

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

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٢٩ يونية - ٠٣ يوليو ٢٠٢٥	لندن	٥٧٠٠	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.

المستفيدون:

- هدراء التطوير الإداري والتدريب والتنمية الإدارية.
- هدراء شئون العاملين/الموظفين والشئون المالية.
- هدراء التدريب والهدربون بهراكز التدريب العامة والخاصة.
- هدراء المكاتب التنفيذية في الوزارات والهيئات والهيئات العامة والخاصة.
- مساعدي الوزراء ومسؤولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهيئات العامة.


محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلهام بالمكونات 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 للإنجاز الأعمال.
- تحديد الدورات القادرة على تنمية 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 الوظائف المختارة.
- تحديد المسار التدريبي المهني على القدرات/ الكفاءات (Competencies).0.
- 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 المهارات الوظيفية .
- الربط بين المهارات التدريبي والمهارات الوظيفية .
- أساليب الربط بين المهارات التدريبي والمهارات الوظيفي .
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب الهبني 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 الإطال.
- دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات.
- سياسات التصنيف والتعويض ودورها في استراتيجيات الإطال.

أساليب التدريب:

- المحاضرة القصيرة
- النقاش و الحوار
- العمل ضمن مجموعات
- التمارين الجماعية والتطبيقات العملية.

00971504646499 

info@muthabara.ae 

www.muthabara.ae 