

## Strategies for Excellence in HR Governance

## استراتيجيات التميز في حوكمة الموارد البشرية



### What Will I Benefit?

The overall aim is to enable the trainee to apply effective human resource governance strategies and principles, implement best practices in human resource management in alignment with global standards, and improve transparency, accountability, and compliance. This contributes to achieving organizational excellence and fulfilling the strategic goals of the organization.

### ماذا سأستفيد؟

يهدف البرنامج بشكل عام الى أن يكون المتدرب قادراً على تطبيق استراتيجيات وأسس حوكمة الموارد البشرية الفعالة، وتطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع المعايير العالمية لتحسين الشفافية، والمساءلة، والامتثال، بما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.



### Course Objectives

At the end of this course, the participants should be able to:

- \* Explain the fundamental principles of human resource governance and the importance of applying them to ensure transparency and accountability within the organization.
- \* Ensure the promotion of transparency and accountability in various HR processes such as recruitment, evaluation, and rewards.
- \* Apply governance strategies in recruitment and selection processes to ensure fairness, transparency, and compliance with local and international laws.
- \* Identify and manage potential risks in human resource management and develop effective strategies to mitigate these risks.
- \* Utilize technology, such as Human Resource Management Systems (HRMS) and artificial intelligence, to enhance governance efficiency within the organization.
- \* Promote innovation in the development of HR policies to ensure alignment with technological changes and modern trends in work environments.
- \* Link human resource governance strategies with the strategic goals of the organization to ensure the achievement of organizational excellence.
- \* Analyze and evaluate governance practices in organizations.
- \* Apply fair and effective performance evaluation systems that align with organizational governance.
- \* Design HR governance systems that support organizational strategies and achieve their strategic objectives.

### أهداف الدورة

- في نهاية الدورة التدريبية يجب أن يكون المشاركون قادرين على:
- \* يوضح المبادئ الأساسية لحوكمة الموارد البشرية وأهمية تطبيقها لضمان الشفافية والمساءلة في المؤسسة.
  - \* يضمن تعزيز الشفافية والمساءلة في العمليات المختلفة للموارد البشرية مثل التوظيف، التقييم، والمكافآت.
  - \* يطبق استراتيجيات الحوكمة في عمليات التوظيف والاختيار تضمن العدالة والشفافية والامتثال للقوانين المحلية والدولية.
  - \* يحدد ويدير المخاطر المحتملة في إدارة الموارد البشرية ويطور استراتيجيات فعالة للتخفيف من هذه المخاطر.
  - \* يستخدم التقنية مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) والذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة الحوكمة في المؤسسة.
  - \* يعزز الابتكار في تطوير سياسات الموارد البشرية لضمان توافيقها مع التغيرات التقنية والاتجاهات الحديثة في بيئات العمل.
  - \* يربط استراتيجيات حوكمة الموارد البشرية بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة لضمان تحقيق التميز المؤسسي.
  - \* يحلل ويقيم ممارسات الحوكمة في المؤسسات
  - \* يطبق نظم تقييم أداء عادلة وفعالة تتوافق مع الحوكمة المؤسسية.
  - \* يصمم أنظمة حوكمة الموارد البشرية تدعم الاستراتيجيات المؤسسية وتحقق أهدافها الإستراتيجية.



## Target Audience

Executive managers, HR managers, and department heads, with a primary focus on acquiring best practices in talent initiatives and career development.



## Course Outline

- ▶ **Concept of Human Resource Governance and Its Importance**
  - \* Definition of human resource governance.
  - \* The difference between corporate governance and governance in human resource management.
  - \* Goals of human resource governance.
  - \* The role of human resource governance in ensuring transparency and accountability.
- ▶ **Basic Principles of Human Resource Governance**
  - \* Responsibility, transparency, and accountability.
  - \* Professional ethics in governance.
  - \* Balancing autonomy and control.
- ▶ **Importance of Human Resource Governance in Achieving the Organization's Strategic Goals**
  - \* Linking governance with the organization's strategic goals.
  - \* Implementing effective governance to achieve organizational excellence.
- ▶ **Organizational Structure of Human Resources and Its Role in Governance**
  - \* Designing an organizational structure for human resources that enhances governance and ensures clear division of responsibilities.
  - \* The role of HR leadership in implementing governance strategies.
- ▶ **Performance Management and Accountability**
  - \* Effective performance management strategies and their alignment with Key Performance Indicators (KPIs).
  - \* Accountability through continuous performance evaluation and feedback.
  - \* Standard performance indicators to measure success in implementing governance.
- ▶ **Recruitment and Selection Procedures in Line with Governance**
  - \* Developing transparent and fair recruitment policies.
  - \* Applying governance principles in recruitment and selection processes to ensure equality and compliance.
- ▶ **Managing Risks Associated with Human Resources**

## الفئة المستهدفة

المدرء التنفيذيون، مديرو الموارد البشرية ومدرء الأقسام المتخصصة مع التركيز بشكل رئيسي على اكتساب أفضل الممارسات في مبادرات المواهب والتطوير الوظيفي.

## محتوى الدورة

- ◀ **مفهوم حوكمة الموارد البشرية وأهميتها**
  - \* تعريف حوكمة الموارد البشرية
  - \* الفرق بين الحوكمة المؤسسية والحوكمة في إدارة الموارد البشرية.
  - \* أهداف حوكمة الموارد البشرية
  - \* دور حوكمة الموارد البشرية في تحقيق الشفافية والمساءلة.
- ◀ **المبادئ الأساسية لحوكمة الموارد البشرية**
  - \* المسؤولية والشفافية والمساءلة.
  - \* الأخلاقيات المهنية في الحوكمة.
  - \* التوازن بين الاستقلالية والرقابة.
- ◀ **أهمية حوكمة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة**
  - \* ارتباط الحوكمة بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
  - \* تطبيق الحوكمة الفعالة على تحقيق التميز المؤسسي.
- ◀ **الهيكل التنظيمي للموارد البشرية ودوره في الحوكمة**
  - \* تصميم هيكل تنظيمي للموارد البشرية يعزز الحوكمة ويضمن تقسيم المسؤوليات بوضوح.
  - \* دور قيادات الموارد البشرية في تنفيذ استراتيجيات الحوكمة.
- ◀ **إدارة الأداء والمساءلة**
  - \* استراتيجيات إدارة الأداء الفعالة وتوافقها مع مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).
  - \* المساءلة من خلال تقييم الأداء المستمر والتغذية الراجعة.
  - \* مؤشرات أداء قياسية لقياس النجاح في تطبيق الحوكمة.
- ◀ **إجراءات التوظيف والاختيار بما يتماشى مع الحوكمة**
  - \* تطوير سياسات توظيف شفافة وعادلة.
  - \* تطبيق مبادئ الحوكمة في عمليات التوظيف واختيار الموظفين لضمان المساواة والامتثال.
- ◀ **إدارة المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية**
  - \* أنواع المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية.
  - \* تحديد المخاطر وتقييمها.



- \* Types of risks related to human resources.
- \* Identifying and assessing risks.
- \* Strategies to mitigate potential HR risks.
- ▶ **Legal Compliance and Human Resource Governance**
  - \* Compliance with local and international laws in all human resource processes.
  - \* Effectively applying laws and international standards in human resources.
  - \* Legal risk management strategies within governance.
- ▶ **Ethical Governance and Risk Assessment**
  - \* Organizations' commitment to ethical standards in recruitment and evaluation processes.
  - \* Anti-corruption, anti-discrimination strategies, and ethical safeguards in human resources.
- ▶ **Innovation and Technology in Human Resource Governance**
  - \* Tools and technologies that enhance governance, such as Human Resource Management Systems (HRMS).
  - \* Artificial intelligence in recruitment and evaluation processes.
  - \* Big data systems and analytics to strengthen governance.
- ▶ **Innovating Human Resource Policies**
  - \* Flexible policies and alignment with technological shifts.
  - \* Integrating new technologies like remote work into HR policies.
  - \* Aligning training policies with technological changes.
- ▶ **Human Resource Governance in Changing Work Environments**
  - \* Governance in hybrid work environments (remote and in-person work).
  - \* Challenges in HR management in changing work environments.
  - \* Adhering to governance in multicultural work environments.

