



جدول الدورات المعتمدة





قائد فريق الموارد البشرية والادارية

مقدمة:

- هنالك مجموعة من المهارات التي لا بد أن تتوفر في مدير إدارة او مسؤول الموارد البشرية و التي هي من أهم المهارات المطلوبة لمدير الموارد البشرية " (القدرة على اتخاذ القرار و تحمل مسؤوليته , القدرة على إيجاد الثقة بينه و بين موظفيه, العمل ضمن فريق , اعتماد أسلوب المشاركة, الأخلاق العالية) كما أضيف لها أيضا " (سعة الاطلاع و الرؤية , القدرة على الاتصال و التواصل مع الموظفين, القدرة على التخطيط و رسم السياسات , معرفة نظام الحوافز و المكافآت , الإقناع , المعرفة التقنية , الإلمام بوظيفة الموارد البشرية, القدرة على التعامل مع الإدارة العليا).
- و بما أن كل واحد من هذه الصفات تعتبر مهارة مهمة بالنسبة لقائد و مدير إدارة الموارد البشرية، تم تصميم هذه الدورة التدريبية قائد فريق الموارد البشرية والادارية - مستوى احترافي لتعزيز مهارات المشاركين وكفاءتهم، لفهم وتطبيق المفاهيم والنظريات الأساسية في قيادة الموارد البشرية والتطوير لتحقيق التميز في أداء مهام عملهم، حتى تكون إدارة الموارد البشرية من أفضل إدارات المنظمة، يقدمون أفضل ما لديهم من اجل العمل و الحفاظ على استدامة التميز والجودة في المنظمة.

أهداف الدورة:

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- شرح المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية (HRM)
- شرح الأدوار الجديدة لإدارة الموارد البشرية الحديثة
- وصف الخطوات المختلفة في دورة التدريب والتطوير
- الكفاءة والقدرة على الاتصال و التواصل مع الموظفين
- شرح أدوار ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية في تصميم وتنفيذ نظام إدارة الأداء
- المفاهيم النظرية والتطبيقية الأساسية في إدارة وقيادة الموارد البشرية والتدريب
- الجدارة والقدرة الإدارية و التعامل مع الإدارة العليا
- المعارف والمهارات المتعلقة بالإدارة الفعالة لعمليات إدارة وتنمية الموارد البشرية والتدريب



الفئات المستهدفة:

- أخصائيو الموارد البشرية والشؤون الإدارية والتدريب والتطوير الوظيفي أو الذين على وشك بدء حياتهم المهنية في هذا المجال. هذه الدورة مفيدة أيضاً للمدراء ذوي الخبرة في مجال الموارد البشرية الذين يرغبون في تعزيز معارفهم ومهاراتهم حول أحدث التقنيات في إدارة وقيادة فريق الموارد البشرية والإدارية.

محتوى البرنامج:

الموارد البشرية ومفهوم استثمار رأس المال البشري:

- المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية
- مفهوم الرأس المال البشري ورأس المال الفكري
- منهجية عمل الموارد البشرية HR Methodology
- دور الموارد البشرية الرئيسي Main Role for HR
- إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز الثقافة المؤسسية

مسؤول الموارد البشرية في المؤسسات:

- الأدوار والمسؤوليات الرئيسية للإداريين العاملين في مجال الموارد البشرية
- نظرة على الوصف الوظيفي لإداري الموارد البشرية
- منصب إداري الموارد البشرية في قسم الموارد البشرية
- المؤهلات المهنية مميزة تنافسية
- كفاءات إداري الموارد البشرية الناجح
- الكفاءات الفنية
- تطور دور مسؤول الموارد البشرية
- شهادات مسؤول الموارد البشرية

عملية التميز في الموارد البشرية:

- الأشخاص لعملية التكامل
- أدوات التميز في الموارد البشرية
- مقدمة إلى Lean

الموارد البشرية والتواصل:

- تعريف التواصل
- التواصل في أقسام الموارد البشرية
- خصائص التواصل الفعال في أقسام الموارد البشرية
- أساليب طرح الأسئلة



الذكاء العاطفي: القاعدة لصقل الكفاءات المهنية للموارد البشرية:

- تعريف الذكاء العاطفي
- الوعي الذاتي والإدارة الذاتية
- أهمية الذكاء العاطفي لخبراء الموارد البشرية
- تطوير كفاءات الذكاء العاطفي
- تطبيقات يومية في بيئة الموارد البشرية

الخطابات العامة والعروض التقديمية:

- الأغراض والأهداف والأنواع المختلفة
- هيكل العروض التقديمية:
- قاعدة العناصر الثلاثة
- هيكل الخطاب الفعال
- النظرة العامة والروابط الانتقالية
- الجوهر أو النقاط الرئيسة
- الملخص والخاتمة
- أسلوب العرض:
- وضعية الجسم، وحركة اليدين، والتواصل البصري، والملابس والمظهر العام

الإقناع والتأثير:

- تعريف الإقناع والتأثير
- دائرتا ستيفن كوفي للتأثير والاهتمام
- التطبيقات العملية للإقناع والتأثير في إدارة الموارد البشرية
- التقنيات المختلفة للتأثير والإقناع
- استخدام أساليب التأثير في مختلف الأوضاع المهنية وإدارة الموارد البشرية

التواصل المهني وإعداد التقارير في أقسام الموارد البشرية:

- أساسيات الكتابة المهنية
- كتابة تقارير الموارد البشرية
- الأخطاء الكتابية الشائعة في مراسلات وتقارير أقسام الموارد البشرية
- أمثلة على تقارير ومراسلات أقسام الموارد البشرية

قياسات وتقارير الموارد البشرية:

- مصطلحات وتقنيات البحوث
- مقاييس الموارد البشرية الأكثر استخداماً
- حساب مقاييس الموارد البشرية:
- مقاييس الاستقطاب



أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل البيئة
- من تحليل SWOT "نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية
- العلاقة بين الاستراتيجية والأداء
- مجالات النتائج الرئيسة للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسة للمؤسسة (KRAs)
- قياس مجالات النتائج الرئيسة للموارد البشرية عبر مؤشرات الأداء الرئيسة KPIs والذكية SMART
- تحويل مؤشرات الأداء الرئيسة KPIs إلى أهداف ذكية SMART
- بطاقة الأداء المتوازن: لمحة عامة

إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة:

- تعريف الكفاءة
- أنواع الكفاءات
- المكونات المختلفة للكفاءة
- عمليات الاستقطاب والاختيار التي تستند إلى الكفاءة
- عمليات التدريب والتطوير التي تستند إلى الكفاءة
- عملية إدارة الأداء التي تستند إلى الكفاءة
- الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة

قياس أداء الموارد البشرية:

- هيمنة نتائج الأعمال على نتائج الموارد البشرية
- الخطوات الخمس لإجراء التحليلات
- قياس الاستقطاب والاختيار
- قياس التعويضات والمزايا
- قياس التدريب والتطوير



جدول الدورات المعتمدة

