



رابطة المصارف الخاصة العراقية
Iraqi Private Banks League

الدبلوم الأكثر طلباً في المؤسسات المالية والمصرفية
الدبلوم المهني في إدارة الموارد البشرية
المعتمد من



بالتعاون والمشاركة مع

ALJHOD®



BHTC
Bayt Al-Hikma for Training & Consulting
Administration, Economic and Banking



بطاقة معلومات الدبلوم:

مدة التدريب	: اسبوعان، 10 ايام، 50 ساعة
مكان التدريب	: إسبوع تدريبي، صفي – المحطة – بغداد اسبوع تدريب، الكتروني، عن بُعد (زووم)
تاريخ الانعقاد	: 2/16 لغاية 2025/2/27م
توقيت التدريب	: 09:00 صباحاً – 02:00 مساءً
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
شهادة التدريب	: شهادة صادرة عن المنظمين للدبلوم
شهادة الاعتماد	: شهادة صادرة ومعتمدة المعهد الدولي لتنمية الموارد البشرية HRCI شريطة: - تحقيق نسبة حضور لا تقل عن 90%. - تحقيق نتيجة في الإختبار البعدي لا تقل 70%. - تكلفة إصدار شهادة hrci بواقع \$150 للشهادة الواحدة. - للمشاركة فرصة ثانية مجانية لتقديم الإختبار إن لم يحقق من النجاح في المرة الأولى.
أساليب التدريب	: - حالات عملية وسيناريوهات. - تمارين تفاعلية وعصف ذهني. - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق. - مجموعات عمل لدراسات حالة. - مناقشة نماذج عمل مطبقة لديهم في المنظمات.
القيمة المضافة	: - عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي – التقييم القبلي
الفئة المستهدفة	: - العاملين في إدارات ومراكز التطوير والتدريب. - الراغبين في تطوير مهاراتهم في إدارة الموارد البشرية. - موظفو إدارة الموارد البشرية على جميع المستويات. - كل من يهتم بتعظيم الإستثمار في رأس المال البشري. - فريق إدارات التعلم والتطوير وشريك أعمال موارد بشرية. - ممن يرغبون للعمل في مجالات إدارة الموارد البشرية والتدريب.

المعهد الدولي لتنمية الموارد البشرية HRCI:

تم تأسيسه عام 1976 كمؤسسة دولية معتمدة ورائدة في منح وإعتماد شهادات الموارد البشرية وذلك بناءً على إختبارات تهدف إلى قياس مستوى الكفاءة في مجال الموارد البشرية، وقد قام المعهد منذ تأسيسه باعتماد أكثر من 120.000 مهني حول العالم، ونقدم نوعين من البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة من قبل المعهد، أولاهما: البرامج التطويرية والتي يتم تطويرها من قبلنا واعتمادها من خلال المعهد. وثانيهما: تقديم الشهادات المهنية الخاصة باعتماد العاملين في الموارد البشرية والتي يرمز إليها بـ PHRi® و SPHRi® و aPHRi®, ومن خلال إتمام أي من برامج معتمدة من قبل hrci، يحصل المشاركون على ساعات معتمدة يمكن إستعمالها في المحافظة على صلاحية شهاداتهم المهنية المعتمدة في الموارد البشرية.

الإعتماد المهني للدبلوم:

تم إعتماد الدبلوم من قبل المعهد المعهد الدولي لتنمية الموارد البشرية HRCI بعد إعطائه الصيغة المهنية وتعزيزه بالممارسات الدولية في المجال من خلال إعتماد المنهج التدريبي والمدرّب والشهادة، وسيضمن الدبلوم على مزيجاً من المحاضرات ودراسات الحالة والعمل الجماعي الصغير والمحاكاة ولعب الأدوار، وتبادل المعرفة مع الخبراء المتقدمين للدبلوم والإستفادة من ثروتهم العلمية والعملية في المجال.

تطوير إدارة الموارد البشرية والتدريب:

تُمثل الموارد البشرية في المنظمات مورداً من أهم الموارد وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة. فلا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون هذه الموارد، فالمؤسسة بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من الأصول الثابتة والتي لا تستطيع لوحدها أن تنتج إلا مع مساندة القوى العاملة، وعلى صعيد إدارة الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم الوظائف الإدارية في المنظمة ولا تقل أهمية عن باقي الإدارات لأهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية، حيث أن إدارة الموارد البشرية ما تقوم عليه يمس جميع الموظفين بكامل مستوياتهم الإدارية ويتجاوز إلى حياتهم الخاصة والتي أصبحت لها الأهمية الإستراتيجية وللتأكيد فإن مخرجات أعمالها لها خطورة كبيرة.

