

ماجستير خاص
إدارة الموظفين



الجامعة
التكنولوجية
tech

ماجستير خاص

إدارة الموظفين

« طريقة التدريس: أونلاين

« مدة الدراسة: 12 شهر

« المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية

« عدد الساعات المخصصة للدراسة: 16 ساعات أسبوعيًا

« مواعيد الدراسة: وفقًا لوتيرتك الخاصة

« الامتحانات: أونلاين

رابط الدخول إلى الموقع الإلكتروني: www.techtute.com/ae/school-of-business/professional-master-degree/master-people-management

الفهرس

04	الأهداف	03	لماذا برنامجنا تحديداً؟	02	لماذا تدرس في جامعة TECH؟	01	كلمة الترحيب
	صفحة 14		صفحة 10		صفحة 6		صفحة 4
07	المنهجية	06	الهيكل والمحتوى	05	الكفاءات		
	صفحة 34		صفحة 26		صفحة 20		
10	مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية	09	هيكل الإدارة وأعضاء هيئة تدريس الدورة التدريبية	08	ملف طلابنا الشخصي		
	صفحة 50		صفحة 46		صفحة 42		
12	المؤهل العلمي	11	المزايا لشركتك				
	صفحة 58		صفحة 54				

01 كلمة الترحيب

اليوم، تدرك المنظمات والشركات من جميع القطاعات والأحجام تمامًا أهمية رأس المال البشري لنجاحها. وبهذا المعنى، يلعب دور خبير الموارد البشرية دورًا مهمًا للغاية لأنه، من خلال الإجراءات المحددة التي ينفذها، سيكون قادر على تغذية الشركة بعمليات الاختيار التي تجذب وتوظف وتدير المتخصصين من الدرجة الأولى الذين يعززون تطوير الشركة. مع إدراك ذلك تمامًا، صمم محترفو تيك هذا البرنامج الشامل للغاية الذي يهدف إلى تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لأداء الإدارة السليمة للموارد البشرية للشركات، بالإضافة إلى ذلك، يتم أخذ أهمية إدارة المواهب في الاعتبار باعتبارها الأصول الرئيسية لبناء منظمة قوية جاهزة لمواجهة التحديات بنجاح.



الماجستير الخاص في إدارة الموظفين. TECH الجامعة التكنولوجية

اكتساب معرفة أخصائي الموارد البشرية واكتساب المهارات الحقيقية اللازمة لتكون قادرًا
على إدارة موظفي شركتك بنجاح"

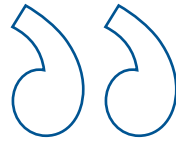


لماذا تدرس في جامعة TECH؟

إن جامعة TECH هي أكبر كلية إدارة أعمال عبر الإنترنت بنسبة 100% في العالم. إنها مدرسة إدارة أعمال النخبة، ذات نموذج الحد الأقصى من المتطلبات الأكاديمية، ومركز دولي عالي الأداء، يتمتع بتدريب مكثف على المهارات الإدارية.



TECH هي جامعة تكنولوجية حديثة، تضع جميع مصادرها في متناول الطلاب لمساعدتهم على تحقيق نجاح الأعمال"



الابتكار



تقدم لك الجامعة نموذجًا تعليميًا عبر الإنترنت يجمع بين أحدث التقنيات التعليمية وأعلى دقة تربوية. طريقة فريدة من نوعها تتمتع بأكثر قدر من الاعتراف الدولي والتي ستوفر للطلاب مفاتيح التطور في عالم يتغير باستمرار، حيث يجب أن يكون الابتكار هو الرهان الأساسي لكل رائد أعمال.

"قصة نجاح Microsoft Europe" وذلك لدمج نظام الفيديو التفاعلي الجديد في البرامج.

أقصى قدر من المتطلبات



معايير القبول جامعة TECH ليست مادية، ليس هناك حاجة إلى القيام باستثمار كبير للدراسة معنا. بالطبع، للتخرج من TECH، ستتمكن من اختبار حدود الذكاء وقدرة الطالب.. معايير الأكاديمية لهذه المؤسسة مرتفعة للغاية...

من طلاب جامعة TECH يكملون دراساتهم بنجاح.

95%

التواصل الشبكي



يشارك المحترفون من جميع أنحاء العالم في جامعة TECH، بطريقة يمكن للطلاب من خلالها إنشاء شبكة كبيرة من الاتصالات المفيدة لمستقبله.

200+

جنسية مختلفة

100,000+

إداري مؤهل كل عام

التمكين



سينمو الطالب جنبًا إلى جنب مع أفضل الشركات والمهنيين ذوي المكانة والتأثير الكبير. طورت جامعة TECH تحالفات استراتيجية وشبكة قيمة من الاتصالات مع الممثلين الاقتصاديين الرئيسيين في القارات السبع.

اتفاقيات تعاون مع أفضل الشركات.

500+

الموهبة



هذا البرنامج هو عرض فريد لإبراز موهبة الطالب في مجال الأعمال. إنها فرصة يمكنه من خلالها التعرف بمخاوفه ورؤيته عمله.

تساعد جامعة TECH الطالب على إظهار موهبته للعالم في نهاية هذا البرنامج.

سياق متعدد الثقافات



عند الدراسة في جامعة TECH، سيتمكن الطالب من الاستمتاع بتجربة فريدة من نوعها. سوف يدرس في سياق متعدد الثقافات. في برنامج ذي رؤية عالمية، سيتمكن بفضل من تعلم كيفية العمل في أنحاء مختلفة من العالم، وتجميع أحدث المعلومات التي تناسب فكرة عمله.

طلاب جامعة TECH يأتون من أكثر من 200 جنسية.

tech 09 | لماذا تدرس في جامعة TECH؟

تسعى جامعة TECH إلى التميز ولهذا لديها سلسلة من الخصائص التي تجعلها جامعة فريدة من نوعها:

التحليلات

في جامعة TECH، يتم استكشاف الجانب النقدي للطالب وقدرته على طرح الأسئلة ومهارات حل المشكلات ومهارات التعامل مع الآخرين.



التميز الأكاديمي

في جامعة TECH يتم توفير أفضل منهجية تعلم عبر الإنترنت للطالب. تجمع الجامعة بين طريقة إعادة التعلم *Relearning* (منهجية التعلم للدراسات العليا مع أفضل تصنيف دولي) مع دراسة الحالة، التقاليد والريادة في توازن صعب، وفي سياق مسار الرحلة الأكاديمية الأكثر تطلبًا.



وفورات الإنتاج الكبير

تعد جامعة TECH أكبر جامعة أونلاين في العالم، تمتلك مجموعة من أكثر من 7000 درجة دراسات عليا. وفي الاقتصاد الجديد، الحجم + التكنولوجيا = السعر المسبب للاضطراب. بهذه الطريقة، يتم التأكد من أن الدراسة ليست باهظة الثمن كما هو الحال في جامعات أخرى.



تعلم مع الأفضل

يشرح فريق تدريس جامعة TECH في الفصل ما أدى إلى النجاح في شركاتهم، والعمل من سياق حقيقي وحيوي وديناميكي. يقدم المعلمون المشاركون بشكل كامل تخصصًا عالي الجودة يسمح بالتقدم في حياته المهنية والتميز في عالم الأعمال.



مدرسين من 20 جنسية مختلفة.

في جامعة TECH، ستتمكن من الوصول إلى دراسات الحالة الأكثر صرامة وحادثة في المشهد الأكاديمي"



لماذا برنامجنا تحديداً؟

إن تنفيذ برنامج تيك يعني مضاعفة احتمالات تحقيق النجاح المهني في مجال إدارة الأعمال العليا.

إنه تحدٍ يتطلب جهداً وتفانيًا، لكن هذا يفتح الأبواب لمستقبل واعد. سيتعلم الطالب من أفضل فريق تدريسي وبأسلوب تعليمي أكثر مرونة وابتكارًا.





لدينا أعضاء هيئة التدريس المرموقين وأكثر المناهج الدراسية اكتمالاً في السوق،
مما يتيح لنا أن نقدم لك تدريباً أكاديمياً عالي المستوى"

سيوفر هذا البرنامج العديد من الأعمال والمزايا الشخصية ، بما في ذلك ما يلي:

إعطاء دفعة حاسمة لمسيرة الطالب المهنية

01

من خلال الدراسة في تيك ، سيتمكن الطلاب من التحكم في مستقبلهم وتطوير إمكانياتهم الكاملة. مع الانتهاء من هذا البرنامج سوف تكتسب المهارات اللازمة لتحقيق تغيير إيجابي في حياتك المهنية في وقت قصير.

