

كتيب الحدث

العاملة واستراتيجية مهارات المستقبل

تخطيط القوى

Upcoming Training Event

مسقط, Oman · 5 September 2026

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

مقدمة

تدربي تنفيذي متقدم طمّم لتمكين قيادات الموارد واستراتيجية مهارات المستقبل **برنامج تخطيط القوى العاملة**

اللازمة القطاع العام، ورؤساء الأقسام، وفرق التحول، وصناع البشرية، ومختصي تخطيط القوى العاملة، ومديري

القدرات الحرجة، وبناء استراتيجية لاستشراف احتياجات القوى العاملة المستقبلية، القرار من امتلاك الأدوات الاستراتيجية

في عالم عمل سريع وتحديد فجوات

أو شغل الشواغر الحالية، بل أصبح التغير، لم يعد تخطيط القوى العاملة يقتصر على حساب مواهب جاهزة للمستقبل،

وتطور الأدوار، والتقنية، والأهداف المؤسسية. فالتحول عملية استراتيجية تربط بين الأفراد، والمهارات، أعداد الموظفين

تعيد تشكيل المهارات توقعات الخدمات، وعدم اليقين الاقتصادي، ونماذج الرقمي، والأتمتة، والتغيرات الديموغرافية،

تتمثل التشغيل الجديدة كلها عوامل

العامّة والشركات الكبرى القيمة التنفيذية لهذا البرنامج في مساعدة الوزارات المطلوبة لتحقيق أداء مؤسسي مستدام.

القوى العاملة، وتعزيز على تحسين جاهزية القوى العاملة، وتقليل مخاطر نقص والجهات الحكومية والمؤسسات

المال البشري مع الأولويات المؤسسية تخطيط القدرات، ودعم مبادرات التحول، ومواءمة المواهب، وتحسين تكاليف

يركز البرنامج على التطبيق قرارات رأس

خريطة مهارات المستقبل، وتحليل بيانات القوى العملي في تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي، ورسم طويلة المدى.

المهارات، وبناء الوظيفي، والتنبؤ بالعرض والطلب على المواهب، العاملة، وتقييم فجوات القدرات، وجاهزية التعاقب

تهدف هذه القدرات المؤسسية، وإدارة مخاطر القوى واستراتيجيات إعادة التأهيل وتطوير

أهداف الدورة

فهم العاملة.

- موازنة تخطيط الدور الاستراتيجي لتخطيط القوى العاملة في الأداء الدورة إلى تمكين المشاركين من:
- الحالية تقديم الخدمات ونماذج التشغيل القوى العاملة مع الاستراتيجية المؤسسية وأولويات المؤسسي والتحول.

تحليل القدرة

- تحديد متطلبات للقوى العاملة من حيث العدد والمهارات والهيكل المستقبلية.
- تقييم فجوات مهارات المستقبل بناءً على التغير المؤسسي والتقنية وتوزيع الأدوار.
- بالعرض والقيادة، والطاقة التشغيلية، والوظائف القوى العاملة المرتبطة بالمهارات، والأدوار، واتجاهات سوق العمل.

تطبيق أساليب التنبؤ

- بناء الدرجة.
- تطوير استراتيجيات سيناريوهات للقوى العاملة تدعم اتخاذ القرار في ظل والطلب على القوى العاملة.
- القوى العاملة توزيع الموظفين، والاستقطاب، والتعاقب عملية لإعادة التأهيل، وتطوير المهارات، وإعادة عدم اليقين.

تحديد مخاطر

- ودوران الموظفين، والاعتماد على أدوار محددة، المرتبطة بنقص المهارات، وتقدم عمر القوى العاملة، الوظيفي.

استخدام بيانات

- تعزيز التعاون بين وتحليلات القوى العاملة لدعم قرارات تخطيط قائمة وفقدان المعرفة.

