

النشرة الفنية

الدبلوم المهني المتقدم في ادارة الموارد البشرية

Advanced Diploma in Human Resource Management



(10) أيام، (40) ساعة
يبدأ بتاريخ 2025/08/10م
طرابلس - ليبيا

بطاقة معلومات البرنامج:

| | |
|----------------|---|
| مدة التدريب | : (10) أيام، (04) ساعة |
| مكان الانعقاد | : طرابلس – ليبيا |
| تاريخ الانعقاد | : 10 – 21 / 08 / 2025م |
| توقيت التدريب | : 09:00 صباحا لغاية 01:00 ظهرا |
| شهادة التدريب | : شهادة صادرة عن مجموعة الجهود المشتركة مصادق عليها من قبل HRCI |
| شهادة الاعتماد | : يتحصل المشاركون على شهادة مصادقة من معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI (مشروطة) |
| لغة التدريب | : اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية |

- أساليب التدريب :
- أسلوب العصف الذهني.
 - أسلوب السيناريوهات والحلول.
 - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
 - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.

- القيمة المضافة :
- عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب.
 - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد 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.
 - المهتمين الذين شاركوا مسبقا بدبلوم ادارة الموارد البشرية ويرغبوا باستكمال المستوى المتقدم.

معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI:

تُعتبر مجموعة الجهود المشتركة مركزاً معتمداً من قبل معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI، والذي تأسس 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، وتقدم "الجهود" نوعين من البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة من قبل المعهد، أولاهما: البرامج التطويرية والتي يتم تطويرها من قبل "الجهود" 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 "الجهود" المعتمدة من قبل المعهد، 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 الدولي لتنمية الموارد البشرية hrci بعد إعطائه الصبغة المهنية وتعزيزه بالممارسات الدولية في المجال من خلال إعتماد المنهج التدريبي والمدرب والشهادة، وسيتضمن 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.

ملخص الدبلوم المتقدم:

إدارة الموارد البشرية هي نهج استراتيجي لتوظيف وتطوير ورفاهية الأفراد العاملين في المؤسسة، تشمل إدارة الموارد البشرية جميع القرارات والإجراءات الإدارية التي تؤثر على العلاقة بين المؤسسة وموظفيها - أي مواردها البشرية. في الوقت الحالي، يحتاج محترفو الموارد البشرية إلى مهارات جديدة ومجموعة كاملة من الكفاءات التقنية والسلوكية والعاطفية، ليمكنوا من تقديم نتائج استراتيجية وملموسة.

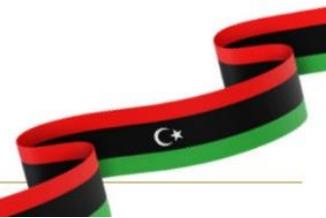
تم تصميم الدبلوم المتقدم في إدارة الموارد البشرية على مدار 10 ايام تدريبية ليتيح للمشاركين الفرصة للمساهمة في صياغة وضبط أنظمة إدارة الموارد البشرية التي تمكن المنظمات من تحقيق أهداف العمل الإستراتيجية وتعزيز الأداء، وانطلاقاً من هذا المبدأ تم تصميم هذا الدبلوم لبناء وعي المشاركين ومعرفتهم بالمهام الرئيسية الموارد البشرية ووظائفها الحديثة والتحول التي مرت به، ويشمل هذا الدبلوم عدداً من المحاور التدريبية الهامة والتي بمخرجها يجد نفسه المشارك مُختص ذو إحترافية 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 بالدبلوم:

- جدارة التخطيط والتنظيم في العمال.
- 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 المتقدم:

- يهدف هذا الدبلوم إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات التطبيقية التي تمكنهم من لعب دور محوري في تطوير أداء الموارد البشرية وتعزيز القيمة المضافة للمؤسسة، وذلك من خلال:
- تعزيز الفهم الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية من خلال تحليل دور الموارد البشرية في دعم الأهداف المؤسسية، وفهم التحولات الحديثة في ممارسات الموارد البشرية .
- تمكين المشاركين من تطبيق أفضل الممارسات في التوظيف والاستقطاب عبر تطوير استراتيجيات فعالة لاستقطاب الكفاءات، وتنفيذ منهجيات تقييم قائمة على الكفاءات لضمان اختيار المواهب المناسبة .



- تصميم وتطبيق أنظمة مكافآت عادلة ومحفزة من خلال تحليل الاتجاهات الحديثة في هيكله الأجور والمكافآت، وإدارة الأداء لضمان تحقيق العدالة والشفافية في بيئة العمل .
- تعزيز فعالية التدريب والتطوير المؤسسي عبر فهم منهجيات التعلم الحديثة، وتصميم برامج تدريبية قائمة على احتياجات المؤسسة، وتقييم أثر التدريب باستخدام منهجيات قياس دقيقة .
- تطوير مهارات التحليل واتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام الأدوات التحليلية المتقدمة، وتحليل البيانات لقياس أداء الموارد البشرية وتقديم توصيات استراتيجية .
- تطبيق أساليب إدارة التغيير في بيئة العمل من خلال تطوير استراتيجيات فعالة لقيادة التحولات المؤسسية، وإدارة مقاومة التغيير لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة .
- تعزيز دور الموارد البشرية كشريك استراتيجي في الأعمال عبر فهم العلاقة بين الموارد البشرية وإدارة الأداء المؤسسي، والعمل على تطوير ثقافة مؤسسية تدعم الابتكار والتطوير المستمر .
- إدارة المخاطر والتحديات المستقبلية في الموارد البشرية عبر تحليل تأثير التطورات التقنية مثل الذكاء الاصطناعي والأنظمة السحابية على بيئة العمل، وتطوير استراتيجيات لتكييف الموارد البشرية مع هذه التحولات .
- إجراء تحليلات دقيقة للاحتياجات التدريبية من خلال تنفيذ عمليات تقييم شاملة لتحديد الفجوات المهنية، وضمان تقديم حلول تدريبية موجهة تعزز من كفاءة الموظفين .
- تعزيز مهارات التواصل والتفاوض الفعال داخل بيئة العمل من خلال تطوير استراتيجيات تواصل مؤثرة، وإدارة النزاعات بطرق بناءة تعزز التعاون وتحسين بيئة العمل.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: التحولات في إدارة الموارد البشرية

