البروشور التعريفي للدورة

تخطيط القوى العاملة

دورة عملية تعلّم مختصي الموارد البشرية والتخطيط كيف يتنبؤون بالطلب على الوظائف وبالعرض المتاح، ويحللون الفجوات، ويبنون خطة قوى عاملة مرتبطة بالموازنة وخطة الأعمال.

الكود	HT-HR-111
التصنيف	الموارد البشرية وإدارة المواهب
المدة	أسبوع واحد
المستوى	متوسط

مقدمة

مشاريع التوسع وخطط التوطين وتقاعد أصحاب الخبرة والتحول الرقمي كلها تغيّر عدد الوظائف ونوعها، والمؤسسة التي لا تخطط لقواها العاملة تكتشف النقص بعد أن يتعطل العمل أو تتضخم كلفة الرواتب.

الأهداف

- ربط خطة القوى العاملة بخطة الأعمال والموازنة والهيكل التنظيمي
- تحليل القوى العاملة الحالية وتوقع الخروج منها بالتقاعد والاستقالة
- التنبؤ بالطلب على الوظائف بأساليب كمية ونوعية
- تحليل فجوات العدد والمهارات واختيار المعالجة المناسبة لكل فجوة
- إعداد خطة قوى عاملة موثقة ومتابعة تنفيذها بمؤشرات واضحة

لمن هذه الدورة

- مختصو تخطيط القوى العاملة والتطوير التنظيمي
- مديرو وشركاء أعمال الموارد البشرية
- مسؤولو الموازنات وتكاليف الموظفين
- مديرو الإدارات المشاركون في إعداد الملاك الوظيفي

المهارات التي ستكتسبها

- التنبؤ بالطلب على القوى العاملة
- تحليل الدوران والتقاعد
- تحليل الفجوات وتخطيط السيناريوهات
- إعداد موازنة القوى العاملة

مخرجات التعلم

- حساب معدلات الدوران والاستبقاء وتوزيع الأعمار ومدة الخدمة من بيانات الموظفين
- بناء مصفوفة انتقال على Excel لتوقع العرض الداخلي خلال ثلاث سنوات
- تقدير الطلب على وظيفة تشغيلية باستخدام محركات حجم العمل ونسب التوظيف
- صياغة خطة لسد الفجوات تجمع بين التطوير والتوظيف والتعاقد وإعادة التوزيع

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس تخطيط القوى العاملة

- التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التشغيلي للقوى العاملة وعلاقتهما بدورة الموازنة
- قراءة خطة الأعمال واستخلاص انعكاساتها على الوظائف والمهارات

- تصنيف القوى العاملة وتحديد الوظائف الحرجة والوظائف صعبة الإحلال

اليوم الثاني: تحليل العرض الداخلي

- بيانات الملاك الوظيفي: العدد الفعلي ومعادل الدوام الكامل FTE والوظائف الشاغرة
- تحليل الأعمار ومدة الخدمة والدوران والتقاعد المتوقع حسب العائلة الوظيفية
- مصفوفة الانتقال بتحليل Markov لتوقع الترقيات والتنقلات والخروج وتطبيقها على Excel

اليوم الثالث: التنبؤ بالطلب

- محركات حجم العمل ونسب التوظيف المعيارية ومعايير الإنتاجية
- تحليل الاتجاه والانحدار البسيط وتقديرات المديرين بأسلوب Delphi
- بناء سيناريوهات للتوسع والأتمتة وإعادة الهيكلة واختبار حساسيتها

اليوم الرابع: تحليل الفجوات وخيارات المعالجة

- فجوات العدد وفجوات الكفاءات والفائض وترتيب أولوياتها حسب المخاطر
- خيارات المعالجة: التطوير الداخلي والتوظيف والتعاقد الخارجي وإعادة التوزيع
- ربط الخطة بالتعاقب الوظيفي وبرامج التوطين وحساب تكلفتها في الموازنة

اليوم الخامس: وثيقة الخطة والمتابعة والمشروع التطبيقي

- محتويات وثيقة خطة القوى العاملة وأدوار الموارد البشرية والمالية والإدارات
- مؤشرات المتابعة: نسبة إشغال الوظائف الحرجة ودقة التنبؤ وتكلفة القوى العاملة
- مشروع تطبيقي يبني فيه كل فريق خطة قوى عاملة لثلاث سنوات لمؤسسة افتراضية ويعرضها

منهجية التدريب

تمارين على Excel لتحليل بيانات موظفين افتراضية وحساب الدوران والتقاعد المتوقع
بناء مصفوفة انتقال ونموذج طلب مبني على حجم العمل خطوة بخطوة
نقاش سيناريوهات توسع وأتمتة من قطاعات الطاقة والخدمات الحكومية
عرض الفرق لخططها أمام لجنة تمثل الإدارة المالية والإدارة العليا

الشهادة

يحصل المشارك على شهادة حضور من Harbor Training Center عند إتمام الدورة.

المواعيد القادمة

المدينة	الموعد	اللغة	الرسوم
إسطنبول	7 – 11 ديسمبر 2026	AR-EN	EUR 4,800
إسطنبول	7 – 11 يونيو 2027	AR-EN	EUR 4,800
دبي	14 – 18 يونيو 2027	AR-EN	EUR 4,500
لندن	21 – 25 يونيو 2027	AR-EN	EUR 5,700
أمستردام	28 يونيو 2027 – 2 يوليو 2027	AR-EN	EUR 5,500
أونلاين	5 – 9 يوليو 2027	AR-EN	EUR 1,800

الرسوم للمشارك الواحد.

تواصل معنا

البريد info@harbor4training.com

للتسجيل والتفاصيل، امسح الرمز أو زر الرابط:

https://harbor4training.com/ar/courses/workforce-planning