ومن خلال المشاركة في الدبلوم التطويري في إدارة الموارد البشرية سيتاح للمشاركين الفرصة للمساهمة في صياغة وضبط أنظمة إدارة الموارد البشرية التي تمكن المنظمات من تحقيق أهداف العمل الإستراتيجية وتعزيز الأداء، وانطلاقاً من هذا المبدأ تم تصميم هذا الدبلوم لبناء وعي المشاركين ومعرفةهم بالمهام الرئيسية الموارد البشرية ووظائفها الحديثة والتحول التي مرت به، ويشمل هذا الدبلوم عدداً من المحاور التدريبية الهامة والتي بمخرجها يجد نفسه المشارك مُختص ذو إحتراافية لتتضمن ترسيخ المعارف الأساسية وأحدث التوجهات ومفاتيح العمل الفعال ورفع سويتهم في مجالات عملهم، والتركيز أيضاً على عدد من المواضيع الهامة للمشاركين في صميم عملهم أهمها كيفية إجراء مقابلات التوظيف، والبرامج التعريفية للموظفين الجدد، وأساسيات تقييم الموظفين، وإدارة عملية التدريب والتطوير، كيفية التعامل مع الشكاوى والتظلمات، وإدارة المواهب وخطط الإحلال والتعاقب الوظيفي.

الجدارات المستهدفة في التطوير:

- جدارة التخطيط والتنظيم في العمل.
- جدارة إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية.
- جدارة إدارة التدريب والتعلم والتطوير.
- جدارة قياس العائد على الاستثمار بالتدريب.
- جدارة التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
- جدارة العمليات التشغيلية لإدارة الموارد البشرية.
- جدارة إدارة الموارد البشرية القائمة على الجدارات.

أهداف الدبلوم التدريبي: في نهاية الدبلوم التدريبي سيكون المشارك ملم وقادر على ما يلي

- المفاهيم والممارسات المهنية الخاصة في إدارة الموارد البشرية وتنميتها والتحديات التي تواجه الموارد البشرية والمهام الرئيسية لها والأدوار الجديدة ومداخلها وموقعها من التنظيم الإداري.
- المعارف المتعلقة بالإدارة الفعالة لعمليات إدارة الموارد البشرية وكيفية تعظيم الأداء الفردي والمؤسسي والكفايات والجدارات المهنية والمهارات اللازمة للعمل وفقاً لمتطلبات الإستراتيجيات الحديثة للموارد البشرية.
- عمليات الموارد البشرية وتحديد إسهاماتها في نجاح المؤسسة وإظهار كيفية زيادة كفاءة عمل الموارد البشرية من خلال أطر الجدارات وذكر الجدارات الرئيسية لأخصائي الموارد البشرية.

- دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز العملية التنظيمية للمؤسسة من حيث صياغة الهيكل التنظيمي وصياغة التحليل والوصف الوظيفي وصياغة السياسات والإجراءات وأدلة العمل التشغيلية لضمان تحقيق أهداف وإستراتيجيات المؤسسة بكل فاعلية وإقتدار.
- المدخلات الجديدة في طبيعة مهام ووظائف إدارة الموارد البشرية، وعملية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، وتعزيز ثقافة دورها في تعزيز العلامة التجارية (EB) ودورها في تعزيز تجربة الموظفين بأفضل الممارسات (EX).
- المفاهيم والممارسات المهنية الخاصة بالتدريب والتطوير والإستثمار برأس المال البشري والتحديات التي تواجهها، ومناقشة المهام الرئيسية لأقسام التدريب والتنظيم الداخلي لها وعملية توزيع المهام فيما بين فريق عمل التدريب.
- تخطيط وتحليل الإحتياجات التدريبية وإستراتيجيات الإستثمار في رأس المال البشري HCI، وتقنيات وأدوات ومراحل تخطيط وتحليل التدريب TNA وتخطيط عمليات التدريب وفقاً لأنظمة الجودة الشاملة، ومنهجيات إعداد موازنات التدريب وتنفيذها ومتابعتها والكيفية التي يتم تقديم تقرير مخرجات أداء أقسام التدريب.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- الحوكمة المؤسسية CG.
- إطار حوكمة الموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية الحديثة.
- التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية.
- طبيعة وأهداف إدارة الموارد البشرية.
- الأدوار الرئيسية لإدارة الموارد البشرية.
- الوظائف الرئيسية لإدارة للموارد البشرية.
- التحليل الإستراتيجي في إدارة الموارد البشرية (SWOT).
- نماذج الجدارات الخاصة بموظفي إدارة الموارد البشرية.
- إستراتيجية إدارة الموارد البشرية بين إستراتيجية الأعمال.

المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية القائمة على الجدارات

- مفهوم وأهمية الجدارات وأنواعها ومستوياتها.
- قاموس الجدارات Competency Dictionary.
- دليل إطار الجدارات Competency Framework.
- طبيعة ومكونات مصفوفة الجدارات Competency Matrix.
- تطبيقات دليل إطار الجدارات في عمليات إدارة الموارد البشرية.

المحور الثالث: عمليات إدارة الموارد البشرية التنظيمية

- منهجيات الهيكل وتصميم الهياكل التنظيمية.
- تحليل وتصميم الوظائف وإعداد الأوصاف الوظيفية.
- تقنيات التطوير والتخطيط الوظيفي Career Planning.
- تقنيات ونماذج تخطيط المسار الوظيفي Career Path.
- تجربة الموظف وصاحب العمل Employee Experience.
- العلامة التجارية لصاحب العمل والموظف Employer Branding.
- تقييم الوظائف وإعداد سلم الرواتب Job Evaluation & Salary Structure.

المحور الرابع: العمليات التشغيلية لإدارة الموارد البشرية

- إدارة عمليات تقييم الأداء Performance Management.
- إدارة التعويضات والمزايا Compensation & Benefit.
- تنظيم وإدارة علاقات الموظفين Employee Relations.
- إعداد وتصميم ومراقبة موازنة الموارد البشرية HR Budget.
- الأمن والسلامة والصحة المهنية Health, safety & security.
- تقنيات الإستقطاب والإختيار والتوظيف Recruitment & Selection.
- إدارة المواهب والإحلال الوظيفي Talent Management & Succession Plan.
- تقنيات التدريب والتطوير والاستثمار في رأس المال البشري (HCI) Training & Development.

المحور الخامس: الممارسات الحديثة في إدارة التدريب والتطوير TDM

- المفهوم الحديث للتدريب والتطوير.
- تحليل وتحديد الإحتياجات التدريبية.
- فعالية طرق التدريب: المعايير الدولية.
- أخلاقيات مهنة التدريب والعاملين بها.
- تطوير وتقييم أهداف التدريب ذات الصلة.
- مصفوفات التدريب وتقييم فعالية التدريب.
- تصميم وتحليل موازنات التدريب بشكل مهني.
- الجوانب الفنية والتطبيقية في العملية التدريبية.
- واجبات ومهام ومسؤوليات العاملين في التدريب.
- تقييم إحتياجات التدريب (طبيعة ومراحل التقييم).
- الربط بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي CBCT.
- رسم وتصميم خطة التدريب الشاملة والفردية للموظف.

المحور السادس: قياس العائد على الإستثمار في التدريب ROTi

- طبيعة قياس العائد على الإستثمار.
- أساسيات قياس العائد على الإستثمار.
- مؤشرات تقييم فاعلية العائد على الإستثمار.
- قياس العائد على الإستثمار حسب نظرية كيرك.
- دور الرئيس المباشر في تقييم التدريب والعملية التدريبية.
- الطرق والنماذج العالمية في تقييم العائد على الإستثمار.
- دور قياس العائد على الإستثمار في تحسين الإنتاجية.
- إستخدام المدخلات والمخرجات في التدريب لتعظيم العائد.

المحور السابع: التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية HR Digital

- التحول المؤسسي في ظل التحديات والتوجهات الحديثة 2030.
- دور الموارد البشرية والتدريب في ظل المؤسسات المرنة الحديثة.
- الرقمنة Digitalization التحول الرقمي Digital Transformation.
- التحول الرقمي في عمليات وأنشطة إدارة الموارد البشرية التشغيلية.
- مخاوف القيادات حول تحويل الموارد البشرية الرقمية وأهم الحلول.
- المؤسسة الفيل، الفراشة، المؤسسة العالقة في غيبوبة، والمؤسسة المتلاشية.
- رقمنة الموارد البشرية: المفهوم، النماذج، الخدمات، المزايا، وخطط الإستعداد.

المستشار حسام جبر



حاصل على شهادة محترف موارد بشرية دولي – Professional Human Resources
Chartered Association of Business International (PHRi) ، شهادة مدير معتمد - Admin (CABA) - الولايات المتحدة الأمريكية، دبلوم الموارد البشرية - Cambridge
International College - المملكة المتحدة، الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL -
منظمة اليونسكو، بكالوريوس علم الحاسوب الاداري - جامعة الزيتونة الاردنية -
الاردن، شهادة تقييم اداء الموظفين - مصر، شهادات متخصصة في العديد من
مجالات الموارد البشرية. وهو استشاري موارد بشرية معتمد - Royal College for
Institute of leadership - المملكة المتحدة، مدرب معتمد - Chartered Association
& Management (ILM) - المملكة المتحدة، مدرب معتمد -

Of Business Admin (CABA) - الولايات المتحدة الأمريكية.

