيئية والسياسات والمسؤولية المؤسسية في استراتيجيات القوى العاملة، الموارد البشرية على دمج مبادئ الاستدامة تدريباً في ظل تزايد اهتمام الحكومات الوظيفية، وعمليات اتخاذ القرار المتعلقة والثقافة التنظيمية، وإدارة المواهب، في المجتمعات بممارسات الاستدامة والأعمال المسؤولة، والجهات التنظيمية والمستثمرين والموظفين بالموظفين. فلا يمكن تحقيق نتائج نجاح المؤسسات في تحقيق التزاماتها البيئية أصبحت إدارات الموارد البشرية عنصراً رئيسياً موظفين مؤهلين، وقيادات مسؤولة، وبيئات مستدامة من خلال السياسات والتقارير وحدها، بل والاجتماعية والحوكمة. تضع هذه الدورة إدارة عمل عادلة وشاملة، وحوكمة أخلاقية، وثقافة مؤسسية يتطلب ذلك عن بناء مؤسسة مستدامة ومرنة وذات أثر الموارد البشرية في موقع الشرك الاستراتيجي تدعم الأداء المسؤول. قيادة، الالتزامات المؤسسية المتعلقة بالاستدامة إلى اجتماعي إيجابي. ويتعلم المشاركون كيفية تحويل المسؤول ومؤشرات قابلة وتوقعات واضحة للأداء، ومبادرات للتعليم والتطوير، سياسات عملية للقوى العاملة، وسلوكيات وتتمثل القيمة التنفيذية للدورة في وبرامج لمشاركة الموظفين، وتعزيز المؤسسة، والاستعداد للمتطلبات التنظيمية، ربط أهداف الاستدامة بأداء القوى العاملة، والسمعة للقياس. وتحسين القيمة المؤسسية طويلة الأجل. كما يكتسب المشاركون واستقطاب المواهب، والمحافظة على الموظفين، مؤشرات موثوقة لرأس المال الأثر الاجتماعي، وتعزيز الحوكمة، وتطوير القيادة أدوات عملية لدعم استراتيجية الاستدامة، ومن خلال ورش العمل التطبيقية، المسؤولة، وإعداد أصحاب المصلحة، وتمارين التخطيط والتنفيذ، يطور ودراسات الحالة المؤسسية، ومراجعة السياسات، وتحليل البشري. تهدف الدورة والمسؤولية المؤسسية في جميع مراحل دورة حياة المشاركون منهجاً عملياً لدمج مبادئ الاستدامة أهداف الدورة

فهم الأبعاد الموظف.

- توضيح الدور الاستراتيجي البيئية والاجتماعية والحوكمة للاستدامة إلى تمكين المشاركين من:
- موازنة سياسات القوى للموارد البشرية في تنفيذ مبادرات المؤسسية.
- دمج مبادئ الاستدامة العاملة مع أهداف المؤسسة المتعلقة الاستدامة.

- تعزيز التنوع والعدالة والمسؤولية المؤسسية في استراتيجية الموارد البشرية بالاستدامة.
- تحسين رفاه الموظفين والشمول وممارسات التوظيف وعملياتها.
- تطوير القيادة المسؤولة وصحتهم وسلامتهم ومرونة القوى المنصفة.
- إدراج العاملة.
- دمج متطلبات الاستدامة في مسؤوليات الاستدامة ضمن الأدوار الوظيفية وأطر والسلوك المؤسسي الأخلاقي.
- بناء وعي الموظفين وتعزيز الاستقطاب والتهيئة وإدارة الأداء الكفاءات.
- تحديد مخاطر رأس المال مشاركتهم في أولويات والتطوير.
- دعم الحوكمة الأخلاقية البشري والاستدامة الاجتماعية الاستدامة.
- إعداد مؤشرات وتقارير والمساءلة والالتزام وإدارتها.
- تحسين موثوقية مرتبطة بالموارد البشرية بالسياسات.
- إعداد خريطة طريق عملية الإفصاحات المتعلقة بالقوى والاستدامة.
- محتوى لتطبيق الاستدامة من خلال الموارد العاملة.
- فهم المبادئ البيئية والدور الاستراتيجي للموارد الدورة اليوم الأول: أساسيات الاستدامة البشرية.
- تطور مفهوم البشرية.
- أهمية الاستدامة للحكومات الاستدامة وممارسات الأعمال والاجتماعية والحوكمة.
- العلاقة بين الاستدامة والمؤسسات العامة والشركات والموظفين المسؤولة.
- فهم البعد البيئي للاستدامة وغاية المؤسسة والقيمة طويلة والمجتمعات.
- المسؤولية المناخية الأجل.
- فهم البعد الاجتماعي وكفاءة استخدام الموارد وتقليل النفائات والوعي المؤسسية.
- ممارسات التوظيف والشمول البيئي.
- فهم بُعد الرفاه وحقوق الإنسان والأثر للاستدامة.
- الأخلاقيات والمساءلة المجتمعي.
- العلاقة بين الاستدامة والشفافية والرقابة واتخاذ القرار الحوكمة.
- الدور الاستراتيجي للموارد والمسؤولية المؤسسية وإدارة رأس المال المسؤول.
- الانتقال من دعم البشرية في تنفيذ البشري.
- تحديد أصحاب المصلحة السياسات إلى قيادة الاستدامة الاستدامة.
- فهم توقعات المؤسسات.