70% من المشاركين في هذا التخصص يحققون تغييراً إيجابياً في حياتهم المهنية في أقل من عامين.

تطوير رؤية إستراتيجية وعالمية للشركة

02

تقدم تيك رؤية عميقة للإدارة العامة لفهم كيفية تأثير كل قرار على المجالات الوظيفية المختلفة للشركة.

ستعمل رؤيتنا العالمية للشركة على تحسين رؤيتك الإستراتيجية.

توحيد الطالب في الإدارة العليا للأعمال

03

تعني الدراسة في تيك فتح الأبواب أمام بانوراما مهنية واسعة النطاق بحيث يضع الطالب نفسه كمدير رفيع المستوى ، مع رؤية واسعة للبيئة الدولية.

ستعمل على أكثر من 100 حالة حقيقية للإدارة العليا.

تحميل مسؤوليات جديدة

04

خلال البرنامج ، يتم عرض أحدث الاتجاهات والتقدم والاستراتيجيات ، بحيث يمكن للطلاب القيام بعمله المهني في بيئة متغيرة.

يتم ترقية 45% من الطلاب في وظائفهم من خلال الترقية الداخلية.

تحسين المهارات الشخصية والمهارات الإدارية

تساعد تيك الطالب على تطبيق وتطوير المعرفة المكتسبة وتحسين مهاراتهم في التعامل مع الآخرين ليكون قائدًا يُحدث فرقًا.

07

حسن مهارات التواصل والقيادة لديك وامنح
حياتك المهنية دفعة قوية.

كن جزءًا من مجتمع حصري

سيكون الطالب جزءًا من مجتمع من نخبة المديرين والشركات الكبيرة والمؤسسات الشهيرة والأساتذة المؤهلين من أرقى الجامعات في العالم؛ مجتمع جامعة تيك التكنولوجية.

08

منحك الفرصة للتخصص مع فريق من المعلمين المشهورين دوليًا.

الوصول إلى شبكة قوية من جهات الاتصال

تيك تربط طلابها لتعظيم الفرص. طلاب مع نفس الاهتمامات والرغبة في النمو. وبالتالي ، يمكن مشاركة الشركاء أو العملاء أو الموردین.

05

ستجد شبكة من جهات الاتصال الأساسية لتطويرك
المهني.

تطوير المشاريع التجارية بطريقة صارمة

سيحصل الطالب على رؤية إستراتيجية عميقة تساعد على تطوير مشروعهم الخاص ، مع مراعاة المجالات المختلفة للشركة.

06

20% من طلابنا يطورون أفكارهم التجارية الخاصة.

04 الأهداف

تعتمد أهداف هذا البرنامج على تلبية الاحتياجات التدريبية لمتخصصي الموارد البشرية في هذا المجال. بهذا المعنى، تم إنشاء برنامج كامل ومثالي بشكل واقعي لقيادة الطلاب إلى التميز الأكاديمي وتشجيعهم على تحقيق تقدم فعال في حياتهم المهنية. لكل هذا، سيكون هذا التدريب رحلة للنمو الشخصي والمهني للطلاب الذي سيأخذه إلى أعلى مستويات الجودة في دخله كمدير شؤون الموظفين.

سيكون هذا البرنامج مفيداً جداً لمنحك الدفعة التي تحتاجها للتحسين على المستوى المهني"



أهدافك هي أهدافنا.

نعمل معاً لمساعدتك في تحقيقها.

الماجستير الخاص في إدارة الموظفين سيقوم بتدريب الطالب على:



التعرف على تطور إدارة شؤون الموظفين، خاصة في بيئة الأعمال

01

المشاركة في فهم المنظمات لأهمية الإدارة الفعالة للموظفين

02

استخدام المنهجية والأدوات والموارد المادية التي تم تكييفها مع اختيار الموظفين

03

فهم استراتيجيات تخطيط وإدارة مشاريع قسم الموارد البشرية

07

معرفة كيفية أداء إدارة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية

04

فهم العملية والحاجة إلى عمليات التدقيق في هذا المجال

08

فحص إدارة الوقت والطاقة الشخصية باستخدام التقنيات الجديدة

05

وصف سياسات الموارد البشرية الجديدة في العصر الرقمي، من خلال مقياس تقييم الأداء وتقنيات المراقبة

09

التعرف على الأشكال المختلفة للعمل عبر التاريخ وفي النماذج السياسية والاجتماعية المختلفة

06



القدرة على إعداد خطة أداء سنوية مبنية على المنظمة في نطاق سياسات العمل
والمساواة

10

التعرف على تحديات المحترف في التحول الرقمي للموظفين

11

الاستفادة إلى أقصى حد من مواهب العمال و تجهز شركتك للتغيير التكنولوجي

12

الحصول على رؤية عالمية للمهبة والملف المهني الدولي

13



05 الكفاءات

بعد اجتياز تقييمات درجة الماجستير الخاص في إدارة الموظفين، سيكون المهني قد اكتسب المهارات اللازمة لتطبيق عملية الجودة وتحديثها بناءً على منهجية تعليمية أكثر ابتكارًا.



تدريب ممتاز يمنحك الفرصة لاكتساب المهارات اللازمة للتطور بنجاح في هذا المجال"



إدارة برامج التدريب المختلفة داخليًا وخارجيًا

01

تصميم خطة تدريب سنوية في الشركة

02

التعاون وأن يكون رصيذا قيما في تعيين موظفين فنيين فعالين وفنيين في المنظمات

03

تنفيذ الخطط المصممة لزيادة إدارة المواهب الفعالة والناجحة

04

وضع خطط توظيف العمالة التي تعزز التنمية وحسن سير عمل المنظمات

05



تحليل العولمة وحقوق الإنسان والشركات المتعددة الجنسيات

08

إجراء تحليل لنتائج خطة الأداء السنوية

06

تأسيس علاقات عمل وتنفيذ خطط التطوير الوظيفي في عمليات الاغتراب

09

عمل إيصالات الرواتب وتطبيق عناصر المساهمة وأسس الرواتب

10

تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب

07



إدارة المكافآت في مجموعات معينة مع تكافؤ الفرص

11

التدخل في علاقات العمل بين صاحب العمل والموظف

12

تطبيق تقنيات تقييم الأداء المختلفة والالتزام التجاري في المشاريع الرقمية

13

مناقشة عمليات التحول الرقمي

14

التعمق في سيكولوجية العمل والمنظمات

15

تطبيق خطط إدارة شؤون الموظفين

16



الهيكل والمحتوى

تم تصميم جدول أعمال هذا البرنامج وإنشائه من قبل فريق من الخبراء في هذا المجال للاستجابة على وجه التحديد لاحتياجات المتخصصين في الموارد البشرية. تم تصميم هذا الملخص من المحتوى أيضاً بمنظور يركز على التعلم التطبيقي، والذي سيسمح للمهنيين بالتدخل بنجاح من خلال رؤية واسعة ومتصلة بالبيئة الحقيقية للمهنة. وبالتالي، سيصبح هذا البرنامج هو الأصل الرئيسي للطلاب عندما يتعلق الأمر بإدخال نفسه بنجاح في سوق العمل الذي يتطلب بشكل متزايد المزيد من المهنيين المتخصصين في هذا المجال.



برنامج تعليمي متكامل للغاية تم إنشاؤه ليخدم لك التعلم الفعال والسريع، ويتوافق مع حياتك الشخصية والمهنية "



خطط الدراسة

نظرية علاقات العمل	الوحدة 1
التوجيه والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية	الوحدة 2
التصميم التنظيمي	الوحدة 3
سياسة إدارة الأداء والأجور	الوحدة 4
إدارة المواهب	الوحدة 5
تنمية المواهب في العصر الرقمي	الوحدة 6
إدارة بيئة العمل 1	الوحدة 7
توجيه وإدارة التدريب في الشركة	الوحدة 8

تم تصميم هذه الخلاصة الكاملة للمحتوى الذي نقدمه ليتم تدريسها بتنسيق 100% عبر الإنترنت. وبالتالي، ستحتاج فقط إلى جهاز إلكتروني متصل بالإنترنت وسيكون لديك وصول إلى أكبر بنك للمعلومات يمكنك تخيله. بالإضافة إلى ذلك، نظرًا لأنه يتم تنسيقه عبر الإنترنت فستكون أنت الطالب الذي يقرر متى وكيف وأين تدرس، لذلك لن تضطر إلى التخلي عن بقية أنشطتك اليومية لمواصلة التخصص.

يتم تقديم هذا البرنامج على مدى 12 شهر وينقسم إلى 10 وحدات:

صمم معلمو TECH هذا البرنامج الأكاديمي الذي سيزود متخصصي الموارد البشرية بالمهارات التي ستسمح لهم بتصميم وتنفيذ خطط إدارة شؤون الموظفين الفعالة التي تدعم المواهب والاندماج في المنظمات. كل هذا بالإضافة إلى إعادة تقييم الملف المهني للطالب الذي سيجعل منهم رصيدًا قيمًا في الشركات، لأن الشركات غير القادرة على التعامل مع موظفيها بشكل مناسب لن تحقق أهدافها.

بهذه الطريقة من خلال مسار الرحلة الأكاديمية هذه، سيتعلم المهني تنفيذ إدارة فعالة تسعى إلى تطوير وتخطيط وتنسيق الاستراتيجيات التي تسمح بتعزيز الأداء الفعال للموظفين. هذه المهمة المصممة خصيصًا لمجال توجيه وإدارة الموارد البشرية والتي ستتم دراستها بعمق خلال البرنامج، ستنظم وتعظم أداء الأصول البشرية لشركة أو مؤسسة، من أجل زيادة إنتاجيتها.

أين ومتى وكيف يتم تدريسها؟

توفر تيك إمكانية إجراء الماجستير الخاص في إدارة الموظفين بالكامل عبر الإنترنت. خلال الـ 12 شهرًا التي يستمر فيها التخصص، سيتمكن الطالب من الوصول إلى جميع محتويات هذا البرنامج في أي وقت، مما سيتيح لهم إدارة وقت دراستهم بأنفسهم.

تجربة تدريبية فريدة ومهمة وحاسمة لتعزيز
تطويرك المهني واتخاذ القفزة الحاسمة.



الوحدة 1. نظرية علاقات العمل

<p>1.1 نظرية علاقات العمل</p> <p>1.1.1 الإطار المفاهيمي والتعريف. (أساسيات التوظيف والعمل)</p> <p>2.1.1 التطور التاريخي لعلاقات العمل</p> <p>3.1.1 مجتمع المعرفة في القرن الحادي والعشرين</p>	<p>2.1 تطور طرق العمل</p> <p>1.2.1 علاقات العمل وأسواق العمل</p> <p>2.2.1 نظرية تقسيم سوق العمل وممارساتها</p>	<p>3.1 الاشتراكية - الشيوعية في علاقات العمل</p> <p>1.3.1 الإطار المفاهيمي للاشتراكية والشيوعية</p> <p>2.3.1 لمحة تاريخية موجزة</p> <p>3.3.1 علاقات العمل في ظل الإطار السياسي الشيوعي</p> <p>4.3.1 علاقات العمل في ظل الإطار السياسي للاشتراكية</p>	<p>4.1 الليبرالية - الرأسمالية في علاقات العمل</p> <p>1.4.1 مفهوم الليبرالية مقابل. الرأسمالية</p> <p>2.4.1 الرأسمالية عبر تاريخ الاقتصاد</p> <p>3.4.1 علاقات العمل تحت منظور الرأسمالية الاقتصادية</p>
<p>5.1 حق النقابة</p> <p>1.5.1 النقابية</p> <p>2.5.1 دور المفاوضة الجماعية</p>	<p>6.1 تمثيل العمال</p> <p>1.6.1 مفهوم</p> <p>2.6.1 التفاوض</p>	<p>7.1 تدخل الدولة في علاقات العمل</p> <p>1.7.1 الإطار التاريخي</p> <p>2.7.1 التدخل العام في تكوين علاقات العمل الفردية</p> <p>3.7.1 عقود العمل وساعات العمل والراتب والمزايا</p>	<p>8.1 المؤسساتية والتعددية</p> <p>1.8.1 وضع المفاهيم والتأثير ضمن نظريات الدولة</p> <p>2.8.1 المؤسساتية</p> <p>3.8.1 التعددية</p>
<p>9.1 النقابية</p> <p>1.9.1 التصور</p> <p>2.9.1 أنواع النقابات على الساحة الدولية</p>	<p>10.1 السياسات الاجتماعية على الساحة الدولية</p> <p>1.10.1 السياسات الاجتماعية (التقارب والاختلاف)</p> <p>2.10.1 نماذج التدخل</p> <p>3.10.1 حالة الرفاهية</p>		

الوحدة 2. التوجيه والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

<p>1.2 التفكير الاستراتيجي والأنظمة</p> <p>1.1.2 الشركة كنظام</p> <p>2.1.2 التفكير الاستراتيجي المستمد من ثقافة الشركة</p> <p>3.1.2 النهج الاستراتيجي من إدارة الأفراد</p>	<p>2.2 إدارة التخطيط والمشاريع لقسم الموارد البشرية</p> <p>1.2.2 مفاتيح تصميم سجل الأداء وتنفيذه</p> <p>2.2.2 أبعاد وتخطيط القوالب</p> <p>3.2.2 دعم العمليات: سياسات شؤون الموظفين</p>	<p>3.2 التصميم التنظيمي الاستراتيجي</p> <p>1.3.2 نموذج شريك العمل</p> <p>2.3.2 خدمات المشاركة</p> <p>3.3.2 التعاقد الخارجي</p>	<p>4.2 تصميم الوظائف والتوظيف والاختيار</p> <p>1.4.2 التدريب والتطوير الوظيفي</p> <p>2.4.2 النهج الاستراتيجي من إدارة الأفراد</p> <p>3.4.2 تصميم وتنفيذ السياسات والممارسات المتعلقة بشؤون الموظفين</p>
<p>5.2 تحليلات الموارد البشرية</p> <p>1.5.2 البيانات الضخمة وذكاء الأعمال (BI)</p> <p>2.5.2 تحليل ونمذجة بيانات الموارد البشرية</p> <p>3.5.2 تصميم وتطوير مقاييس الموارد البشرية</p>	<p>6.2 القيادة الاستراتيجية</p> <p>1.6.2 نماذج القيادة</p> <p>2.6.2 التدريب</p> <p>3.6.2 التوجيه</p> <p>4.6.2 القيادة التحويلية</p>	<p>7.2 التدقيق والرقابة على إدارة الموارد البشرية</p> <p>1.7.2 أسباب تدقيق إدارة الموارد البشرية</p> <p>2.7.2 أدوات جمع المعلومات وتحليلها</p> <p>3.7.2 تقرير التدقيق</p>	

الوحدة 3. التصميم التنظيمي

<p>1.3. أساسيات الهيكل التنظيمي</p> <p>1.1.3. مقدمة في الهيكل التنظيمي</p> <p>2.1.3. المبادئ الأساسية للتنظيم</p>	<p>2.3. معايير التصميم التنظيمي</p> <p>1.2.3. تنظيم مناصب العمل</p> <p>2.2.3. إدارة التسلسل القيادي</p> <p>3.2.3. آليات المركزية واللامركزية</p> <p>4.2.3. إجراءات إضفاء الطابع الرسمي على العملية</p>	<p>3.3. عناصر الهيكل التنظيمي</p> <p>1.3.3. مخططات تنظيمية وظيفية</p> <p>2.3.3. مخططات المصفوفة</p>	<p>4.3. تقييم مناصب العمل</p> <p>1.4.3. التحليل الكمي لتقييم الوظائف</p> <p>2.4.3. التحليل الكمي لتقييم الوظائف</p>
<p>5.3. الإدارة التنظيمية بالعمليات</p> <p>1.5.3. الإدارة المتكاملة للعمليات في المنظمة</p>	<p>6.3. إدارة الكفاءات</p> <p>1.6.3. مقدمة في الكفاءات المهنية: تعريف الكفاءة</p> <p>2.6.3. تكييف المهارات المهنية مع الكatalog الوطني للمؤهلات (CNCP)</p> <p>3.6.3. آليات الإدارة حسب الكفاءات</p>	<p>7.3. أشكال جديدة من التنظيم</p> <p>1.7.3. التنظيم حسب المشاريع</p> <p>2.7.3. المنظمات المسطحة</p>	<p>8.3. مساحات عمل تعاونية</p> <p>1.8.3. التصميم في مساحات العمل التعاوني</p> <p>2.8.3. أنظمة قياس الإنتاجية في مساحات العمل التعاونية</p>
<p>9.3. تنظيم فرق ذاتية الإدارة</p> <p>1.9.3. خصائص فريق الإدارة الذاتية</p> <p>2.9.3. منهجيات إدارة الفريق ذاتية الإدارة</p>	<p>10.3. الاتصال كأداة إدارة تنظيمية</p> <p>1.10.3. الاتصال كعنصر في العلاقات التنظيمية</p> <p>2.10.3. إدارة التواصل في المنظمات</p>		

