



تۇچىق مشروع "FEMFIVE" لە قەطۇر و تدريب امکانات

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**



FemFive

مقدمة 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 "ادارة برامج تطوير المهارات" 

٤. الأثر المتوقع 





١. 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 واحتياجاتهم من خلال برنامج تدريبي منظم

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



١. تخطيط المشروع (تحديد الرؤية)



النظام المستخدم

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



الهدف الرئيسي

- إدارة البرامج وتطوير المهارات



اسم المشروع

- إدارة البرامج وتطوير المهارات Training &) (Development

١. تخطيط المشروع (تحديد الرؤية)

1

اسم المشروع

- إدارة البرامج وتطوير المهارات (Development)

2

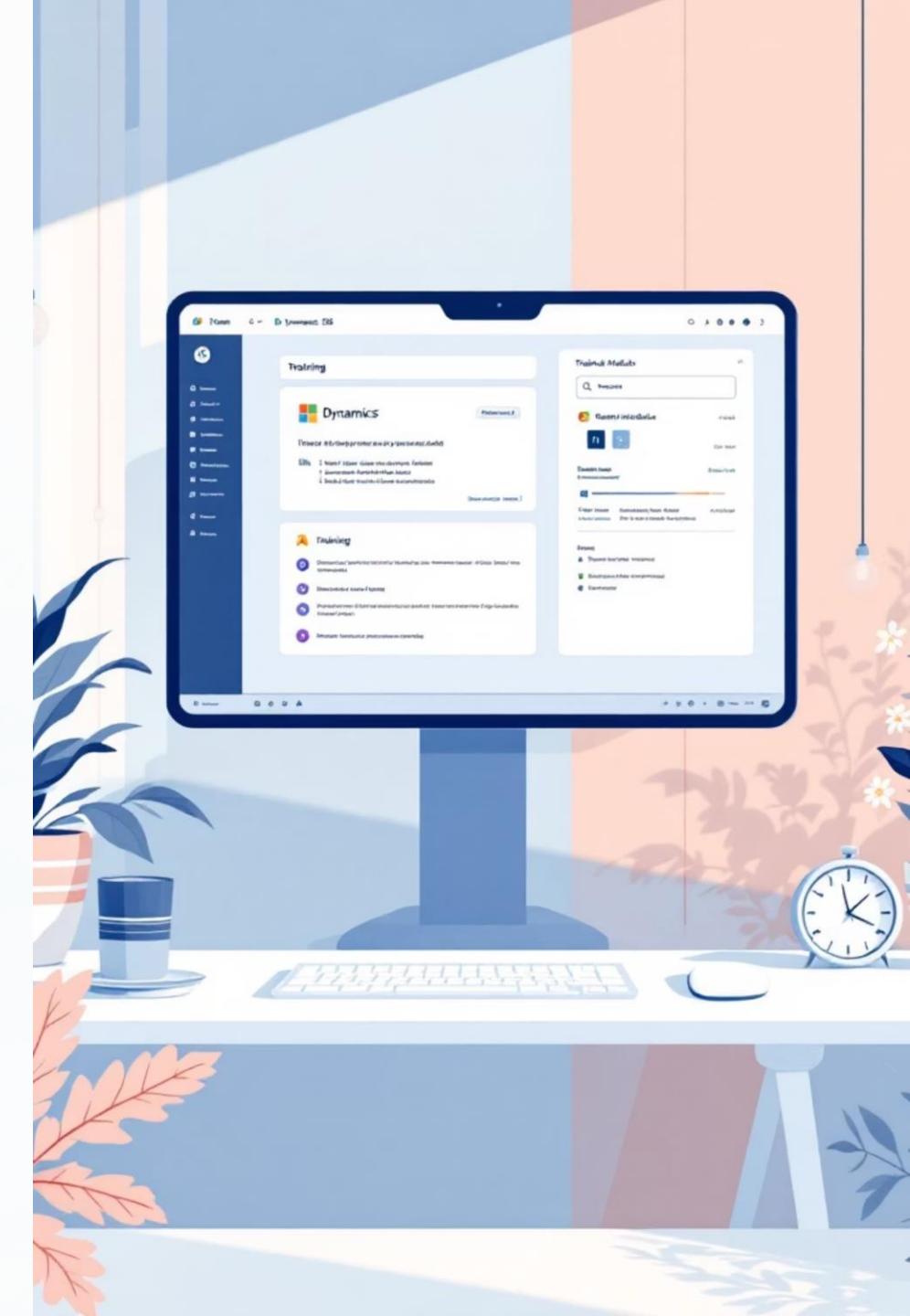
الهدف الرئيسي

- إدارة البرامج وتطوير المهارات

3

النظام المستخدم

- 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

(إنشاء الدورات التدريبية والجدوال 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 تكلفة التدريب)

Analyze financial aspects and optimize training budget allocation.

أمثله على البرامج (برنامج إدارة المخزون وفق نظام ERP)

2. Stakeholder Analysis

تحليل أصحاب المصلحة

يُعد التحليل الشامل لأصحاب المصلحة أمراً بالغ الأهمية لنجاح مشروع التدريب والتطوير لدينا. ويشمل ذلك تحديد جميع الأفراد أو المجموعات التي قد تؤثر في المشروع أو تتأثر به، وفهم اهتماماتهم، والتخطيط لكيفية إشراكهم بفعالية.



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 ومحركات 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

فوج عاليه / اهتمام عالي - Manage Closely

مدير إدارة التدريب والتطوير



الدور والمسؤوليات

يشترف على تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقديم 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



متلقي 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

إيقاعهم على اطلاع دوري بتطورات البرامج والتائج والفوائد المتحققة

أصحاب المصلحة الثانويون

قوة متوسطة / اهتمام عالي - 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

إرضاؤهم وتوفير البيانات اللازمة لضمان دعمهم المستمر

استراتيجيات الإدارة الشاملة

الاستراتيجيات الأربع الرئيسية لإدارة أصحاب المصلحة حسب تصنيفاتهم



قوة منخفضة / اهتمام عالي
إيقاؤهم على اطلاع

تواصل منتظم وإعلام بالتطورات والنتائج

مدرباء المخزون، الموظفون والفنانون



قوة عالية / اهتمام عالي
الإدارة عن كثب

إدارة مكثفة ومستمرة مع الحفاظ على رضاهن 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
إرضاؤهم

توفير المعلومات والموارد الازمة 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 "ادارة برامح تطوير المهارات"

تمتد الخطة الإجمالية لـ **10 أسابيع**، وتهدف إلى إنشاء هيكل أساسي للتدريب السنوي والربع سنوي . ينصب التركيز بشكل خاص على برنامج "ادارة 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 الخامسة

إعداد البرامج التدريبية السنوية والربع سنوية
(Core Training Plan)

اسبوعان (4-3)

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 والتقوين في النظام

اربعه اسابيع (9-5)



إدماج البيانات

ضمان تدفق البيانات بسلسة
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 لتقدير فعالية التدريب وتكلفته.
- **تصميم لوحة المعلومات :**
تطوير لوحة معلومات تفاعلية لعرض بيانات التكلفة والفعالية.
- **تحليل البيانات :**
تفسير البيانات لتقديم رؤى قابلة للتنفيذ لتحسين البرامج المستقبلية.



٤ - الأمر الواقع

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**.





مُشَكِّلَة

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