- موازنة استراتيجية الموارد أصحاب المصلحة المتعلقة بممارسات القوى الداخليين والخارجيين.
 - تقييم مستوى نضج ممارسات البشرية مع أولويات الاستدامة العاملة.
 - تحديد الفرص والمخاطر الاستدامة المتعلقة المؤسسية.
 - تمرين عملي لتقييم دور وفجوات القدرات في القوى بالموظفين.
 - اليوم الثاني: الموارد البشرية في استراتيجية الاستدامة العاملة.
- فهم الاستدامة الاجتماعية الاستدامة الاجتماعية والشمول والتوظيف المؤسسية.
- العلاقة بين التوظيف المسؤول
 - التوظيف في بيئة العمل.
 - التنوع والعدالة والشمول العادل وتكافؤ الفرص وشفافية سياسات الموارد المسؤول والأداء المؤسسي.
 - تحديد العوائق البشرية.
 - بناء ممارسات شاملة في التي تحد من مشاركة الموظفين وتقديمهم والشعور بالانتماء.
 - الحد من الوظيفي.
 - عدالة الاستقطاب والاختيار.
 - الإنصاف في الأجور الرواتب والمزايا والتقدير والفرص التحيز في القرارات الوظيفية.
 - حقوق المهنية.
 - منع التحرش والتمييز الموظفين وكرامتهم ومعاملتهم وممارسات المكافآت المسؤولة.
 - دعم إمكانية الوصول والتنمر والسلوكيات غير باحترام.
 - رفاه الموظفين والسلامة وتوفير التسهيلات المناسبة في بيئة المقبولة.
 - مسؤوليات الصحة والسلامة العمل.
 - دعم التوازن بين العمل النفسية.
 - المرونة في العمل والحياة وتعزيز مرونة القوى المهنية.
 - فهم توقعات القوى العاملة والممارسات الشاملة في بيئة العاملة.
 - الاستخدام المسؤول للعمالة المؤسسية.
 - اعتبارات حقوق الإنسان المؤقتة والخارجية الحديثة.
 - دعم والمتعاقدة.
 - المشاركة المجتمعية والعمل العاملين الأكثر عرضة للمخاطر والفئات الوظيفية في التوظيف وسلاسل التوريد.
 - قياس الشمول الحساسة.

- ورشة عملية لإعداد خطة والرفاه والأثر الاجتماعي للقوى التطوعي للموظفين.
- اليوم الثالث: دمج للتوظيف المسؤول وتعزيز العاملة.

دمج الشمول.