الوحدة 4. سياسة إدارة الأداء والأجور

<p>1.4. مقدمة في إدارة الأداء والإدارة بالأهداف</p> <p>1.1.4. تأثير العصر الرقمي على الأداء المهني</p> <p>2.1.4. التحول الرقمي في الشركات</p> <p>3.1.4. سياسات الموارد البشرية الجديدة في العصر الرقمي</p> <p>4.1.4. بيئات العمل الجديدة</p> <p>5.1.4. تقييم الأداء: ما هو وما الغرض منه؟</p> <p>6.1.4. نماذج تقييم الأداء</p>	<p>2.4. دورة إدارة الأداء</p> <p>1.2.4. بيئات العمل الجديدة</p> <p>2.2.4. مراحل دورة إدارة الأداء</p> <p>3.2.4. نماذج في أنظمة العمل</p>	<p>3.4. تخطيط الأداء</p> <p>1.3.4. التصميم الأولي لتقييم الأداء: تحليل الشركة</p> <p>2.3.4. تحديد الهدف الفردي والجماعي</p> <p>3.3.4. مقاييس الأداء</p> <p>4.3.4. أنظمة تقييم الكفاءة</p>	<p>4.4. رصد الأداء</p> <p>1.4.4. إدارة خريطة المواهب التجارية</p> <p>2.4.4. آليات متابعة خطة العمل الفردية والجماعية: تقنيات المراقبة والتوجيه</p> <p>3.4.4. التغذية الراجعة</p> <p>خطط التعرف</p>
<p>5.4. تقييم الأداء</p> <p>1.5.4. النقاط الأساسية في تقييم الأداء: الأهداف والكفاءات والمشروع / الفريق</p> <p>2.5.4. تعريف مقاييس التقييم ومعايير التميز</p> <p>3.5.4. تطبيق التقييم</p>	<p>6.4. إدارة ضعف الأداء</p> <p>1.6.4. تقنيات المراقبة</p> <p>2.6.4. منهجيات التحفيز والتوجيه</p> <p>3.6.4. خطة التعافي</p>	<p>7.4. التخطيط السنوي لخطة الأداء</p> <p>1.7.4. تصميم وإعداد خطة الأداء السنوية</p> <p>2.7.4. تحليل النتائج</p>	

الوحدة 5. إدارة الموهبة

<p>1.5 إدارة الثروات البشرية</p> <p>1.1.5 رأس المال الفكري. الأصول غير الملموسة للمعرفة</p> <p>2.1.5 اكتساب المواهب</p> <p>3.1.5 العثور على أشخاص للمنظمة</p> <p>4.1.5 منع فقدان الموارد البشرية</p>	<p>2.5 الابتكار في إدارة المواهب والأفراد</p> <p>1.2.5 نماذج إدارة المواهب الإستراتيجية</p> <p>2.2.5 تحديد المواهب والتدريب والتطوير</p> <p>3.2.5 الولاء والاحتفاظ</p> <p>4.2.5 المبادرة والابتكار</p>	<p>3.5 الإدارة الاستراتيجية للالتزام</p> <p>1.3.5 إدارة الالتزام في الأجيال الجديدة</p> <p>2.3.5 مكافأة رأس المال الاجتماعي</p> <p>3.3.5 الراتب العاطفي</p>	<p>4.5 إدارة المواهب والالتزام</p> <p>1.4.5 مفاتيح للإدارة الإيجابية</p> <p>2.4.5 خريطة المواهب في المنظمة</p> <p>3.4.5 التكلفة والقيمة المضافة</p>
<p>5.5 إدارة الموارد البشرية حسب الكفاءات</p> <p>1.5.5 التحليل المحتمل</p> <p>2.5.5 خطط التوظيف / التعاقب</p>	<p>6.5 إدارة المعلومات</p> <p>1.6.5 نظريات التعلم</p> <p>2.6.5 الكشف عن المواهب والحفاظ عليها</p> <p>3.6.5 التلعب وإدارة المواهب</p> <p>4.6.5 التدريب المهني والتقاعد</p>	<p>7.5 تحفيز</p> <p>1.7.5 طبيعة الدافع</p> <p>2.7.5 نظرية التوقعات</p> <p>3.7.5 نظريات الحاجات</p> <p>4.7.5 الدافع والتعويض المالي</p>	<p>8.5 التعويضات والمزايا غير الاقتصادية</p> <p>1.8.5 برامج جودة الحياة العملية</p> <p>2.8.5 توسيع وإثراء المنصب</p> <p>3.8.5 مرونة الجداول والعمل المشترك</p> <p>4.8.5 منظمة الصحة البيئية</p>
<p>9.5 الحوافز وتقاسم الأرباح</p> <p>1.9.5 أنظمة الحوافز</p> <p>2.9.5 خطط خفض التكلفة</p> <p>3.9.5 توزيع بنود الراتب</p>	<p>10.5 البيئة والاستراتيجية والمقاييس</p> <p>1.10.5 الكفاءة والتحفيز في منصب العمل</p> <p>2.10.5 دراسة طرق وقياس العمل</p> <p>3.10.5 تقييم الأداء</p>		

الوحدة 6. تنمية المواهب في العصر الرقمي

<p>1.6 التحول الرقمي في إدارة المواهب</p> <p>1.1.6 تحديات مهني الموارد البشرية الجديد في العصر الرقمي</p> <p>2.1.6 المواهب في القرن الحادي والعشرين. التصاميم التحفيزية وخفة الحركة التعليمية</p> <p>3.1.6 إدارة التغيير في العصر الرقمي</p>	<p>2.6 إدارة الثروات البشرية</p> <p>1.2.6 مفهوم رأس المال البشري</p> <p>2.2.6 استراتيجيات الإدارة</p>	<p>3.6 الابتكار وإدارة المواهب</p> <p>1.3.6 تحديد سياق المواهب</p> <p>2.3.6 عملية إدارة الموهبة</p>	<p>4.6 إدارة المواهب والالتزام</p> <p>1.4.6 المواقف والقيم والمعتقدات</p> <p>2.4.6 إدارة المشاركة وثقافة الأعمال</p>
<p>5.6 الاستراتيجيات الرقمية في الموارد البشرية</p> <p>1.5.6 صاحب العلامة التجارية في الموارد البشرية</p> <p>2.5.6 العلامة التجارية الشخصية لمتخصصي الموارد البشرية</p> <p>3.5.6 الشبكات ووسائل التواصل الاجتماعي</p>	<p>6.6 إدارة الأداء الوظيفي في النظم البيئية الرقمية</p> <p>1.6.6 كفاءات 0.3 للعمل في العصر الرقمي</p> <p>2.6.6 إدارة المشاريع الرقمية</p> <p>3.6.6 تنسيق فرق العمل الافتراضية</p> <p>4.6.6 إدارة النمو: قيادة الفرق المختصة</p> <p>5.6.6 التوجيه والتعلم التعاوني</p>	<p>7.6 التحفيز في العصر الرقمي</p> <p>1.7.6 الدافع والرضا الوظيفي، السياق</p> <p>2.7.6 أنظمة تحفيز العمل الجديدة: التلعب</p>	<p>8.6 التعويضات والمزايا غير الاقتصادية</p> <p>1.8.6 الجوانب الأساسية لسياسة المكافآت</p> <p>2.8.6 نظم الأجور العينية</p>
<p>9.6 الحوافز وتقاسم الأرباح</p> <p>1.9.6 السياق</p> <p>2.9.6 أنواع تقاسم الربح</p> <p>3.9.6 رصد وقياس الرضا</p>	<p>10.6 البيئة واستراتيجية القياس</p> <p>1.10.6 السياق</p> <p>2.10.6 القياس والمراقبة</p>		