- الوضع الحالي لإدارة الموارد البشرية.
- دور الموارد البشرية وإدارة الخط المباشر.
- تصاعد أنظمة الموارد البشرية السحابية وأنظمة المؤسسات.
- الهيكل التنظيمي.
- إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية - النموذج الجديد لإدارة الموارد البشرية.
- الأدوار الجديدة في الموارد البشرية.
- دور شريك الأعمال في الموارد البشرية.

المحور الثاني: التوظيف والاستقطاب

- الفرق بين التوظيف والاستقطاب.
- دور الموارد البشرية في إدارة الموارد.
- إدارة التغيير والانتقال الوظيفي.
- التوظيف وآلياته.
- نقل مسؤولية التوظيف من الموارد البشرية إلى مديري الخط المباشر.
- أدوات التقييم المعتمدة.
- التقييم القائم على الكفاءات.
- المقابلات المنظمة وتدريب مديري الخط المباشر.



- دور شريك الأعمال في الموارد البشرية في التوظيف والاستقطاب.

المحور الثالث: الأجور والمكافآت الوظيفية

- الاتجاهات الحديثة في سوق العمل.
- العقد النفسي بين الموظف والمؤسسة.
- تحديد احتياجات أصحاب المصلحة وإدارتها.
- الهياكل التنظيمية وإدارة أنظمة المكافآت عبر الهياكل المختلفة.
- تنظيم عملية مراجعة الأجور والتواصل الفعال.
- ضمان وجود أساسيات إدارة الأداء.
- نقل عملية اتخاذ القرار بشأن الأجور إلى مديري الخط المباشر.
- مراجعة قضايا التحول المتعلقة بالمهام والعمليات والسلوكيات.

المحور الرابع: التدريب والتعلم والتطوير

- نموذج 10/20/70 في التدريب والتطوير.
- دور مديري الخط المباشر في التدريب والتطوير.
- هيكلية الموارد البشرية لإدارة التدريب والتطوير.
- تأثير الهيكل التنظيمي على التدريب والتطوير.
- متطلبات الموظفين والمديرين ضمن نموذج 10/20/70.
- الكفاءات الأساسية المطلوبة لمتخصصي الموارد البشرية.

المحور الخامس: مستقبل الموارد البشرية

- النماذج المتطورة لإدارة الموارد البشرية.
- التحولات النظرية والعملية في إدارة الموارد البشرية.
- أنظمة المؤسسات والذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- تطوير المسار المهني في الموارد البشرية - الخيارات المتاحة.
- التقارب مع العمل المؤسسي - الخطوات المستقبلية للمشاركين.

المحور السادس: دورة التدريب وتحليل الاحتياجات التدريبية (TNA)

- الحاجة إلى التدريب لتحقيق نتائج قابلة للقياس.
- دورة التدريب: (التحليل، التصميم، التطوير، التنفيذ، التقييم).
- مواءمة التدريب والتطوير مع الأهداف المؤسسية.
- تنفيذ تحليل الاحتياجات التدريبية (TNA).
- تحديد وتلبية احتياجات التعلم.

المحور السابع: أساليب التعلم وعوائق التعلم

- إعادة هندسة تجربة التعلم - استكشاف منهجيات تعليم الكبار.
- قياس أنماط التعلم والقيود المحتملة.
- استخدام اختبارات القدرات واختبارات الشخصية.
- حدود اختبارات الشخصية في التعلم.



- التغلب على مشكلات التعلم.

المحور الثامن: أهداف التعلم، التصميم والتطوير

- فهم المعرفة والمهارات والمواقف. (KSA)
- ما هي أهداف التعلم؟ ولماذا نحتاج إليها؟
- كتابة الأهداف باستخدام تصنيف بلوم. (Bloom's Taxonomy)
- التدريب الداخلي مقابل التدريب الخارجي.
- أساسيات تصميم وتطوير الأنشطة التدريبية.

المحور التاسع: تقييم التدريب

- فهم استخدام المقاييس في التدريب.
- مبررات استخدام نهج قائم على الأدلة في التقييم.
- أحدث تحليلات البيانات: المراحل المختلفة في التقييم.
- حساب التكلفة والعائد على الاستثمار (ROI) في التدريب.
- مستويات تقييم كيركباتريك. (Kirkpatrick's Levels of Evaluation)

المحور العاشر: القضايا الحرجة في التدريب والتطوير

- هل يجب أن تكون إدارات التدريب مراكز ربح؟
- التمييز بين تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- فهم احتياجات التعلم للأجيال الجديدة (جيل Y و Z).
- فهم أساليب التوجيه والتدريب. (Coaching & Mentoring)
- التخطيط الشخصي للعمل والتطوير المهني.

انتهت النشرة الفنية

