

# دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

19 – 23 أبريل 2027

كيب تاون





## دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

المرجع: 2311\_1301 التاريخ: 19 - 23 أبريل 2027 المكان: كيب تاون الرسوم: GBP 4800

### ملخص البرنامج

تتطلب حوكمة رأس المال البشري في المؤسسات الانتقال من إدارة المعاملات اليومية إلى المواءمة المؤسسية الكلية. تركز دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على كيفية تأثير استثمارات رأس المال البشري المباشر في الاستدامة المؤسسية، وإدارة المخاطر الكلية، والجدوى المالية طويلة الأجل. يدرس المشاركون البنية التشغيلية، وآليات إعداد التقارير الموجهة لمجالس الإدارة، والتقييم الكمي لمخاطر القوى العاملة، ونماذج إعادة الهيكلة التنظيمية لترسيخ دور وظيفة الموارد البشرية كمحرك رئيسي للحوكمة المؤسسية. تقدم هذا البرنامج مارس للتدريب المملكة المتحدة.

### المبررات المؤسسية

تطالب اللجان التنفيذية بتقديم مبررات كمية لتخصيص ميزانيات رأس المال البشري، مما يفرض على قيادات الموارد البشرية إثبات الأثر المالي وقدرة المنظومة على استمرار العمل والامتثال التنظيمي. تسهم حوكمة رأس المال البشري الممنهجة في تقليل التعرض للانقطاع التشغيلي، وحماية المنظمة من ثغرات التعاقب القيادي، وضمان مواءمة مبادرات الموارد البشرية مع الغايات المؤسسية العليا.

- الرؤية المالية لرأس المال البشري: تحويل نفقات القوى العاملة وبيانات الإنتاجية إلى تقارير مالية جاهزة للعرض على مجلس الإدارة.
- احتواء مخاطر القوى العاملة: تحديد وقياس مخاطر نقص الكفاءات والاعتمادية الحرجة على وظائف محددة للحد منها استباقياً.
- كفاءة النموذج التشغيلي: تحسين الهياكل الوظيفية عبر الخدمات المشتركة ومراكز الخبرة وفرق العمل المرنة.
- تماسك استراتيجية الموارد البشرية: ربط استثمارات رأس المال البشري بصورة مباشرة بمؤشرات الأداء المؤسسي المستهدفة.



## المبادئ والأساس المعرفي

- إرشادات إعداد التقارير الداخلية والخارجية عن رأس المال البشري وفق ISO 30414:2018 لتوحيد مقاييس إنتاجية القوى العاملة ومؤشرات التنوع ومخاطر الدوران الوظيفي.
- تطور نموذج أولريش التشغيلي للموارد البشرية Ulrich HR Operating Model لتنظيم تحول وظيفة الموارد البشرية من وحدات إدارية إلى مراكز مؤسسية تضيف قيمة نوعية.
- إطار كوزو لإدارة المخاطر المؤسسية COSO Enterprise Risk Management لتقييم تهديدات رأس المال البشري ومعالجة الثغرات التشغيلية وبناء خطط التخفيف.

## المشاركون المستهدفون

- رؤساء قطاع رأس المال البشري ومديرو الموارد البشرية المسؤولون عن إدارة محافظ القوى العاملة على مستوى المؤسسة.
  - نواب الرئيس للموارد البشرية المعنيون بحوكمة القوى العاملة وإعادة الموازنة الهيكلية.
  - مديرو التطوير المؤسسي والمكافآت المكلفون بمبادرات إعادة الهيكلة وتقييم استثمارات رأس المال البشري.
  - القيادات التنفيذية في الموارد البشرية المرشحون للتعامل المباشر مع اللجان التنفيذية ومجالس الإدارة.
- توفر المحتويات أدوات حوكمة متقدمة تلائم الممارسين التنفيذيين في الشركات متعددة الفروع، والجهات المنظمة، والمجموعات القابضة.

## مخرجات التعلم

1. بناء استراتيجية مؤسسية لرأس المال البشري متكاملة تماما مع الأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى.
2. قياس مخاطر القوى العاملة التشغيلية كمياً وتقديم استراتيجيات التخفيف إلى لجان المراجعة والتدقيق التنفيذية.
3. تقييم وتطبيق تصميم النموذج التشغيلي للموارد البشرية عبر الوحدات المؤسسية المتعددة.
4. تطبيق إعدادات تقارير رأس المال البشري وفق ISO 30414 لإصدار إفصاحات حوكمة شفافة وموثوقة.
5. إعداد دراسات جدوى مالية متكاملة لبرامج رأس المال البشري بالاعتماد على حساب العائد على الاستثمار والنسب المالية.
6. قيادة مبادرات إعادة الهيكلة التنظيمية المعقدة مع ضمان الامتثال التنظيمي واستدامة الكفاءة التشغيلية.