- \* استراتيجيات للتخفيف من المخاطر المحتملة في الموارد البشرية.
- ◀ **الامتثال القانوني وحوكمة الموارد البشرية**
  - \* الامتثال للقوانين المحلية والدولية في جميع عمليات الموارد البشرية.
  - \* تطبيق القوانين والمعايير الدولية بشكل فعال في مجال الموارد البشرية.
  - \* استراتيجيات إدارة المخاطر القانونية في سياق الحوكمة.
- ◀ **الحوكمة الأخلاقية وتقييم المخاطر**
  - \* التزام المؤسسات بالمعايير الأخلاقية في عمليات التوظيف والتقييم.
  - \* استراتيجيات منع الفساد والتمييز والضمانات الأخلاقية في الموارد البشرية.
- ◀ **الابتكار والتكنولوجيا في حوكمة الموارد البشرية**
  - \* أدوات وأنظمة التكنولوجيا التي تعزز الحوكمة مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS).
  - \* الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتقييم.
  - \* أنظمة البيانات الضخمة والتحليلات لتقوية الحوكمة.
- ◀ **ابتكار سياسات الموارد البشرية**
  - \* السياسات المرنة والتوافق مع التحولات التقنية.
  - \* دمج تقنيات جديدة مثل العمل عن بُعد في سياسات الموارد البشرية.
  - \* توافق السياسات التدريبية مع التغيرات التقنية.
- ◀ **حوكمة الموارد البشرية في بيئات العمل المتغيرة**
  - \* الحوكمة في بيئات العمل الهجينة (العمل عن بُعد والعمل الحضوري).
  - \* تحديات إدارة الموارد البشرية في بيئات العمل المتغيرة.
  - \* الالتزام بالحوكمة في بيئات العمل متعددة الثقافات.



## Target Competencies

- \* Attracting and on-boarding
- \* Career Development
- \* Analysis
- \* Strategic Thinking
- \* Talent Retention

## الجدارات المستهدفة

- \* الاستقطاب والإلحاق
- \* التطور الوظيفي
- \* التحليل
- \* التفكير الاستراتيجي
- \* الاحتفاظ بالمواهب



## Course Methodology

This training course will be carried out through the use of best practices and the right combination of engaging and purposeful tools such as:

- \* Practical, relevant case studies
- \* Group activities and workshops
- \* Related role plays
- \* Experiential learning
- \* Brain storming
- \* Stimulating mental activities
- \* Engaging team competitions
- \* Suitable training Videos
- \* Presentations
- \* Self-assessments
- \* Learning with Simulations and Games

## منهجية الدورة

سيتم تنفيذ هذه الدورة التدريبية من خلال استخدام أفضل الممارسات ومن خلال اختيار المناسب من الأدوات الهادفة والتفاعلية مثل:

- \* الحالات الدراسية والعملية ذات العلاقة
- \* ورش العمل وأنشطة جماعية
- \* تمثيل الأدوار ذات العلاقة
- \* التعلم التجريبي
- \* العصف الذهني
- \* أنشطة ذهنية محفزة
- \* مسابقات جماعية تفاعلية
- \* الأفلام التدريبية والمقاطع المصورة
- \* العرض التوضيحي
- \* تقييم الذات
- \* التعلم من خلال المحاكاة والألعاب



## Duration

5 Days

25-29/5/2025  
Malaysia – English

5-9/10/2025  
Jeddah - Arabic

## مدة الدورة

5 أيام

2025/10/9-5  
جدة - عربي

2025/5/29-25  
ماليزيا - انجليزي



## Fees

7800 SR  
Fees do not include value added tax

## الرسوم

7800 ريال سعودي  
الرسوم لا تشمل ضريبة القيمة المضافة



## Remarks

Daily snacks & refreshments + lunch meal

## ملاحظات

وجبات خفيفة أثناء الاستراعات + وجبة غداء (يوميًا)