



الموارد البشرية وشؤون الموظفين



الأكاديمية الإسكندنافية
للتدريب والتطوير



دورة: تطوير أنظمة إدارة الموارد البشرية ونظم تحفيز الموظفين

الكود	المدينة	الفندق	البداية	النهاية	السعر	عدد الساعات
HRC-148					€	

المقدمة العامة للدورة التدريبية

إدارة الموارد البشرية هي العلم الذي يركز على العنصر البشري في الإدارة أي العاملين داخل المؤسسة وذلك من أجل الاستفادة من خدماتهم و تحفيزهم لتطوير مهاراتهم ورفع مستوى أدائهم و التأكد من أنهم يطبقون سياسات و استراتيجيات المؤسسة، أي أنها الإدارة المعنية بتحفيز العاملين للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء بفاعلية و كفاءة و الجمع بين المؤسسة و العاملين بداخلها في الاتجاه و المساهمة في الوصول إلى الأهداف المرجوة لكل منهم وكذلك المساهمة في تعظيم حصة المؤسسة في السوق و الحفاظ على استمرارها و بقائها في ظل بيئة العمل التنافسية. وتعمل إدارة الموارد البشرية على استقطاب واختيار وتعيين وتطوير وتقييم العاملين داخل المؤسسة لتحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين فيها من خلال تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين جودة العمل وزيادة كفاءته وفاعليته ورفع مستوى الإنتاج. إدارة الموارد البشرية هي المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات فعند توافر الكوادر البشرية المميزة تتحقق أهم أدوات النجاح وتتوفر البيئة المناسبة للعمل، كما أن إدارة الموارد البشرية لها علاقة مباشرة مع جميع المستويات الإدارية لذلك فهي تدعم الصفات القيادية وتنظم القوانين والإجراءات اللازمة لتفاعل العنصر البشري مع تلك البيئة فلا توجد أي مؤسسة ناجحة بدون إدارة موارد بشرية.

الأهداف العامة للدورة التدريبية

- تهدف هذه الدورة إلى تزويد المشاركين بالمعارف والسياسات والأساليب المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتنمية المهارات لدى المشاركين في التخطيط والتنفيذ لأنظمة وسياسات الموارد البشرية.
- تحديد آليات استقطاب وتحفيز وتنمية وتدريب الموارد البشرية.
- عمل توصيف دقيق للوظائف وتحديد متطلباتها وتخطيط الموارد البشرية.
- تحديد سبل التعامل الفعال مع الموظفين ومنظومة التحفيز والترقيات والخصم وحتى الإقالة.



- تعريف المشاركين بأهم شروط الحوافز والمفاهيم الحديثة للدافعية.
- تعريف المشاركين بأهم أساليب التحفيز ومداخلة ومشكلاته.
- إطلاع المشاركين على دور التحفيز للموظفين في تحويل وتغيير أنماط سلوك الموظفين إيجابياً.
- تزويد المشاركين بالمهارات الإبداعية والتفكير الابتكاري في مجال التحفيز الإداري.

المستهدفون لحضور الدورة التدريبية

- القيادات الإدارية العليا في القطاع العام والقطاع الخاص والمؤسسات والشركات، والمجتمع المدني.
- مدراء ورؤساء أقسام إدارة الموارد البشرية.
- مدراء التدريب.
- مدراء ورؤساء إدارة شئون العاملين.
- مدراء ورؤساء إدارة التطوير الإداري.
- مدراء ورؤساء إدارات الشؤون الإدارية.
- مدراء ورؤساء أقسام تخطيط القوى العاملة.
- مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام.
- أخصائيو التنظيم وأخصائيو تطوير أساليب العمل.
- جميع العاملين داخل إدارات الموارد البشرية والشئون الإدارية وشئون العاملين والتطوير الإداري.

المحتوى العلمي للدورة التدريبية

إدارة الموارد البشرية

- الإطار العام
- العناصر الرئيسية
- المفهوم – الهيكل
- الأهداف – المهام



- التحديات – السمات
- نظم معلومات إدارة الأفراد.
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية
- واجبات الإدارة
- النظام المتكامل
- النشاطات
- الأفكار والافتراضات
- تخطيط الموارد البشرية
- تنمية الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية
- التخطيط الاستراتيجي لمنظومة الموارد البشرية.
- الاختلافات بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية
- مستويات وأهداف إدارة الموارد البشرية
- إدارة شؤون الموظفين وأثرها على التنظيم
- التطور التنظيمي.

