

## تصميم الهياكل التنظيمية وتخطيط القوى العاملة

### لمن هذا النشاط

- المدراء التنفيذيون.
- مدراء الموارد البشرية.
- مسؤولو التطوير المؤسسي.
- رؤساء الأقسام.
- مسؤولو التخطيط والميزانية.
- المستشارون الإداريون.
- أخصائي الموارد البشرية.
- مسؤولو الجودة والتميز المؤسسي.

### الأهداف

- تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:
- تعلم كيفية توزيع المهام والصلاحيات بوضوح لمنع التداخل والنزاعات.
- القدرة على بناء "وصف وظيفي" دقيق يحدد مسؤوليات كل موظف.
- تحليل العلاقة بين استراتيجية المؤسسة واستراتيجية القوى العاملة.
- بناء نماذج تخطيط استراتيجي متكامل للقوى العاملة المؤسسية.
- إعداد مصفوفات التعاقب الوظيفي واستراتيجيات استدامة القيادة المؤسسية.
- القدرة على تخطيط مستقبل المؤسسة من خلال توقع الاحتياجات البشرية القادمة.

### تفاصيل النشاط

التاريخ	12 - 16 إبريل 2026 (دبي)
المكان	16 - 20 أغسطس 2026 (دبي)
	11 - 15 أكتوبر 2026 (إسطنبول)
	20 - 24 ديسمبر 2026 (القاهرة)
الموعد	9:00 صباحا الى 2:00 ظهرا
لغة النشاط	عربي والمصطلحات (عربي، انجليزي)
التكلفة	\$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

### المحتويات

- المفاهيم والأسس الإستراتيجية لتخطيط القوى العاملة
- فهم المبادئ والأسس العلمية للتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة.
- تحليل العلاقة بين التخطيط البشري والإستراتيجية المؤسسية.
- دراسة العوامل الخارجية والداخلية المؤثرة على موارد المؤسسة.
- تحديد متطلبات الموازنة بين القدرات البشرية والأهداف الإستراتيجية.
- تحليل الوظائف والهندسة التنظيمية الحديثة
- تطبيق منهجيات تحليل وتوصيف الوظائف بدقة علمية ومنهجية.
- تحديد الوظائف الحيوية ذات التأثير في القيمة المؤسسية.
- تصميم المسارات المهنية على أساس الكفاءات والجدارات.
- الدمج بين التحليل الوظيفي والتصميم التنظيمي المتكامل.
- الموازنة بين حجم العمل والعدد
- دراسة "ضغط العمل": هل الموظفون مثقلون أم لديهم وقت فراغ؟
- أساليب توزيع الموظفين بين الفروع أو الأقسام بشكل عادل.
- كيف نحدد الفائض والنقص في القوى العاملة بكل دقة؟
- الربط بين ميزانية الرواتب وبين عدد الوظائف المخطط لها.
- تصميم الهياكل التنظيمية الفعالة
- المبادئ الحديثة لبناء الهياكل التنظيمية المرنة والمبسطة.
- مقارنة النماذج الوظيفية والمبنية على تدفقات القيمة.
- معايير توزيع السلطات والمسؤوليات لتحقيق التوازن التشغيلي.
- تحسين توزيع الأدوات والمهام داخل الوحدات التنظيمية المختلفة.
- تعزيز الارتباط بين الهيكل التنظيمي وثقافة الأداء المؤسسي.
- التعاقب الوظيفي واستدامة القيادة المؤسسية
- تصميم خطط التعاقب الوظيفي للقيادة والمواهب الرئيسية.
- تحليل فجوات القيادة وتحديد المسارات القيادية المستقبلية.
- تطوير مصفوفات القيادة وربطها بخطة القوى العاملة.
- ربط تطوير القادة بالهياكل التنظيمية واحتياجات النمو المؤسسي.
- التكامل بين تخطيط القوى العاملة والتصميم التنظيمي
- بناء آليات تنسيق فعالة بين إدارة الموارد البشرية والتصميم التنظيمي.
- تطوير نظام متكامل يربط بين الكفاءات والهياكل الاستراتيجية.
- إعداد مؤشرات قياس لتقييم فعالية القرارات التنظيمية والبشرية.
- موازنة نظم الأداء والمكافآت مع نموذج الهيكل الجديد.
- إعداد خارطة طريق تنفيذية لتطبيق التخطيط المتكامل في المؤسسة.