



دورة تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن: خطط القوى العاملة المرتبطة بأهداف العمل

15 – 19 نوفمبر 2026

الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد



دورة تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن: خطط القوى العاملة المرتبطة بأهداف العمل

المرجع: 25700_1611 التاريخ: 15 - 19 نوفمبر 2026 المكان: الرياض - فندق خمس نجوم في حي خافد الرسوم: SAR 20000

مقدمة:

دورة تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن مدتها 5 أيام، وتستهدف مديري الموارد البشرية وأخصائييها ومسؤولي تخطيط القوى العاملة، وينتهي فيها المشاركون بإعداد خطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها المرتبطتين بأهداف العمل. تعتمد المنظمات الوظائف ومبادرات الموارد البشرية دون صلة واضحة بنتائج العمل، فتعرض الموارد البشرية أنشطتها بدلا من نتائجها، وتنحرف الموازنات، ولا ترى القيادة المقاييس التي تستحق المتابعة. يعمل المرشحون فعلا في إدارة وظائف الموارد البشرية أو إعداد تقارير الملاك الوظيفي، وتقدم الدورة بأسلوب بناء النماذج في جداول البيانات على بيانات حالة عملية. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة في تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن.

أهداف الدورة:

- تحويل أهداف العمل إلى نتائج مطلوبة من الموارد البشرية وإعداد تقويم التخطيط السنوي للموارد البشرية
- تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية بمنظورات بطاقة الأداء المتوازن ومقاييس ISO 30414:2025 والمؤشرات القيادية والنتيجة
- إعداد خطة القوى العاملة السنوية وفق مراحل ISO 30409:2016 بأعداد المكافئ الوظيفي الكامل وجدول التوظيف
- بناء موازنة الملاك الوظيفي التي تربط قرارات التوظيف بتكاليف الرواتب والبدلات والمزايا
- تحديد مستهدفات البطاقة وإدارة مراجعة ربع سنوية تختبر خطة القوى العاملة في سيناريوهات النمو والتكلفة
- إعداد خطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها بحيث ترتبط كل وظيفة وكل مقياس بهدف من أهداف العمل

الفئة المستهدفة:

- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن الملاك الوظيفي وتكاليف الموظفين ورفع التقارير إلى الإدارة العليا
- أخصائيو الموارد البشرية ورؤساء الأقسام الذين يعدون طلبات الكوادر وتقارير الموارد البشرية
- مسؤولو تخطيط الموارد البشرية والتطوير التنظيمي الذين يديرون الهياكل وضبط الوظائف
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يتفقون مع مديري الإدارات على الاحتياجات والأولويات
- موظفو مكاتب الاستراتيجية والأداء الذين يدمجون مقاييس الموارد البشرية في بطاقات الأداء المؤسسية

محاوِر الدورة:

اليوم 1: أسس تخطيط الموارد البشرية وربطه بأهداف العمل

- مراجعة خطة العمل وإعداد تقويم تخطيط الموارد البشرية
- خريطة الاستراتيجية لتحويل أهداف العمل إلى نتائج الأفراد
- خط الأساس للقوى العاملة حسب الدرجة والوظيفة والموقع
- مراجعة نموذج تشغيل الموارد البشرية وأدوار تقديم خدماتها
- نماذج جمع بيانات دوران الموظفين والغياب والشواغر

اليوم 2: تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية ومعايير القياس

- منظورات بطاقة الأداء المتوازن المكيفة لوظيفة الموارد البشرية
- بنية بطاقة أداء الموارد البشرية بالمؤشرات القيادية والنتيجة
- اختيار مقاييس رأس المال البشري في ISO 30414:2025 معيار تقارير رأس المال البشري للبطاقات
- مراحل تخطيط القوى العاملة في ISO 30409:2016 المعيار الدولي لتخطيط القوى العاملة هيكلًا للخطة
- علاقات السبب والنتيجة بين مخرجات الموارد البشرية ونتائج العمل

اليوم 3: إعداد خطة القوى العاملة وموازنة الملاك الوظيفي

- نموذج خطة القوى العاملة السنوية حسب الإدارة والدرجة
- محركات الطلب ونسب عبء العمل لتقدير الأعداد المطلوبة
- احتساب المكافئ الوظيفي الكامل للورديات والدوام الجزئي والعقود
- موازنة الملاك الوظيفي من رواتب وبدلات ومزايا
- خطة التوظيف وجدولة مدة شغل الشواغر