الوحدة 7. إدارة بيئة العمل 1

1.7	مقدمة في إدارة بيئة العمل	2.7	مقدمة في الوقاية من المخاطر المهنية	3.7	الظروف البيئية لذوي الاحتياجات الخاصة	4.7	المساواة بين الجنسين في المنظمة
1.1.7	الثقافة التنظيمية والقيادة والصراع	1.2.7	مقدمة في الصحة والسلامة المهنية	1.3.7	3102-3SSA-030-NOM	2.4.7	الوائح والعقوبات في المنظمة
2.1.7	العناصر الأساسية للثقافة التنظيمية	2.2.7	مقدمة لبيئة العمل	2.3.7	أنواع الإعاقة	3.4.7	إجراءات من أجل المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة من حيث التوظيف
3.1.7	الصراعات: المفاهيم والأنواع	3.2.7	مقدمة في الوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية	3.3.7	التكيف الصحيح لمكان العمل		
4.1.7	العلاقة بين الثقافة والقيادة: علاقتها بالصراع						
5.7	إدارة دخول العمالة	6.7	بيئة العمل	7.7	تدهور بيئة العمل	8.7	خطة تحسين بيئة العمل
1.5.7	اختيار الموظفين	1.6.7	المناخ في المنظمات: مفهوم بيئة العمل	1.7.7	المخاطر النفسية الإرهاق والمهاجمة	1.8.7	الوقاية الأولية والثانوية والثالثة
2.5.7	عمليات الاختيار الداخلية	2.6.7	إبعاد بيئة العمل	2.7.7	التغيب عن العمل	2.8.7	التدخل في الأزمات
3.5.7	عمليات الاختيار الخارجية	3.6.7	قياس بيئة العمل			3.8.7	المعايير الأساسية لخطة العمل
		4.6.7	أدوات القياس النوعي لبيئة العمل: تحليل SWOT و PESTEL				

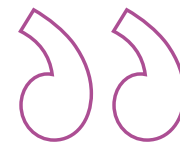
الوحدة 8. توجيه وإدارة التدريب في الشركة

1.8	التدريب في الشركة	2.8	التخطيط للتدريب	3.8	تشخيص الاحتياجات التدريبية	4.8	أساليب التدريب
1.1.8	مفهوم التدريب وأهدافه والجهات الفاعلة	1.2.8	عناصر تخطيط التدريب	1.3.8	الكشف عن احتياجات التدريب	1.4.8	التدريب أثناء العمل
2.1.8	التدريب كعنصر من عناصر استراتيجية العمل	2.2.8	إدارة الميزانية	2.3.8	التقنيات وجمع البيانات	2.4.8	التدريب خارج العمل
				3.3.8	تحليل وتقييم	3.4.8	التدريب في البيئات الرقمية: التعليم الإلكتروني
						4.4.8	تدريب ممزوج
5.8	تصميم وبرمجة الإجراءات التدريبية	6.8	نظام التعليم المزدوج	7.8	تكلفة التدريب في المنظمة	8.8	التفتيش ومراجعة تدريب الشركة
1.5.8	مفهوم تصميم وبرمجة أعمال التدريب	1.6.8	أصل التدريب المزدوج والدول المرجعية	1.7.8	تكاليف التدريب المباشر	1.8.8	عمليات التفتيش الحكومية
2.5.8	تحديد الهدف ومحتويات أعمال التدريب	2.6.8	جوانب العمل في سياق التدريب المزدوج	2.7.8	تكاليف التدريب غير المباشرة	2.8.8	المراجعة الخارجية
3.5.8	منهجية التدريس في أعمال التدريب	3.6.8	الجوانب التكوينية لسباق التكوين الثنائي	3.7.8	الأثر الاقتصادي للتدريب الصحيح في الشركة	3.8.8	المخاطر في حالة عدم الامتثال
		4.6.8	وجهات نظر وتطور التدريب المزدوج				
9.8	تدريب عالي التخصص						
1.9.8	مناصب عالية الخطورة						
2.9.8	البرامج التدريبية الخاصة						

07 المنهجية

يقدم هذا البرنامج التدريبي طريقة مختلفة للتعليم. تم تطوير منهجيتنا من خلال وضع التعلم الدوري: إعادة التعلم. يُستخدم نظام التدريس هذا، على سبيل المثال، في أرقى كليات الطب في العالم، وقد تم اعتباره من أكثر الكليات فعالية من خلال المنشورات ذات الأهمية الكبيرة مثل مجلة نيو إنجلاند الطبية.





اكتشف إعادة، التعلم وهو نظام يتخلى عن التعلم الخطي التقليدي ليأخذك من خلال أنظمة
التدريس الدورية: طريقة تعلم أثبتت فعاليتها الهائلة، خاصة في الموضوعات التي تتطلب الحفظ "



تستخدم مدرسة نيك للأعمال دراسة الحالة لوضع سياق لكل المحتوى يقدم برنامجنا طريقة ثورية لتطوير المهارات والمعرفة. هدفنا هو تعزيز الكفاءات في سياق متغير وتنافسي وعالي الطلب.



مع نيك يمكنك تجربة طريقة للتعلم تعمل على تحريك أسس الجامعات التقليدية في جميع أنحاء العالم

يؤهلك هذا البرنامج لمواجهة تحديات العمل في بيئات غير مؤكدة وتحقيق النجاح لعملك.

طريقة تعلم مبتكرة ومختلفة

برنامج نيك الحالي هو تعليم مكثف ، تم إنشاؤه من الصفر ، والذي يقترح التحديات والقرارات الأكثر تطلبًا في هذا المجال، سواء على المستوى المحلي أو الدولي. بفضل هذه المنهجية يتم تعزيز النمو الشخصي والمهني ، واتخاذ خطوة حاسمة نحو النجاح. طريقة الحالة ، تقنية تضع الأسس لهذا المحتوى ، تضمن اتباع أحدث واقع اقتصادي واجتماعي ومهني.



سيتعلم الطالب، من خلال الأنشطة التعاونية والحالات الحقيقية، حل المواقف المعقدة في بيئات الأعمال الحقيقية "

كانت طريقة الحالة هي نظام التعلم الأكثر استخدامًا من قبل أفضل مدارس الاعمال في العالم منذ وجودها. تم تطويره في عام 1912 بحيث لا يتعلم طلاب القانون القوانين بناءً على المحتويات النظرية فحسب بل كانت طريقة القضية هي تقديم مواقف معقدة حقيقية لهم لاتخاذ قرارات مستنيرة وتقدير الأحكام حول كيفية حلها. في عام 1924 تم تأسيسها كطريقة معيارية للتدريس في جامعة هارفارد.

في موقف محدد ، ما الذي يجب أن يفعلته المحترف؟ هذا هو السؤال الذي نواجهه في أسلوب الحالة ، وهو أسلوب التعلم العملي. خلال البرنامج ، سيواجه الطلاب حالات حقيقية متعددة. يجب عليهم دمج كل معارفهم والتحقيق والمناقشة والدفاع عن أفكارهم وقراراتهم.



برنامجنا يعدك لمواجهة تحديات جديدة في بيئات غير مؤكدة وتحقيق النجاح في حياتك المهنية.

منهجية إعادة التعلم

تجمع تيك بفعالية بين منهجية دراسة الحالة ونظام تعلم عبر الإنترنت بنسبة 100% استناداً إلى التكرار ، والذي يجمع بين عناصر تعليمية مختلفة في كل درس.

نحن نشجع دراسة الحالة بأفضل طريقة تدريس بنسبة 100%:عبر الإنترنت إعادة التعلم.



سيسمح لك نظامنا عبر الإنترنت بتنظيم وقتك ووتيرة تعلمك وتكييفه مع جدولك الزمني. يمكنك الوصول إلى المحتوى من أي جهاز ثابت أو محمول متصل بالإنترنت.

في تيك تتعلم منهجية طليعية مصممة لتدريب مديري المستقبل. هذه الطريقة ، في طليعة التعليم العالمي ، تسمى إعادة التعلم.

جامعتنا هي الجامعة الوحيدة الناطقة بالإسبانية المرخصة لاستخدام هذه الطريقة الناجحة. في عام 2019 ، تمكنا من تحسين مستويات الرضا العام لطلابنا (جودة التدريس ، جودة المواد ، هيكل الدورة ، الأهداف.... (فيما يتعلق بمؤشرات أفضل جامعة عبر الإنترنت باللغة الإسبانية.