يمتلك الخبير جبر خبرة عملية تجاوزت الـ (18 عاما في الموارد البشرية والتدريب) وتدرج خلالها في عدة مسميات وظيفية:
مدير ادارة الموارد البشرية (شركة قطرية للاستشارات الهندسية) (2020 - حاليا)، مدير ادارة الموارد البشرية - كلية
لومينوس الجامعية (2020)، مدير ادارة الموارد البشرية - فندق موفنبيك عمان (2019)، مدير ادارة الموارد البشرية -
فندق الهولندي ان عمان (2016-2019)، مدير ادارة المواهب - بنك الاردن دبي الاسلامي (2010-2016)، مساعد مدير
الموارد البشرية - مجموعة نقل للسيارات (2008 - 2010)، اداري الموارد البشرية - فندق الانتركونتيننتال (العقبة) -
(2007 - 2008)، ضابط الموارد البشرية - فندق الموفنبيك (البحر الميت) (2004-2007)، مدرب ضمن مشروع الحكومة
الالكترونية الاردنية في العديد من مراكز التدريب (2002-2004).

قام بتنفيذ العديد من الانجازات خلال فترة خبرته نذكر منها: تحقيق الجوائز التالية على مستوى الشرق الاوسط على صعيد
المؤسسات العامة والخاصة وذلك في مؤتمر الموارد البشرية السنوي في الامارات العربية المتحدة - دبي: (جائزة أفضل صاحب
عمل (The Winner of the Employer of the year)، الرائد في ادارة التغيير للموارد البشرية (Winner of the HR Champion
of change)، المركز الثالث لجائزة أفضل ممارس في ادارة المواهب (Best Talent Management Practice))، وهو مؤسس
وعضو الجمعية الاردنية للإدارة الموارد البشرية، المركز الاول على صعيد فنادق IHG في الشرق الاوسط في استبيان رضا
الموظفين، مرشح في جائزة افضل مدير موارد بشرية على مستوى الشرق الاوسط في قطاع الفنادق، توظيف اكثر من 400
موظف من مختلف الدرجات بما فيها الادارة العليا لبنك الاردن دبي الاسلامي، تفعيل و تجهيز الوصف الوظيفي لموظفي بنك
الاردن دبي الاسلامي وفقا لأفضل الممارسات العالمية، اعداد الهياكل التنظيمية لبنك لكافة اقسام و دوائر البنك، تفعيل
خطة الاحلال الوظيفي لبنك الاردن دبي الاسلامي، تجهيز الهياكل التنظيمية وفقا لأفضل الممارسات العالمية، اعداد الخطة
الاستراتيجية لدائرة الموارد البشرية.

ويتمتع الخبير بالعديد من المهارات إلى جانب خبراته العملية والتدريبية، حيث أنه متخصص في التدريب في عدة مجالات
ومختلف المواضيع نذكر منها شهادة PHRi حسب منهاج HRCP، دبلوم الموارد البشرية - منهاج كلية كامبردج البريطانية،
مهارات كتابة المراسلات الداخلية والخارجية، أساسيات إدارة المكاتب والسكرتارية التنفيذية، طرق التوظيف والاختيار
الحديثة، تدريب المدربين TOT، أساسيات الموارد البشرية، إدارة تقييم الأداء، إدارة الوقت، المهارات القيادية والإشرافية،
الذكاء العاطفي، مهارات الاتصال، مهارات كتابة السيرة الذاتية، مهارات التحضير لمقابلات العمل، اعداد خطط الاحلال
الوظيفي، ادارة المواهب، اخصائي تدريب وتطوير معتمد، اخصائي التعيين والاختيار، NLP، دراسة العائد على الاستثمار
ROI، التحفيز، ادارة التغيير، مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، اعداد الوصف الوظيفي، تحليل وتقييم الوظائف،
تصميم وتحليل الاحتياجات التدريبية المبنية على الجدارات، تصميم مؤشرات قياس الاداء KPIs، اعداد الهياكل التنظيمية،
Business Writing: مما جعله يمتاز بقدرته على إدارة العملية التدريبية بشكل ممتاز وسهولة في التواصل مع مراعاة الفروق
الفردية. واليوم هو معتمد كخبير مدرب لدى مجموعة الجهود المشتركة في مجالات اختصاصه.