اليوم 4: مستهدفات البطاقة والمراجعات ومخاطر الخطة

- بطاقات تعريف المؤشرات بالمعادلة والمستهدف والمسؤول
- تحديد المستهدفات بخطوط الأساس والمقارنات المرجعية واتجاهات البيانات
- اجتماع المراجعة الربع سنوية للبطاقة وسجل الإجراءات
- اختبار سيناريوهات خطة القوى العاملة في حالات النمو والتقليص
- أخطاء البطاقات الناتجة عن المؤشرات الشكلية وفجوات البيانات

اليوم 5: بناء نموذج خطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها

- بناء خريطة الأهداف وخط الأساس للقوى العاملة لمنظمة الحالة
- بناء خطة القوى العاملة وموازنة الملاك لمنظمة الحالة
- اختيار مقاييس البطاقة ومستهدفاتها لمنظمة الحالة
- بناء لوحة بطاقة أداء الموارد البشرية في جداول البيانات
- استكمال خطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها والدفاع عنهما

المهارات التي ستكتسبها:

- ربط الأهداف باحتياجات الأفراد
- تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية
- اختيار مقاييس الموارد البشرية
- إعداد خطة القوى العاملة
- موازنة الملاك الوظيفي
- تحديد مستهدفات المؤشرات
- إدارة مراجعات البطاقة
- تحليل سيناريوهات القوى العاملة

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم خطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها إلى مدير الموارد البشرية ومكتب الاستراتيجية واللجنة التنفيذية
- الحسم في المقاييس التي تستحق مكانا في البطاقة وطلبات الملاك التي تبررها أهداف العمل
- تفادي اعتماد وظائف وموازنات دون مبرر عمل، وبطاقات تعرض الأنشطة بدلا من النتائج
- توجيه مديري الإدارات وزملاء الموارد البشرية إلى قراءة البطاقة وإعداد طلبات الكوادر وفقها

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يعرض المشاركون خطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها على مدير الموارد البشرية ومكتب الاستراتيجية واللجنة التنفيذية، فيعتمدون عليها في إقرار موازنة الملاك الوظيفي، وتحديد مقاييس الموارد البشرية التي ترفع كل ربع سنة، ومتابعة إسهام نتائج الأفراد في أهداف العمل، ويستخدم مديرو الإدارات نماذجها لطلب الوظائف وفق الخطة المعتمدة. وبعد أول مراجعة ربع سنوية تتحقق الوحدة من أن كل مقياس أسهم في قرار، وتستبدل المقاييس التي لم تفعل، وتعيد ضبط المستهدفات مقارنة بالنتائج الفعلية.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاجه المشارك قبل دورة تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن؟

ينبغي أن يعمل المشارك فعلا في الموارد البشرية أو يعد تقارير الكوادر، وأن يتقن استخدام جداول البيانات، ويفيد إحضار خطة عمل أو هيكل تنظيمي أو تقرير موارد بشرية مجهول المصدر من منظمته في تمارين بناء النماذج.

بم تختلف دورة تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن عن دورات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

تتركز هذه الدورة على الخطة السنوية لمدير الموارد البشرية والبطاقة التي تربطها بأهداف العمل. أما دورات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة فتبني نماذج عرض وطلب متعددة السنوات للمخططين المتخصصين، ولا تستخدمها هذه الدورة إلا لتحديد حجم الخطة السنوية.

لماذا ينبغي ربط مقاييس تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن بأهداف العمل؟

لأن المقاييس غير المرتبطة بالأهداف تصف غالبا أنشطة الموارد البشرية لا نتائجها. وربط كل مقياس وكل وظيفة بهدف يتيح للقيادة رؤية ما تحققه الاستثمارات في الأفراد، وترتيب أولويات الموازنة، وإيقاف التقارير التي لا تخدم أي قرار.

ماذا يعود به المشارك من دورة تخطيط الموارد البشرية وبطاقة الأداء المتوازن؟

يعود المشارك بخطة الموارد البشرية وبطاقة أدائها: خريطة تربط الأهداف بالأفراد، وخطة سنوية للقوى العاملة، وموازنة للملاك الوظيفي، ومقاييس معرفة بمستهدفاتها، وإجراء للمراجعة الربع سنوية، جاهزة للتكيف مع بيانات منظمته.