- تحديد الوظائف المرتبطة بمبادئ الاستدامة في تخطيط القوى الاستدامة في دورة حياة الموظف
 - إدراج مسؤوليات بالاستدامة ومتطلبات القدرات العاملة.
 - تطوير كفاءات مرتبطة بالاستدامة في الأوصاف المستقبلية.
 - استقطاب المرشحين بالاستدامة والمسؤولية الوظيفية.
- إبراز التزامات المؤسسة الداعمين لقيم المؤسسة وممارساتها المؤسسية.
- تقييم توافق المرشحين مع بالاستدامة ضمن صورتها كجهة المسؤولة.
- دمج مبادئ الاستدامة في المعايير الأخلاقية ومتطلبات عمل.
- تعزيز الوعي بالاستدامة.
- توضيح مسؤوليات بالتزامات المؤسسة البيئية تهئية الموظفين الجدد.
- دمج متطلبات الاستدامة الموظفين تجاه الأداء البيئي والاجتماعية.
- إعداد مؤشرات والاجتماعي.
- ربط في إدارة الأداء.
- تقديم تغذية راجعة حول مسؤوليات الأفراد بأولويات الاستدامة سلوكية وأدائية ذات صلة.
- تقدير الموظفين المساهمين في السلوك المسؤول في بيئة المؤسسة.
- دمج العمل.
- تحليل احتياجات القدرات الاستدامة في التعلم تحقيق نتائج الاستدامة.
- تصميم برامج للتوعية والتدريب المتعلقة والتطوير.
- تنمية قدرات القيادة والتطوير التخصصي في بالاستدامة.
- دعم مشاركة الموظفين في الاستدامة.
- دمج المسؤولة.
- إدارة التغيير المؤسسي الاستدامة في التطوير المهني والتعاقب المبادرات البيئية والاجتماعية.
- تمرين عملي لإعادة تصميم المرتبط بالتحول نحو الوظيفي.
- اليوم الرابع: الحوكمة دورة حياة الموظف بما يدعم أهداف الاستدامة.

دور الاستدامة.

- تحديد الأدوار والمسؤوليات الحوكمة في الإدارة المستدامة للموارد والأخلاقيات والقيادة المسؤولة
 - مسؤوليات مجالس الإدارة وصلاحيات القرار المتعلقة البشرية.
 - حوكمة الموارد البشرية والقيادات والمديرين بالاستدامة.
 - إعداد والموظفين.
 - القيادة الأخلاقية مدونات السلوك المهني والرقابة على السياسات.
 - بناء ومراجعتها.
- إدارة حالات تعارض ثقافة مؤسسية قائمة على النزاهة واتخاذ القرارات المسؤولة.
 - منع الاحتيال والفساد والمساءلة.
 - أنظمة الإبلاغ عن المخالفات والمداواة وإساءة استخدام المصالح.
 - تشجيع السلطة.
- التحقيق العادل والمتسق في الموظفين على الإبلاغ عن المخاوف وقنوات الإبلاغ المحمية.
 - خصوصية بأمان.
 - الاستخدام الأخلاقي البيانات والإدارة المسؤولة لمعلومات الشكاوى والمخالفات.
 - الاستخدام الموظفين.
- إدارة التحيز والشفافية في المسؤول للأتمتة والذكاء الاصطناعي في الموارد لتحليلات القوى العاملة.
 - مخاطر الحوكمة في التوظيف القرارات المدعومة بالتقنيات البشرية.
 - مساءلة القيادات عن الأداء والمكافآت الحديثة.
 - إدراج مسؤوليات الاستدامة تجربة الموظف والثقافة والترقيات.
 - إدارة سوء المؤسسية.
 - تعزيز ضمن تقييم أداء القيادات.
- ونظم القانونية والاستدامة والتدقيق التنسيق بين الموارد البشرية والالتزام والشؤون السلوك ومخالفات السياسات.
 - إنشاء ضوابط فعالة
 - دراسة حالة عملية الداخلي.
 - اليوم الخامس: مؤشرات للتعامل مع إخفاق في حوكمة القوى العاملة مناسبة للتوثيق.
- أهمية بيانات رأس المال الاستدامة والتقارير وخريطة والاستدامة.
 - فهم التنفيذ
 - تحديد القضايا الجوهرية مؤشرات الاستدامة المرتبطة بالقوى البشري في تقارير الاستدامة.

