

ماجستير خاص
إدارة اختيار الموظفين



الجامعة
التكنولوجية **tech**

ماجستير خاص إدارة اختيار الموظفين

- « طريقة التدريس: أونلاين
- « مدة الدراسة: 12 شهر
- « المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية
- « عدد الساعات المخصصة للدراسة: 16 ساعات أسبوعياً
- « مواعيد الدراسة: وفقاً لوتيرك الخاصة
- « الامتحانات: أونلاين

رابط الدخول إلى الموقع الإلكتروني: www.techtute.com/ac/school-of-business/professional-master-degree/master-personnel-recruitment-management

كلمة الترحيب

يجب تنفيذ عمليات اختيار الموظفين بشكل شامل لاختيار العمال الأنسب لكل منصب وظيفي والذين لديهم ملف تعريف مناسب لسياسات وأهداف الشركة. بهذا المعنى، فإن امتلاك رؤية دولية وشاملة سيجعل المنظمة أكثر التزامًا وتنافسية، نظرًا لأن الموارد البشرية هي من بين الأصول الأكثر قيمة، مع محترفين لديهم رؤى وثقافات مختلفة يمكنهم المساهمة بكل معارفهم في الشركة لتحقيق هدف مشترك لهذا، من الضروري أن يكون لدى متخصصي اختيار الموظفين تدريب فائق في مجال تنوع العمل لفهم فرصة وجود فريق متعدد الثقافات.



درجة الماجستير الخاص في إدارة اختيار الموظفين
الجامعة التكنولوجية TECH

تتكشف أبرز التطورات في معالجة تنوع العمالة في درجة الماجستير الكاملة للغاية هذه
والمصممة خصيصًا للصعود المهني متخصصي الموارد البشرية. الموارد البشرية



لماذا الدراسة 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 ورؤية 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 الدراسة 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:

01

إعطاء دفعة حاسمة لمسيرة الطالب المهنية

من خلال الدراسة في تيك ، سيتمكن الطلاب من التحكم في مستقبلهم وتطوير إمكاناتهم 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.

02

تطوير رؤية إستراتيجية وعالمية للشركة

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

ستعمل رؤيتنا العالمية للشركة على تحسين رؤيتك الإستراتيجية.

03

توحيد الطالب في الإدارة العليا للأعمال

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.

04

تحميل مسؤوليات جديدة

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 قائداً يُحدث فرقاً.

07

حسن مهارات التواصل والقيادة لديك وامنح
حياتك المهنية دفعة قوية.

كن جزءاً من مجتمع حصري

سيكون الطالب جزءاً 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 دولياً.

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 التخفيف من الاحتياجات التخصصية 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 التخصص رحلة نمو شخصي ومهني للطلاب والتي ستأخذهم إلى أعلى مستويات الجودة في تدخلهم في هذا المجال.

إذا كان هدفك هو توسيع حياتك المهنية كأخصائي موارد بشرية. مع المؤهل الذي يمكنك من التنافس بين الأفضل، لا تبحث بعد الآن. سيتمنحك هذا البرنامج الدفعة لاحتياجاتك المهنية”



أهدافك هي أهدافنا.

نعمل معاً لمساعدتك في تحقيقها.

الماجستير الخاص في إدارة اختيار الموظفين يقوم بتدريب الطالب على:

01

التعرف على تطور اختيار الموظفين، خاصة فيما يتعلق بتنوع العمل

02

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

03

المشاركة في فهم مجلس المنظمات لأهمية التنوع في العمل

04

وضع خطط توظيف العمالة التي تعزز التنمية وحسن سير عمل المنظمات

05

التعرف على سير إجراءات التعاقد والتأمينات الاجتماعية



فهم ومعرفة كيفية تطبيق النظام القانوني لحل القضايا العملية

08

تحديد اللوائح القانونية المطبقة على التدريب المهني المستمر للتوظيف

06

التعرف على الجوانب الأساسية لقانون العمل

09

التعرف على ديناميات نظام المساعدة الاجتماعية

10

التعرف على تقنيات التحفيز الشخصي المختلفة في حل النزاعات

07



وصف المراحل والعمليات المختلفة في اختيار الموظفين

14

تفسير البرامج والسياسات الحكومية المختلفة

11



دراسة الفئات الاجتماعية والإقصاء الاجتماعي والنساء العاملات

12

التعرف على استراتيجيات الأمن السيبراني في عمليات الاختيار والتوظيف الرقمية

15

الحصول على رؤية للمساواة والتنوع في بيئات العمل

13

إدارة إجراءات الوساطة العمالية وتمييزها عن النقل غير المشروع للعمال

18

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

16

التعرف على وكلاء وسطاء التوظيف، وسياسة تعاونهم بين القطاعين العام والخاص مع خدمات التوظيف العامة والإجراءات التي تنظمهم

19

التعرف على إجراءات البحث عن الوظائف والتوظيف في إطار السوق الرقمي

20

إجراء تحليل لنتائج خطة الأداء السنوية

17



05 الكفاءات

بعد اجتياز تقييمات الماجستير الخاص في إدارة اختيار الموظفين، سيكتسب المهني المهارات اللازمة لممارسة ذات جودة ومحدثة بناءً على منهجية التدريس الأكثر ابتكارًا.



نحن نقدم لك البرنامج الأكاديمي الأكثر اكتمالا في السوق حتى تتمكن من اكتساب
المهارات اللازمة للتطوير في مجال اختيار الموظفين"



فحص إدارة الوقت والطاقة الشخصية باستخدام التقنيات الجديدة

01

التخطيط والتحكم في المشاريع بطريقة تمكنك من زيادة إنتاجية شركتك

02

إنشاء بروتوكولات لاكتشاف المهارات المهنية في البيئات الرقمية والشبكات الاجتماعية

03

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

04

التفريق بين أنواع التعاقد وإنهاء العقد

05



إدارة برامج التدريب المختلفة داخليًا وخارجيًا

08

إدارة المكافآت في مجموعات معينة مع تكافؤ الفرص

06

إدارة أنظمة المكافآت في الضمان الاجتماعي للموظف

09

التعمق في سيكولوجية العمل والمنظمات

10

عمل إيصالات الرواتب وتطبيق عناصر المساهمة وأسس الرواتب

07



إدارة أدوات الاختبار النوعية والكمية المختلفة، وكذلك المقابلات حسب الكفاءات والاختبارات الظرفية

14

استخدام المنهجية والأدوات والموارد المادية التي تم تكييفها مع اختبار الموظفين

11

تكييف الخطط المصممة لزيادة التنوع العمالي للمنظمات

12

تحليل أدوات التوظيف المختلفة، التقليدية والرقمية

13



تطبيق الأساليب النفسية، حتى تتمكن من التفاوض والتوسط في الخلافات الجماعية

16

التعرف على سلوك الناس في المنظمات

15

مناقشة عمليات التحول الرقمي

17

تطبيق خطط لإدارة شؤون الموظفين

18



الهيكل والمحتوى

تم تصميم منهج درجة الماجستير الخاص هذه وإنشاؤها من قبل فريق من الخبراء في هذا المجال للاستجابة، على وجه التحديد، لاحتياجات المتخصصين في الموارد البشرية. تم تصميم هذا الملخص من المحتوى أيضًا 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 للطالب 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 ليقدم لك التعلم الفعال والسريع، ويتوافق مع حياتك الشخصية والمهنية”



خطط الدراسة

يؤهلك هذا البرنامج المكثف التابع لجامعة TECH التكنولوجية لمواجهة التحديات وقرارات العمل في مجال اختيار الموظفين. تم تصميم المحتوى لتعزيز تطوير المهارات المهنية مما يسمح باتخاذ القرار بمزيد من الدقة في البيئات غير المؤكدة.