- إعداد توصيات عملية الموارد البشرية والاستراتيجية والمالية والعمليات على الأدلة.
- محتوى الدورة: لتخطيط القوى العاملة ومهارات المستقبل يمكن عرضها والقيادة.

القوى العاملة في الأول: الأسس الاستراتيجية لتخطيط القوى البرنامج التدريبي لمدة خمسة أيام اليوم على صناع القرار.

دور تخطيط

- فهم تخطيط القوى العاملة الجهات الحكومية والمؤسسات العامة والشركات العاملة
 - ربط تخطيط القوى كمنهجية إدارية استراتيجية، وليس مجرد نشاط لتحديد الكبرى.
 - المفاهيم العاملة بالاستراتيجية المؤسسية، وجودة الخدمات، أعداد الموظفين.
 - العلاقة بين تخطيط والمصطلحات الأساسية في تخطيط القوى العاملة وآفاق والتحول، والأداء.
 - التحديات الحالية التي والتعلم، والتصميم القوى العاملة، وإدارة المواهب، والتعاقب الوظيفي، التخطيط الزمنية.
 - تخطيط القوى العاملة كأداة تواجه القوى العاملة في المؤسسات الكبرى والجهات التنظيمي.
 - أدوار ومسؤوليات الموارد لتعزيز المرونة، والرشاقة، والمساءلة، والجاهزية العامة.
 - نقاط الضعف البشرية، والمالية، والاستراتيجية، والعمليات، للمستقبل.
 - نقاش تطبيقي: كيف يحسن الشائعة في التخطيط التقليدي للقوى العاملة والتنبؤ والإدارة العليا.
 - اليوم الثاني: تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي الأداء المؤسسي بالأعداد.
- بناء صورة واضحة عن القوى تحليل القوى العاملة والبيانات وتقييم الوضع وجودة القرار؟
- تحليل أعداد الحالي

- والمواقع، والخصائص الديموغرافية، وأنواع الموظفين، والأدوار، والدرجات الوظيفية، والوظائف، العاملة الحالية.

تقييم الطاقة التشغيلية

- تحديد الوظائف الحرجة للقوى العاملة وقدراتها وإنتاجيتها ومدى التوظيف.
- تقييم تكاليف القوى والمناصب الأساسية لاستمرارية استثمارها.
- فهم العاملة، وأنماط الشواغر، ودوران الموظفين، المؤسسة.
- استخدام بيانات الاعتماد على أدوار محددة، وتركيز المعرفة، والغياب، والحركة الداخلية.
- بناء لوحات متابعة وتقارير القوى العاملة لتحديد نقاط القوة والضعف وأولويات والمخاطر التشغيلية.
- جودة البيانات، واتساقها، تخطيط القوى العاملة لعرضها على التخطيط.
- تطبيق عملي: تنفيذ تقييم وملكيته، وخصوصيتها، وحوكمة القيادة.
- اليوم الثالث: للوضع الحالي للقوى التقارير.

فهم مهارات المستقبل استراتيجية مهارات المستقبل وتقييم فجوات العاملة.

- تحديد القدرات
- وتحديث الخدمات، وتغير توقعات أصحاب المهارات المتأثرة بالتحول الرقمي، والأتمتة، ومتطلبات القدرات الناشئة.

رسم خريطة للقدرات الفنية،

- بناء إطار لمهارات والسلوكية، والقيادية، والرقمية، والتحليلية، المصلحة.
- إجراء تحليل فجوات المستقبل مرتبط بالأولويات والاستراتيجية.

- تقييم عرض المهارات القدرات على مستوى المؤسسة والإدارات والأدوار المؤسسية.
 - تحديد الأدوار المتوقع أن والطلب عليها وندرتها وإلحاق والموظفين.
 - ترتيب أولويات مهارات تتغير أو تنمو أو تتراجع أو تطويرها.
 - ربط مهارات المستقبل المستقبل وفق الأثر والإلحاق والمخاطر والقيمة تتحول.
 - ورشة تطبيقية: تطوير خريطة استراتيجية التعلم، وإدارة المواهب، والمسارات الاستراتيجية.
 - اليوم الرابع: التنبؤ مهارات المستقبل وملف فجوات المهنية.
 - التنبؤ بالطلب المستقبلي بالقوى العاملة وتخطيط السيناريوهات واستراتيجيات القدرات.
 - تقدير العرض المستقبلي والمشاريع والخدمات ونماذج على القوى العاملة بناءً على الاستراتيجية المواهب
 - بناء واتجاهات الحركة الوظيفية، وتوقعات التقاعد، للقوى العاملة باستخدام بيانات المواهب الداخلية، التشغيل.
 - خلال الهيكلية، والتحول الرقمي، وتوسع سيناريوهات للقوى العاملة في حالات النمو، وإعادة واعتبارات سوق العمل.
- إدارة عدم اليقين من
- تطوير استراتيجيات تخطيط القوى العاملة القائم على الخدمات.
 - الاستقطاب المواهب لسد فجوات القوى العاملة، السيناريوهات.
 - إعادة التأهيل وتطوير وتشمل:
 - إعادة توزيع الموظفين والتوظيف.
 - تخطيط التعاقب المهارات.

- تطوير الصف والحركة الداخلية.
- إعادة هيكلة القوى الوظيفي.
- نقل القيادي.
- الاستعانة بمصادر خارجية العاملة.
- ترتيب تدخلات بصورة استراتيجية عند المعرفة.
- دراسة القوى العاملة وفق إمكانية التنفيذ والتكلفة الحاجة.
- حوكمة استراتيجيات المواهب حالة عملية: بناء سيناريوهات للقوى العاملة واختيار والمخاطر والأثر المؤسسي.

اليوم الخامس:

بناء نموذج تشغيلي لتخطيط القوى العاملة والتطبيق والتقارير المناسبة.

- تحديد أدوار الحوكمة التنفيذية
- دمج تخطيط القوى العاملة ودورات التخطيط وصلاحيات القرار القوى العاملة.
- إعداد مع الميزانيات والمالية والاستراتيجية وإدارة والمساءلة.
- عرض مخاطر القوى العاملة تقارير تخطيط القوى العاملة ولوحات المتابعة الأداء والتصميم التنظيمي.
- قياس فاعلية تخطيط القوى والأولويات والتوصيات على الإدارة التنفيذية.
- الأخطاء الشائعة في تخطيط العاملة ومبادرات مهارات العليا.
- بناء المستقبل.

- خلق ثقافة مؤسسية قائمة خارطة طريق عملية لتطبيق تخطيط القوى العاملة وكيفية تجنبها.
- ورشة ختامية: على قرارات استباقية في إدارة القوى العاملة وتطوير العاملة.
- الفئة المستقبل أمام القيادة تقديم استراتيجية تخطيط القوى العاملة ومهارات مهارات المستقبل.

تستهدف هذه الدورة المهنيين التنفيذيين.

والموارد البشرية، وإدارة المواهب، والتطوير والمسؤولين المشاركين في تخطيط القوى العاملة، المستهدفة وتناسب الدورة الفئات والتحول، والمالية، والعمليات، وصنع القرار التنظيمي، والتعلم والتطوير، والتخطيط الاستراتيجي، مدراء الموارد البشرية التنفيذي.

- مختصو تخطيط القوى ورؤساء إدارات الموارد التالية:
- مختصو إدارة البشرية.
- قيادات التعلم العاملة.
- مختصو التطوير المواهب.
- فرق الاستراتيجية والتطوير.
- مسؤولو الموارد البشرية في التنظيمي.
- مدراء القطاع العام الجهات الحكومية وفرق التخطيط في والتحول.
- رؤساء الأقسام ومديرو المسؤولين عن قدرات القوى العاملة وجودة الوزارات.
- مختصو المالية الخدمات.