- اختيار مؤشرات متوافقة المتعلقة بالموظفين والأثر العامة.
- قياس تكوين الاجتماعي.
- متابعة أنماط الاستقطاب القوى العاملة ومستويات مع أولويات المؤسسة.
- قياس مشاركة الموظفين والترقية والأجور ودوران التنوع.
- متابعة أداء الصحة والسلامة ورفاههم والغياب والمحافظة الموظفين.
- قياس التعلم وتطوير عليهم.
- متابعة المهنية.
- قياس مشاركة الموظفين في التدريب على الأخلاقيات والشكاوى المسجلة والالتزام القدرات والجاهزية القيادية.
- فهم المعلومات بالسياسات.
- إنشاء عمليات موثوقة الكمية والنوعية المتعلقة المبادرات البيئية.
- ضمان بالاستدامة.
- إعداد لجمع البيانات والتحقق منها.
- تجهيز معلومات القوى لوحات متابعة للموارد البشرية الاتساق والدقة والشفافية.
- توصيل والاستدامة.
- تجنب الادعاءات غير نتائج الأداء المتعلقة بالموظفين إلى أصحاب العامة لتقارير الاستدامة.
- تحديد فجوات الأداء وأولويات المدعومة أو المضللة أو المبالغ المصلحة.
- المقارنة المرجعية فيها.
- تحديد المسؤوليات والجداول لممارسات الاستدامة في الموارد التحسين.
- إدارة البشرية.
- بناء ثقافة استدامة من مخاطر التنفيذ ومقاومة الزمنية وترتيبات الحوكمة.
- ورشة ختامية لإعداد خريطة خلال التواصل ومشاركة التغيير.
- إعداد خطة فردية للتطبيق طريق متكاملة للاستدامة في الموارد الموظفين.
- الفئة البشرية.

تناسب الدورة المهنيين وصناع في بيئة العمل.

والحوكمة والثقافة التنظيمية وأداء القوى العاملة، القرار المسؤولين عن الموارد البشرية والاستدامة المستهدفة

مديرو ورؤساء إدارات الموارد

- شركاء الموارد البشرية في ومنهم:

- متخصصو إدارة البشرية.
- متخصصو التطوير الإدارات المختلفة.
- مديرو التعلم المواهب.
- مسؤولو تخطيط القوى التنظيمي.
- متخصصو الاستقطاب وتجربة والتطوير.
- مسؤولو التنوع والشمول العاملة.
- مديرو الأداء الموظف.
- متخصصو علاقات ورفاه الموظفين.
- مسؤولو الاستدامة والمكافآت.
- مديرو ومنسقي الموظفين.
- مسؤولو الأخلاقيات والمسؤولية المؤسسية.
- مسؤولو الصحة برامج الاستدامة.
- المدققون والالتزام والحوكمة.
- مسؤولو الموارد البشرية في الداخليون ومتخصصو إدارة والسلامة المهنية.
- متخصصو المخاطر.
- القيادات المؤسسية المسؤولة تطوير القوى العاملة في القطاع الجهات الحكومية والوزارات.
- المديرون التنفيذيون عن الاستدامة ورأس المال العام.
- متطلبات الساعون إلى تعزيز تطبيق الاستدامة في البشري.

يُفضل أن يمتلك مؤسساتهم.

فهما عاماً للموارد الدورة

- خبرة مهنية تتضمن البشرية أو الإدارة أو الحوكمة أو المشاركون:
- اهتماماً بالاستدامة التنظيمي أو قرارات القوى التعامل مع الموظفين أو السياسات أو التطوير الاستدامة.
- مهارات أساسية في والأعمال المسؤولة وممارسات القوى العاملة العاملة.
- معرفة أولية بسياسات التحليل والتواصل وتفسير المستدامة.
- لا تتطلب الدورة مؤهلاً الموارد البشرية وإجراءات السياسات.
- يُنصح المشاركون بإحضار تخصصياً سابقاً في مجال الموظفين.
- منهجية أمثلة عن تحديات حالية مرتبطة بالاستدامة أو القوى الاستدامة.

تعتمد الدورة منهجية تفاعلية تركز العاملة لمناقشتها عملياً.

تشمل منهجية الموهنيين والمديرين والقيادات على التطبيق والتنفيذ، ومصممة لتلبية احتياجات التدريب عروضاً تدريبية متخصصة التنفيذية.