في برنامجنا، التعلم ليس عملية خطية، ولكنه يحدث في دوامة (تعلم، وإلغاء التعلم، والنسيان، وإعادة التعلم). لذلك، يتم دمج كل عنصر من هذه العناصر بشكل مركز. باستخدام هذه المنهجية، تم تدريب أكثر من 650 ألف خريج جامعي بنجاح غير مسبوق في مجالات متنوعة مثل الكيمياء الحيوية، وعلم الوراثة، والجراحة، والقانون الدولي، والمهارات الإدارية، وعلوم الرياضة، والفلسفة، والقانون، والهندسة، والصحافة، والتاريخ، والأسواق والأدوات المالية. كل هذا في بيئة يرتفع فيها، الطلب مع طالب جامعي يتمتع بمكانة اجتماعية واقتصادية عالية ومتوسط عمر 43.5 سنة.

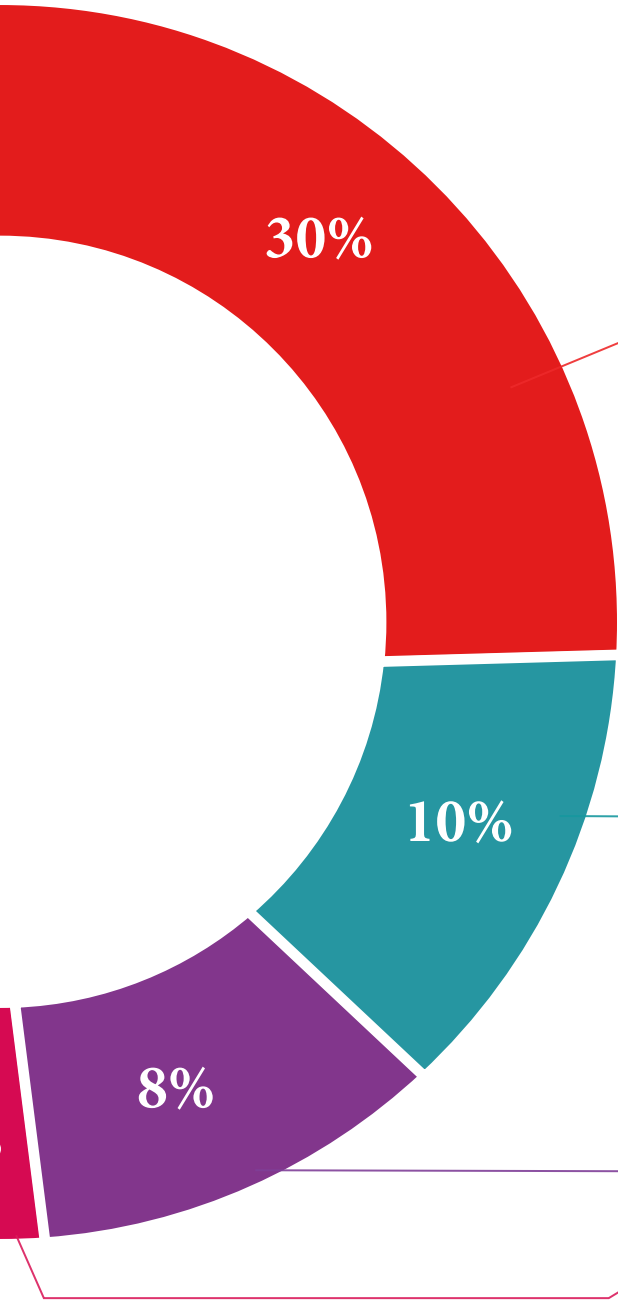
ستسمح لك إعادة التعلم بالتعلم بجهد أقل وأداء أكبر، والمشاركة بشكل أكبر في تدريبك، وتنمية الروح النقدية، والدفاع عن الحجج والآراء المتناقضة: معادلة مباشرة للنجاح.

استنادًا إلى أحدث الأدلة العلمية في مجال علم الأعصاب، لا نعرف فقط كيفية تنظيم المعلومات والأفكار والصور والذكريات، ولكننا نعلم أيضًا أن المكان والسياق الذي تعلمنا فيه شيئًا ضروريًا لنا لنكون قادرين على ذلك. تذكرها وتخزينها في قرن آمون، للاحتفاظ بها في ذاكرتنا طويلة المدى.

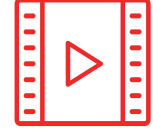
بهذه الطريقة، وفيما يسمى التعلم الإلكتروني المعتمد على السياق العصبي، ترتبط العناصر المختلفة لبرنامجنا بالسياق الذي يطور فيه المشارك ممارسته المهنية.



يقدم هذا البرنامج أفضل المواد التعليمية المعدة بعناية للمحترفين:



المواد الدراسية



تم إنشاء جميع المحتويات التعليمية من قبل المتخصصين الذين سيقومون بتدريس الدورة ، خاصةً له ، بحيث يكون التطوير التعليمي محددًا وملموماً حقًا.

يتم تطبيق هذه المحتويات بعد ذلك على التنسيق السمعي البصري ، لإنشاء طريقة عمل تيك عبر الإنترنت. كل هذا ، مع أكثر التقنيات ابتكارًا التي تقدم قطعًا عالية الجودة في كل مادة من المواد التي يتم توفيرها للطلاب.

فصول الماجستير



هناك أدلة علمية على فائدة ملاحظة طرف ثالث من الخبراء.

ما يسمى التعلم من خبير يقوي المعرفة والذاكرة ، ويولد الأمان في القرارات الصعبة في المستقبل.

ممارسات المهارات الإدارية



سيقومون بتنفيذ أنشطة لتطوير مهارات وقدرات محددة في كل مجال موضوعي. الممارسات والديناميكيات لاكتساب وتطوير المهارات والقدرات التي يحتاج المتخصص إلى تطويرها في إطار العولمة التي نعيشها.

قراءات تكميلية



مقالات حديثة ووثائق إجماع وإرشادات دولية ، من بين أمور أخرى. في مكتبة تيك الافتراضية ، سيتمكن الطالب من الوصول إلى كل ما يحتاجه لإكمال تدريبه.



دراسات الحالة

سوف يكملون مجموعة مختارة من أفضل دراسات الحالة المختارة بالتحديد لهذا المؤهل. الحالات التي تم عرضها وتحليلها وتدريبها من قبل أفضل المتخصصين على الساحة الدولية.



ملخصات تفاعلية

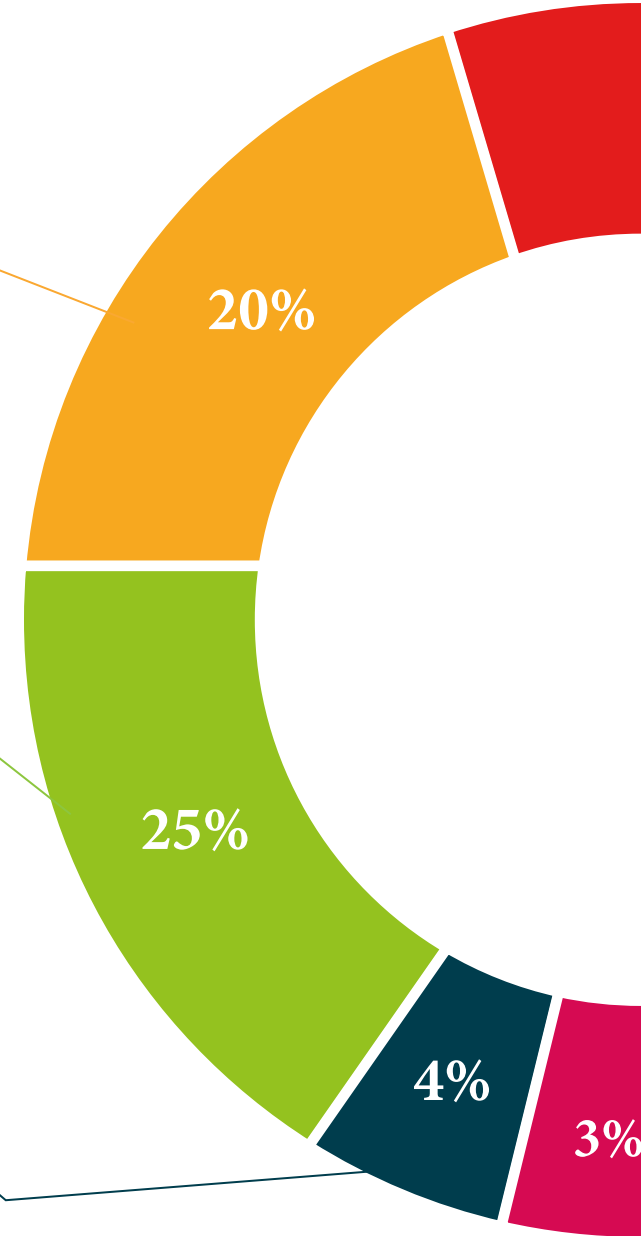
يقدم فريق تيك المحتوى بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص المحتوى بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص الوسائط المتعددة التي تشمل الصوت والفيديو والصور والرسوم البيانية والخرائط المفاهيمية من أجل تعزيز المعرفة.

