



**British Training**

**الدورة التدريبية القيادة الاستراتيجية في الموارد البشرية – محرك التميز التنظيمي  
وبناء قادة المستقبل**

**#LD1916**

# الدورة التدريبية القيادة الاستراتيجية في الموارد البشرية – محرك التميز التنظيمي وبناء قادة المستقبل

## المقدمة:

في عالم تتشابك فيه الأولويات التنظيمية مع التطورات التكنولوجية والاجتماعية، تبرز القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية كعامل حاسم لتحقيق التميز الإداري. تقدم المركز البريطاني للتدريب هذه الدورة المتخصصة التي صُممت لتمكين قادة الموارد البشرية من تحويل التحديات إلى فرص استراتيجية، وتعزيز دورهم كشركاء فاعلين في تحقيق الرؤية المؤسسية. من خلال منهجية تفاعلية تجمع بين النظريات الحديثة والتطبيقات العملية، ستسهم هذه الدورة في بناء كفاءات قيادية متقدمة تتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين.

## الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركون قادرين على تطبيق:

- تصميم استراتيجيات موارد بشرية متكاملة مع الأهداف التنظيمية.
- تحليل الفجوات بين المهارات الحالية والمستقبلية وخطط لتطويرها.
- قيادة مبادرات التغيير التنظيمي باستخدام أدوات تحليلية حديثة.
- تطوير سياسات جذب واستبقاء المواهب ذات القيمة المضافة العالية.
- توظيف البيانات التحليلية (People Analytics) لاتخاذ قرارات استباقية.
- تعزيز ثقافة الابتكار وتمكين فرق العمل عبر نماذج قيادية مرنة.

## الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التخطيط الاستراتيجي القائم على النتائج.
- القيادة التحويلية وإدارة التغيير.
- تحليل البيانات وتوظيفها في صنع القرار.
- التواصل الفعال مع أصحاب المصلحة متعددين المستويات.
- إدارة النزاعات وبناء ثقافة التعاون.
- الابتكار في تصميم برامج تطوير الموظفين.

## الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصاً لـ:

- مديري الموارد البشرية ومسؤولي التطوير التنظيمي.
- قادة الفرق الإدارية والعاملين في التخطيط الاستراتيجي.
- المختصين في تطوير المواهب وإدارة الأداء.
- الاستشاريين المهتمين بتحسين النماذج التشغيلية للموارد البشرية.

## محتوى الدورة التدريبية:

### الوحدة الأولى – الأسس الحديثة للقيادة الاستراتيجية في الموارد البشرية:

- تطور دور الموارد البشرية من دعمي إلى استراتيجي.
- الفرق بين الإدارة التقليدية والقيادة الاستراتيجية.
- كيفية تحويل الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي في الأعمال.
- دراسة حالات عالمية لنجاحات قيادية في قطاعات متنوعة.
- تحليل التحديات المعاصرة التي تواجه قادة الموارد البشرية.
- الاتجاهات العالمية المؤثرة على مستقبل القيادة HR.

### الوحدة الثانية – محاذاة استراتيجيات الموارد البشرية مع الرؤية التنظيمية:

- منهجية تصميم خارطة طريق HR متوافقة مع أهداف المنظمة.
- أدوات تقييم الأثر الاستراتيجي لسياسات الموارد البشرية.
- تكامل نموذج Balanced Scorecard في إدارة الأداء.
- كيفية بناء مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) نوعية وكمية.
- ورشة عمل: صياغة استراتيجية موارد بشرية لمؤسسة افتراضية.

### الوحدة الثالثة – إدارة المواهب الاستراتيجية: من الجذب إلى الاستبقاء:

- نماذج مبتكرة لتحليل فجوات المهارات المستقبلية.
- استراتيجيات جذب المواهب في سوق العمل التنافسي.
- تصميم مسارات تطور وظيفي شخصية (Individual Career Paths).
- أدوات تقييم الاحتياجات التدريبية باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- دراسات حالة حول برامج استبقاء ناجحة في شركات رائدة.

### الوحدة الرابعة – القيادة التحويلية وإدارة التغيير التنظيمي:

- الفرق بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية.
- نموذج Kotter لإدارة التغيير وتطبيقاته العملية.
- كيفية بناء تحالفات داعمة للتغيير داخل المنظمة.
- إدارة مقاومة التغيير عبر تقنيات التواصل الفعال.
- محاكاة عملية: قيادة مشروع تغيير في بيئة معقدة.

### الوحدة الخامسة – توظيف التحليلات البياناتية في صنع القرار:

- مقدمة في People Analytics وأدواتها الأساسية.
- تحليل بيانات الموظفين للتنبؤ بمعدلات الدوران الوظيفي.
- استخدام البيانات في تحسين تجربة الموظف (Employee Experience).
- نماذج تقييم العائد على الاستثمار في برامج التدريب.
- ورشة عمل: تحليل بيانات افتراضية واشتقاق توصيات استراتيجية.

## الوحدة السادسة – بناء ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار:

- عناصر الثقافة التنظيمية الفعّالة وقياس أثرها.
- دور القيادة في تعزيز السلوكيات الابتكارية.
- تصميم برامج حوافز غير تقليدية لتحفيز الإبداع.
- إدارة التنوع الفكري وخلق بيئة عمل شاملة.
- دراسة حالة: ثقافة الابتكار في شركات التكنولوجيا العالمية.

## الوحدة السابعة – أخلاقيات القيادة والمسؤولية الاجتماعية:

- المبادئ الأخلاقية في صنع قرارات الموارد البشرية.
- التوازن بين المصلحة التنظيمية وحقوق الموظفين.
- دور HR في تعزيز الاستدامة والمسؤولية المجتمعية.
- معايير الحوكمة في إدارة سياسات التوظيف والتقييم.
- مناقشة حالات أخلاقية معقدة واتخاذ قرارات متوازنة.

## الوحدة الثامنة – قيادة فرق العمل عن بُعد وعبر الثقافات:

- تحديات إدارة الفرق الافتراضية وفرص التحسين.
- أدوات تعزيز الانتماء في بيئات العمل الهجينة.
- استراتيجيات التواصل الفعّال في الفرق متعددة الثقافات.
- تصميم سياسات مرنة لدعم التوازن بين العمل والحياة.
- ورشة عمل: محاكاة إدارة فريق عالمي عبر منصات رقمية.

## الوحدة التاسعة – استشراف مستقبل العمل وتأثيره على HR:

- تحليل اتجاهات سوق العمل في ظل الثورة الصناعية الرابعة.
- تأثير الذكاء الاصطناعي والروبوتات على المهام HR.
- إعداد المنظمة لتبني نماذج عمل مستقبلية (مثل العمل المؤقت).
- تطوير مهارات قيادية تتكيف مع التحولات التكنولوجية.
- جلسة عصف ذهني: تصور مستقبل وظيفة قائد الموارد البشرية.

## الوحدة العاشرة – خطة عمل تطبيقية لتحقيق التميز القيادي:

- صياغة خطة عمل شخصية بناءً على مخرجات الدورة.
- تحديد أولويات التنفيذ ومؤشرات النجاح.
- أدوات متابعة التقدم وتعديل الاستراتيجيات.
- بناء شبكة دعم مهنية لتبادل الخبرات المستمر.
- جلسة تقييم نهائية مع ملاحظات تفصيلية من المدرب.