



Course إدارة رأس المال البشري الاستراتيجي

فندق أوكورا أمستردام

2026-12-25

\$ 5950

الفندق :

تاريخ النهاية :

السعر :

أمستردام

2026-12-21

Week 1

المدينة :

تاريخ البداية :

الفترة :

فكرة الدورة التدريبية

نقدّم هذه الدورة التدريبية التي تركّز على أهمية تنمية وإدارة رأس المال البشري وتكشف عن أثره على جميع الجوانب المؤسسية. وكما تساعدك على الربط بين أنشطة إدارة الموارد البشرية بخطة الأعمال بصورة مهنية للغاية تمكّنك من لعب دور كبير في اتخاذ القرارات المؤسسية.

حيث تطور مفهوم إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة ليصبح إدارة رأس المال البشري، ويقوم مفهوم رأس المال البشري على أن الموظف مجموعة من المعارف، والمهارات، والإمكانيات والقدرات على التطوير والابتكار، وبالتالي يجب التعامل معه على أساس أنه استثمار رئيس وليس مجرد مورد من الموارد.

كما يركز مفهوم رأس المال البشري على البعد الاستراتيجي لإمكانيات الموظفين وربطهم بشكل أكبر مع استراتيجية المؤسسة ورؤيتها ورسالتها.

ويمكن اعتبار مفهوم رؤية رأس المال البشري كجسر يربط ما بين الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة

أهداف الدورة التدريبية

سيتمكن المشاركون في نهاية دورة إدارة رأس المال البشري الاستراتيجي من:

- التعرف على أساليب تخطيط رأس المال البشري
- القدرة على تطوير الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري
- الوقوف على أفضل الممارسات في تنمية وتطوير أدوات تكوين وتنمية رأس المال البشري
- التعرف على وسائل وآليات الاستقطاب والاختيار طبقاً لمنهج الجدارة ومتطلبات التطبيق الناجح
- الإلمام بكيفية وضع استراتيجيات رأس المال البشري في المؤسسات المعاصرة
- إتقان كيفية وضع أهداف تدريب وتنمية رأس المال البشري

الفئات المستهدفة

هذه الدورة التدريبية موجهة لـ:

- المدراء العاملون في قسم الموارد البشرية والرؤساء والمديرين العامين
- مدراء ومشرفو الموارد البشرية ممارسي الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية مدراء التدريب ومن ينوب عنهم
- مدراء شؤون القوى العاملة ورؤساء الأقسام
- العاملين في إدارة الموارد البشرية والتدريب
- الاستشاريين

منهجية الدورة

تركّز الدورة على أهمية رأس المال البشري والتحديات المعاصرة، وفهم موقعه ضمن رأس المال الفكري للمؤسسات، وفلسفة إدارة رأس المال البشري وأهدافه. كما تتناول المعادلة العامة لتكوين وتنمية رأس المال البشري، وأدوار نظم المعلومات، وتحسين الأداء والتحفيز، وصيانة رأس المال البشري. وتشمل أيضًا التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري باستخدام تحليل SWOT ووضع الأهداف، وأدوات تكوين وتنمية رأس المال البشري مثل الاستقطاب، والتخطيط الوظيفي، والتدوير، وتحليل الأداء، والتدريب العملي، والإشراف المباشر.

محاور الدورة

اليوم الأول:

رأس المال البشري والتحديات الرئيسية

- التحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة التي تتعلق بالعنصر البشري وكيف تتجّح في مواجهتها.
- المصادر الأساسية للتحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة.
- ماذا تفعل المؤسسات المعاصرة لمواجهة تحديات العصر المرتبطة بإدارة رأس المال البشري؟
- آراء وإحصائيات وحقائق حول أهمية رأس المال البشري

اليوم الثاني:

موقع رأس المال البشري من خريطة رأس المال الفكري في المؤسسات المعاصرة

- رأس المال الفكري كأحد أدوات إدارة التغيير.
- تبويات رأس المال الفكري
- فلسفة إدارة رأس المال البشري (عملية إدارة رأس المال البشري: القيمة التي يستحوذ عليها البشر - قيمة تنمية وتطوير وتدريب وتحفيز وتنظيم وتجهيز العنصر البشري)
- ماهي رأس المال البشري وماذا يعني؟

اليوم الثالث:

المعادلة العامة لتكوين وتنمية رأس المال البشري

- الأهداف الرئيسية لإدارة رأس المال البشري
- المبادئ الثلاثة الرئيسية التي تعتمد عليها فلسفة إدارة رأس المال البشري
- الأبعاد الإثني عشر الأساسية للمسؤوليات الجديدة لإدارة الموارد البشرية والتدريب في ظل إدارة رأس المال البشري

- استراتيجيات تكنولوجيا وخدمات رأس المال البشري الأساسية.
- نظم المعلومات وأهميتها لتكوين وتنمية على رأس المال البشري بفاعلية.
- نظم المعلومات وأهميتها في تحسين وتطوير العملية التدريبية بفاعلية.
- نظم المعلومات وأهميتها في تحسين وتطوير عمليات التوظيف بفاعلية.
- إدارة الاداء ودورها في تكوين وتنمية رأس المال البشري بفاعلية.
- تحسين عمليات تحفيز العاملين من خلال تطبيقات منهج الجدارة ومنهج التوجه بالأداء.
- صيانة رأس المال البشري

اليوم الرابع:

التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري

- التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري.
- تحليل سوات SWOT ووضع استراتيجيات رأس المال البشري في المؤسسات المعاصرة
- وضع أهداف تكوين وتنمية رأس المال البشري

اليوم الخامس:

أدوات تكوين وتنمية رأس المال البشري في المؤسسات المعاصرة

- عرض وتطبيق بعض أدوات تكوين وتنمية رأس المال البشري في المؤسسات المعاصرة
- الاستقطاب والاختيار طبقاً لمنهج الجدارة
- تخطيط وتطوير المسار الوظيفي.
- التدوير الوظيفي
- تحليل مشاكل أداء العاملين (نموذج ميجر وبايب).
- التدريب الميداني والتدريب على رأس العمل.
- الإشراف المباشر Mentoring Process

الشهادات المُعتمدة

عند إتمام هذا البرنامج التدريبي بنجاح، سيتم منح المشاركين شهادة هاي بوينت رسمياً، اعترافاً بمعارفهم وكفاءاتهم المثبتة في الموضوع. تُعد هذه الشهادة دليلاً رسمياً على كفاءتهم والتزامهم بالتطوير المهني.