تم منح هذا النظام التعليمي الحصري الخاص بتقديم محتوى الوسائط المتعددة من قبل شركة Microsoft كـ "حالة نجاح في أوروبا".



الاختبار وإعادة الاختبار

يتم تقييم معرفة الطالب بشكل دوري وإعادة تقييمها في جميع أنحاء البرنامج ، من خلال أنشطة وتمارين التقييم الذاتي والتقييم الذاتي بحيث يتحقق الطالب بهذه الطريقة من كيفية تحقيقه لأهدافه.



ملف طلابنا الشخصي

درجة الماجستير الخاص لدينا في إدارة الأفراد هي برنامج يستهدف المتخصصين في علاقات العمل والموارد البشرية الذين يرغبون في تحديث معارفهم في مجال إدارة الموظفين والتقدم في حياتهم المهنية نحو مستقبل واعد في هذا المجال.

إن خلاصة المعرفة التي سيكتسبونها بعد إكمال هذا التخصص الكامل ستمكنهم من التطور في هذا المجال مع ضمانات النجاح وستمكّنهم من وضع أنفسهم كخبراء في هذا المجال.





إذا كنت ترغب في تحقيق تحسين مثير للاهتمام في حياتك المهنية أثناء
استمرارك في العمل، فهذا هو برنامجك"



متوسط العمر

بين 35 و 45 سنة

سنوات من الخبرة

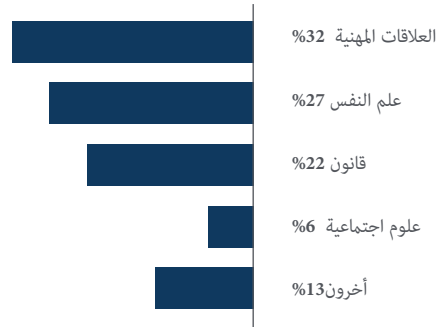
أكثر من 15 سنة 18%

حتى 5 سنوات 15%

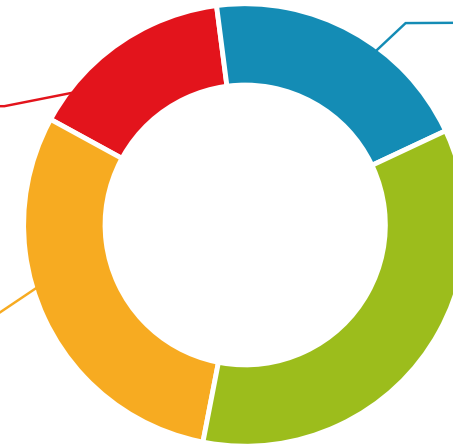
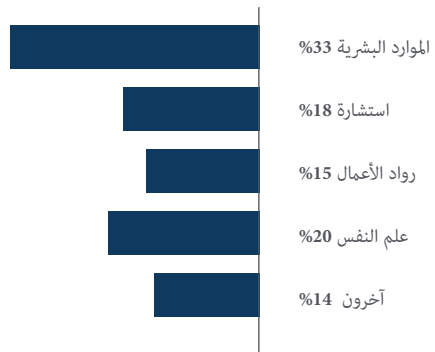
من 10 إلى 15 سنوات 35%

من 6 إلى 10 سنوات 32%

المؤهل في المجال



المؤهل الأكاديمي



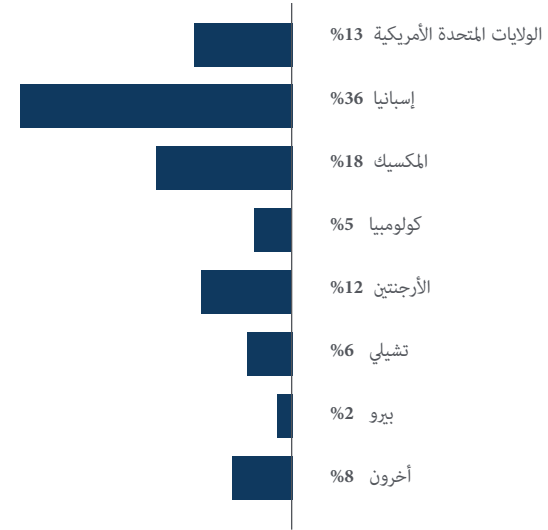


Luis D. González

مدير الموارد البشرية

”ليست هذه هي المرة الأولى التي أختار فيها *TECH* لزيادة معرفتي ومرة أخرى أشعر بالرضا التام. لديهم ما يحتاجه الموظف اليوم: ساعات مرنة، وتعلم يتكيف مع وتيرة كل شخص، وقبل كل شيء، محتوى عالي الجودة. هذا البرنامج هو بلا شك دليل على ذلك“

التوزيع الجغرافي



هيكل الإدارة وأعضاء هيئة تدريس الدورة التدريبية

تلتزم TECH باستمرار بالتميز الأكاديمي. ولهذا السبب، يضم كل برنامج من برامجها فرق تدريس مرموقة للغاية. يتمتع هؤلاء الخبراء بخبرة واسعة في مجالاتهم المهنية، وفي الوقت نفسه، حققوا نتائج مهمة من خلال أبحاثهم التجريبية وعملهم الميداني. علاوة على ذلك، يلعب هؤلاء المتخصصون دورًا رائدًا ضمن الشهادة الجامعية، ويتحملون مسؤولية اختيار المحتوى الأحدث والأكثر ابتكارًا لإدراجه في المناهج الدراسية. وفي نفس الوقت، يشاركون في تطوير العديد من موارد الوسائط المتعددة ذات الدقة التربوية العالية.

سيساعدك فريق التدريس لدينا، الخبراء في إدارة المشاريع، على
تحقيق النجاح في مهنتك"



المدير الدولي المُستضاف

تعتبر Gina Crueru من الشخصيات البارزة في مجال القيادة الإدارية وإدارة الموارد البشرية. شاركت لأكثر من 15 عامًا في مشاريع التحول التنظيمي في قطاعات صناعية متنوعة. بالإضافة إلى ذلك، حقق المهنيون تحت رعايتها مستويات عالية جدًا من الالتزام التجاري من خلال وظائفهم الإنتاجية.

منذ بداية حياتها المهنية، ارتبطت هذه الخبيرة بالبيئة الديناميكية للسلع الاستهلاكية سريعة الحركة (FMCG)، ومجال الطاقة وصناعة النفط. وقد زودتها الخبرات المكتسبة في هذه المجالات بالمهارات النظرية والعملية المتقدمة التي أهلتها بدورها للعمل ككاتبة مدير الموارد البشرية في مجموعة KMG الدولية المرموقة (Rompertrol). وقد تخصصت في هذا المنصب في البحث عن آليات تحقيق الأهداف وتعظيم أداء العاملين.

على وجه التحديد من مجموعة Rompetrol. نفذت Crueru برامج لتحسين عمليات إدارة الأفراد. وعلى وجه الخصوص، فقد قامت بنشر مبادرات تتعلق بإدارة الأداء، وإدارة الحياة المهنية، والتوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وعلاقات العمل، والعلامات التجارية لأصحاب العمل وغيرها. مع ما يقرب من 6000 موظف من جنسيات متعددة تحت إدارتها، فقد عززت استراتيجيات العمل التي تغطي مختلف التخصصات التي تتكامل فيها مختلف الأقسام والأنشطة التقنية.

من ناحية أخرى، فإن الأخصائية حاصلة على درجة الماجستير في الاتصالات التجارية والموارد البشرية، التي تمنحها جامعة Bucarest، ودرجة البكالوريوس في الفلسفة والدراسات الأوروبية. وبفضل تجاربها المهنية الأولى، عملت مع شركات متعددة الجنسيات مثل Phillip Morris رومانيا. وفي الوقت نفسه، قامت بتنسيق منصات "معاً نُنمو الناس ونغذي عواطفهم" الملتزمة بخلق بيئات عمل متوازنة، حيث يمكن لقادة المستقبل أن يتطوروا بشكل طبيعي.



