

إدارة المعرفة المتقدمة لصناعة النفط والغاز: أفضل الممارسات والتقنيات الحديثة

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: IND01-111

هدف الكورس

:عند الانتهاء من هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من

- .فهم أفضل الممارسات في التوظيف لصناعات النفط والغاز
- .رؤية الفوائد الرئيسية للاختبار النفسي وقيوده
- .إنشاء ممارسات أفضل لإدارة الأداء للحفاظ على الموظفين وتحفيزهم بشكل أفضل

- اختيار أفضل الأشخاص للتطوير من بركة إدارة المواهب لضمان مستقبل عملك.
- تطوير مركز تقييم ناجح لاختيار الأشخاص المناسبين.
- إنشاء هيكل تحفيزي استراتيجي يضمن استمرارية العاملين.
- التأكد من أن ممارسات التدريب والتطوير مناسبة ومستمرة عبر المنظمة لبناء رؤية وقيم الشركة.
- تحسين استراتيجيات التوظيف لجذب مرشحين ذوي كفاءة أعلى.
- تحليل كيف يؤثر خطتك للخلافة على عملك وتقييم المخاطر طوال تنفيذ التغييرات.

الجمهور

هذا الدورة التدريبية مخصصة لجميع المسؤولين عن التوظيف الفعال أو تحفيز الموظفين داخل صناعة الغاز والنفط. وستكون الأكثر فائدة للفئات التالية:

- موظفو الموارد البشرية
- مديرو العمليات
- أصحاب الأعمال
- مخططو المشاريع
- محترفو التوظيف
- مخططو الخلافة
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- مديرو المشاريع
- مديرو الأقسام

منهجية التدريب

يستخدم هذا البرنامج التدريبي مجموعة متنوعة من تقنيات تعليم الكبار لتعزيز الفهم الكامل والاحتفاظ بالمعلومات. سيشارك المتدربون في عروض تقديمية وندوات يقودها مدربون لتحديد جميع الجوانب الاستراتيجية لإدارة المواهب وتحفيز الموظفين. ستستخدم الأنشطة الجماعية أدوات تحفيزية لتطوير الهيكل والقيم داخل بيئة العمل للحفاظ على بيئة عمل آمنة وتفكير مستقبلي.

الملخص

لنكون جزءً من أي صناعة متنامية أو ناشئة، تقاسم المعرفة وأفضل الممارسات لتحقيق الأهداف على المدى الطويل وإنشاء عمليات تحفيزية تضمن احتفاظ الموظفين ضروري.

صناعة النفط والغاز ليست استثناء. نقل المعرفة من خلال تدريب كاف ومستمر، واستغلال كامل لنقاط قوة الموظفين، وتطوير تقنيات عملية لحل المشكلات من أجل احتفاظ الموظفين وتوظيفهم ضروري.

إدارة المواهب والأداء ستساعد أيضًا في تأمين مستقبل شركتك ضمن صناعات الغاز والنفط التنافسية. ستمكن الأجيال القادمة من فهم قيمة، السلامة، وعناصر المخاطر في إدارة الأعمال وتحفيز الناس للمضي قدمًا.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

القسم 1: إدارة المعرفة وفوائدها للأعمال

- إدارة المعرفة وأهميتها.
- الأبعاد الستة لتطبيق المعرفة.
- إنشاء استراتيجيتك الخاصة لإدارة المعرفة.
- تجنب العزلة وإنشاء شراكات.
- مزايا وعيوب التفكير العمودي.
- تنظيم القسم الأمثل ومسؤولياتك الشخصية.

القسم 2: تقنيات التوظيف العالمية

- لماذا يعتبر التوظيف أمرًا حيويًا.
- تطوير استراتيجية توظيف محكمة.
- أنواع المقابلات الخمسة وأيها يناسب عملك بشكل أفضل.
- تقنيات المقابلات المبتكرة.
- جذب أصحاب الأداء العالي.
- كيفية تسويق عملك للمرشحين.
- رسم خرائط المعرفة ـ الخطوات الأربع الأولى.
- أيام وأنشطة مراكز التقييم.
- إظهار القيمة وما هو متوقع.

القسم 3: الاحتفاظ بالموظفين وتقنيات التحفيز

- فهم ما تحتاجه من القوى العاملة لديك.

- تمييز وتنظيم القوى العاملة.
- إدارة المواهب وتحفيز الفائزين.
- تحديد الأداء الضعيف باستخدام أساليب التقارير.
- بطاقات الأداء.
- كيفية إدارة الأداء الضعيف.
- علم النفس التحفيزي.
- تحقيق الاحتفاظ بالموظفين من خلال مكافأة الأداء العالي.
- هل المال كافٍ للتحفيز؟

القسم 4: القياسات النفسية والاختبارات لأفضل الممارسات

- كيفية عمل الاختبارات النفسية.
- استخدامات الاختبارات النفسية.
- كيفية إساءة استخدام الاختبارات النفسية.
- تأثير فورر.
- مصفوفة اختبار الكفاءة والقدرة.
- نظام التقييم الخاص بك والترقيات ذات الصلة.
- ثقافة مكان العمل لديك من خلال التغذية الراجعة والتقييم.
- تحديد أفضل شخص لاكتشاف الإمكانيات في الآخرين.
- تكلفة الأداء الضعيف.

