



الأاديمية الإسكندنافية  
للتدريب والتطوير



# دورة: إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي وتطبيقات الفكر المعاصر في ظل المتغيرات العالمية

| الكود   | المدينة       | الفندق      | البداية    | النهاية    | السعر  | لغة الدورة - الساعات |
|---------|---------------|-------------|------------|------------|--------|----------------------|
| HRC-872 | جنيف (سويسرا) | قاعة فندقية | 2025-01-20 | 2025-01-24 | € 5450 | العربية - 25         |

## أهداف الدورة التدريبية

تواجه إدارة الموارد البشرية - شأنها شأن عناصر العملية التنموية الأخرى - تحديات كثيرة مع دخول الألفية الثالثة والاتجاه السريع نحو آفاق العولمة الرحبة. وفي العصر الحديث وفي ظل المتغيرات العالمية السريعة أو المفاجئة، تركز الدراسات والبحوث المتخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية على تفعيل الطاقات البشرية في هذا المجال الحيوي من خلال التخطيط السليم واستيعاب المتغيرات العالمية، ومواءمة النظم الإدارية العصرية من خلال البرامج التطبيقية وبرامج التأهيل العملية. ولنتعرف على طبيعة هذه التحديات، والتوقعات التي ينتظرها خبراء إدارة الموارد البشرية سنستعرض في هذا البرنامج أهم الاستشرافات المستقبلية لواقع إدارة الموارد البشرية وأهم التحديات التي قد تعترض إدارة الموارد البشرية في المرحلة القادمة. ويهدف البرنامج عن طريق التفاعل والمشاركة وتبادل الخبرات بين المشاركين والمدرّب من خلال ورش العمل التدريبية والتمارين الجماعية اليومية وذلك باستخدام نماذج وأدوات تجعل التدريب عملية مكتملة، بحيث يكون المتدرب قادراً في نهاية البرنامج على تطبيق ووضع استراتيجيات عملية وفعالة لتخطيط الموارد البشرية قابلة للتطبيق في إطار واقع المنظمات المعاصرة. وتزويد المشاركين بالمفاهيم والأساليب العلمية الحديثة في مجالات إدارة الأفراد وتنمية مهاراتهم في ممارسة وتطبيق نظمها وسياساتها بفعالية باستخدام نظم المعلومات والتعرف على الأدوار الجديدة للموارد البشرية والتزود بالأساليب المعاصرة لتحسين إنتاجية الموارد البشرية لدعم الميزة التنافسية والاستفادة من تطبيقات منهج الديكام لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الوصف الوظيفي. والتعرف على بعض المعايير الدولية المستخدمة لقياس فاعلية التدريب المبني على الجدارات والتدريب على أسس تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وإعداد الصف الثاني في المؤسسات. والتمكن من عملية إدارة وتقويم الأداء وربطها بأهداف واستراتيجيات المؤسسة



## المستهدفون من الدورة التدريبية

- مدراء الموارد البشرية
- مدراء التدريب والتطوير الوظيفي
- مدراء التنمية البشرية
- مدراء شؤون الأفراد
- نواب الرئيس للموارد البشرية
- مدراء تخطيط القوى العاملة
- مدراء شؤون الموظفين
- أخصائيو الموارد البشرية.
- أخصائيو التنظيم والتدريب.

## المحتوى العلمي للدورة التدريبية

### إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي وتطبيقات الفكر المعاصر

- التحول الاستراتيجي للموارد البشرية من التقليدية الى الاستراتيجية
- عرض لقوى التأثير الاستراتيجي التي أدت الى هذا التحول
- الأدوار الجديدة للموارد البشرية) الدور التنفيذي- الدور الاستشاري- الدور الاستراتيجي)
- تجارب عالمية لمؤسسات تمكنت من التعامل مع الأزمة المالية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية.
- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية المعاصرة.

### المفاهيم والتطبيقات المعاصرة لإدارة رأس المال البشري

- ماهية رأس المال البشري و ماذا يعني.
- الأهداف الرئيسية لإدارة رأس المال البشري.