تحليل وتوصيف الوظائف

- تحليل الوظائف – المفهوم والاستخدام.
- أساليب جمع البيانات في تحليل الوظائف.
- القواعد الهامة عند استخدام أساليب جمع البيانات الخاصة بالتحليل.
- كيفية إعداد نماذج المقابلة والاستبيان في تحليل وتوصيف الوظائف.
- كيفية إعداد بطاقات وصف الوظائف.

إعادة تصميم نظم عمليات إدارة الموارد البشرية:

- المفهوم



- المرتكزات
- الخطوات
- الإطار العام لعملية إعادة البناء الشاملة
- مزايا الهندرة

تقييم وتقويم الأداء

- طرق ومراحل ومقترحات لتحسين عملية تقييم الأداء
- كيفية وضع مقاييس لمعايير الأداء.
- فوائد واستخدامات بيانات ومعلومات تقييم الأداء الوظيفي.
- منظومة تقييم الأداء الوظيفي.
- طريقة تقييم الأداء التقليدية والحديثة.
- تجربة شركة جنرال إلكتريك في تقييم الأداء.

التدريب والتطوير

- الدور المهم للتدريب في إدارة الموارد البشرية
- أنواع التدريب
- العوامل المؤثرة في نجاح التدريب
- مفهوم ومنهج تحديد الاحتياجات التدريبية

تحليل البيئة التنظيمية

- أسلوب التحليل الرباعي
- استقصاء تشخيص المناخ التنظيمي

تخطيط الموارد البشرية



- المراحل
- المتطلبات
- الطرق

منظومة إدارة الموارد البشرية

- إمكانيات الحسابات الآلية وشبكات المعلومات في إدارة وتنمية الموارد البشرية.
- بناء قواعد بيانات الموظفين باستخدام الحاسب الآلي.
- تطبيقات الحاسب الآلي في تخطيط القوى العاملة.
- استخدام شبكات المعلومات للإعلان عن الوظائف واستقطاب وتقييم المتقدمين لها.
- تجميع تقارير تقييم أداء العاملين إلكترونياً.
- تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب باستخدام الحاسب الآلي.
- تطبيقات عملية على الحاسب الآلي وشبكات المعلومات.

تصميم وإعادة تصميم العمل

- المفهوم
- العناصر

الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

- المعطيات
- العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي
- أشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية
- مؤهلات مدير إدارة الموارد البشرية
- أدوار مدير إدارة الموارد البشرية



تخطيط المستقبل الوظيفي للموارد البشرية

- استراتيجية تخطيط المستقبل الوظيفي للأفراد.
- تخطيط المستقبل الوظيفي للموارد البشرية – الأهمية والمفهوم.
- المدخل الفردي لتخطيط المستقبل الوظيفي للموارد البشرية.
- الإدارة الفعالة للمستقبل الوظيفي.
- المدخل التنظيمي لتخطيط المستقبل الوظيفي للموارد البشرية.

بناء هيكل الرواتب والأجور

- الخطوات
- العوامل
- الزيادات والعلاوات: المفهوم، الأسس

مفهوم وأساليب الدافعية والتحفيز الوظيفي

الدافعية

- مفهوم الدوافع
- أنواع الدوافع
- نظريات الدوافع

التحفيز

- مفهوم التحفيز
- أنواع الحوافز
- أساليب التحفيز
- مداخل التحفيز



- مشكلات التحفيز
- ارشادات في عملية التحفيز
- دليل التحفيز في العمل
- برنامج عملي لتصميم الحوافز

نظرية الحاجات الإنسانية - هرم مازلو (Maslow)

نظرية العاملين (Tow Factor Theory)

الفرق بين التفكير التقليدي والتفكير الإبداعي في مجال تحفيز الموظفين.

العلاقة الإيجابية بين المديرين (القيادة الحافزة) والدوافع.

أهم شروط الحوافز والمفاهيم الحديثة للدافعية.

دور التحفيز للموظفين في تحويل وتغيير أنماط سلوك الموظفين إيجابياً.

الإبداع في الإدارة

- ملامح الإدارة الجديدة
- حالات وورش عملية وتطبيقية
- تقييم وختام الدورة التدريبية



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 تطوّرهم.
- 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 وسائل متعددة مثل ورق مطبوع وأقراص سي دي وأجهزة 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 والمدرّبين في مجموعة متنوعة من التخصصات.
- شهادة اتمام مهنية:
 - يتم منح المتدربين شهادة اتمام مهنية تصدر عن الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد، ويمكن التصديق عليها من الخارجية السويدية برسوم إضافية.
- أوقات البرامج:
 - تعقد البرامج التدريبية من الساعة 10:00 صباحاً حتى الساعة 2:00 بعد الظهر، ويتضمن جلسات بوفيه لتقديم وجبات خفيفة أثناء 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