

إدارة وتخطيط قوى العمل في قطاع النفط والغاز: دليل صديق لمحركات البحث

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: PH1-109

هدف الكورس

عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- استيعاب تعقيدات تخطيط الموارد البشرية.
- تحفيز اهتمام أصحاب المصلحة من خلال تنفيذ استراتيجيات القوى العاملة.
- استخدام الإحصاءات الدقيقة والأدوات التحليلية لتحديد العدد المناسب من الأفراد لكل مهمة.
- مراعاة الأتمتة والتخطيط الاستراتيجي عند توظيف القوى العاملة لتقليل التكاليف.
- فهم ميزانيتك والحفاظ على عائد استثماري جيد.
- اختيار المرشحين المناسبين لكل دور لضمان الجودة والإنتاجية.
- تحفيز موظفيك وإشراكهم، والحفاظ على قوة عاملة منتجة.

- خلق المرونة داخل القوى العاملة وتطوير مهارات متعددة لفريقك.
- التعاون ومشاركة أفضل الممارسات مع الأعمال المشابهة لتحقيق التقدم.
- استخدام أدوات وتقنيات تخطيط القوى العاملة لضمان وجود الأشخاص المناسبين في الأماكن المناسبة في جميع الأوقات.
- التغلب على تحديات تخطيط القوى العاملة والتعلم منها.

الجمهور

يُعنى هذا البرنامج التدريبي بمساعدة كل من يشارك في تخطيط القوى العاملة أو عمليات التوظيف على فهم تأثيرات التخطيط غير الفعّال للقوى العاملة والعمل على توظيف العدد المناسب من الأفراد في المواقع الملائمة. سيكون هذا البرنامج ذا فائدة خاصة لـ:

- المتخصصين في الموارد البشرية
- مديري العمليات
- مديري التوظيف
- مديري التخطيط والأداء
- محللي الأعمال
- أصحاب الأعمال
- المديرين التنفيذيين
- المتخصصين في التوظيف
- مديري المشاريع

منهجية التدريب

يعتمد هذا البرنامج التدريبي على مجموعة متنوعة من أساليب تعليم الكبار لمساعدة المشاركين في استيعاب تعقيدات وأهمية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. سيشارك المشاركون في ندوات يقودها مدربون لاكتشاف متطلبات تخطيط القوى العاملة والتعرف على التحديات التي تنجم عن التخطيط غير السليم.

سيتم تزويدهم بالأدوات والتقنيات الأساسية التي تسهم في تخطيط القوى العاملة، بالإضافة إلى إجراء تمارين عملية جماعية لتبسيط إدارة القوى العاملة، ومشاهدة عروض تقديمية حول أحدث أنظمة ونماذج تخطيط القوى العاملة لأتمتة العمليات وإنشاء نظام تخطيط مستقبلي.

الملخص

يُعد التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة من العناصر الأساسية لضمان نجاح أي مؤسسة تجارية. تحديد العدد المطلوب من الأفراد لكل وظيفة يساعد في تنظيم العمليات وتنفيذ الأنظمة دون تكاليف إضافية.

كذلك، ينبغي التأكد من أن القوى العاملة لديك محفزة ومندمجة في مهامها لتحقيق كل وظيفة وفق معايير الجودة المطلوبة. وهذا يعني أنه لا يمكن تحميل أي موظف مهام تفوق طاقته.

في السنوات الأخيرة، أصبحت الأتمتة جزءًا أكثر اعتمادًا في تخطيط القوى العاملة. الآن، أكثر من أي وقت مضى، يمكن للشركات الاعتماد على التكنولوجيا لأداء بعض المهام التي كانت تُنفذ بواسطة الأفراد. هذا يساهم في تقليل تكاليف القوى العاملة مع الحفاظ على جودة الخدمة والتسليم.

علاوة على ذلك، العثور على الأشخاص المناسبين لكل وظيفة يُعد مهمة بحد ذاتها. يجب على محترفي الموارد البشرية البحث بدقة عن المرشحين المناسبين لكل دور بناءً على معرفتهم ومهاراتهم لضمان تنفيذ كل مهمة بشكل صحيح وفي الوقت المناسب لدفع العمل إلى الأمام، مما يحقق عائدًا جيدًا على الاستثمار في القوى العاملة.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Strategic Workforce Planning Importance

- The definition of workforce planning.
- The changes in workforce planning over the years.
- The new era of workforce planning.
- Your business strategy and workforce importance.
- Your roles and candidates.

Section 2: Challenges & Workforce Segmentation

- Workforce segmentation.
- Creating flexibility and multi-skilled people.
- Managing negativity and segmentation issues.
- Using the data to determine ways forward.
- Creating a range of resourcing options.

Section 3: Communication & Workforce Motivation

- Communicating change.
- Managing attrition and adherence.

- The link between workforce planning and other HR issues.
- Understanding and communicating roles and responsibilities.
- Gathering feedback and addressing concerns.
- Effective talent management processes.

Section 4: Automation of the Workforce

- Contemporary workforce planning models.
- System implementation and automation methods.
- Rotation automation to fill the gaps.
- The penalties of not being fully staffed.
- Ratio analysis and long-term planning.
- The Gap analysis processes and creates a supply and demand workforce.

Section 5: Workforce Planning Tools & Techniques

- The 6B model of organisational strategy.
- The Scatter Plot.
- Trending analysis.
- The Zero Manning Technique.
- The Demand Analysis.
- The Supply Analysis.

Section 6: Workforce Planning Implementation

- Negotiation with stakeholders.
- Moving workforce planning theory into practice.
- Finding the right people for each role.
- Creating effective job descriptions to cover every aspect.
- Candidate interviews and finding the right skills.
- Forecasting and identifying future issues.

Section 7: Review & Lessons Learned

- Thinking about the future.
- Why strategic planning sometimes fails.
- Implementing failsafe methods.
- Action Planning.

تفاصيل الشهادة

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

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

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, الطاقة والنفط والغاز

مقالات ذات صلة



Administrative Accounting: Definition & Roles

Embark on a journey into Administrative Accounting, a pivotal realm in financial management. Explore its significance, roles, and the path to a rewarding career. From strategic decision-making to career growth, discover the value Administrative Accountants .bring to organisational success

YouTube Video

https://www.youtube.com/embed/MbgumoZzS7o?si=u8lPHOmq2cnY6uP6