القسم 5: إنشاء مجموعة المواهب الخاصة بك لإدارة التعاقب

- لماذا يعتبر التخطيط للتعاقب خطوة أساسية.
- كيفية إنشاء خطة تعاقب ناجحة واستراتيجية.
- إدارة التعاقب مقابل إدارة المواهب وما يجب الانتباه إليه.
- تخطيط المسار الوظيفي وبناء العلاقات داخل العمل.
- تطوير علاقات الشركاء وأصحاب المصلحة مع تقدم الأفراد.
- صائدو الرؤوس ودورهم في عملك.
- مراقبة الإنتاجية والكفاءة وعناصر عوامل الخطر.
- تطوير خطط عمل شخصية مع الموظفين.
- النظر إلى المستقبل وتقييم الثقافة الحالية.

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

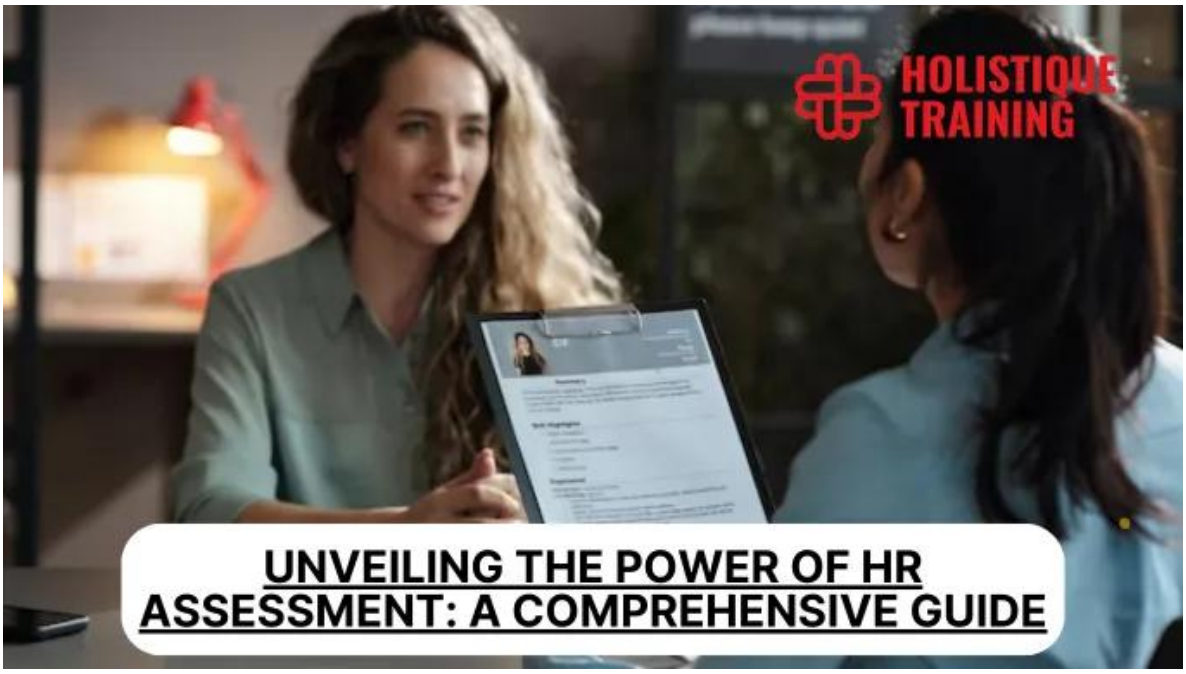
شهادات Holistique Training معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم (BAC) وخدمة اعتماد التطوير المهني المستمر (CPD)، كما أنها معتمدة وفق معايير ISO 9001 وISO 21001 وISO 29993.

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة، CPD ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد Holistique Training. التدريب من لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة.

التصنيفات

إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة, الطاقة والنفط والغاز

مقالات ذات صلة



أدوات صنع القرار: أهم أداة تساعد في إدارة اتخاذ القرار

تعد القدرة على اتخاذ القرارات سمة قيادية قيمة وتوضح قدرتك على التفكير بموضوعية وموازنة الخيارات المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، فإن قدرتك على اتخاذ قرار سريع يمكن أن تساعد في إنشاء رابطة ثقة قوية مع الموظفين الآخرين والتي يمكن أن تعزز ثقافة شركتك.

YouTube Video

https://www.youtube.com/embed/I3zi-1LSU_4?si=22Cr0nXD96zXtP6X