

إدارة الموارد البشرية

Human Resources Management

| مدة الجلسة | 3 ساعات | عدد الساعات | 40 ساعة |
|---|---------|-------------|---------|
| البرنامج موجه إلى | | | |
| أصحاب المشاريع و مدراء الموارد البشرية والتنفيذيين و الراغبين بالتمكن من إدارة الموارد البشرية بشكل احترافي. | | | |
| الهدف من هذا البرنامج | | | |
| يهدف هذا البرنامج التدريبي المتقدم الى إكساب المتدربين خبرات عملية تخصصية في مجال ادارة الموارد البشرية تؤهلهم للقيام بأعمال ادارة الموارد البشرية على مستوى عالي من الاحترافية. بما في ذلك أعمال التطوير التنظيمي وتصميم الهياكل التنظيمية وتخطيط القوى العاملة والتحليل الوظيفي والوصف الوظيفي والتدريب والتطوير وإدارة وتقييم الاداء والتعويضات والحوافز.. | | | |
| المرحلة الأولى في إدارة الموارد البشرية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية • رؤية ورسالة وأهداف وقيم إدارة الموارد البشرية • إعداد وتصميم الهيكل التنظيمي الفعال للمنظمة • تحليل ووصف الوظائف | | | |
| تخطيط الموارد البشرية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 | | | |
| المحتوى التدريبي: | | | |
| الاستقطاب والتعيين: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • الاستقطاب والاختيار والتعيين والتوجيه • أسس وأنواع الاختبارات العقلية والجسدية والشخصية • طرق إجراء المقابلات الموجهة للاختيار والتعيين • الطرق العلمية لإعداد السيرة الذاتية | | | |
| التدريب : | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • تخطيط التدريب من منظور استراتيجي • التغيير نحو مفهوم "مستشار الأداء" بدلاً من مدير التدريب • تحديد فجوة الأداء كنقطة انطلاق نحو تحديد الاحتياجات التدريبية | | | |

| | |
|---|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • طرق تحديد الاحتياجات التدريبية الرواتب: • أهم المتغيرات المؤثرة في تحديد معدلات الأجور • مستوى الأجور التي تقدمها المنظمة مقارنة بمستوى سوق العمل • الحوافز المادية إدارة و تقويم أداء العاملين: • مفاهيم تقييم الأداء و الهدف من عملية تقييم أداء العاملين • تقييم الأداء أساس لاتخاذ العديد من القرارات في مجال إدارة الموارد البشرية • العناصر الأساسية لتقييم الأداء طرق الاحتفاظ بالموارد البشرية في المنظمة: • نظريات الدوافع والاحتياجات الإنسانية • الدوافع الايجابية والسلبية • أدوات وأساليب التحفيز • الإدارة الفعالة للحوافز المعنوية • التصميم المحفز للوظيفة • العلاقات في بيئة العمل • الرضا الوظيفي | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. مادة علمية 2. شهادات مصدقة من مجموعة الإدارة العالمية 3. شهادات دولية معتمدة من TUV النمسا | <p>ماذا نقدم</p> |
| <p>Human Resources Management (Advanced)</p> | <p>الشهادة</p> |