



التطبيقات المعاصرة في الموارد البشرية

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٢٦ ديسمبر - ٢٠٢٤	كوالالامبور	٣٣٠٠	سجل الآن

التطبيقات المعاصرة في الموارد البشرية

Modern Application in Human Resources

وصف الدورة

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في المنظمات لدورها الكبير في استقطاب القوى العاملة واختيارها، والحفاظ علىها، وتطوير أدائها وتطوير إجراءات وسياسات العمل والإسكان في تنفيذ المسار الوظيفي للموظفين.

وتواجه المنظمات تحديات كبيرة في الاحتفاظ بالعناصر البشرية المؤهلة، وخاصة في ظل المنافسة القوية بين المنظمات وفي العادة للقي القادة الإداريون عبئا كبيرا على إدارة الموارد البشرية لتعديل وتطوير أنظمة وسياسات، وإجراءات ولوائح القوى البشرية، لذلك فإن من الضروري لهدري، وأخصائي الموارد البشرية الاطلاع وهوأكثر كل جديد في مجال الموارد البشرية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة بشكل فعال للحفاظ على القوى العاملة المؤهلة، واستقطاب

كفاءات أخرى إله، وتطور الساسات والإجراءات الخاصة بالعمل، وتطوير أداء الموظفين

تناقش هذه الدورة ألهم الاتجارات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، من خلالها سنتعرف على نظريات ودراسات تساعد العاهلن إله على تحقيق أقصى فعالية مهكنة لإدارة الموارد البشرية

أهداف البرنامج

• إلهدف البرنامج إلى إكساب المشاركون المعرفة التي مهكنهم من تطوير مهاراتهم و ممارساتهم الوظيفية ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية

الفئة المستهدفة

- المهديرون والمسؤولون عن إدارة الموارد البشرية وشئون الموظفين ونوابهم
- أخصائيو الموارد البشرية وشئون الموظفين والمعنيون حديثاً في الوظيفة
- الإداريون الراغبين في تطوير مهاراتهم في إلهذا المجال
- المرشحون لشغل الوظائف أعلاه مستقبلاً

محتوى الدورة

- الإلهوم الأول
- المفاهيم الأساسية في إدارة وتنمية الموارد البشرية وتتضمن
- التكالف والمهاور والنسب والمبادئ والموثرات الدالة على نجاح وفشل إدارة الموارد البشرية
- النهاذج العالمية لإدارة الموارد البشرية
- أهداف إدارة الموارد البشرية
- الجوانب التنظيمية لإدارة الموارد البشرية
- تنظيم الإدارة وهو قفلاً بلن الإدارات الأخرى
- مهام وواجبات الإدارة
- دور العاهلن بالإدارة
- الإدارة الإستراتيجية الحديثة للموارد البشرية وتتضمن
- التخطيط الإستراتيجي
- التحديات التي تواجه الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
- عناصر ومكونات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
- هدي تأثير الإستراتيجية بنوعه العمالة

- تقويم الوظائف الأغراض والخصائص
- تقويم الوظائف وثقافة المنظمة
- عوامل تقويم الوظائف
- أساليب تقويم الوظائف (الأساليب غير التحليلية - الأساليب التحليلية)
- خطوات تقويم الوظائف
- التقويم ومشروع الوظائف عدد تحديد ٥
- التقويم أسلوب اختيار ٥
- التقويم إجراء ٥
- وظائف لكل النسبي الوزن تحديد ٥
- تصنيف الوظائف
- الأهداف الأساسية والهيكلية لتعبئة الوظائف
- قواعد التصنيف / تحديد مجموعات وفئات الوظائف
- مراجعة وإعادة تصنيف الوظائف
- لماذا مراجعة وإعادة تصنيف الوظائف
- العوامل المؤثرة في مراجعة وإعادة تصنيف الوظائف
- تخطيط الموارد البشرية
- تعريف تخطيط الموارد البشرية
- الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال تخطيط الموارد البشرية
- المشكلات الناجمة عن غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية
- العوامل الواجب أخذها بالاعتبار عند البدء بعملية التخطيط
- أهم البيانات اللازمة لعملية تخطيط الموارد البشرية
- البيانات الداخلية
- البيانات الخارجية
- قائمة بيانات تخص الإنتاج والعوامل
- كيف تتم عملية تخطيط الموارد البشرية
- دراسة الموقف الحالي للقوى العاملة المتوفرة
- التنبؤ بالتغيرات المحتملة للأعمال وللعمال في فترة الخط
- الأساليب المتبعة في عملية التنبؤ
- التوفيق بين العرض والطلب
- مخطط توضيحي لخطوات تخطيط الموارد البشرية
- برنامج منجى لتقدير الاحتياجات من الموارد البشرية

