MERCURY

الماجستير المصغر في إدارة الموارد البشرية (معتمد)

12 – 16 يوليو 2027

نيويورك (الولايات المتحدة الأمريكية)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الماجستير المصغر في إدارة الموارد البشرية (معتمد)

المرجع: 187920_120532 **التاريخ:** 12 – 16 يوليو 2027 **المكان:** نيويورك (الولايات المتحدة الأمريكية) **الرسوم:** Euro 7200

المقدمة:

تزودك هذه الدورة بمبادئ إدارة الموارد البشرية ورؤية شاملة ومحدثة لدور وأنشطة قسم الموارد البشرية. توفر أحدث الأدوات والتقنيات للإدارة الفعالة للعمل فرصاً لتحديث وتطوير الكفاءة الشخصية. سيعزز المشاركون معرفتهم بالعمليات المتضمنة والأنظمة المستخدمة والمهارات اللازمة للنجاح في إدارة الموارد البشرية الحديثة. سوف يستكشفون الأنشطة الأساسية بين مقابلات التوظيف ومقابلات نهاية الخدمة، وفحص المهارات المطلوبة والأدوار المختلفة لأخصائي الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين.

الفئات المستهدفة:

- أولئك الذين التحقوا مؤخراً بإدارة الموارد البشرية.
- أولئك الذين يرغبون في دخول هذا المجال.
- موظفو إدارة الموارد البشرية الساعين إلى مواكبة الممارسات والاتجاهات الحديثة.
- الموظفون الذين يرغبون في فهم دور ووظيفة الموارد البشرية.
- كل من يجد نفسه في حاجة إلى هذه الدورة ويريد تطوير مهاراته وخبراته.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركين قادرين على:

- فهم النهج الاستراتيجي للإدارة البشرية SHRM.
- وصف دور ووظائف قسم الموارد البشرية.
- فهم موارد الموظفين والتوظيف والمكافآت.
- وصف أفضل الممارسات في العمل مع الموظفين والمساعدة في حل مشاكلهم.
- فهم إدارة الأداء في بيئة متعددة الثقافات.
- فهم فوائد تخطيط الموارد البشرية وأخلاقيات الموارد البشرية كوظيفة فعالة تستجيب للاحتياجات التنظيمية.
- احصل على نظرة عامة أكثر أهمية واستراتيجية لوظيفة الموارد البشرية.
- تطبيق أفضل الممارسات في تعيين الموظفين والتخطيط والتطوير.
- تحسين علاقات العمل والقدرة على مساعدة الموظفين.

الكفاءات المستهدفة:

- إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة.
- التوظيف والاختيار الفعال.
- إدارة الأداء في بيئة متعددة الثقافات.
- تحسين مدخلات التعلم.
- دعم الموظفين الذين يواجهون صعوبات.
- مفهوم وتطور إدارة الموارد البشرية.
- تحليل الأعمال وتوصيفها.
- تخطيط الموارد البشرية.
- الاستقطاب.
- التأهيل والتدريب.
- تقييم الأداء.
- الأجور والتعويضات.
- بيئة العمل.
- صيانة الموارد البشرية.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

محتوى الدورة:

اليوم 1: مقدمة في إدارة الموارد البشرية والمفاهيم الأساسية وتطورها:

1. مفهوم الموارد البشرية.
2. أهمية الموارد البشرية.
3. تعريف إدارة الموارد البشرية.
4. أهمية إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.
5. مراحل تطوير إدارة الموارد البشرية.
6. المستويات الثلاثة لإدارة الموارد البشرية.
7. أدوار إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.
8. أسباب الاهتمام بالدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.
9. مقارنة بين الدور التقليدي والدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.
10. تحول في أدوار إدارة الموارد البشرية من التقليدية إلى الاستراتيجية.
11. التحول في وظائف إدارة الموارد البشرية من التقليدية إلى الاستراتيجية.
12. التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية.
13. أوجه التشابه والاختلاف بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية.
14. من يمارس وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة.
15. التحديات المعاصرة لمديري الموارد البشرية.
16. المزيج الاجتماعي في إدارة الموارد البشرية.
17. ممارسات ووظائف إدارة الموارد البشرية.
18. نموذج لبيئة عمل إدارة الموارد البشرية في المنظمة.
19. تمارين عملية.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

اليوم 2: ممارسات إدارة الموارد البشرية - تصميم الوظيفة، والتحليل، وصف الوظائف، خطوات تحليل الوظيفة، وتخطيط الموارد البشرية:

1. المصطلحات والمفاهيم الأساسية.
2. تحديد تحليل الوظيفة.
3. المسمى الوظيفي.
4. مواصفات الوظيفة
5. لماذا تحليل الوظيفة؟
6. دور وأهمية تحليل الوظيفة.
7. ما هو الغرض من عملية تحليل العمل والأعمال؟
8. خطوات ومراحل تحليل الوظيفة.
9. طرق جمع البيانات والمعلومات.
10. عناصر بطاقة الوصف الوظيفي.
11. مثال على بطاقة الوصف الوظيفي.
12. مفهوم تخطيط الموارد البشرية.
13. ما هي بديهيات عملية تخطيط الموارد البشرية؟
14. تحديد تخطيط الموارد البشرية؟
15. ما هي الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال تخطيط الموارد البشرية؟
16. ما هي المشاكل التي تنشأ عن غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية؟
17. العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية.
18. ما هي البيانات المطلوبة لعملية تخطيط الموارد البشرية؟