## هيكل البرنامج

### اليوم 1: استراتيجية رأس المال البشري والحوكمة المؤسسية

كيف تتكامل وظيفة الموارد البشرية مع نماذج الحوكمة المؤسسية والتوجهات الاستراتيجية العليا؟



- هياكل الحوكمة المؤسسية وتكامل وظيفة الموارد البشرية معها
- ترجمة التوجيهات الاستراتيجية العامة إلى مستهدفات لرأس المال البشري
- المسح البيئي وتحليل الاتجاهات الكلية المؤثرة في بيئة العمل
- تقييم نضج الموارد البشرية ومستوى الجاهزية الاستراتيجية
- تحديد مؤشرات قياس الأداء الرئيسية على المستوى التنفيذي

## اليوم 2: الهيكل التنظيمية وتصميم النماذج التشغيلية

كيف يتم ضبط القدرات الهيكلية والنماذج التشغيلية للموارد البشرية لتحقيق أداء مؤسسي مرتفع؟

- تطور نماذج الموارد البشرية التشغيلية من الهيكل الثلاثي إلى المنظومات المرنة
- حوكمة مراكز الخبرة وقطاعات الخدمات المشتركة
- تقييم نموذج التشغيل المستهدف وإجراءات إعادة الهيكلة المؤسسية
- تحديد الحجم المناسب للقوى العاملة ونمذجة القدرات الاستيعابية
- حوكمة التغيير وإعادة تشكيل الهياكل التنظيمية المؤسسية

## اليوم 3: المؤشرات المالية لرأس المال البشري وتخصيص الموارد

كيف يقيس الممارس التنفيذي استثمارات رأس المال البشري باستخدام الأدوات المالية المعتمدة؟

- العائد على الاستثمار في رأس المال البشري والقيمة الاقتصادية المضافة
- تحليل مؤشرات الميزانية العمومية للقوى العاملة ونفقات التوظيف
- النفقات الرأسمالية مقابل النفقات التشغيلية في مبادرات الموارد البشرية
- صياغة المبررات المالية لمشاريع التحول وعرضها على مجلس الإدارة
- استراتيجيات ترشيد التكاليف أثناء التحولات الهيكلية الكبرى

## اليوم 4: تقييم مخاطر القوى العاملة وحوكمة التعاقب الوظيفي

كيف ترصد المنظمات مخاطر رأس المال البشري الحرجة وتقيسها وتضع خطط الحد منها؟

- دمج إدارة المخاطر المؤسسية مع محافظ رأس المال البشري
- تحديد الاعتماديات الحرجة ومعالجة ثغرات نقطة الإخفاق الفردية
- حوكمة التعاقب الوظيفي القيادي وتحقيق خطط تأهيل المواهب
- التنبؤ بمعدلات تسرب القوى العاملة وبناء خطط الطوارئ البديلة
- حوكمة الامتثال وأخلاقيات العمل والسلوك المهني المؤسسي



## اليوم 5: إعداد تقارير رأس المال البشري والعرض على مجالس الإدارة

كيف تخضع مؤشرات رأس المال البشري للحوكمة وترفع للجهات المعنية والأسواق الخارجية؟

- تصنيف مؤشرات معيار ISO 30414:2018 ومتطلبات الإفصاح المؤسسي
- بناء لوحة مؤشرات رأس المال البشري التنفيذية الموجهة للجان المراجعة
- إدارة توقعات أصحاب المصلحة والمستثمرين والمؤسسات التمويلية
- الدفاع عن خطط رأس المال البشري الاستراتيجية أمام مجلس الإدارة
- عرض خطة استراتيجية الموارد البشرية الختامية ومناقشتها

### المنهجية

يعتمد البرنامج أسلوب الحلقات التنفيذية التطبيقية من خلال دراسة سيناريوهات مؤسسية واقعية، وتخطيط الاحتمالات الاستراتيجية، وإجراء تقييمات مالية متقدمة. يشارك المتدربون في محاكاة لإعادة بناء الهياكل الوظيفية وجلسات دفاع تنفيذية على مستوى مجالس الإدارة.

- نشاط مقترح: تدقيق عملي لمخاطر رأس المال البشري المؤسسية ورصد ثغرات نقطة الإخفاق الفردية.
- نشاط مقترح: إعداد خطة انتقال تنظيمية لتطبيق نموذج التشغيل المستهدف في بيئة متعددة الكيانات.
- نشاط مقترح: تقديم عرض موجز متوافق مع معيار ISO 30414:2018 أمام محاكاة للجنة تدقيق ومراجعة داخلية.

### المخرج الختامي

يعد كل مشارك المخطط التنفيذي لحوكمة رأس المال البشري، متضمنًا سجل مخاطر تشغيلية، ونموذجًا للمبررات المالية لمشاريع التحول، ولوحة تقارير قياسية متوافقة مع متطلبات ISO 30414:2018. يشكل هذا المخرج وثيقة إجرائية جاهزة للتطبيق المباشر في المؤسسة لتعزيز ممارسات الحوكمة.

### الأسئلة الشائعة

#### كيف تختلف هذه الدورة عن برامج إدارة الموارد البشرية التشغيلية؟

يركز البرنامج على الاستراتيجية المؤسسية الكلية، وحوكمة مجالس الإدارة، والتقييم المالي لاستثمارات الأفراد، وإدارة المخاطر، مبتعدًا عن الإجراءات التشغيلية والمعاملات الروتينية لإدارة الموظفين.



## ما معايير إعداد تقارير رأس المال البشري المعتمدة في المنهج؟

يغطي المنهج المعايير القياسية العالمية، مع التركيز على إرشادات إعداد التقارير وفق مواصفة ISO 30414:2018 ومؤشرات الحوكمة المعتمدة لدى لجان المراجعة ومجالس الإدارة.

## هل يناسب هذا البرنامج الممارسين من غير المتخصصين في المالية؟

نعم، يوضح البرنامج مفاهيم التقييم المالي والمؤشرات المحاسبية الخاصة بالقوى العاملة من خلال تطبيقات عملية مبسطة وموجهة خصيصا للقيادات غير المالية في الموارد البشرية.

## كيف تطبق الأطر التحليلية عبر الهياكل المؤسسية المتنوعة؟

صممت أدوات التشخيص وسجلات المخاطر والنماذج الهيكلية بمرونة تتيح مواكبتها مع متطلبات الشركات القابضة والمؤسسات الحكومية والشركات سريعة النمو على حد سواء.