



جدول الدورات المعتمدة





الاخصائي المعتمد في الموارد البشرية

الاهداف الفرعية:

- زيادة الاهتمام والتركيز على أهمية استخدام التقنيات التكنولوجية في ادارة الموارد البشرية.
- التعريف بأنظمة تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالموارد البشرية
- تزويد المشاركين بطرق وأساليب استخدام الحاسب الالكترونى فى جمع المعلومات وتجهيز المقاييس واستخدام الإحصاء والطرق الكمية فى إعداد وتجهيز خطط التدريب وتقييمها ، وتنمية مهاراتهم فى تطبيق هذه الطرق والأساليب واستخدامها بفعالية .
- تعريف المشاركين بأهمية القانون الإداري و تداخله العضوي في أعمال الإدارة العامة من خلال تنظيمه المباشر لأعمال ادارة الموارد البشرية.
- تمكين المشاركين من معرفة المفاهيم الإدارية القانونية الحديثة.
- التعرف على احدث المستجدات القانونية في مجال إدارة المؤسسات والموارد البشرية.
- تنمية وتأهيل القيادات الإدارية للاستثمار الأمثل في الموارد البشرية بكفاءة وفاعلية لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية المؤسسية.
- تزويد المتدربين بأنجح الممارسات في مجال إدارة القوى العاملة وبالحلول العملية التي تساعد على مضاعفة إنتاجية موظفيهم.
- تمكين المدراء من كشف الطاقات الكامنة للموظفين واستثمارها وتنميتها وتطويرها بشكل علمي فعال.
- التعريف بالتحديدات التي تواجه نظم إدارة الموارد البشرية فى تطبيق الحكومة الإلكترونية وطرق التغلب عليها.
- البعد عن الجانب النظري ودمج أحدث الممارسات العالمية على أرض الواقع.
- تعريف المشاركين على المفاهيم الحديثة لإعداد الخطط التدريبية وتقدير موازنات التنمية البشرية بالمنظمة وربط عمليات التخطيط بسياسات الجودة الشاملة بالمنظمة وإتقان عمليات التحليل والقياس لتطوير التنمية البشرية بالمنظمة.
- الإطلاع على تجارب ناجحة في ادارة الموارد البشرية والتدريب وتكييفها في ظل التطور التكنولوجي المستمر.

من هم المستفيدون من هذا البرنامج:

- مدراء دوائر شؤون الموظفين ومساعدتهم ومدراء دوائر التطوير الوظيفي والموارد البشرية ومساعدتهم الذين يرغبون في تنمية قدراتهم الادارية لمواجهة التحديات المستقبلية وكذلك العاملون في ادارات شؤون الموظفين وادارات التطوير التنظيمي ممن يرغبون توسيع معرفتهم وتعميق تفهمهم لاهداف ومبادئ التطوير الاداري .



المحتويات الأساسية:

البنية الأساسية للموارد البشرية | HRM Infrastructure

- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
- مقدمة : الأدوار الجديدة لإدارة الموارد البشرية في القرن ال ٢١
- رؤية ورسالة وأهداف وقيم إدارة الموارد البشرية
- إعداد وتصميم الهيكل التنظيمي الفعال للمنظمة
- تحليل ووصف الوظائف

تخطيط الموارد البشرية | HR Planning

- مفاهيم تخطيط الموارد البشرية
- التنبؤ بالاحتياجات النوعية والكمية من الموارد البشرية
- مفهوم الطلب والعرض للموارد البشرية
- طرق وأساليب التصرف في حالات العجز أو الفائض في الموارد البشرية
- أمثلة عملية: كيف تقوم بإعداد خطة الموارد البشرية للمنظمة

مفهوم الإمداد بالموارد البشرية | HR Recruitment

- (الاستقطاب والاختيار والتعيين والتوجيه)
- مصادر إمداد المنظمة بالمتقدمين والمؤهلين لشغل الوظائف
- خطوات إنشاء المصدر الدائم للمهارات المطلوبة
- خطوات ومراحل الاختيار
- أسس وأنواع الاختبارات العقلية والجسدية والشخصية
- طرق إجراء المقابلات الموجهة للاختيار والتعيين
- الطرق العلمية لإعداد السيرة الذاتية
- كيفية إصدار قرار التعيين النهائي للموظف الجديد
- إعداد برنامج التوجيه الأولي للموظف الجديد أو التهيئة المبدئية
- أمثلة عملية على كيفية تصميم طلب التوظيف وإرشادات كيفية استخدامه في المقابلات الموجهة

