مركز الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب

دورة: البرنامج المتكامل لإعداد وتأهيل أخصائي الموارد البشرية

الكود	المدينة	الفندق	بداية التدريب	نهاية التدريب	السعر	لغة الدورة ـ الساعات
HRC-165	الرياض	قاعة فندقية	2027-01-17	2027-01-21	SR 8950	العربية ـ 25

أهداف الدورة التدريبية

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تعريف الاستقطاب والاختيار والدور المهم الذي تلعبه هذه الوظيفة في نجاح المؤسسة
- ذكر الخطوات الرئيسية التي يجب اتباعها لوضع خطة توظيف فعالة ومعرفة أفضل الأساليب والمصادر لجذب المرشحين المؤهلين
- اختيار أنسب التقنيات لتصفية المرشحين وتقييمهم والأخذ بعين الاعتبار قدرة وصلاحية كل منهم
- اختيار وإجراء أنسب نوع من مقابلات الاختيار بحسب تفاوت المرشحين والحالات
- إعداد وإجراء المقابلة السابرة لأي وظيفة شاغرة في المؤسسة
- تنفيذ الاجراءات الصحيحة ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم فعالية جهود الاستقطاب
- التعرف على أهمية إستراتيجية التدريب من خلال التوفيق بين التدريب والإستراتيجية وبرنامج تدريب التسويق ضمن المؤسسة والتعاون مع المدراء والمشرفين .
- استعمال الطرق المناسبة للقيام ب "تقييم احتياجات التدريب" (TNA) .
- اختبار أنسب الطرق لاختيار المدربين الداخليين وتوظيف مستشارين خارجيين .
- وصف نجاح التدريب على كافة المستويات – من رد الفعل إلى عوائد الإستثمار .
- تحديد المهارات الإستراتيجية والتكتيكية والإدارية لمهنة التدريب .

المحتوى العلمي للدورة التدريبية

الاستقطاب والاختيار

الاستقطاب مقابل الاختيار

الأدوار والمسؤوليات في كل مرحلة

إدارة العلاقات مع وظائف الموارد البشرية الأخرى

خطط الاستقطاب وتحديد المتطلبات

تحدبد الاحتياجات

التخطيط لل مراحل المختلفة

أدوار المدراء التنفيذيين

أدوار موظفي الاستقطاب

جمع وتصنيف المعلومات

إصدار تقارير الاستقطاب

إنشاء ملف وظيفي ـ استخدام المعايير الواجبة والمرغوب فيها

جذب المرشحين

المصادر المختلفة لجذب المرشحين

- ترشيح الموظف لشخص يعرفه
- المرشحين الداخليين
- الإعلان: الإيجابيات والسلبيات

- الإنترنت والمواقع الإلكترونية
- وكالات ومكاتب التوظيف
- المعارض المهنية والجامعات

تصفية المرشحين و القوائم القصيرة

المعايير الملموسة مقابل المعايير غير الملموسة

استخدام السير الذاتية بأنواعها وطلبات التوظيف لتصفية المرشحين

التحقق من طلبات التوظيف المقدمة على الإنترنت

مقابلة المرشحين

مقابلات تصفية المرشحين والمقابلات المتعلقة ب السير الذاتية

المقابلات الافتراضية

مقابلات اللجان : الإيجابيات والسلبيات

المقابلات المبنية على الكفاءة

اختيار المرشحين

أهمية جمع المعلومات

الملاحظات الموضوعية مقابل غير الموضوعية

القضايا القانونية و الإنصاف

إنشاء ملف شخصي

المعايير التي يجب استخدامها

استخدام مصفوفات القرار في عملية الاختيار

استخدام تحليل التباين في تقييم الكفاءات

قياس جهود الاستقطاب

مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس وظيفة الاستقطاب

معدل الاستجابة لطلبات التوظيف

معدل طلبات التوظيف المؤهلة

معدل التصفية

الوقت اللازم لملء وظيفة شاغرة والوقت اللازم لبدء العمل

معدل قبول العروض

أطر التدريب الإستراتيجية: نظرة عامة

دور قسم التدريب

طرق التوفيق بين الجهود التدريبية والإستراتيجية

برنامج تدريب التسويق ضمن المؤسسة

- التحضير للتدريب
- المبادئ التوجيهية للمادة الترويجية
- نموذج للإعلان عن التدريب

التعاون مع المدراء والمشرفين

التخطيط و التحضير والعرض والمتابعة مع المدراء والمشرفين

الأدوار والمسؤوليات

دور أخصائي التدريب في تقييم احتياجات التدريب:

لماذا نحدّد احتياجات التدريب؟

عملية تحديد احتياجات التدريب

طرق تحصيل المعلومات: الكمي والنوعي

إيجابيات وسلبيات طرق التحصيل الكمي والنوعي

طرق تحديد احتياجات التدريب

ورشة عمل: تطبيق تحديد احتياجات التدريب

اختيار الخبراء في موضوع التدريب

مؤهلات المدربين الداخليين

عملية اختيار المدربين الداخليين

تدريب المدربين

نموذج التوجيه للمدربين الداخليين

توظيف مستشارين أو مدربين خارجيين

ورقة عمل: معايير تعيين المستشاريين

تقييم طلب العرض

مراجعة طلب عرض التدريب

أسئلة التقييم في مقابلة تعيين المستشارين

مراقبة أداء المستشارين عند بداية وخلال وانتهاء التدريب

وصف نجاح التدريب دروس لتعلم كيفية تقييم التدريب

المستويات الأربعة للتقييم

ربط مستويات التدريب مع تحليل احتياجات التدريب

ربط مستويات التدريب مع أهداف التدريب التوجيهية

مكونات أهداف التدريب التوجيهية الكاملة

نموذج جاك فيليبس "العائد على الإستثمار"

جدولة تكلفة البرنامج حساب العائد على الإستثمار

كفاءات أخصائي التدريب

تعريف الكفاءة: استعارة مجازية آيسبيرغ

الكفاءة: المكونات والأنواع

الكفاءات الاستراتيجية والتكتيكية

كفاءات الإدارة والتخطيط

خطة التطوير الشخصي

مركز الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب يعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعروض تقديمية (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصًا لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من مركز الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب .

أوقات البرامج التدريبية :

- من الساعة 9:00 صباحًا حتى 2:00 ظهرًا

البرامج التدريبية تتضمن :

- بوفيه يومي يقدم أثناء المحاضرات لضمان راحة المشاركين.
- جميع الاسعار لا تتضمن 15 % ضريبة القيمة المضافة

SCANDINAVIAN
ACADEMY

Scandinavian Academy

Training Center

00966112695229

info@scandinavianacademy.co

المملكة العربية السعودية - الرياض - حي الخليج - شارع الشيخ عبد العزيز بن عبد الرحمن بن بشر - 13223 - مكتب رقم 5

Riyadh - Al Khaleej District - Sheikh Abdul Aziz Bin Abdul Rahman Bin Bishr Street - 13223 - Office No. 5