أ. Cruceru, Gina

- ♦ مديرة الموارد البشرية في مجموعة KMG الدولية (Rompetrol)
- ♦ أخصائية موارد بشرية في شركة Phillip Morris رومانيا
- ♦ ماجستير في الاتصالات التجارية والموارد البشرية من جامعة Bucarest
- ♦ بكالوريوس في الفلسفة والدراسات الأوروبية من جامعة Bucarest

بفضل TECH ستتمكن من التعلم مع
أفضل المحترفين في العالم"



مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية

تذكر أنك أن أخذ برنامج بهذه الخصائص ينطوي على استثمار مالي ومهني كبير وشخصي بالطبع. يجب أن يكون الهدف النهائي المتمثل في تنفيذ هذا الجهد الكبير هو النمو المهني، والقيام بذلك بكفاءة متناقضة. للقيام بذلك، نقدم لك فرصة فريدة لمواصلة تحديث معرفتك وتحسين مهاراتك المهنية على يد فريق من الخبراء ذوي الخبرة الواسعة في العمل والتدريس.



مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية | 51 tech

نضع جميع أدواتنا في متناول يدك لمساعدتك على تحقيق النجاح المهني"



هل أنت مستعد لأخذ هذه الخطوة؟
فالإزدهار المهني ينتظرك

سيعدك برنامج تيك المكتنف هذا لمواجهة التحديات والقرارات في إدارة الأفراد. هدفها الرئيسي هو تعزيز نموك الشخصي والمهني: على تحقيق النجاح.

إذا كنت ترغب في تحسين نفسك، وتحقيق تغيير إيجابي على المستوى المهني والتفاعل مع الأفضل، فهذا هو موقعك.

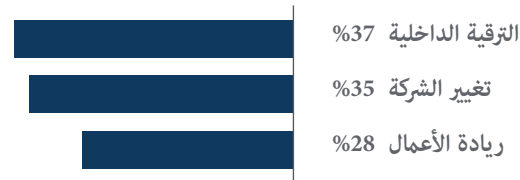
بفضل هذا البرنامج التدريبي، ستلتقى عددًا
كبيرًا من عروض العمل التي يمكنك من
خلالها بدء نموك المهني.

لحظة التغيير



لا تفوت فرصة التخصص في
إدارة الأفراد.

نوع التغيير



تحقيق هذا البرنامج يعني لطلابنا زيادة في الراتب بأكثر من 25.22%



11 المزايا لشركتك

تساهم درجة الماجستير الخاص في إدارة الأفراد في رفع موهبة المنظمة إلى أقصى إمكاناتها من خلال تخصص القادة رفيعي المستوى. لذلك، فإن المشاركة في هذا البرنامج الأكاديمي تعني تحسیناً ليس فقط على المستوى الشخصي، ولكن قبل كل شيء، على المستوى المهني، وزيادة تدريبهم وتحسين مهاراتهم الإدارية. ولكنها، بالإضافة إلى ذلك، تمثل فرصة فريدة للوصول إلى شبكة قوية من جهات الاتصال التي يمكن من خلالها العثور على شركاء أو عملاء أو موردين محترفين في المستقبل.



سيكون لديك التدريب المناسب لتقديم استراتيجيات إدارة جديدة للشركة"

يعد تطوير المواهب والاحتفاظ بها في الشركات أفضل استثمار طويل الأجل.

01 نمو الموهبة ورأس المال الفكري

سوف تساهم في المفاهيم والاستراتيجيات ووجهات النظر الجديدة للشركة التي يمكن أن تسبب تغييرات ذات صلة في المنظمة.

03 بناء عوامل التغيير

ستكون قادرًا على اتخاذ القرارات في لحظات عدم اليقين والأزمات، مما يساعد المنظمة على التغلب على العقبات.

04 زيادة احتمالات التوسع الدولي

بفضل هذا البرنامج، ستتواصل الشركة مع الأسواق الرئيسية للاقتصاد العالمي.

02 الاحتفاظ بالمديرين التنفيذيين ذوي الإمكانيات العالية لتجنب هروب العقول

يعزز هذا البرنامج الرابطة بين الشركة والمدير ويفتح آفاقًا جديدة للنمو المهني داخل الشركة.

تطوير المشاريع الخاصة

يمكنك العمل في مشروع حقيقي أو تطوير مشاريع جديدة.

05

زيادة القدرة التنافسية

سيزود هذا البرنامج الطلاب بالمهارات لمواجهة التحديات الجديدة وبالتالى تعزيز المنظمة.

06



12 المؤهل العلمي

تضمن درجة الماجستير الخاص في إدارة الموظفين، بالإضافة إلى التدريب الأكثر صرامة وحداثة، الحصول على درجة الماجستير الخاصة التي تصدرها
TECH الجامعة التكنولوجية.



أكمل هذا البرنامج بنجاح واحصل على شهادتك الجامعية دون الحاجة إلى
إجراءات معقدة”



إن المؤهل الصادر عن TECH الجامعة التكنولوجية سوف يشير إلى التقدير الذي تم الحصول عليه في الماجستير الخاص وسوف يفي بالمتطلبات التي عادة ما تُطلب من قبل مكاتب التوظيف ومسابقات التعيين ولجان التقييم الوظيفي والمهني.

يحتوي الماجستير الخاص هذا في إدارة الموظفين على البرنامج التعليمي الأكثر اكتمالا وحداثة في السوق. .

بعد اجتياز الطالب للتقييمات، سوف يتلقى عن طريق البريد العادي * مصحوب بعلم وصول مؤهل الماجستير الخاص ذات الصلة الصادرة عن TECH الجامعة التكنولوجية.

المؤهل العلمي: الماجستير الخاص في إدارة الموظفين

عدد الساعات الدراسية المعتمدة: 1500 ساعة

التوزيع العام للخطة الدراسية		التوزيع العام للخطة الدراسية	
المرحلة	عدد الساعات	نوع المادة	عدد الساعات
إجمالي	200	1*	نظرية علاقات العمل
إجمالي	200	1*	التوجيه والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
إجمالي	200	1*	التصميم التنظيمي
إجمالي	200	1*	سياسة إدارة الأداء والأجور
إجمالي	200	1*	إدارة المواهب
إجمالي	200	1*	تسمية المواهب في العصر الرقمي
إجمالي	150	1*	إدارة بيئة العمل
إجمالي	150	1*	توجيه وإدارة التدريب في الشركة
		الإجمالي	1.500

التوزيع العام للخطة الدراسية		التوزيع العام للخطة الدراسية	
المرحلة	عدد الساعات	نوع المادة	عدد الساعات
إجمالي	200	1*	نظرية علاقات العمل
إجمالي	200	1*	التوجيه والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
إجمالي	200	1*	التصميم التنظيمي
إجمالي	200	1*	سياسة إدارة الأداء والأجور
إجمالي	200	1*	إدارة المواهب
إجمالي	200	1*	تسمية المواهب في العصر الرقمي
إجمالي	150	1*	إدارة بيئة العمل
إجمالي	150	1*	توجيه وإدارة التدريب في الشركة
		الإجمالي	1.500

التوزيع العام للخطة الدراسية		التوزيع العام للخطة الدراسية	
المرحلة	عدد الساعات	نوع المادة	عدد الساعات
إجمالي	200	1*	نظرية علاقات العمل
إجمالي	200	1*	التوجيه والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
إجمالي	200	1*	التصميم التنظيمي
إجمالي	200	1*	سياسة إدارة الأداء والأجور
إجمالي	200	1*	إدارة المواهب
إجمالي	200	1*	تسمية المواهب في العصر الرقمي
إجمالي	150	1*	إدارة بيئة العمل
إجمالي	150	1*	توجيه وإدارة التدريب في الشركة
		الإجمالي	1.500



ماجستير خاص

إدارة الموظفين

« طريقة التدريس: أونلاين

« مدة الدراسة: 12 شهر

« المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية

« عدد الساعات المخصصة للدراسة: 16 ساعات أسبوعيًا

« مواعيد الدراسة: وفقًا لوتيرتك الخاصة

« الامتحانات: أونلاين

ماجستير خاص
إدارة الموظفين