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

اليوم 3: تخطيط الموارد البشرية والتوظيف والاختيار والتوظيف:

1. كيف نفهم الخطوات العملية لممارسة تخطيط الموارد البشرية؟
2. أساس تقدير الأعداد المطلوبة من العمال.
3. كيف تضع خطة للموارد البشرية؟
4. النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية.
5. مقارنة الطلب مع العرض التعامل مع الفائض والعجز.
6. خطوات منهجية لوضع خطة الموارد البشرية.
7. حالة عملية.
8. طريقة الإنتاجية.
9. طريقة القيمة المضافة.
10. ماركوف ماتريكس هي أداة للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
11. مفهوم وأهمية الاستقطاب.
12. تستخدم وسائل الجذب في الاستقطاب.
13. متى تلجأ المنظمة إلى تعيين موظفين جدد؟
14. مصادر الاستقطاب.
15. آلية الاستقطاب الداخلي ومزاياها وعيوبها.
16. المصادر الخارجية للاستقطاب ومزاياها وعيوبها.
17. عوامل الاستقطاب.
18. تدريب للإعلان عن وظيفة شاغرة.
19. خطوات الاختيار والتعيين.
20. أنواع المقابلات.
21. تحقق من المراجع.
22. الترشيح لموعد.
23. الفحص الطبي.
24. تدريب عملي.
25. إجراءات التعيين.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

اليوم 4: تدريب وتأهيل الموارد البشرية وتقويم الأداء وطرق وطرق قياس وتقييم أداء العاملين:

1. مفهوم التدريب والتأهيل.
2. ما هو التدريب الإداري؟
3. تحديد التدريب والتأهيل.
4. المبادئ الأساسية لضمان فعالية التدريب الإداري.
5. أهداف عملية التدريب والتأهيل.
6. أهمية وفوائد التدريب.
7. أنواع التدريب على الإدارة.
8. نظام عملية التدريب.
9. إدارة نظام التدريب.
10. دورة حياة التدريب.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

11. مراحل وإجراءات العملية التدريبية.
12. طرق تحديد الاحتياجات التدريبية.
13. مراحل وإجراءات العملية التدريبية.
14. طرق التدريب والتأهيل.
15. ما هي طرق التدريب على الإدارة؟
16. طرق التدريب والتأهيل داخل وخارج مكان العمل.
17. قياس العملية التدريبية في المؤسسات.
18. المفاهيم العامة لتقييم الأداء.
19. المكونات الأساسية لنظام التقييم.
20. أخطاء التقييم.
21. مفهوم تقييم أداء الموظف.
22. فوائد تقييم الأداء.
23. أهداف ووظائف تقييم الأداء.
24. مكونات نظام تقييم الأداء.
25. نظام معلومات الأداء.
26. طرق التقويم الموضوعية.
27. طرق التقويم المقدرة.
28. طرق تقييم الأداء الحديثة.
29. نمط مراكز التقويم.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

اليوم 5: الأجور والتعويضات وتحفيز الموارد البشرية والتطبيع الاجتماعي والتخطيط والتطوير الوظيفي:

1. الفرق بين مصطلح الأجر ومصطلح الراتب
2. طرق تحديد الأجور حسب الإنتاج.
3. تقييم العمل.
4. طرق التقييم الوظيفي غير الكمي.
5. أنظمة الحوافز.
6. مفهوم تحفيزي.
7. محتوى الأنواع الثلاثة للنظريات ، نظرية ماسلو ، نظرية هيرزبرج ، ونظرية الدور. والمقارنة بينهما.
8. نظرية العدل.
9. نظرية التوقع.
10. نظرية تحديد الهدف.
11. نظرية التعزيز.
12. أدوار المدير في فريق العمل.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

13. حالات عملية.
14. التطبيع التنظيمي.
15. التطبيع الاجتماعي.
16. مراحل التطبيع الاجتماعي / مرحلة التطبيع المسبق / الاستباقي.
17. مراحل التطبيع الاجتماعي / مرحلة الاندماج أو مرحلة الاجتماع
18. مراحل التطبيع الاجتماعي / مرحلة الاستقرار أو مرحلة إدارة الدور / العمل
19. طرق التطبيع الاجتماعي
20. محتوى التطبيع الاجتماعي
21. الدور الفعال للفرد العامل في عملية التطبيع الاجتماعي
22. عملية العناية
23. كيف تتشكل علاقة الرعاية وتتغير؟
24. الالتزام التنظيمي مواقف الفرد تجاه المنظمة
25. يتعلق هذا المفهوم بدرجة اندماج الفرد في المنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها
26. لماذا يجب أن تهتم بتعزيز الالتزام التنظيمي؟
27. مداخل تطوير الالتزام التنظيمي.
28. تمارين وأمثلة.
29. ما هو تعريف المسار الوظيفي؟
30. التخطيط الوظيفي وأهميته واستخداماته ومداخله.
31. أنواع المسارات الوظيفية.
32. مراحل تخطيط المسار الوظيفي
33. مراحل المسار الوظيفي
34. نموذج متكامل لمراحل المسار الوظيفي.
35. نموذج التخطيط والتطوير الوظيفي
36. هل تغير مفهوم المسار الوظيفي اليوم عما كان عليه من قبل؟
37. هل المسارات الوظيفية للمرأة تختلف عن مسارات الرجل؟
38. ولكن لماذا تختلف المسارات المهنية للمرأة عن مسارات الرجل؟
39. التدريب العملي والأسئلة.