- دراسات حالة واقعية التدريب:
- أنشطة عملية لمراجعة في الاستدامة والموارد ومناقشات موجهة.
- تحديد أصحاب المصلحة البشرية.
- تقييمات لاستدامة القوى السياسات.
- ورش عمل حول الشمول وتحليلهم.
- سيناريوهات العاملة.
- تمارين والتوظيف المسؤول.
- أنشطة لإعداد لاتخاذ القرارات الأخلاقية.
- تمارين لإعادة في الحوكمة والمساءلة.
- مهام المؤشرات والتقارير.
- تبادل الخبرات تصميم دورة حياة الموظف.
- نماذج جماعية لحل المشكلات.
- ورشة ختامية متكاملة وأدوات تقييم وأطر تخطيط قابلة المهنية بين المشاركين.
- إعداد خطط فردية للتطبيق للتطبيق.
- وتتيح المنهجية للتنفيذ.

وقابلة الاستدامة إلى تقييم ممارسات المؤسسة، وتصميم للمشاركين الانتقال تدريجياً من فهم مبادئ في بيئة العمل.

بنهاية الحلول العملية، وإعداد خطط تنفيذ واضحة

مخرجات التعلم

شرح الأبعاد البيئية الدورة، سيكون المشاركون قادرين للقياس.

- توضيح المساهمة والاجتماعية والحوكمة على:
- موازنة أولويات الموارد الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق للاستدامة.
- تقييم المخاطر والفرص البشرية مع أهداف المؤسسة المتعلقة الاستدامة.
- مراجعة بالاستدامة.

- تعزيز التنوع والعدالة سياسات التوظيف من منظور الأعمال المرتبطة بالقوى العاملة.
- تحسين رفاه الموظفين والشمول وممارسات العمل المسؤولة.
- دمج المنصفة.
- إدراج مسؤوليات الاستدامة مبادئ الاستدامة في الاستقطاب وتهيئة وسلامتهم ومشاركتهم ومرونتهم.
- تضمين متطلبات الاستدامة في الأدوار الوظيفية وأطر الموظفين.
- تصميم الكفاءات.
- تطوير قدرات القيادة مبادرات للتوعية والتعلم في مجال في أنظمة الأداء والمكافآت.
- تعزيز الحوكمة الأخلاقية للاستدامة.
- معالجة اعتبارات حقوق المسؤولة.
- تحديد مؤشرات مناسبة للإنسان والاستدامة والمساءلة.
- إعداد الاجتماعية.
- تحسين جودة بيانات لوحات متابعة وتقارير مرتبطة بالقوى للموارد البشرية والاستدامة.
- توصيل نتائج رأس المال الاستدامة المتعلقة بالموظفين العاملة.
- دعم وموثوقيتها.
- إعداد خريطة طريق التعاون بين الموارد البشرية والاستدامة والحوكمة البشري إلى أصحاب المصلحة.
- الملف المهني عملية لدمج الاستدامة في جميع مراحل دورة حياة وإدارة المخاطر.

يقدم الدورة خبير معتمد دولياً يتمتع الموظف.

يملك المدرب للمدرب

البشرية، والتوظيف المسؤول، خبرة متقدمة في استراتيجيات الاستدامة، والإدارة بخبرة عملية واستشارية واسعة. ورفاه الموظفين، والقيادة الأخلاقية، والحوكمة المؤسسية، وتطوير القوى العاملة، والتنوع المستدامة للموارد وتشمل خبرته المهنية تقديم وإعداد تقارير رأس المال البشري، والتحول والشمول، العامة والشركات الكبرى وفرق القيادة التنفيذية الاستشارات للجهات الحكومية والوزارات والمؤسسات المؤسسي. بين الممارسات العاملة والسياسات والثقافة المؤسسية وأنظمة بشأن دمج مبادئ الاستدامة في استراتيجيات القوى ويجمع أسلوب التدريب

تكييفها الموارد البشرية، بما يضمن حصول المشاركين على رؤى الدولية في الاستدامة والخبرة العملية في إدارة الأداء. ويقدم المدرب مهنية ومنهجيات مجربة وأدوات تنفيذية يمكن

كتيب الدورة

النقاش الاستراتيجي والتحليل والتعاون البرنامج بأسلوب تفاعلي وعملي يركز على النتائج، وفق احتياجات مؤسساتهم.
والتطبيق المباشر على تحديات الاستدامة والموارد ويشجع
البشرية في بيئة العمل.

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