

A glowing lightbulb is positioned on the left side of the image, with its light reflecting off the blue background. The bulb's filament is visible, and the light it emits creates a warm, golden glow. The background is a solid, light blue color.

توثيق مشروع "FEMFIVE" لتطوير

وتدريب المهارات

**TRAINING & DEVELOPMENT
IN ERP / HCM**

Training & Development in ERP / HCM

• يتطرق هذا العرض التقديمي إلى التنفيذ الاستراتيجي
للتدريب والتطوير (ضمن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة
(ERP) وإدارة رأس المال البشري (HCM)، مع التركيز
على التطبيقات الواقعية داخل نظام برنامج

**Microsoft Dynamics 365 (Finance and
Operation Dynamics 365).**



Project Team & Overview

Group Code

ONL3_ERP 8_G3 MSD HCM Application Consultant/Management & ERP

Instructor

Mr. Mohamed Yasser Othman

Prepared and Delivered by

- Habeba Usama Abdullah Nasr
- Shrin Mohamed Ahmed Baz
- Fatma Elsayed Wahba Abo Hegazy
- Rehab Mohammed Elsayed Abdelwahab
- Heba Mohamed Abdelnabi Elshshtawy



FemFive

Final Project Process Name: Training & Development

مقدمه المشروع

مكونات المشروع

يركز مشروعنا على العناصر الأساسية لتطبيق وحدة تدريب وتطوير فعالة ضمن نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP)

١. تخطيط المشروع (Project Planning) 

٢. تحليل أصحاب المصلحة (Stakeholder Analysis) 

٣. خطة زمنية لتنفيذ مشروع "إدارة برامج تطوير المهارات" 

٤. الأثر المتوقع 



1. تخطيط المشروع (تحديد الرؤية)

➤ يركز هذا التوثيق على مشروع التدريب والتطوير في شركة FemFive، وهي شركة إنتاجية متخصصة في تصميم وإنتاج الملابس النسائية الراقية للسيدات الموجهة للعمل (Formal Wear) وهدفنا هو تعزيز مهارات الموظفين وإنتاجيتهم من خلال برنامج تدريبي منظم

➤ يعد التخطيط الفعال للمشروع هو حجر الزاوية في نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) مما يضمن التوافق مع أهداف المؤسسة وتحسين استخدام الموارد



1. تخطيط المشروع (تحديد الرؤية)



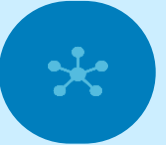
النظام المستخدم

• برنامج Microsoft Dynamics 365 (Finance and Operation Dynamics 365).



الهدف الرئيسى

• إدارة البرامج وتطوير المهارات



اسم المشروع

• إدارة البرامج وتطوير المهارات
(Training & Development)

1. تخطيط المشروع (تحديد الرؤية)

اسم المشروع

1

• إدارة البرامج وتطوير المهارات (Training & Development)

