



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 | Web site : <https://scandinavianacademy.net>

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



دورة: المعايير المتقدمة في إدارة وتحطيط وإعداد اللائحة الداخلية لسياسات الموارد البشرية

ال코드	المدينة	الفندق	نهاية التدريب	بداية التدريب	لغة الدورة - الساعات	السعر
HRC-142	دبلن (أيرلندا)	فاعة فندقية	2026-11-13	2026-11-09	العربية - 25	€ 5450

المقدمة العامة للدورة التدريبية

عالم سريع التغير تحولت سمات المنظمة المعاصرة الفاعلة. من منظمة تقليدية ذات هيكل تنظيمي هرمي إلى منظمة أرشق ذات هيكل تنظيمي مفلطح وشبكي حيث تتشابك وتكامل جهود فرق العمل. ومن منظمة ذات تضم إدارات تعمل كجزر منعزلة، إلى منظمة تعمل بروح الفريق فتضم فرق عمل متكاملة في تخصصاتها، ومحفزة في أعمالها. ومن منظمة تعمل بالتجربة والخطأ إلى منظمة متعلمة تعمل بالتعلم من تجاربها ومن تجارب المنظمات الرائدة. منظمة تقوم على عاملين ومديرين لديهم دوافع ذاتية للتعلم واكتساب المعرفة. ومن منظمة تعتمد على مركزية القرار إلى منظمة تعمل باللامركزية. ولاشك أن هذه التحولات في طبيعة وتوجهات المنظمات، تقوم على نوعية وخصائص مواردها البشرية. إذ أن الموارد البشرية متواضعة التعليم محدودة التدريب وفقيرة في إدارتها لا يمكن أن تساعد على تهيئة منظمة فاعلة قادرة على الاستمرار في بيئة متزايدة التنافس، لذا نقدم لك دورة مميزة تعمل على تطوير مهارة ومهارات الموارد البشرية.

أهداف الدورة التدريبية

- اكتساب المشاركيين القدرة على تطوير الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري.
- التعرف علىأحدث آليات وسائل عمل الموارد البشرية والتعرف على أفضل الممارسات في تنمية وتطوير الموارد البشرية.
- الأهمية الاستراتيجية لتحطيط الموارد البشرية
- المبادئ الأساسية لإدارة الموارد البشرية



- إعداد اللائحة الداخلية لسياسات إدارة الموارد البشرية
- منظومة إدارة الموارد البشرية
- التغيرات التي تزيد من أهمية سياسات الموارد البشرية
- مجالات الاهتمام الخاصة بتطوير وتنمية الموارد البشرية
- صعوبة وضع اللائحة الداخلية لسياسات الموارد البشرية
- سياسات التوظيف والتعيين
- إكساب المشاركين والمشاركات بالمعلومات الأساسية حول نماذج التميز المطبقة في عمليات التطوير.
- تحديد الاحتياجات الأساسية لتطبيق التطوير المصاحب لنظم الأيزو والجودة الشاملة.
- تصميم الدورات التدريبية وفقاً للأساليب العلمية.
- تصميم الدورات وتحديد ولمراكم التدريبية بشكل علمي سليم يضمن تحقيق التميز من خلال العاملين بإدارة الموارد البشرية وفقاً للأساليب العلمية.
- التعرف على الأساليب الحديثة في تهيئة الهيكل التنظيمي كخطوة أساسية من خطوات التطوير والتميز التنظيمي.

المحاور العلمية للدورة التدريبية

المداخل والمفاهيم المتقدمة والحديثة في الموارد البشرية وشئون الموظفين

- ملامح المنظمة المعاصرة
- الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية.
- دور إدارة الموارد البشرية.
- أساسيات وأنشطة الموارد البشرية
- رأس المال الفكري.
- أهمية إدارة الموارد البشرية.
- مبادئ أساسية لإدارة الموارد البشرية



• أهم التحولات في ممارسات إدارة الموارد البشرية.

- مقدمة
- منظومة إدارة الموارد البشرية
- المفهوم والأهمية
- مداخل تطور إدارة الموارد البشرية

خطوات الاختيار والتعيين

- المفهوم والأهمية
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية.
- طرق التعامل مع الطلب والعرض من العمالة في حالات الفائض والعجز.
- الأسس الموضوعية لتحديد أنواع الوظائف المطلوبة.
- استخدام معايير المصداقية والثبات في اختيار العاملين
- تحليل مقاييس العائد من التوظيف.
- معايير قياس الإنتاجية والتكلفة للعاملين.
- الطرق المتقدمة في قياس معدل دوران العمالة.
- الخطوات العلمية لعملية الاختيار والتوظيف
- منظومة التوظيف
- المقابلات الشخصية
- سياسات الاختبارات

تخطيط الموارد البشرية

- أهمية تخطيط الموارد البشرية.
- أهداف تخطيط الموارد البشرية.
- من المسئول عن تخطيط الموارد البشرية.



