CONCEPT

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وشراكة الأعمال: مواءمة الأفراد مع الاستراتيجية

6 – 10 ديسمبر 2026

الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد



الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وشراكة الأعمال: مواءمة الأفراد مع الاستراتيجية

المرجع: 16264_1169 **التاريخ:** 6 – 10 ديسمبر 2026 **المكان:** الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد **الرسوم:** SAR 20000

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

ينتظر قادة الأعمال من إدارة الموارد البشرية أن تسهم في قرارات النمو والتكلفة وبناء القدرات، لكن كثيرا من إدارات الموارد البشرية ما زالت تقيم على أساس الأعمال الإدارية وتطبيق السياسات. وحين تعجز الموارد البشرية عن ترجمة استراتيجية الأعمال إلى أولويات للأفراد أو إثبات قيمة مبادراتها، تستشار متأخرة وتكون موازنتها أول ما يخفض. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت مديري الموارد البشرية من تشخيص الأعمال ووظيفة الموارد البشرية، وتطبيق نماذج الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، والشراكة مع القيادات التنفيذية بأدوات استشارية منظمة. ويخرج المشاركون بخطة للأفراد لوحدة أعمال مدعومة ببطاقة أداء للموارد البشرية.

أهداف الدورة

- تحليل استراتيجية الأعمال والوضع الراهن لوظيفة الموارد البشرية لتحديد أولويات الأفراد الأكثر تأثيرا في الأداء
- تطبيق نماذج الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والمواصفة ISO 30201 وأطر الجدارات المعترف بها لترسيخ دور الموارد البشرية شريكا للأعمال
- إدارة حوارات الشراكة مع القيادات التنفيذية باستخدام أدوات الاستشارة وتحليل أصحاب المصلحة وتحديد الأدوار المحورية
- بناء دراسات جدوى وبطاقة أداء للموارد البشرية تربط المبادرات بنتائج أعمال قابلة للقياس
- إدارة مخاطر الشراكة وتعارض الأدوار ونقاط الإخفاق الشائعة في نموذج تشغيل الموارد البشرية
- إعداد خطة للأفراد لوحدة أعمال جاهزة لاعتماد القيادة

الفئة المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن مواءمة استراتيجية الموارد البشرية مع خطط الأعمال
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الداعمون لقادة وحدات الأعمال والإدارات
- مديرو مراكز الخبرة في المواهب والمكافآت والتطوير المؤسسي
- مديرو عمليات الموارد البشرية المنتقلون إلى دور شريك الأعمال
- مديرو التطوير المؤسسي المسؤولون عن الهياكل ونماذج التشغيل

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتشخيص وظيفتها

- إطار Harvard لإدارة الموارد البشرية
- نهج الملاءمة مقابل نهج أفضل الممارسات واختبار VRIO لتقييم الموارد
- تحليل استراتيجية الأعمال لأغراض الموارد البشرية باستخدام PESTLE ونموذج Porter للقوى الخمس
- تشخيص الوضع الراهن لوظيفة الموارد البشرية بإطار McKinsey 7-S
- مراجعة تقديم خدمات الموارد البشرية مقابل نموذج التشغيل ثلاثي الركائز

اليوم الثاني: نماذج الموارد البشرية ومعاييرها وأطر الجدارات

- نموذج Ulrich للأدوار الأربعة والقيمة المقترحة للموارد البشرية
- متطلبات نظام إدارة الموارد البشرية وفق المواصفة ISO 30201:2026
- إرشادات حوكمة رأس المال البشري وفق المواصفة ISO 30408:2016
- مقارنة بين خريطة المهنة من CIPD ونموذج الجدارات من SHRM
- نموذج Galbraith Star لخيارات التصميم المؤسسي

اليوم الثالث: شراكة الأعمال في التطبيق

- لوحة ترجمة الاستراتيجية إلى أولويات للأفراد
- خريطة أصحاب المصلحة من القيادات وخطة بناء العلاقات
- منهجية Block للاستشارة الفعالة: التعاقد والاستكشاف واجتماعات التغذية الراجعة
- تصنيف الأدوار المحورية وفق نهج Huselid للوظائف من الفئة A
- دراسة جدوى مبادرة موارد بشرية بتحليل التكلفة والعائد

اليوم الرابع: قياس القيمة وإدارة مخاطر الشراكة

- تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية وفق نموذج Becker-Huselid-Ulrich
- اختيار مؤشرات رأس المال البشري باستخدام المواصفة ISO 30414:2025
- سجل مخاطر الأفراد المتوافق مع المواصفة ISO 31000:2018
- ميثاق حدود دور شريك الأعمال واتفاقية مستوى الخدمة
- قائمة تشخيص أنماط إخفاق نموذج تشغيل الموارد البشرية

اليوم الخامس: دراسات الحالة وخطة الأفراد لوحدة الأعمال

- حالة توسع في سوق جديدة: مواءمة أولويات الأفراد مع استراتيجية النمو
- حالة خفض التكاليف: الشراكة مع القيادات خلال إعادة الهيكلة
- بناء بطاقة أداء الموارد البشرية لوحدة أعمال المشارك
- إعداد مسودة خطة الأفراد لوحدة الأعمال
- العرض أمام لجنة تنفيذية والدفاع عن الخطة

المهارات المكتسبة

- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- الفطنة في الأعمال
- الاستشارات في الموارد البشرية
- التأثير في أصحاب المصلحة
- التصميم المؤسسي
- قياس قيمة الموارد البشرية
- إدارة مخاطر الأفراد
- إعداد دراسات الجدوى

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة للأفراد لوحدة أعمال وبطاقة أداء للموارد البشرية اختبرتا أمام لجنة تنفيذية من الزملاء
- تتحدث بلغة قادة الأعمال وتربط كل مقترح للموارد البشرية بنتيجة أعمال قابلة للقياس
- تعرف أين ينتهي دور شريك الأعمال وأين تبدأ المعاملات الإدارية، فتقل العودة إلى الأعمال الروتينية
- تقارن نماذج تشغيل الموارد البشرية وممارسات الشراكة بمديرين من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة

تكسب الموارد البشرية مكانها في قرارات الأعمال حين تثبت كيف تخدم أولويات الأفراد الاستراتيجية وما العائد من كل مبادرة. تنتقل الدورة من تشخيص الأعمال ووظيفة الموارد البشرية، مرورا بنماذج الإدارة الاستراتيجية ومعاييرها وأطر الجدارات، وصولا إلى الحوارات الاستشارية ودراسات الجدوى وبطاقات الأداء التي تجعل الشراكة واقعا يوميا. ويحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى خطة للأفراد لوحدة أعمال يعود بها المشارك إلى فريق القيادة لاعتمادها.