الهدف الرئيسى

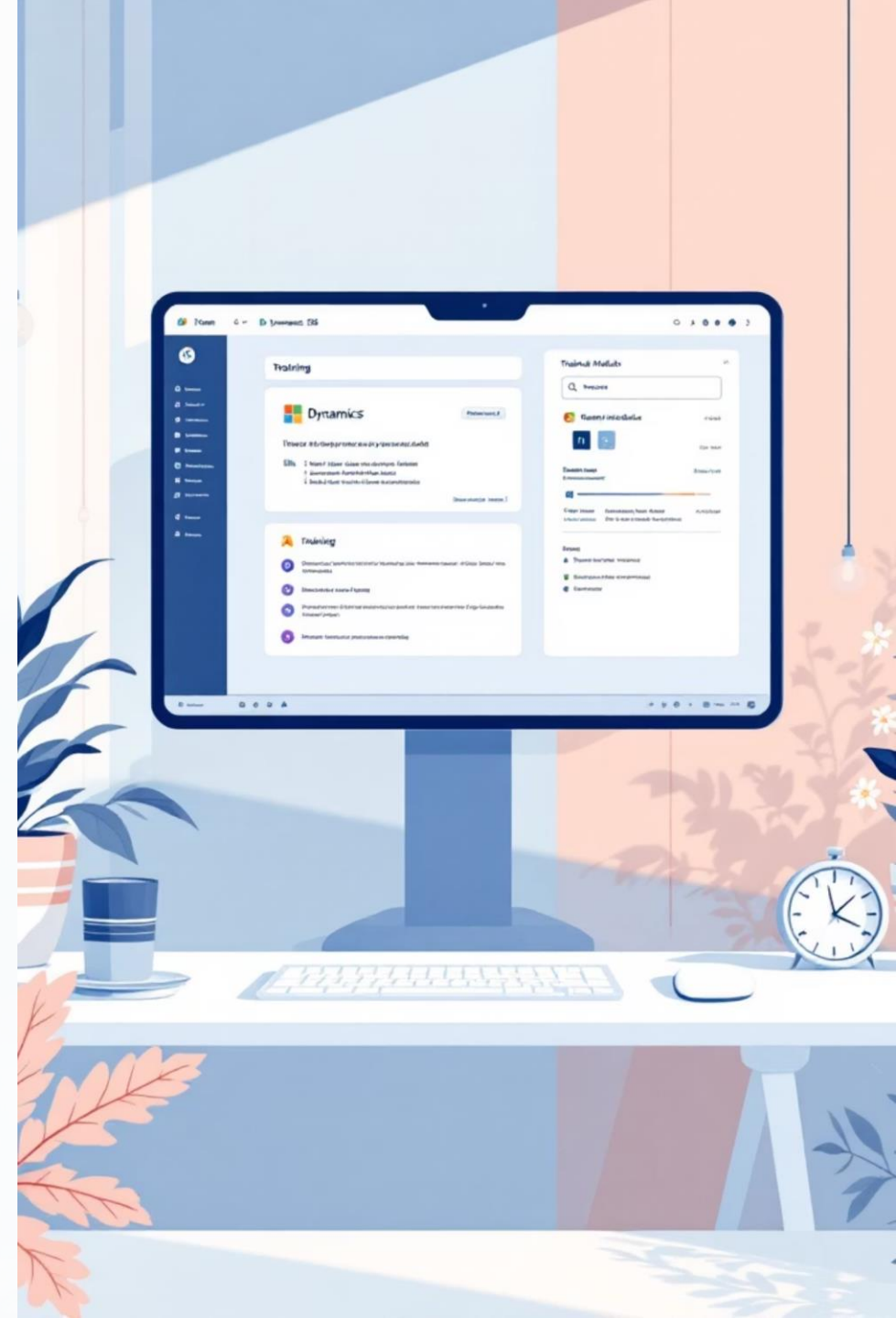
2

إدارة البرامج وتطوير المهارات

النظام المستخدم

3

• برنامج Microsoft Dynamics 365 (Finance and Operation Dynamics 365).



Project Scope:

نطاق المشروع

يشمل النطاق أربع مهام أساسية يتم تنفيذها عبر نظام ERP:

1

1. -Create training courses and schedule

(انشاء الدورات التدريبية والجداول الزمنية)

- Design and plan comprehensive training modules and timelines

2

2. Assign employees to courses

(تسجيل الموظفين في الدورات التدريبية)

- Efficiently enroll employees in relevant training programs.

3

3. Track course completion and feedback

(تتبع إتمام الدورات التدريبية والنتائج)

Monitor progress, gather feedback, and assess training effectiveness.

4

4. Generate training cost reports

(اصدار تقارير تكلفه التدريب)

Analyze financial aspects and optimize training budget allocation.

أمثله على البرامج (برنامج إدارة المخزون وفق نظام ERP)



منهجية التحليل: القوة والاهتمام

تصنيف أصحاب المصلحة بناءً على معيارين أساسيين لضمان استراتيجية تواصل فعالة

2



الاهتمام (Interest)

مدى تأثير صاحب المصلحة أو اهتمامه المباشر بنتائج ومخرجات برامج التدريب والتطوير. يعكس الحاجة الشخصية والمهنية.

1



القوة (Power)

مدى تأثير صاحب المصلحة على القرارات والموارد المتعلقة ببرامج التدريب والتطوير. يشمل السلطة الإدارية والنفوذ في المنظمة.

الهدف من هذا التصنيف

توجيه استراتيجية التواصل والإدارة بناءً على مستويات القوة والاهتمام، مما يضمن تلبية احتياجات كل فئة بشكل فعال وضمان دعمهم الكامل لنجاح مبادرات التدريب

أصحاب المصلحة الرئيسيون

قوة عالية / اهتمام عالي - Manage Closely

مدير إدارة التدريب والتطوير



الدور والمسؤوليات

يشرف على تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم جميع برامج التدريب والتطوير داخل الشركة

رئيس مجلس الإدارة



الدور والمسؤوليات

صانع القرار الأعلى والمسؤول عن الرؤية العامة والاستراتيجية للشركة

استراتيجية الإدارة

الإدارة عن كتب والمحافظة على الرضا التام





الموظفون والفنيون



متلقو التدريبات التخصصية التي تهدف لسد الفجوة في الكفاءة الفنية والمهارات العملية

التركيز: تحسين الكفاءة الفنية والدقة

مدراء المخزون والمشتريات



الفئة المستهدفة المباشرة لبرامج تدريبية متخصصة في إدارة العمليات اللوجستية والمخزون

التركيز: إدارة المخازن وفق نظام ERP

المستخدمون الأساسيون - التفاصيل والاستراتيجيات

استكمال عرض الفئات المستهدفة من التدريب والاستراتيجيات الإدارية

الموظفون والفنيون



متلقو التدريبات التخصصية التي تهدف لسد الفجوة في الكفاءة الفنية والمهارات العملية

البرامج المخصصة: تحسين الكفاءة الفنية والدقة والجودة

الأهداف: رفع مستوى الأداء والإنتاجية

مدراء المخزون والمشتريات



يشكلون الفئة المستهدفة المباشرة لبرامج متخصصة في إدارة العمليات اللوجستية والمخزون

البرامج المخصصة: إدارة المخازن وفق نظام ERP

الأهداف: تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الأخطاء



مؤشرات النجاح

رضا المتدربين، تحسن الأداء، زيادة الإنتاجية، وتقليل الأخطاء بعد التدريب



استراتيجية الإدارة

إبقاؤهم على اطلاع دوري بتطورات البرامج والنتائج والفوائد المتحققة

أصحاب المصلحة الثانويون

قوة متوسطة / اهتمام عالٍ - Keep Satisfied

مدير نظم تحليل البيانات



الدور الأساسي

شريك داعم في عملية تقييم فعالية برامج التدريب واستخلاص الرؤى الاستراتيجية

المسؤوليات الرئيسية

✓ تحليل نتائج تقييم التدريب (TNA) والبيانات الأداء

✓ استخلاص الرؤى والاتجاهات من البيانات المجمعة

✓ دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على الأدلة



استراتيجية الإدارة

إرضائهم وتوفير البيانات اللازمة لضمان دعمهم المستمر

استراتيجيات الإدارة الشاملة

الاستراتيجيات الأربع الرئيسية لإدارة أصحاب المصلحة حسب تصنيفاتهم



قوة منخفضة / اهتمام عالي
إبقاؤهم على اطلاع
تواصل منتظم وإعلام بالتطورات والنتائج
مدراء المخزون، الموظفون والفنيون



قوة عالية / اهتمام عالي
الإدارة عن كثب
إدارة مكثفة ومستمرة مع الحفاظ على رضاهم التام
مدير التدريب، رئيس مجلس الإدارة



قوة منخفضة / اهتمام منخفض
المراقبة
متابعة دورية مع الاستعداد للتفاعل عند الحاجة
أصحاب مصلحة ثانويون آخرون



قوة متوسطة / اهتمام عالي
إرضائهم
توفير المعلومات والموارد اللازمة لضمان دعمهم
مدير تحليل البيانات والنظم

الخطوة التالية

تطوير خطة تواصل مفصلة لكل فئة من أصحاب المصلحة لضمان الدعم الكامل والمستمر لأهداف التدريب والتطوير

3- الخطة الزمنية لتنفيذ مشروع "إدارة برامج تطوير المهارات"

تمتد الخطة الإجمالية لـ **10 أسابيع**، وتهدف إلى إنشاء هيكل أساسي للتدريب السنوي والربع سنوي. ينصب التركيز بشكل خاص على برنامج "إدارة المخزون وفق نظام ERP كمشروع نموذجي".



المرحلة الأولى

التخطيط والتحليل

الأسبوع (1-2)

- **تحديد الأهداف :**
وضع أهداف واضحة ومحددة لبرامج تطوير المهارات.
- **تحليل الاحتياجات:**
تقييم الفجوات في المهارات الحالية والمطلوبة.
- **تحليل أصحاب المصلحة :**
تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وتوقعاتهم من المشروع.
- **تحديد الموارد:**
حصر الموارد المتاحة (بشرية، مالية، تقنية)



المرحلة الثانية

إعداد البرامج التدريبية السنوية والربع سنوية
(Core Training Plan)

اسبوعان (3-4)

تصميم المناهج

تطوير محتوى تدريبي يركز على "إدارة المخزون وفق نظام ERP".



وضع الجداول الزمنية

تحديد مواعيد البرامج التدريبية السنوية والربع سنوية.



اختيار المدربين

تحديد المدربين المؤهلين لتقديم المحتوى التدريبي.



المرحلة الثالثة

التنفيذ والتكوين في النظام

اربعة اسابيع (5-9)



إدماج البيانات

ضمان تدفق البيانات بسلاسة
بين الأنظمة المختلفة.



تدريب المستخدمين

تزويد الموظفين بالتدريب اللازم
على استخدام النظام الجديد.



تكوين نظام ERP

إعداد وحدات التدريب ذات
الصلة ببرنامج إدارة المخزون.

المرحلة الرابعة

تصور إصدار تقارير تكلفة التدريب لبرنامج
المخزون وفق نظام (ERP)

اسبوع (10)

➤ تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية: (KPIs)

تحديد المقاييس لتقييم فعالية التدريب وتكلفته.

➤ تصميم لوحات المعلومات :

تطوير لوحات معلومات تفاعلية لعرض بيانات التكلفة والفعالية.

➤ تحليل البيانات :

تفسير البيانات لتقديم رؤى قابلة للتنفيذ لتحسين البرامج المستقبلية.





4 - الأثر المتوقع

سيساهم هذا المشروع في تعزيز كفاءة إدارة المخزون، وتحسين استخدام نظام ERP، وتقديم بيانات دقيقة حول تكاليف وفعالية التدريب، مما يدعم اتخاذ قرارات مستنيرة ويحقق عائداً على الاستثمار في الموارد البشرية.

شكراً لكم

نحن نرحب بأسئلتكم واقتراحاتكم. يمكنكم التواصل
معنا عبر الموارد التالية:

<https://github.com/PerformanceManagement7/Performance-Management->

https://drive.google.com/drive/folders/12_d523NO8cuYCPY-oNHZKJcwEFqCvmm2?usp=drive_link