- نشاط (التوظيف) الاختبار والتعيين وهو موجه في منظومة إدارة الموارد البشرية
- مفاهوم وأهداف ومفاهيم أساسية للاختبار والتعيين
- خطوات ومراحل عملية الاختبار والتعيين
- دراسة وتحليل المصادر المختلفة للحصول على القوى العاملة المطلوبة
- توصيف الوظائف وعلاقتها بنشاط الاختبار والتعيين وإجراء المقابلات
- أهمية المقابلات الشخصية واستخداماتها المختلفة
- نشاط (التوظيف) الاختبار والتعيين وهو موجه في منظومة إدارة الموارد البشرية
- أنواع المقابلات الشخصية
- المتطلبات اللازمة لإدارة المقابلة
- الإعداد للمقابلة وتقييم المناخ المناسب
- كيفية إدارة الحوار
- فن توجيه الأسئلة وتسجيل وتحليل النتائج
- اختبار عملي في أساليب إجراء المقابلات وفن الأسئلة
- تصورها وتنظيمها وتنفيذ البرنامج التعرفي للعاملين الجدد
- أهمية البرنامج التعرفي و دوره في إبقاء العاملين في المنظمة
- نشاط التدريب وهو موجه في منظومة إدارة الموارد البشرية
- ماهو التدريب
- مفهوم التدريب
- عناصر التدريب
- أهداف وفوائد التدريب التي يمكن قياس العائد منها
- استراتيجيات التدريب
- الاحتياجات التدريبية
- الحصول على موافقة الإدارة
- ضرورة تحليل الاحتياجات التدريبية
- مراحل العملية التدريبية
- الأداء المطلوب والأداء الفعلي
- فوائد تحديد الاحتياجات التدريبية
- المنهج التدريبي
- وضع الخطط التدريبية (تخطيط التدريب)
- الاتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية 2017/16/11

- تقويم التدريب
- تقويم كفاءة خطوات العملية التدريبية
- تقويم تحقيق أهداف التدريب التطبيقية
- مراحل عملية تقويم التدريب
- مرحلة ما قبل التدريب
- مرحلة أثناء التدريب
- قياس تحصيل وأداء المتدربين خلال تنفيذ البرنامج
- تقويم أداء وقدرات المدرب
- التقويم من المتدربين بعد نهاية البرنامج
- تقويم أثر التدريب
- الأجور والمرتبات
- إدارة الرواتب واحتساب الرواتب والأستقطاعات
- أعداد الجداول الخاصة بالرواتب
- كيف تبقى علي الأجور والمرتبات في حدود الميزانية المقررة
- كيف تبقى علي الأجور والمرتبات مناسبة لكسب المنافسة في السوق
- مهاتمة تخطيط وتطوير المسار الوظيفي
- توصيف وتحليل وتقييم وترتيب الوظائف ودوره في تخطيط المسار الوظيفي
- تقويم الأداء ودوره في تخطيط المسار الوظيفي
- التدريب والتنمية ودوره في تخطيط المسار الوظيفي
- وسائل ربط تخطيط القوى العاملة مع المسار الوظيفي والتدريب
- مقومات نظم تخطيط وتطوير المسار الوظيفي
- أساليب تحديد فرص ومسارات الوظائف بالمنظمة
- أساليب تصميم خطط وبرامج تطوير المسار الوظيفي

اليوم الخامس

- علاقات العاملين
- نظام الإقتراحات و الشكاوي
- نظام الحوافز
- نظام (2 Min Lesson)
- وسائل الترفيق للعاملين و تحسين بيئة العمل
- كيف تنهي علاقات طيبة بين الموظفين لتحقيق الإنتهاء الوظيفي
- كيف تتعامل مع الجوانب القانونية في التعيين والترقية ونقل وإنهاء خدمة الموظف
- تقويم أداء العاملين

- مقدمة لمفهوم تقويم أداء العاملين و أثر هذه العملية على أداء العاملين
- الاهداف الحقيقية لعملية تقويم أداء العاملين
- موقع و مكان عملية التقويم من نشاطات الموارد البشرية الاخرى
- الاتجاهات الحديثة في تقويم أداء العاملين
- الازخاء الشائع في عملية تقويم أداء العاملين وطريقة تصحيحها
- مراحل عملية تقويم أداء العاملين و هوام كل مرحله
- الجوانب الايجابية والسلبية في تقويم أداء العاملين بناءً على الادارة بالاهداف
- الجوانب الايجابية و السلبية في تقويم أداء العاملين بناءً على معايير التقدير
- معايير تقويم أداء العاملين
- سمات النموذج المثالي لتقويم أداء العاملين

رسوم الدورة: 4900 ريال سعودي

منهجية التدريب

حلقات النقاش

- العصف الذئني
- مجموعات عمل
- تبادل ادوار
- العرض
- حالات عملية و تطبيقات

00201126467555 

info@bptcenter.com 

www.bptcenter.com 