مركز الأكاديمية
الإسكندنافية للتدريب

Mobile | 00966536473335 : Mobile | 00966112695229 : Phone : 00966552365295
info@scandinavianacademy.co : Email | https://scandinavianacademy.co : Web site
المملكة العربية السعودية ـ الرياض ـ حي الخليج ـ شارع الشيخ عبد العزيز بن عبد الرحمن بن بشر ـ 13223 ـ مكتب رقم 5 | P.O.BOX : 13224

دورة: الاستراتيجيات المتقدمة في التحليل الوظيفي، إدارة وتطوير الموظفين وتخطيط المستقبل الوظيفي

الكود	المدينة	الفندق	بداية التدريب	نهاية التدريب	السعر	لغة الدورة ـ الساعات
HRC-160SA	الباحة	قاعة فندقية	2027-04-11	2027-04-15	SR 9950	العربية ـ 25

مقدمة عامة عن الدورة التدريبية

تحتاج أي منظمة إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به، وعليه يجب أن تقوم المنظمة بتجديد احتياجاتها من أعداد ونوعيات مختلفة من الموارد البشرية، وحسن تحديد النوعيات والأعداد المناسبة من العمالة يكفل القيام بالأنشطة على خير وجه، وبأقل تكلفة. أما سوء هذا التحديد فيعني وجود عمالة غير مناسبة في الأعمال والوظائف، ووجود أعداد غير مناسبة منها أيضًا، مما يؤدي في النهاية إلى اضطراب العمل، وزيادة تكلفة العمالة عما يجب أن تكون. ويعتمد تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية على مقارنة بسيطة بين ما هو مطلوب من العمالة وبين ما هو معروض منها داخل المنظمة. ان التحليل الوظيفي جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة بغرض التعرف على كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث متطلباتها وخصائصها وطبيعتها عن طريق الدراسة والملاحظة واستخدام الطرق العلمية الحديثة المتوفرة في هذا المجال.

أهداف الدورة التدريبية

- تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات الأساسية اللازمة لتحليل وتطوير المسار الوظيفي.
- الإعداد العلمي والتطبيقي المتكامل للشباب العربي المتخصص في العمل بإدارات الموارد البشرية
- التعرف على أحدث آليات وسائل عمل الموارد البشرية والتعرف على افضل الممارسات في إعداد وبناء الهياكل التنظيمية للمؤسسات
- التعريف بمفهوم تحليل الوظائف و الوصف الوظيفي
- إكساب المشاركين والمشاركات بالبرنامج المهارات الأساسية للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية

- اكتساب المشاركين المعرفة في اعداد بطاقات الوصف الوظيفي
- استعراض التداخلات المصاحبة لعملية الوصف الوظيفي
- القدرة على تطبيق معايير ومفاهيم الجودة الشاملة في ادارة الموارد البشرية
- كيفية الاستغلال الأمثل والفعال للموارد البشرية

المحاور العملية للدورة التدريبية

إدارة الموارد البشرية

- ماهية إدارة الموارد البشرية
- عوامل ظهور إدارة الموارد البشرية
- تطور إدارة الموارد البشرية
- أهداف الموارد البشرية
- تنظيم إدارة الموارد البشرية
- المفاهيم الأساسية لتطوير وتنمية الموارد البشرية .

تخطيط الموارد البشرية

- التخطيط الاستراتيجي لخطة الموارد البشرية
- تحليل وتحديد الطلب من الموارد البشرية .
- تحليل وتحديد الغرض من الموارد البشرية .
- مميزات وأهمية تخطيط الموارد البشرية
- تحليل وتوصيف الوظائف
- خطوات عملية التوظيف والاستقطاب
- دور التدريب كوظيفة أساسية لتأهيل العاملين
- دورا دارة الموارد البشرية في تحديد الأجور والحوافز والمكافآت والجزاءات

- السلوك الإنساني داخل إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية في ظل تطبيق معايير الجودة الشاملة

- مفهوم إدارة الجودة الشاملة
- معايير إدارة الجودة الشاملة
- العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة وإدارة الموارد البشرية
- دورا لموارد البشرية في تحقيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة
- معايير قياس معايير الجودة الشاملة من خلال إدارة الموارد البشرية

هندرة الموارد البشرية

- تعريف هندرة العمليات الإدارية
- القواعد الرئيسية لتطبيق عملية الهندرة في إدارة الموارد البشرية
- العنصر البشري ودوره الفعال في تطبيق الهندرة
- دور الهندرة في إعادة توزيع مهام الموظفين
- العنصر البشري ودوره الرئيسي في إعادة هيكلة المؤسسة
- أساليب إعداد هيكلة إدارة الموارد البشرية للمؤسسات

