



A large, semi-transparent white diagonal shape covers the left side of the page, containing a stylized graphic of a building with three stars above it. To the right of this white area is a vertical blue bar. At the top of this blue bar is the same shield logo as the header. Below the logo, the text "الأكاديمية الإسكندنافية" (Scandinavian Academy) is written in white Arabic script, followed by "للتدريب والتطوير" (Training and Development) in smaller white text.

Mobile : 0046700414959 | Mobile : 0046700414959 | phone : 0046114759991

Email : [info@scandinavianacademy.net](mailto:info@scandinavianacademy.net) | Web site : <https://scandinavianacademy.net>

location : Sweden - Norrköping - Timmervansgatan100 | P.O.BOX : 60359



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

ال코드	المدينة	الفندق	بداية التدريب	نهاية التدريب	السعر	لغة الدورة - الساعات	العربيه - 25
HRC-872	ONLINE	ONLINE	2027-01-18	2027-01-22	€ 1750		

## 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، ومواهمة النظم الإدارية العصرية من خلال البرامج التطبيقية وبرامج التأهيل العملية. ولننعرف على طبيعة هذه التحديات، والتوقعات التي ينتظرها خبراء إدارة الموارد البشرية سنسنترض في هذا البرنامج أهم الاستشرافات المستقبلية لواقع إدارة الموارد البشرية وأهم التحديات التي قد تتعارض إدارة الموارد البشرية في المرحلة القادمة. ويهدف البرنامج عن طريق التفاعل والمشاركة وتبادل الخبرات بين المشاركين والمدرس من خلال ورش العمل التدريبية والتمارين الجماعية اليومية وذلك باستخدام نماذج وأدوات تجعل التدريب عملية مكتملة، بحيث يكون المدرس قادرًا في نهاية البرنامج على تطبيق ووضع استراتيجية عملية وفعالة لخطيط الموارد البشرية قابلة للتطبيق في إطار واقع المنظمات المعاصرة. و تزويid 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 انتاجية 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 أساس تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وإعداد الصنف الثاني في المؤسسات. والتمكن من عملية إدارة وتقدير 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 انتاجية 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 الالزامية لمسؤولي الموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية: الأهمية – الأهداف – الوظائف.

### **سياسات الموارد البشرية**

- تنظيم إدارة الموارد البشرية.
- تحطيط 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 وتقدير الجدارات ومستوياتها المختلفة.
- العلاقات الأساسية بين الوصف الوظيفي والجدارات
- الخطوات الأساسية لتصميم البرامج التدريبية المبنية على الجدارات-نموذج ولIAM بلانك
- بعض المعايير الدولية المستخدمة لقياس فاعلية التدريب المبني على الجدارات.

## أسس تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وإعداد الصنف 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 الصنف الثاني-الاستخلاف الوظيفي
- عرض لتجارب بعض المؤسسات العالمية في إعداد نظم تخطيط المسار الوظيفي وإعداد الصنف الثاني.

## نظم تطبيق إدارة وتقويم الأداء:

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



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

### نظم المعلومات والأنظمة المعرفية

- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

- تحقيق الميزة التنافسية لتقنولوجيا المعلومات.

- ملاحقة التغيير في نظم التكنولوجيا.

- النظر الى تكنولوجيا المعلومات المناسبة لمؤسسة.

- اعداد الموظفين لتقنولوجيا المعلومات.

- المكونات المادية.

- المكونات البرامجية

- تنظيم البيانات.

- حزمة البرمجيات الإدارية.

- حزمة برمجيات الموارد البشرية.

- حالات وورش عملية

- تقييم وختام الدورة



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

English Courses +46700414979 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianacademy.net

Timmermansgatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden