





دورة: البرنامج المتكامل لإعداد وتأهيل أخصائي الموارد البشرية

ال코드	المدينة	الفندق	نهاية التدريب	بداية التدريب	نهاية الدورة - الساعات	لغة الدورة	السعر
HRC-165	إسطنبول (تركيا)	قاعة فندقية	2026-04-20	2026-04-24	25	العربية -	€ 2950

أهداف الدورة التدريبية

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تعريف الاستقطاب والاختيار والدور المهم الذي تلعبه هذه الوظيفة في نجاح المؤسسة
- ذكر الخطوات الرئيسية التي يجب اتباعها لوضع خطة توظيف فعالة ومعرفة أفضل الأساليب والمصادر لجذب المرشحين المؤهلين
- اختيار أنسب التقنيات لتصفية المرشحين وتقديرهم والأخذ بعين الاعتبار قدرة وصلاحية كل منهم
- اختيار وإجراء أنسب نوع من مقابلات الاختيار بحسب تفاوت المرشحين والحالات
- إعداد وإجراء المقابلة السابقة لأي وظيفة شاغرة في المؤسسة
- تنفيذ الاجراءات الصحيحة ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقدير فعالية جهود الاستقطاب
- التعرف على أهمية إستراتيجية التدريب من خلال التوفيق بين التدريب والإستراتيجية وبرنامج تدريب التسويق ضمن المؤسسة والتعاون مع المدراء والمشرفين .
- استعمال الطرق المناسبة للقيام ب "تقدير احتياجات التدريب" (TNA) .
- اختبار أنسب الطرق لاختيار المدربين الداخليين وتوظيف مستشارين خارجيين .
- وصف نجاح التدريب على كافة المستويات - من رد الفعل إلى عوائد الاستثمار .
- تحديد المهارات الإستراتيجية والتكتيكية والإدارية لمهنة التدريب .

المحتوى العلمي للدورة التدريبية

الاستقطاب والاختيار



الاستقطاب مقابل الاختيار

الأدوار والمسؤوليات في كل مرحلة

إدارة العلاقات مع وظائف الموارد البشرية الأخرى

خطط الاستقطاب وتحديد المتطلبات

تحديد الاحتياجات

التخطيط للمراحل المختلفة

أدوار المدراء التنفيذيين

أدوار موظفي الاستقطاب

جمع وتصنيف المعلومات

إصدار تقارير الاستقطاب

إنشاء ملف وظيفي - استخدام المعايير الواجبة والمرغوب فيها

جذب المرشحين

المصادر المختلفة لجذب المرشحين

- ترشيح الموظف لشخص يعرفه
- المرشحين الداخليين
- الإعلان: الإيجابيات والسلبيات



- الإنترن特 والموقع الإلكتروني
- وكالات ومكاتب التوظيف
- المعارض المهنية والجامعات

تصفيية المرشحين و القوائم القصيرة

المعايير الملموسة مقابل المعايير غير الملموسة

استخدام السير الذاتية بأنواعها وطلبات التوظيف لتصفيية المرشحين

التحقق من طلبات التوظيف المقدمة على الإنترنرت

مقابلة المرشحين

مقابلات تصفيية المرشحين والمقابلات المتعلقة ب السير الذاتية

المقابلات الافتراضية

مقابلات اللجان : الإيجابيات والسلبيات

المقابلات المبنية على الكفاءة

اختيار المرشحين

أهمية جمع المعلومات

الملحوظات الموضوعية مقابل غير الموضوعية

القضايا القانونية و الإنصاف



إنشاء ملف شخصي

المعايير التي يجب استخدامها

استخدام مصفوفات القرار في عملية الاختيار

استخدام تحليل التباين في تقييم الكفاءات

قياس جهود الاستقطاب

مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس وظيفة الاستقطاب

معدل الاستجابة لطلبات التوظيف

معدل طلبات التوظيف المؤهلة

معدل التصفية

الوقت اللازم لملء وظيفة شاغرة والوقت اللازم لبدء العمل

معدل قبول العروض

أطر التدريب الإستراتيجية: نظرة عامة

دور قسم التدريب

طرق التوفيق بين الجهود التدريبية والإستراتيجية

برنامج تدريب التسويق ضمن المؤسسة



• التحضير للتدريب

• المبادئ التوجيهية للمادة الترويجية

• نموذج للإعلان عن التدريب

التعاون مع المدرباء والمشرفين

الخطيط والتحضير والعرض والمتابعة مع المدرباء والمشرفين

الأدوار والمسؤوليات

دور أخصائي التدريب في تقييم احتياجات التدريب:

لماذا نحدد احتياجات التدريب؟

عملية تحديد احتياجات التدريب

طرق تحصيل المعلومات: الكمي والنوعي

إيجابيات وسلبيات طرق التحصيل الكمي والنوعي

طرق تحديد احتياجات التدريب

ورشة عمل: تطبيق تحديد احتياجات التدريب

اختيار الخبراء في موضوع التدريب

مؤهلات المدربين الداخليين

عملية اختيار المدربين الداخليين



تدريب المدربين

نموذج التوجيه للمدربين الداخليين

توظيف مستشارين أو مدربين خارجيين

ورقة عمل: معايير تعيين المستشارين

تقييم طلب العرض

مراجعة طلب عرض التدريب

أسئلة التقييم في مقابلة تعيين المستشارين

مراقبة أداء المستشارين عند بداية وخلال وانتهاء التدريب

وصف نجاح التدريب دروس لتعلم كيفية تقييم التدريب

المستويات الأربع للتقييم

ربط مستويات التدريب مع تحليل احتياجات التدريب

ربط مستويات التدريب مع أهداف التدريب التوجيهية

مكونات أهداف التدريب التوجيهية الكاملة

نموذج جاك فيليبس "العائد على الاستثمار"

جدولة تكلفة البرنامج حساب العائد على الاستثمار



كفاءات أخصائي التدريب

تعريف الكفاءة: استعارة مجازية آيسبريرغ

الكفاءة: المكونات والأنواع

الكفاءات الاستراتيجية والتكتيكية

كفاءات الإدارة والتخطيط

خطة التطوير الشخصي



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعرض تقديمي (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصاً لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير.

أوقات البرنامج:

- من الساعة 9:00 صباحاً حتى 2:00 ظهراً في المدن العربية.
- من الساعة 10:00 صباحاً حتى 3:00 ظهراً في المدن الأوروبية والآسيوية.

البرامج التدريبية تتضمن :

- بوفيه يومي يقدم أثناء المحاضرات لضمان راحة المشاركين.



الأكاديمية الس堪динافية للتدريب والتطوير

