



## دورات الموارد البشرية وشئون الموظفين

# دورة: الاستراتيجيات المتقدمة في التحليل الوظيفي، إدارة وتطوير الموظفين وتخطيط المستقبل الوظيفي

النوع	المدينة	العنوان	الفندق	نهاية التدريب	بداية التدريب	نهاية التدريب	عدد الساعات	السعر
160	قبرص (لارنكا)	العنوان	فندق	2026-04-13	2026-04-17	25	EUR 5450	العنوان

## المحاور العملية للدورة التدريبية

### إدارة الموارد البشرية

- ماهية إدارة الموارد البشرية
- عوامل ظهور إدارة الموارد البشرية
- تطور إدارة الموارد البشرية
- أهداف الموارد البشرية
- تنظيم إدارة الموارد البشرية
- المفاهيم الأساسية لتطوير وتنمية الموارد البشرية .

### تخطيط الموارد البشرية

- التخطيط الاستراتيجي لخطة الموارد البشرية
- تحليل وتحديد الطلب من الموارد البشرية .
- تحليل وتحديد الغرض من الموارد البشرية .
- مميزات وأهمية تخطيط الموارد البشرية
- تحليل وتوصيف الوظائف
- خطوات عملية التوظيف والاستقطاب



- دور التدريب كوظيفة أساسية لتأهيل العاملين
- دورا دارة الموارد البشرية في تحديد الأجر و الحوافز و المكافآت والجزاءات
- السلوك الإنساني داخل إدارة الموارد البشرية

### **إدارة الموارد البشرية في ظل تطبيق معايير الجودة الشاملة**

- مفهوم إدارة الجودة الشاملة
- معايير إدارة الجودة الشاملة
- العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وإدارة الموارد البشرية
- دوراً لموارد البشرية في تحقيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة
- معايير قياس معايير الجودة الشاملة من خلال إدارة الموارد البشرية

### **هندسة الموارد البشرية**

- تعريف هندسة العمليات الإدارية
- القواعد الرئيسية لتطبيق عملية الهندسة في إدارة الموارد البشرية
- العنصر البشري ودوره الفعال في تطبيق الهندسة
- دور الهندسة في إعادة توزيع مهام الموظفين
- العنصر البشري ودوره الرئيسي في إعادة هيكلة المؤسسة
- أساليب إعداد هيكلة إدارة الموارد البشرية للمؤسسات

### **إعداد وبناء الهيكل التنظيمي**

- معنى الهيكل التنظيمي
- الفرق بين الهيكل التنظيمي ، الهيكل الوظيفي ، الهيكل القطاعي
- خصائص الهياكل التنظيمية
- الخطوات الأساسية لإعداد الهيكل التنظيمي



## المسار الوظيفي

- مفهوم تحليل المسار الوظيفي
- العلاقة بين التحليل الاستراتيجي للموارد البشرية وتحليل المسار الوظيفي
- أهمية تحليل المسار الوظيفي للعاملين والمنظمة
- مسؤوليات تحليل و تطوير المسار الوظيفي
- برامج تطوير المسار الوظيفي
- النظريات المختلفة لتحليل المسار الوظيفي
- إدارة المسار الوظيفي
- النماذج المختلفة لتطوير المسار الوظيفي
- دراسة و تحليل مراحل المسار الوظيفي
- أثر ثقافة المنظمة على إدارة المسار الوظيفي
- كيفية تحقيق التكامل بين أنشطة الموارد البشرية وتحليل المسار الوظيفي
- العلاقة بين تحليل المسار الوظيفي والتميز في الأداء
- العلاقة بين التدريب وتحليل المسار الوظيفي
- كيفية إعداد خرائط الإحلال والتتابع الوظيفي
- إعداد نظام متكامل لتحليل وتطوير المسار الوظيفي

## تصميم الوظيفة

- مفهوم و طريقة تحليل الوظيفة
- كيفية توصيف الوظائف
- إعداد بطاقة الوصف الوظيفي
- تصنيف الوظائف
- الوصف الوظيفي وعملية الاستقطاب والاختيار
- الوصف الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية



- الوصف الوظيفي وتقدير الاداء الفردي
- اغناء الوظيفة
- توسيع الوظيفة

## توصيف وتحليل الوظائف

- تعريف التحليل الوظيفي
- خطوات عمل التحليل الوظيفي:
  - تفحص الشركة وتحديد أنواع الوظائف ومعرفة مدى ملائمة كل وظيفة في الشركة.
  - تحديد الأسلوب المستخدم في جمع المعلومات في عملية التحليل الوظيفي.
  - شرح وتحديد أبعاد التحليل الوظيفي للإدارة والعاملين.
  - تحديد أنواع المعلومات والبيانات المطلوب الحصول عليها.
  - اختيار الوظائف لعمل التحليل.
- جمع البيانات باستخدام طرق تحليل فعالة و معروفة.
- تحضير الوصف الوظيفي. Job Description
- تحديد مواصفات شاغل الوظيفة Job Specification
- أهمية (استخدامات) التحليل الوظيفي:
  - التخطيط الوظيفي
  - التطوير والتدريب
  - التعويض والمكافأة
  - تقييم الأداء والمتابعة الدورية لذلك.

## طرق جمع بيانات التحليل الوظيفي

### أبعاد تحليل الوظائف

- الوصف الوظيفي Job Description



## • المواصفات الوظيفية Job Specifications

### المناخ التنظيمي وتنمية الموارد البشرية .

#### أساليب تطوير الموارد البشرية

- التدريب .
- التفويض .
- التناوب الوظيفي .

### مشكلات العمالة وكيفية مواجهتها ومعالجتها .

#### تخطيط وتنمية المستقبل الوظيفي

- تخطيط المستقبل الوظيفي لإدارة الموارد البشرية .
- المفاهيم الأساسية لخطط المستقبل الوظيفي .
- مراحل وعمليات تخطيط المستقبل الوظيفي .

#### تقييم أداء العاملين

- مفهوم تقييم أداء العاملين و مجالات استخدامه في إدارة الموارد البشرية .
- طرق وأساليب تقييم الأداء .
- مقابلات تقييم الأداء .
- التجربة اليابانية في تنمية الموارد البشرية .
- حالات وورش عملية
- تقييم وختام الدورة



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحد 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 بعروض تقديمية (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.