- آليات وأدوات تعظيم وزيادة قيمة رأس المال البشري في المؤسسة.
- المبادئ الثلاثة الرئيسية التي تعتمد عليها فلسفة إدارة رأس المال البشري.
- الأساليب المعاصرة لتحسين إنتاجية الموارد البشرية لدعم الميزة التنافسية.
- أسس رصد وتحديد قدرات التميز البشري وآليات ترشيدها واستثمارها .

### الإدارة المعاصرة للموارد البشرية

- العملية المعاصرة للموارد البشرية.
- الوظائف الإدارية لمدير الموارد البشرية.
- المهارات الإدارية اللازمة لمسؤولي الموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية: الأهمية – الأهداف – الوظائف.

### سياسات الموارد البشرية

- تنظيم إدارة الموارد البشرية.
- تخطيط الموارد البشرية.
- تحليل وتوصيف الوظائف.
- الاختيار والتعيين.
- مقابلات الاختيار.
- التناوب الوظيفي – توسيع واثراء الوظيفة.
- الدافعية للعمل.
- الترقية.
- تقييم الموارد البشرية
  - تحليل مفهوم تقييم الموارد البشرية
  - مبادئ وقواعد تقييم الموارد البشرية.
  - البيانات المستخدمة لتقييم الموارد البشرية.



## المفاهيم المعاصرة لتطبيقات التدريب المبني على الجدارات

- المفاهيم الأساسية للتدريب المبني على الجدارات.
- تطبيقات منهج الديكام DACUM لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الوصف الوظيفي.
- تحديد العناصر الأساسية للجدارات.
- ترتيب وتقييم الجدارات ومستوياتها المختلفة.
- العلاقات الأساسية بين الوصف الوظيفي والجدارات
- الخطوات الأساسية لتصميم البرامج التدريبية المبنية على الجدارات- نموذج وليام بلانك
- بعض المعايير الدولية المستخدمة لقياس فاعلية التدريب المبني على الجدارات.

## أسس تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وإعداد الصف الثاني

- الفوائد والمزايا التي تعود على المؤسسات من تخطيط وتنمية المسارات الوظيفية للعاملين.
- عناصر تخطيط المسار الوظيفي والعوامل المؤثرة في اختياره.
- مراحل تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للعاملين.
- مشكلات تخطيط وتنمية المسار الوظيفي.
- الأدوار المختلفة في تنمية المسار الوظيفي.
- التخطيط المتعاقب وإعداد الصف الثاني- الاستخلاف الوظيفي
- عرض لتجارب بعض المؤسسات العالمية في إعداد نظم تخطيط المسار الوظيفي وإعداد الصف الثاني.

## نظم تطبيق إدارة وتقويم الأداء:

- أسس وأساليب إدارة وتقويم الأداء وربطها بأهداف واستراتيجيات المؤسسة.
- الخطوات الأساسية لإدارة وتقويم الأداء من تخطيط الأداء الى تطبيق نظم المكافآت والتحفيز
- الربط بين إدارة وتقويم الأداء والمسار الوظيفي: المفهوم والخطوات والتطبيقات.
- أسس وقواعد وضع معايير ومعدلات ومؤشرات الأداء في بيئة العمل.



- أسس تحليل مشاكل أداء العاملين المتطور: نموذج ميجر وبايب.
- أسس ربط إدارة وتقويم الأداء بعملية تحسين وتطوير الأداء.
- عرض لنموذج تكنولوجيا تحسين الأداء البشري وتطبيقاته ومعاييره العلمية والعملية

## نظم المعلومات والأنظمة المعلوماتية

- مفهوم تكنولوجيا المعلومات
- تحقيق الميزة التنافسية لتكنولوجيا المعلومات.
- ملاحقة التغيير في نظم التكنولوجيا.
- النظر الى تكنولوجيا المعلومات المناسبة لمؤسستك.
- اعداد الموظفين لتكنولوجيا المعلومات.
- المكونات المادية.
- المكونات البرمجية
- تنظيم البيانات.
- حزمة البرمجيات الإدارية.
- حزمة برمجيات الموارد البشرية.
- حالات وورش عملية
- تقييم وختام الدورة



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