



التطبيقات المعاصرة في الموارد البشرية

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٠٩ فبراير - ١٣ فبراير ٢٠٢٥	اسطنبول	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 أهم الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، من خلال سنتعرف على نظريات ودراسات تساعد العاملين على تحقيق أقصى فعالية ممكنة لإدارة الموارد البشرية

أهداف البرنامج

• يهدف البرنامج إلى إكساب المشاركين المعرفة التي تمكنهم من تطوير مهاراتهم و ممارساتهم الوظيفية ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية

الفئة المستهدفة

- المدراء والمسؤولون عن إدارة الموارد البشرية وشؤون الموظفين ونوابهم
- أخصائيو الموارد البشرية وشؤون الموظفين والمعنيون حديثاً في الوظيفة
- الإداريون الراغبين في تطوير مهاراتهم في هذا المجال
- المرشحون لشغل الوظائف أعلاه مستقبلاً

محتوى الدورة

- اليوم الأول
- المفاهيم الأساسية في إدارة وتنمية الموارد البشرية وتضمن
- التكليف والمهام 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 وموقفها بالن الإدارات الأخرى
- مهام وواجبات الإدارة
- دور العاملين بالإدارة
- الإدارة الإستراتيجية الحديثة للموارد البشرية وتضمن
- التخطيط الإستراتيجي
- التحديات التي تواجه الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
- عناصر ومكونات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
- مدى تأثير الإستراتيجية بنوعية 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 والمنطلقات 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 الخطأ
- الأساليب المتبعة في عملية التنبؤ
- التوفيق بين العرض والطلب
- مخطط توضيحي لخطوات تخطيط الموارد البشرية
- برنامج منجى لتقدير الاحتياجات من الموارد البشرية

- نشاط (التوظيف) الاختيار والتعيين وهو موجه في منظومة إدارة الموارد البشرية
- مفاهوم وأهداف ومقومات سياسة الاختيار والتعيين
- خطوات ومراحل عملية الاختيار والتعيين
- دراسة وتحليل المصادر المختلفة للحصول على القوى العاملة المطلوبة
- توصيف الوظائف وعلاقتها بنشاط الاختيار والتعيين وإجراء المقابلات
- أهمية المقابلات الشخصية واستخداماتها المختلفة
- نشاط (التوظيف) الاختيار 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
- مفاهوم 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
- مهارة تخطيط وتطوير المسار الوظيفي
- توصيف وتحليل وتقويم 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 تنمي علاقات طيبة بين الموظفين لتحقيق الإنتهاء الوظيفي
- كيف تتعامل مع الجوانب القانونية في التعيين والترقية ونقل وإنهاء خدمة الموظف
- تقويم أداء العاملين


- مقدمة لهفوم تقوم أداء العاملين و أثر هذه العمالة على أداء العاملين
- الاهداف الحقيقية لعملية تقوم أداء العاملين
- موقع و مكان عمل التقوم من نشاطات الموارد البشرية الاخرى
- الاتجاهات الحديثة في تقوم أداء العاملين
- الازياء الشائعة في عمل تقوم أداء العاملين وطريقة تصديقها
- مراحل عمل تقوم أداء العاملين و هوام كل مرحله
- الجوانب الايجابية والسلبية في تقوم أداء العاملين بناءً على الادارة بالاهداف
- الجوانب الايجابية و السلبية في تقوم أداء العاملين بناءً على معيار التقدير
- معيار تقوم أداء العاملين
- سمات النموذج المثالي لتقوم أداء العاملين

رسوم الدورة: 4900 ريال سعودي

منهجية التدريب

حلقات النقاش

- العصف الذهني
- مجموعات عمل
- تبادل ادوار
- العرض
- حالات عمالة و تطبيقات

00201126467555 

info@bptcenter.com 

www.bptcenter.com 