التدريب والتعليم والتنميه | HR Training

- تخطيط التدريب من منظور استراتيجي
- المفاهيم والاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التدريب
- التغير نحو مفهوم "مستشار الأداء" بدلاً من مدير التدريب
- تحديد فجوة الأداء كنقطة انطلاق نحو تحديد الاحتياجات التدريبية
- كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لمدخل التدريب الموجهة بالأداء (P.B.T.)
- كيفية تصميم وتنفيذ برنامج تدريبي
- كيفية تصميم برنامج تدريبي موجه بالأداء



الأجور | HR Compensation

- مفهوم العدالة الداخلية والعدالة الخارجية
- أهم المتغيرات المؤثرة في تحديد معدلات الأجور
- مستوى الأجور الذي تقدمه المنظمة مقارنة بمستوى سوق العمل Payroll level
- خطوات وأساليب تحديد هيكل الأجور والمرتبات الداخلي
- نظم دفع الأجور Payroll systems
- أشكال الأجور Payroll forms
- الحوافز المادية

إدارة و تقييم أداء العاملين | HR Performance Appraisal

- مفاهيم تقييم الأداء و الهدف من عملية تقييم أداء العاملين
- تقييم الأداء أساس لاتخاذ العديد من القرارات في مجال إدارة الموارد البشرية
- أهم القضايا المعاصرة في مجال تقييم الأداء
- مفهوم إدارة الأداء
- العناصر الأساسية لتقييم الأداء
- رسم خطة تقييم الأداء :
- الطرق و الأنواع التقليدية العديدة لتقييم الأداء
- الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين (نظام تقييم أداء العاملين)

الحفاظ على الموارد البشرية والاستقرار الوظيفي | HR Retention

- نظريات الدوافع والاحتياجات الإنسانية
- أدوات وأساليب الدافعية
- الدوافع الإيجابية والسلبية
- أدوات وأساليب التحفيز
- الحوافز المعنوية
- الإدارة الفعالة للحوافز المعنوية
- التصميم المحفز للوظيفة
- الحوافز في بيئة العمل
- العلاقات في بيئة العمل
- الرضا الوظيفي
- الانتماء التنظيمي
- إدارة معدل دوران العمل

ممارسات إدارة الموارد البشرية (التعامل مع الجهات الحكومية) | Work Relation

- قانون العمل
- التأمينات الاجتماعية
- الأمن والسلامة



إستراتيجيات إدارة وتقويم الأداء

- الرؤية المعاصرة لإدارة الأداء
- عرض لنظام إدارة الأداء المعاصر
- الأهداف العامة لإدارة وتقويم الأداء
- المراحل الأساسية لعملية إدارة وتقويم الأداء
- إستخدام بطاقات القياس المتوازن في قياس أداء الأفراد والمؤسسات
- وضع خطط تطوير وتحسين الأداء

تخطيط وتحليل القوى العاملة باستخدام الطرق التكنولوجية الحديثة

- مفهوم إعادة الهيكلة الإدارات عند الانتقال من الأسلوب التقليدي إلى الأسلوب الإلكتروني الحديث
- النماذج العملية في التوظيف الإلكتروني
- أسباب إعادة الهيكلة في ظل التحول إلى الطرق الحديثة

مقاييس إدارة و تنمية الموارد البشرية

- القياس النفسي للقدرات العقلية والسمات الشخصية
- مقاييس جودة الحياة الوظيفية Quality of work Life
- سلسلة القيمة Value chain و سلسلة السببية Causal Chain في الموارد البشرية
- قياس أثر التحول من التدريب و التنمية D&T الى التعلم و التنمية D&L
- مؤشر رأس المال البشري Human Capital Index
- خريطة الجدارات Competency Map
- قياس الأداء في ظل تطبيق نظام الجدارات
- قياس العائد على ممارسات إدارة الموارد البشرية

التخطيط المالي ومتطلبات تقدير وموازنات الموارد البشرية

- المعا صرة لتنمية الموارد البشرية.
- المتعلقة بموازنات الموارد البشرية.
- موازنات الموارد البشرية بموازنة المؤسسة.
- وتحليل الاحتياجات التدريبية.
- مراكز التكلفة التدريبية.
- الفرعي لموازنات التنمية البشرية.



استراتيجيات تكنولوجيا التوظيف في الموارد البشرية

- إدارة التوظيف ودورها في ظل التطور التكنولوجي.
- تخطيط الاحتياجات التوظيف في ظل تحديات العصر.
- تحليل العمل ووصف الوظائف مدخل لرفع مستوى الأداء.
- تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية.
- الإدارة الإستراتيجية الاللكترونية في تنظيم إدارة التوظيف والتطوير الإداري والتنظيمي
- التوظيف الإلكتروني
- مزايا نظام التوظيف الإلكتروني



جدول الدورات المعتمدة

