



الأاديمية الإسكندنافية
للتدريب والتطوير



دورة: البرنامج المتكامل لإعداد وتأهيل أخصائي الموارد البشرية

| الكود | المدينة | الفندق | البداية | النهاية | السعر | لغة الدورة - الساعات |
|---------|------------------|-------------|------------|------------|--------|----------------------|
| HRC-165 | نيويورك (أمريكا) | قاعة فندقية | 2025-05-26 | 2025-05-30 | € 6950 | العربية - 25 |

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 وتقييمهم والأخذ بعين الاعتبار قدرة وصلاحيه كل منهم
- اختيار وإجراء أنسب نوع من مقابلات الاختيار بحسب تفاوت المرشحين والحالات
- إعداد وإجراء المقابلة السابرة لأي وظيفة شاغرة في المؤسسة
- تنفيذ الاجراءات الصحيحة ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم 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 "تقييم احتياجات التدريب" (TNA) .
- اختبار أنسب الطرق لاختيار المدربين الداخليين وتوظيف مستشارين خارجيين .
- وصف نجاح التدريب على كافة المستويات - من رد الفعل إلى عوائد الإستثمار .
- 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 لل مراحل 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



- الإنترنت والمواقع الإلكترونية
- وكالات ومكاتب التوظيف
- المعارض المهنية والجامعات

تصفية المرشحين و القوائم القصيرة

المعايير الملموسة مقابل المعايير غير الملموسة

استخدام السير الذاتية بأنواعها وطلبات التوظيف لتصفية المرشحين

التحقق من طلبات التوظيف المقدمة على الإنترنت

مقابلة المرشحين

مقابلات تصفية المرشحين والمقابلات المتعلقة ب السير الذاتية

المقابلات الافتراضية

مقابلات اللجان : الإيجابيات والسلبيات

المقابلات المبنية على الكفاءة

اختيار المرشحين

أهمية جمع المعلومات

الملاحظات 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 المدراء والمشرفين

التخطيط و التحضير والعرض والمتابعة مع المدراء والمشرفين

الأدوار والمسؤوليات

دور أخصائي التدريب في تقييم احتياجات التدريب:

لماذا نحدّد 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 الأربعة 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 الإستثمار"

جدولة تكلفة البرنامج حساب العائد على الإستثمار



كفاءات أخصائي التدريب

تعريف الكفاءة: استعارة مجازية آيسبيرغ

الكفاءة: المكونات والأنواع

الكفاءات الاستراتيجية والتكتيكية

كفاءات الإدارة والتخطيط

خطة التطوير الشخصي



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد تعتمد أساليب حديثة في مجال التدريب وتطوير المهارات وتعزيز كفاءة تطوير الموارد البشرية. تضمن الأكاديمية تقديم تجربة تدريبية شاملة تشمل ما يلي:

• المحاضرات النظرية:

◦ نقدم المعرفة من خلال عروض تقديمية متقدمة مثل البوربوينت والمواد المرئية مثل الفيديوهات والأفلام القصيرة.

• التقييم العلمي:

◦ نقيم مهارات المتدربين قبل وبعد الدورة لضمان تطورهم.

• العصف الذهني والتفاعل:

◦ نشجع على المشاركة الفعالة من خلال جلسات العصف الذهني وتطبيق المفاهيم من خلال تمثيل الأدوار.

• الحالات العملية:

◦ نقدم حالات عملية تتوافق مع المحتوى العلمي واحتياجات المتدربين في مجالاتهم الخاصة.

• التقييم النهائي:

◦ التقييم النهائي في نهاية البرنامج لتقييم استيعاب المعرفة.

• المواد التعليمية:

◦ يتم توفير المواد العلمية والعملية للمشاركين على وسائط متعددة مثل ورق مطبوع وأقراص سي دي أو أجهزة الفلاش ميموري

• تقارير الحضور والنتائج:

◦ نقوم بإعداد تقارير حضور مفصلة للمشاركين ونقدم تقييماً شاملاً للبرنامج.

• المحترفين والخبراء:

◦ يتم إعداد المحتوى العلمي للبرنامج بواسطة أفضل الأساتذة والمدرسين في مجموعة متنوعة من التخصصات.

• شهادة اتمام مهنية:

◦ يتم منح المتدربون شهادة اتمام مهنية تصدر عن الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة



السويد، ويمكن التصديق عليها من الخارجية السويدية برسوم اضافية.

• **أوقات عقد الدورات التدريبية:**

◦ تعقد البرامج التدريبية من الساعة 10:00 صباحاً حتى الساعة 2:00 بعد الظهر، وتتضمن فترات استراحة لتناول القهوة خلال المحاضرات.



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير

English Courses +46700414979 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianscademy.net

Timmermangatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden