



مجموعة المالكي للتدريب والتطوير

تقدم

الورشة التدريبية بعنوان

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في القطاع الحكومي

مكان الإنعقاد : الإمارات العربية المتحدة - دبي

تاريخ الإنعقاد : 8 - 12 / 6 / 2025.





مقدمة :

يُعدّ التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة من أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية لتحقيق أهدافها وتقديم خدماتٍ متميزة للمواطنين. فهو يُساعد على تحديد الاحتياجات المُستقبلية من القوى العاملة و تخطيط لجذب و تطوير و الاحتفاظ بأفضل الكفاءات. و يتطلب ذلك فهماً عميقاً لِمُتطلبات العمل الحكومي و التوجهات المُستقبلية، و إتقاناً لِمَهارات التخطيط و التحليل و التنبؤ، و قُدرةً على استخدام مُختلف الأدوات و التقنيات بكفاءة. يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تزويد المشاركين بأحدث المعارف و المهارات اللازمة لِتخطيط القوى العاملة في القطاع الحكومي بشكلٍ احترافي و فعّال.

أهداف الورشة:

- فهم مفهوم التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة و أهميته في تحقيق أهداف الحكومة.
- التعرف على مراحل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة و مُتطلبات كُل مرحلة.
- إتقان أدوات و تقنيات التخطيط للقوى العاملة (تحليل البيانات، تقييم الاحتياجات، تنبؤ المُستقبل).
- تطوير استراتيجيات لجذب و تطوير و الاحتفاظ بالكفاءات المُتميزة.
- قياس أداء التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة و تقييم النتائج.
- تعزيز مهارات التواصل و التعاون في فرق العمل لتحقيق أهداف التخطيط.
- الالتزام بأخلاقيات العمل و مبادئ الشفافية و المسؤولية في إدارة الموارد البشرية.

محتويات الورشة:

اليوم التدريبي الأول:

مقدمة في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

- مفهوم التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة و أهميته في تحقيق أهداف الحكومة.
- مراحل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة (تحليل الوضع الحالي، تحديد الاحتياجات المُستقبلية، تطوير الاستراتيجيات، التنفيذ و التقييم).
- عوامل النجاح في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة (الدعم القيادي، مشاركة الجهات المعنية، توفّر البيانات).
- ورشة عمل: تحليل حالات واقعية لِتخطيط القوى العاملة في مؤسسات حكومية.



اليوم التدريبي الثاني:

استشراف المُستقبل و تحديد الاحتياجات

- الاتجاهات العالمية و المُتغيّرات المُستقبلية التي تُؤثر على القوى العاملة (التكنولوجيا، العولمة، الديموغرافيا).
- أدوات و تقنيات تنبؤ الاحتياجات المُستقبلية من القوى العاملة (تحليل الاتجاهات، نماذج التنبؤ).
- تحديد الفجوات في الكفاءات و المهارات و تقدير الاحتياجات التدريبية.
- ورشة عمل: تطبيق أدوات تنبؤ الاحتياجات المُستقبلية من القوى العاملة لجهة حكومية مُحددة.

اليوم التدريبي الثالث:

استراتيجيات جذب و تطوير و الاحتفاظ بالكفاءات

- استراتيجيات جذب الكفاءات المُتميزة (التسويق للوظائف الحكومية، تحسين بيئة العمل، تقديم حوافز مُغرية).
- برامج تطوير المهارات و تعزيز الكفاءات (التدريب، التوجيه، الإرشاد).
- استراتيجيات الاحتفاظ بأفضل الموظفين (تقدير الأداء، مكافأة المُتميزين، خطط التطوير الوظيفي).
- ورشة عمل: تطوير استراتيجية مُتكاملة لجذب و تطوير و الاحتفاظ بالكفاءات.

اليوم التدريبي الرابع:

إدارة أداء القوى العاملة و تقييم النتائج

- مؤشرات قياس أداء القوى العاملة (الإنتاجية، الكفاءة، الرضا الوظيفي).
- أدوات تقييم أداء القوى العاملة (تقييم الأداء الفردي، تقييم أداء الفرق).
- تحليل البيانات و تقييم فاعلية استراتيجيات التخطيط للقوى العاملة.
- ورشة عمل: قياس أداء القوى العاملة في جهة حكومية و تحديد فرص التحسين.



اليوم التدريبي الخامس:

أخلاقيات العمل و التطوير المستمر

- مبادئ أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية (العدالة، الشفافية، المساواة).
- قوانين و تشريعات العمل و حقوق الموظفين.
- التطوير المستمر لمهارات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- ورشة عمل: مناقشة قضايا و تحديات في مجال تخطيط القوى العاملة الحكومية.

أساليب التدريب :

- نقاشات مفتوحة لتحليل وجهات النظر.
- دراسة حالات.
- قصص وأمثلة واقعية .
- التمارين واختبارات الشخصية.
- العصف الذهني.
- تكليف المتدربين بمشروعات جماعية أو فردية.
- ربط المحتوى بتجارب مألوفة.