إعداد وبناء الهيكل التنظيمي

- معنى الهيكل التنظيمي
- الفرق بين الهيكل التنظيمي ، الهيكل الوظيفي ، الهيكل القطاعي
- خصائص الهياكل التنظيمية
- الخطوات الأساسية لإعداد الهيكل التنظيمي

المسار الوظيفي

- مفهوم تحليل المسار الوظيفي
- العلاقة بين التحليل الاستراتيجي للموارد البشرية وتحليل المسار الوظيفي
- أهمية تحليل المسار الوظيفي للعاملين والمنظمة
- مسئوليات تحليل و تطوير المسار الوظيفي
- برامج تطوير المسار الوظيفي
- النظريات المختلفة لتحليل المسار الوظيفي
- إدارة المسار الوظيفي
- النماذج المختلفة لتطوير المسار الوظيفي
- دراسة و تحليل مراحل المسار الوظيفي
- أثر ثقافة المنظمة على إدارة المسار الوظيفي
- كيفية تحقيق التكامل بين أنشطة الموارد البشرية وتحليل المسار الوظيفي
- العلاقة بين تحليل المسار الوظيفي والتميز في الأداء
- العلاقة بين التدريب وتحليل المسار الوظيفي
- كيفية إعداد خرائط الإحلال والتتابع الوظيفي
- إعداد نظام متكامل لتحليل وتطوير المسار الوظيفي

تصميم الوظيفة

- مفهوم و طريقة تحليل الوظيفة
- كيفية توصيف الوظائف
- اعداد بطاقة الوصف الوظيفي
- تصنيف الوظائف
- الوصف لوظيفي وعملية الاستقطاب والاختيار
- الوصف الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية
- الوصف الوظيفي وتقييم الاداء الفردي

- اغناء الوظيفة
- توسيع الوظيفة

توصيف وتحليل الوظائف

- تعريف التحليل الوظيفي
- خطوات عمل التحليل الوظيفي:
- تفحص الشركة وتحديد أنواع الوظائف ومعرفة مدى ملائمة كل وظيفة في الشركة.
- تحديد الأسلوب المستخدم في جمع المعلومات في عملية التحليل الوظيفي.
- شرح وتحديد أبعاد التحليل الوظيفي للإدارة والعاملين.
- تحديد أنواع المعلومات والبيانات المطلوب الحصول عليها.
- اختيار الوظائف لعمل التحليل.
- جمع البيانات باستخدام طرق تحليل فعالة ومعروفة.
- تحضير الوصف الوظيفي. Job Description
- تحديد مواصفات شاغل الوظيفة Job Specification
- أهمية (استخدامات) التحليل الوظيفي:
- التخطيط الوظيفي
- التطوير والتدريب
- التعويض والمكافأة
- تقييم الأداء والمتابعة الدورية لذلك.

طرق جمع بيانات التحليل الوظيفي

أبعاد تحليل الوظائف

- الوصف الوظيفي Job Description

- المواصفات الوظيفية Job Specifications

المناخ التنظيمي وتنمية الموارد البشرية .

أساليب تطوير الموارد البشرية

- التدريب .
- التفويض .
- التناوب الوظيفي .

مشكلات العمالة وكيفية مواجهتها ومعالجتها .

تخطيط وتنمية المستقبل الوظيفي

- تخطيط المستقبل الوظيفي لإدارة الموارد البشرية .
- المفاهيم الأساسية لتخطيط المستقبل الوظيفي .
- مراحل وعمليات تخطيط المستقبل الوظيفي .

تقييم أداء العاملين

- مفهوم تقييم أداء العاملين ومجالات استخدامه في إدارة الموارد البشرية .
- طرق وأساليب تقييم الأداء .
- مقابلات تقييم الأداء .
- التجربة اليابانية في تنمية الموارد البشرية .
- حالات وورش عملية
- تقييم وختام الدورة

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

Mobile | 00966536473335 : Mobile | 00966112695229 : Phone : 00966552365295
info@scandinavianacademy.co : Email | https://scandinavianacademy.co : Web site
المملكة العربية السعودية ـ الرياض ـ حي الخليج ـ شارع الشيخ عبد العزيز بن عبد الرحمن بن بشر ـ 13223 ـ مكتب رقم 5 | P.O.BOX : 13224

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