- مختصو إدارة والميزانيات المشاركون في تخطيط تكلفة القوى العمليات.

- مختصو تخطيط التعاقب العاملة.

- المستشارون الداخليون الوظيفي وتطوير الأداء.

- التنفيذيون القيادات.

- المرشحون لمناصب التحديث أو الأداء المسؤولون عن استراتيجية الأفراد أو التحول أو وفرق التطوير المؤسسي.

المهنيون

- متطلبات أو إدارة القطاع العام أو التطوير قيادية في الموارد البشرية أو تخطيط القوى العاملة المؤسسي.

يُفضل أن يمتلك المشاركون معرفة التنظيمي.

تحليلات التخطيط الاستراتيجي أو العمليات المؤسسية أو إدارة أساسية بالموارد البشرية أو إدارة القوى العاملة أو الدورة

من خلال أمثلة القوى العاملة، إذ يتم شرح مفاهيم تخطيط القوى الأفراد. ولا تتطلب الدورة خبرة متقدمة في

ويُفضل أن يمتلك عملية ودراسات حالة وتطبيقات تنفيذية العاملة واستراتيجية مهارات المستقبل

خبرة أساسية في الموارد واضحة.

- عامة بيانات القوى المالية أو الشؤون الإدارية أو التطوير البشرية أو التخطيط أو الإدارة أو العمليات أو المشاركون:

معرفة

- اهتماما بتحسين جاهزية إدارة المواهب أو تحديات العاملة أو الأدوار الوظيفية أو خطط التوظيف أو التنظيمي.

- قدرة على التعامل مع القوى العاملة وتخطيط مهارات المستقبل وبناء الأداء.

- استعدادًا للبيانات المؤسسية واتجاهات القوى العاملة القدرات.

- منهجية ودراسات الحالة والورش للمشاركة في النقاشات وتمارين تحليل القوى العاملة والأولويات الاستراتيجية.

تعتمد الدورة على منهجية تدريب التطبيقية.

المنهجية العملي للقوى العاملة، وتطبيقات التخطيط، ودراسات تنفيذية تجمع بين الشرح الاستراتيجي، والتحليل التدريب تدعم التحول وبناء إلى نقل المشاركين من خطط توظيف وأعداد تقليدية إلى الحالة، والتخطيط التطبيقي للتنفيذ. وتهدف

تشمل استراتيجيات قوى عاملة متكاملة

عروض تدريبية القدرات والأداء المؤسسي المستدام.

- دراسات حالة واقعية من يقودها خبير متخصص بلغة مهنية واضحة المنهجية التدريبية:
- تمارين عملية على تحليل القوى بيئات حكومية ومؤسسية وشركات وعملية.
- نقاشات جماعية العاملة، ورسم خريطة الوظائف الحرجة، وتقييم فجوات كبرى.
- تطبيقية حول والقدرات المؤسسية، واستراتيجيات حول مخاطر القوى العاملة، ومهارات المستقبل، المهارات، والتنبؤ.

سيناريوهات

- ورش عمل نقص المهارات، وضغوط التحول، وتغير الأدوار، وعدم المواهب.
- تحليل لبناء خطط قوى عاملة، وخرائط مهارات مستقبلية، اليقين في القوى العاملة.
- أدوات ونماذج تفاعلي لبيانات القوى العاملة وافتراضات التخطيط ولوحات متابعة، وخرائط تطبيق.
- مخرجات وأطر عمل عملية يمكن تكييفها واستخدامها داخل بيئة والحالات التنظيمية.

بنهاية الدورة، سيكون المشاركون العمل.

شرح القيمة الاستراتيجية التعلم

- تقييم قدرة القوى العاملة لتخطيط القوى العاملة واستراتيجية مهارات قادرين على:
- تحديد الوظائف الدرجة الحالية وهيكلها ومهاراتها ومستوى تعرضها المستقبل.
- تنفيذ تحليل فجوات واحتياجات القوى العاملة للمخاطر.
- تطوير توقعات للقوى المهارات وترتيب أولويات القدرات المستقبلية.
- بناء سيناريوهات للقوى العاملة بناءً على الاستراتيجية المؤسسية ومتطلبات المستقبلية.
- تصميم استراتيجيات مواهب العاملة لدعم التخطيط في ظل عدم التشغيل.
- استخدام تحليلات القوى وإعادة التوزيع، والتعاقب للاستقطاب، وإعادة التأهيل، وتطوير المهارات، اليقين.
- دمج تخطيط القوى العاملة مع العاملة لدعم قرارات قائمة على الوظيفي.
- إعداد لوحات متابعة الميزانيات والاستراتيجية والأداء والتصميم الأدلة.
- عرض مخاطر القوى العاملة وتقارير تنفيذية للقوى العاملة لعرضها على التنظيمي.
- الإسهام في تعزيز جاهزية والتوصيات بوضوح أمام أصحاب القيادة.
- ملف القوى العاملة، والرشاقة المؤسسية، وجودة الخدمات، المصلحة.

يقدم هذه الدورة خبير معتمد والمرونة طويلة المدى.

المدرّب

للموارد البشرية، في مجالات تخطيط القوى العاملة، واستراتيجية مهارات دوليًا يتمتع بخبرة عملية واستشارية واسعة والتعلم والتطوير، وتخطيط التحول، وإدارة المواهب، والتطوير التنظيمي، وتحليلات المستقبل، والإدارة الاستراتيجية يجمع المدرب بين الخبرة والتدريب التنفيذي، والاستشارات الأفراد، المستقبل الاستشارية العملية، بما يساعد المشاركين على فهم الاستراتيجية في الموارد البشرية والتجربة المؤسسية. التطبيق داخل بيئة العمل، بطريقة واضحة وعملية وموجهة نحو النتائج. ويركز تخطيط القوى العاملة واستراتيجية مهارات وبناء القدرات، والانضباط الحوكمي، وتحقيق أثر والجاهزية للمستقبل، والتخطيط القائم على الأدلة، أسلوبه التدريبي على القيمة التنفيذية

تساعد دورة تخطيط القوى مؤسسي قابل للقياس.

للدورة

لمتطلبات المستقبل. المؤسسات على استباق احتياجات القوى العاملة، وسد العاملة واستراتيجية مهارات المستقبل الدرجة، ورسم خريطة مهارات يتعلم المشاركون كيفية تحليل بيانات القوى العاملة، فجوات القدرات، وتجهيز الموظفين للوزارات والجهات استراتيجيات عملية تدعم التحول والأداء المستقبل، والتنبؤ باحتياجات المواهب، وبناء وتحديد الوظائف وبالنسبة

الدورة قيمة عملية مباشرة من خلال تحسين جاهزية الحكومية والمؤسسات العامة والشركات الكبرى، تقدم المستدام. الأولويات المواهب، وتحسين الاستثمار في القوى العاملة، القوى العاملة، وتقليل نقص المهارات، وتعزيز مسارات هذه يساعد البرنامج المؤسسات على ومواءمة قرارات الأفراد مع

الموظفين إلى ذكاء استراتيجي للقوى العاملة، حيث الانتقال من التخطيط قصير المدى للتوظيف وأعداد الاستراتيجية.
والتقنية والأولويات المؤسسية لدعم النجاح المؤسسي تتكامل الأفراد والمهارات والأدوار والبيانات
طويل المدى.

تواصل معنا

هذا الحدث، يُرجى التواصل معنا: لتأمين مكانك أو للحصول على مزيد من المعلومات حول

الموقع الإلكتروني

www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني

info@skillslab-training.com

+966 559 653 447 واتساب

Generated by Skillslab Training

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

www.skillslab-training.com