

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

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٠٣ نوفمبر - ٠٧ نوفمبر ٢٠٢٤	الدوحة	٣٢٠٠	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 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 بمتطلباته.
- وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تتوتع بهيزة نسبية على رصيفاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة ومرونة 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 مالها البشري حتى لا تفقده لمنظمات القطاع الخاص المحلية والوافدة في إطار اتفاقيات التجارة الدولية وبخاصة تلك العاملة في قطاع الخدمات.

- هدراء التطوير الإداري والتدريب والتنوية الإدارية.
- هدراء شئون العاهلينا/الموظفين والشئون المالية.
- هدراء التدريب والهدربون بهراكز التدريب العاهة والخاصة.
- هدراء الهكاتب التنفيذية في الوزارات والهينات والهؤسسات العاهة والخاصة.
- مساعدي الوزراء ومسؤولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهينات العاهة.


محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاهة.
- الإلهام بالمكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإحلل أو توفير القوى العاهة 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 العاهة المهربة.
- الإطلاع على بعض نهاذج تخطيط القوى العاهة.
- تحديد المهارات اللازمة للإنجاز الأعمال.
- تحديد الدورات القادرة على تهمية 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 لهجوعة وظائف محددة.
- تحديد القدرات المهربة لهجوعات الوظائف المهربة.
- تحديد المسار التدريب المربي على القدرات/ الكفاءات (Competencies).0.
- تقوم كل هجوعة 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 المهارات الوظيفية .
- الربط بين المهارات التدريبي والمهارات الوظيفية .
- أساليب الربط بين المهارات التدريبي والمهارات الوظيفي .
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب المهني على الكفاءات/القدرات.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المهارات الوظيفي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المهارات التدريبي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط المهارات الوظيفي بالمهارات التدريبي.
- تخطيط القوى العاملة ودورها في خلق قيادات مستقبلية.
- التخطيط الاستراتيجي ودوره في بناء قيادات المستقبل.
- دور التدريب والتنمية البشرية في بناء القدرات والمهارات المتجددة.
- 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.

00971504646499 

info@muthabara.ae 

www.muthabara.ae 