JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية

الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية دورة تدريبية مدتها أسبوعين لمديري الموارد البشرية المنتقلين إلى أدوار الإدارة العامة، ومخرجها دراسة جدوى للموارد البشرية بخيارات محسوبة التكلفة. تنتظر مجالس الإدارة اليوم من قادة الأفراد أن يتحدثوا بلغة الهوامش والسيولة والموقع التنافسي لا بلغة السياسات وحدها. تقدم جوبيتر برايم للتدريب الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية للقادة المستعدين لمقعد على طاولة القرار التجاري.

لماذا يهم الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية الآن

ثلاث قوى تدفع قادة الموارد البشرية نحو الإدارة العامة. المديرون الماليون يسألون عن العائد من كل قرار يخص أعداد الموظفين والمكافآت، والرؤساء التنفيذيون يريدون علامة صاحب العمل قادرة على جذب المهارات النادرة، ورؤساء العمليات يقيسون الموارد البشرية بزمن الدورة ومستوى الخدمة. الوظيفة التي تجيب بلغة الأعمال تكسب الميزانية والنفوذ، والتي تعجز عن ذلك تنحصر في الأعمال الإدارية. تستند الدورة إلى أدوات أعمال راسخة منها بطاقة الأداء المتوازن Balanced Scorecard BSC، وصافي القيمة الحالية NPV وتحليل فترة الاسترداد، والمزيج التسويقي، والمعيار ISO 30414 الدولي لإرشادات تقارير رأس المال البشري.

المستفيدون من الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية

- رؤساء وظائف الأفراد المسؤولون عن ميزانيات القوى العاملة وتكلفتها
- كبار مديري الموارد البشرية المستعدون لقيادة وحدة أعمال أو مركز خدمات مشتركة
- قادة المكافآت وتصميم الهياكل الذين يعرضون الاستثمارات على اللجان التنفيذية
- قادة المواهب وعلامة صاحب العمل المتنافسون على المهارات المهنية النادرة
- مديرو عمليات الموارد البشرية المسؤولون عن مستويات الخدمة وتكلفة الإجراءات

تتحقق الفائدة الأكبر حين يحضر فريق قيادة الموارد البشرية مع نظير من المالية أو العمليات، فتناقش الخيارات المحسوبة التكلفة من جانبي الطاولة.

قدرات الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية

يغادر المشاركون قادرين على قراءة قائمة الأرباح والخسائر بسهولة قراءة استبيان الارتباط الوظيفي، وعلى تحويل مقترحات الأفراد إلى حالات استثمار يقرها المجلس.

- تفسير قائمة الدخل والميزانية العمومية والتدفقات النقدية — مفاوضات الميزانية مع المدير المالي
- حساب فترة الاسترداد وصافي القيمة الحالية وتكلفة التعيين — موافقة لجنة الاستثمار
- مواءمة أولويات القوى العاملة مع الاستراتيجية التنافسية — الخطة السنوية للفريق التنفيذي
- تصميم عرض القيمة لصاحب العمل بأساليب التسويق — المرشحون ومديرو التوظيف
- تقييم عمليات خدمات الموارد البشرية بمقاييس الإجراءات والطاقة — المديرون المباشرون ومستخدمو الخدمات المشتركة
- بناء دراسة جدوى للموارد البشرية بخيارات ومخاطر — الرئيس التنفيذي ومجلس الإدارة

مصطلحات الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية الأساسية

- عائد رأس المال البشري — العائد المالي المتحقق عن كل وحدة إنفاق على الأجور والمزايا وتنمية الأفراد.
- صافي القيمة الحالية — قيمة المكاسب النقدية المستقبلية اليوم بعد طرح التكاليف وخصمها بمعدل العائد المطلوب.
- عرض القيمة لصاحب العمل — مجموعة المكافآت والتجارب والوعود التي تقدمها المنشأة مقابل المهارات والجهد.
- تكلفة الشغور — الإنتاج أو الإيراد المفقود عن كل يوم تبقى فيه وظيفة حرجة شاغرة.
- نموذج التشغيل — طريقة تنظيم وظيفة الموارد البشرية لأفرادها وإجراءاتها وتقنياتها لتقديم الخدمات.
- تحليل الحساسية — اختبار تغير نتيجة دراسة الجدوى عند ارتفاع الافتراضات الرئيسية أو انخفاضها.

الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية يوما بيوم

اليوم 1: منظور المدير العام

- نموذج العمل التجاري Business Model Canvas — أين تصنع تكاليف الأفراد القيمة أو تهدرها
- خريطة أصحاب المصلحة في اللجنة التنفيذية — من يمول مقترحات الموارد البشرية
- تحليل سلسلة القيمة — ربط أنشطة الموارد البشرية بنتائج العملاء
- مراجعة قوى القطاع — ضغوط المواهب في الطاقة والرعاية الصحية
- خطة الانتقال القيادي الشخصية — من رئيس وظيفة إلى قائد أعمال

اليوم 2: القوائم المالية لقادة الأفراد

- قراءة قائمة الدخل — وزن الرواتب مقابل الإيرادات والهامش
- أساسيات الميزانية العمومية — مخصصات نهاية الخدمة والإجازات
- قائمة التدفقات النقدية — توقيت المكافآت والإنفاق على التوظيف
- أدوات النسب المالية — الإيراد لكل موظف وحصة تكلفة العمالة
- تحليل انحرافات الموازنة — تفسير تجاوزات أعداد الموظفين للمالية

اليوم 3: تقييم الاستثمار في مبادرات الموارد البشرية

- حساب فترة الاسترداد — ترتيب مقترحات التعلم والمكافآت المتنافسة
- التدفقات النقدية المخصومة وصافي القيمة الحالية — استثمارات القوى العاملة متعددة السنوات
- نماذج تكلفة الشغور ودوران الموظفين — تسعير التسرب أمام المجلس
- معادلة عائد رأس المال البشري — وضع توقعات عائد موثوقة
- جداول الحساسية والسيناريوهات — إظهار المخاطر في استثمارات الأفراد

اليوم 4: الاستراتيجية التنافسية وخيارات القوى العاملة

- المواقع الاستراتيجية العامة — احتياجات العمالة بين قيادة التكلفة والتمايز
- تحليل القدرات الجوهرية — أي المهارات تبنى أو تشترى أو تستعار
- بناء الخريطة الاستراتيجية — السبب والنتيجة من التعلم إلى الربح
- منظور الأفراد في بطاقة الأداء المتوازن BSC — اختيار المؤشرات القائدة
- مصفوفة ترتيب المحفظة — تسلسل مبادرات الموارد البشرية وفق الاستراتيجية

اليوم 5: تسويق علامة صاحب العمل

- تجزئة سوق المواهب — استهداف الكفاءات الهندسية والسريرية النادرة
- تصميم عرض القيمة لصاحب العمل — التميز أمام أصحاب العمل المنافسين
- المزيج التسويقي للتوظيف — خيارات القناة والرسالة والتكلفة
- رسم رحلة المرشح — إزالة نقاط الانسحاب في التعيين
- مقاييس صحة العلامة — قبول العروض وجودة المصادر

اليوم 6: العمليات وتقديم خدمات الموارد البشرية

- رسم إجراءات دورة الموظف من التعيين إلى التقاعد — تحديد التأخير وإعادة العمل
- تحليل الهدر بأسلوب Lean — تقليص زمن دورة الإلحاق
- تخطيط الطاقة والطلب — توفير كوادر مراكز الخدمات المشتركة بدقة
- اتفاقيات مستوى الخدمة — وضع معايير الاستجابة مع المديرين المباشرين
- تقييم التنفيذ الداخلي أو الإسناد الخارجي — قرارات الرواتب ومصادر التوظيف

اليوم 7: قياس رأس المال البشري والإفصاح عنه

- مجالات الإفصاح في ISO 30414 — اختيار المقاييس للقراء الداخليين والخارجيين
- تصميم لوحة مؤشرات الموارد البشرية — ما يقرؤه التنفيذيون في دقيقتين
- مقاييس إنتاجية القوى العاملة — الناتج لكل موظف بدوام كامل
- العلاقة بين الارتباط الوظيفي والاحتفاظ — ربط نتائج الاستبيان بتكلفة الدوران
- كتابة السرد للمجلس — تحويل الأرقام إلى قرارات

اليوم 8: تصميم الهياكل واقتصاديات التغيير

- مراجعة نطاقات الإشراف والمستويات — تكلفة الهياكل الإدارية
- نموذج تكلفة إعادة الهيكلة — التعويضات وإعادة التوزيع وتراجع الإنتاجية
- تقييم الجاهزية للتغيير — توقيت التحركات الكبيرة في الأفراد
- تخطيط التفاوض مع النقابات ومجالس العمال — حماية قيمة الاتفاق
- سجل مخاطر مشروعات القوى العاملة — الملاك والمحفزات وإجراءات التخفيف

اليوم 9: التأثير على الطاولة التنفيذية

- هيكل الإحاطة التنفيذية — الإجابة أولا ثم الدليل
- صيغة تقييم الخيارات — عرض خيار عدم التدخل والمعتدل والجريء
- التعامل مع اعتراضات المديرين الماليين — الدفاع عن الافتراضات بهدوء
- بناء تحالفات الأقران — كسب الرعاة قبل الاجتماع
- صياغة ورقة القرار — ملخصات من صفحة واحدة للجان

اليوم 10: ممارسة دراسة جدوى الموارد البشرية

- تأطير المشكلة بسلسلة القيمة — تحديد الحاجة التجارية
- بناء الخيارات المحسوبة بصافي القيمة الحالية وفترة الاسترداد — مقارنة ثلاثة مسارات
- مؤشرات بطاقة الأداء لتتبع المنافع — إثبات النتائج بعد الموافقة
- عرض تجريبي أمام لجنة استثمار — نقد الأقران والتغذية الراجعة
- دراسة جدوى الموارد البشرية النهائية بخيارات محسوبة التكلفة — جاهزة لمراجعة الراعي

تطبيق الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية بعد الدورة

- إعادة حساب تكلفة الشغور لأصعب ثلاث وظائف في الاستقطاب وعرض الأرقام على المدير المالي.
- إجراء مراجعة Lean لإجراء واحد من دورة الموظف واقتراح اتفاقية مستوى خدمة على المديرين المباشرين.

أسئلة حول الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية

ما الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية ولماذا يهم الآن؟

الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية يعلم المالية والاستراتيجية والتسويق والعمليات من منظور الأفراد. ويهم الآن لأن التنفيذيين يطلبون من قادة الموارد البشرية تبرير كل مقترح بالتكلفة والعائد وأدلة السوق قبل منح الميزانية.

من الأدوار الأكثر استفادة من الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية؟

يستفيد أكثر كبار مديري الموارد البشرية المتجهون إلى الإدارة العامة. كما يطبق رؤساء وظائف الأفراد وقادة المكافآت والمواهب ومديرو العمليات الأساليب فورا حين يناقشون الميزانية مع المالية والتشغيل.

كيف يختلف الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية عن دورة الموارد البشرية الاستراتيجية؟

يركز على تخصصات الأعمال لا على ممارسات الموارد البشرية. دورة الموارد البشرية الاستراتيجية تطور سياسات الأفراد، أما هذا الماجستير المصغر فيعلمك تقييم الاستثمار والاستراتيجية التنافسية وتسويق العلامة والعمليات لتقود خارج حدود الوظيفة.

ماذا تعود به من الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية؟

تعود بدراسة جدوى محسوبة التكلفة لمبادرة أفراد حقيقية. تقارن الخيارات بأرقام فترة الاسترداد وصافي القيمة الحالية، وتحمل مؤشرات لتتبع المنافع، وتصاغ في ورقة قرار من صفحة واحدة كما يتوقع التنفيذيون.

الماجستير المصغر في قيادة أعمال الموارد البشرية: الطريق إلى الأمام

دراسة جدوى الموارد البشرية بخيارات محسوبة التكلفة تحدد أولا هل تمول اللجنة التنفيذية مبادرة أفراد مقابل استثمارات منافسة. يقرؤها المديرون الماليون والرؤساء التنفيذيون ورؤساء وحدات الأعمال، ويدافع عنها قادة الموارد البشرية. وبعد أول استخدام تستحق افتراضات الحساسية المراجعة مقابل النتائج الفعلية، فهذه المقارنة تبني المصداقية التي يحتاجها المقترح التالي.