- هيكل بيانات تخطيط الموارد البشرية.
- مراحل تخطيط القوى العاملة
- أساليب مراجعة الموارد البشرية وخرائط الإحلال
- التنبؤ بالاحتياجات من العمالة.
- الأساليب المتقدمة في التنبؤ بالمعرض من العمالة
- الأطر المتكاملة لخطط الموارد البشرية.

تحليل ووصف الوظائف

- تحليل الوظائف.
- مراحل تحليل الوظيفة.
- أساليب تحليل الوظيفة.
- تصنيف وتقسيم الوظائف.
- استخدامات تحليل وصف الوظائف.
- عناصر بطاقة الوصف الوظيفي.
- نظم ومعايير الأيزو الواجب توافرها في وظيفة تحليل ووصف الوظائف.

مهارات التقويم الوظيفي

- ترشيد عملية التخطيط
- التغييرات التي تزيد من أهمية تخطيط سياسات الموارد البشرية
- التأثير التكنولوجي على تخطيط وتنمية الموارد البشرية
- العناصر الهامة في تخطيط وتنمية الموارد البشرية
- مجالات الاهتمام الخاصة بتخطيط وتنمية الموارد البشرية

إعداد اللائحة الداخلية لسياسات الموارد البشرية



- المفهوم والأهمية
- سياسات الموارد البشرية
- مجالات وأنشطة الموارد البشرية
- إعداد اللائحة الداخلية لسياسات الموارد البشرية
- صعوبات وضع اللائحة الداخلية لسياسات الموارد البشرية
- كيفية مواجهة صعوبات وضع اللوائح الداخلية للموارد البشرية
- مسؤولية وضع اللوائح الداخلية لسياسات الموارد البشرية

مفهوم التدريب الاستراتيجي وأهميته

- مفهوم التدريب الاستراتيجي.
- العلاقة بين التدريب والاستثمار في رأس المال البشري.
- المنهجية الحديثة لعمليات التدريب ومتطلباته.
- الفكر الحديث في التخطيط للتدريب الاستراتيجي.
- المعايير الأساسية لقياس العائد من التدريب الاستراتيجي.
- أدوات تقييم وتقويم العائد على الاستثمار في التدريب الاستراتيجي.

الإبداع وإدارة التميز في التدريب والتطوير

- مكونات العملية الإبداعية.
- طرق تنمية القدرات الإبداعية للعاملين من خلال التدريب.
- الأساليب الحديثة لتدعم فرص الإبداع في العملية التدريبية.
- الاستراتيجيات العلمية لتطبيق العملية الإبداعية في التدريب.
- طرق قياس تطور التدريب من خلال المفاهيم الأساسية للإبداع.
- الجوانب النفسية والسلوكية الإيجابية لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين.



مفاهيم أساسية لتطبيق معايير الجودة

- أهمية الجودة الشاملة.
- الجودة الشاملة ضرورة حتمية كمعيار للقدرة التنافسية.
- الجودة كأسلوب فعال في عمليات التقييم والتقويم.
- الجودة الشاملة كأسلوب علمي وعملي في تحديد معايير الأداء.

معايير الجودة في التدريب الاستراتيجي

- دور الجودة الشاملة في تطوير الأداء الوظيفي.
- منهج التغيير باستخدام "نظريّة كايزن" في تحديد المتطلبات التدريبية.
- تأثير معيار Muda في تخطيط وتنظيم التدريب الاستراتيجي.
- عوامل نجاح عمليات التدريب الاستراتيجي من خلال تطبيق معايير الجودة.
- المعايير الأربع عشر لتوافر شروط الجودة في العملية التدريبية.
- مبادئ "وain" للجودة في تقييم التدريب الاستراتيجي.

التدريب الاستراتيجي وتحقيق الأهداف

- النماذج المتقدمة في تقييم وتقويم التدريب.
- المعايير الأساسية التي يجب توافرها وقياسها في التدريب لتحقيق الأهداف.
- المحاور الجوهرية السبعة في تقييم التدريب لضمان التحسين.
- المبادئ العشرة لـ "توماس" في قياس فاعلية التدريب الإستراتيجي.
- العوامل الرئيسية لتفعيل النشاط التدريبي.
- النصائح السبعة لنجاح التدريب الإستراتيجي وقياس قدرته في تحقيق أهداف المنظمة.

تطبيق نظم التميز الإداري لتطوير الكفاءة والفعالية للموارد البشرية



- علاقة التميز الإداري بالكفاءة والفعالية
- المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها جوانب التميز الإداري.
- منظمة الأداء الإداري المتميز للموارد البشرية.
- كيف يمكن للموارد البشرية تحقيق التميز من خلال تطوير الكفاءة والفعالية.
- معايير التميز المؤسسي الأوروبي لتطوير الكفاءة والفعالية من خلال العنصر البشري.
- ورش وحالات عملية وتطبيقية
- 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