خلال 1500 ساعة من الدراسة، سيقوم الطالب بتحليل العديد من الحالات العملية من خلال العمل الفردي، وتحقيق التعلم السياقي الذي يسمح لهم بالفهم الكامل للمواقف المحتملة التي سيواجهونها في ممارستهم اليومية. وبالتالي، فهو انغماس حقيقي في مواقف العمل الحقيقية.

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

تتعامل درجة الماجستير الخاص هذه بعمق مع اختيار الأشخاص وتنوع العمل من منظور استراتيجي ودولي ومبتكر.

الوحدة 1	علم نفس العمل والمؤسسات
الوحدة 2	الضمان الاجتماعي
الوحدة 3	إدارة الموظفين
الوحدة 4	توجيه وإدارة التدريب في الشركة
الوحدة 5	الإدارة الاستراتيجية للمساواة والتنوع في الموارد البشرية. الموارد البشرية
الوحدة 6	اختيار الافراد 1 : منهجيات كمية ونوعية
الوحدة 7	اختيار الافراد 2 : العصر الرقمي
الوحدة 8	سياسة إدارة الأداء والأجور
الوحدة 9	إدارة السياسات في مجال الوساطة في العمل
الوحدة 10	الإنتاجية الشخصية وإدارة المشاريع

أين ومتى وكيف يتم تدريسها؟

توفر TECH إمكانية إجراء الماجستير الخاص في إدارة اختيار 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.



<p>4.1 السياق الإيجابي والإبداعي في المنظمات</p> <p>1.4.1 مقدمة في السياق الإيجابي</p> <p>2.4.1 إدارة السياقات المضطربة وموزعات</p> <p>3.4.1 إجراءات الوساطة</p> <p>4.4.1 التغيير التنظيمي</p>	<p>3.1 المناخ التنظيمي</p> <p>1.3.1 مفهوم المناخ التنظيمي</p> <p>2.3.1 أهمية ترسيخ ثقافة تنظيمية في الشركة وأثرها على العامل</p> <p>3.3.1 تقييم المناخ التنظيمي</p>	<p>2.1 هيكل المنظمات</p> <p>1.2.1 الهيكل التنظيمي: المخطط التنظيمي</p> <p>2.2.1 هيكل المجموعة: فئات مجموعات الأعمال</p> <p>3.2.1 عملية وتبادل المعلومات في المنظمة</p>	<p>1.1 النهج المتبع في سيكولوجية العمل والمنظمات</p> <p>1.1.1 التعريف والتصور التاريخي</p> <p>2.1.1 تطبيق علم نفس العمل والمنظمات</p> <p>3.1.1 الأنماط النفسية في بيئة العمل</p>
<p>8.1 القيادة والتغيير والابتكار والتنمية</p> <p>1.8.1 مقدمة وتعريف القيادة</p> <p>2.8.1 أنواع القيادة</p> <p>3.8.1 تركيز كفاءات القيادة على التغيير والابتكار</p>	<p>7.1 التوجيه المهني</p> <p>1.7.1 تحديد سياق التوجيه في عالم العمل</p> <p>2.7.1 التوجيه الوظيفي في التعلم مدى الحياة: مهارات</p> <p>3.7.1 التحول الرقمي في التوجه الوظيفي</p> <p>4.7.1 المنظمات الدولية في مجال التوجيه الوظيفي والمهني</p>	<p>6.1 الأسس النفسية الاجتماعية للسلوك البشري</p> <p>1.6.1 الأسس النفسية للسلوك البشري</p> <p>2.6.1 القيم</p> <p>3.6.1 الإدراك</p> <p>4.6.1 التعلم</p> <p>5.6.1 الالتزام</p>	<p>5.1 علم النفس الاجتماعي للصراع والتفاوض</p> <p>1.5.1 الصراع الاجتماعي (المجموعة البشرية ومكوناتها المعرفية في المجموعة)</p> <p>2.5.1 المجموعة البشرية: العمليات الجماعية</p> <p>3.5.1 تحفيز الصراع</p>
		<p>10.1 التحفيز والرضا الوظيفي</p> <p>1.10.1 الدافع: أنواع (خارجية وجوهرية)</p> <p>2.10.1 الدافع والشخصية</p> <p>3.10.1 التحفيز والرضا الوظيفي</p>	<p>9.1 الشخصية والمواقف والقيم في بيئة العمل</p> <p>1.9.1 تصور الشخصية</p> <p>2.9.1 نظريات الشخصية</p> <p>3.9.1 العلاقة بين المواقف والشخصية</p> <p>4.9.1 الشخصية وبيئة العمل</p>

<p>4.2 الإدارة والتمويل (الجزء الأول)</p> <p>1.4.2 إدارة الضمان الاجتماعي</p> <p>1.1.4.2 الكيانات الإدارية</p> <p>2.4.2 الخدمات المشتركة</p> <p>3.4.2 التعاون في الإدارة</p>	<p>4.4.2.2. آثار عمل التوظيف وانتهاء العمل وتوصيل البيانات للعاملين</p> <p>5.2.2. آثار الأفعال غير السليمة</p> <p>3.2. الأشخاص وحالات الطوارئ المحمية II</p> <p>1.3.2. مواقف محمية</p> <p>2.3.2. حوادث العمل والمرضى المهني</p> <p>3.3.2. الإجراءات الوقائية لنظام الضمان الاجتماعي</p> <p>4.3.2. المتطلبات العامة لاستحقاقات الاشتراكات</p> <p>5.3.2. المسؤولية في ترتيب الاستحقاقات</p> <p>6.3.2. تلقائية الأستحقاقات</p>	<p>3.1.2. نظام الضمان الاجتماعي الاقتصادي والمالي</p> <p>4.1.2. إدارة الضمان الاجتماعي</p> <p>2.2. الأشخاص وحالات الطوارئ المحمية</p> <p>1.2.2. مجال تطبيق النظام</p> <p>2.2.2. مجال تطبيق النظام العام</p> <p>3.2.2. تسجيل رواد الأعمال</p> <p>4.2.2. إنتهاء العمال</p> <p>1.4.2.2. بداية التوظيف وإنهائه للعمال</p> <p>2.4.2.2. فئات بداية التوظيف</p> <p>3.4.2.2. الاتفاق الخاص كحالة استيعابها للانتهاء</p>	<p>1.2. النموذج الدستوري للحماية الاجتماعية. نظام الضمان الاجتماعي</p> <p>1.1.2. النموذج الدستوري للحماية الاجتماعية</p> <p>1.1.1.2. تدابير الحماية للاحتياجات الاجتماعية</p> <p>2.1.1.2. الضمان الاجتماعي</p> <p>3.1.1.2. إعلانات الدستور الإسباني لعام 8791 بشأن الحماية الاجتماعية</p> <p>2.1.2. نظام الضمان الاجتماعي</p> <p>1.2.1.2. تطور الضمان الاجتماعي في إسبانيا</p> <p>2.2.1.2. تكوين النظام</p> <p>3.2.1.2. إجراءات الحماية: استحقاقات الضمان الاجتماعي</p>
<p>2.3.7.2. تقاعد</p> <p>4.7.2. الاستحقاقات الأسرية</p> <p>8.2. النظام الصحي. حافظة الخدمات والأدوية</p> <p>1.8.2. نظام الصحة والضمان الاجتماعي</p> <p>2.8.2. التطور في حماية الحق في الصحة</p> <p>3.8.2. نظام الصحة الوطني</p> <p>4.8.2. مجموعة خدمات مشتركة للنظام الصحي الوطني</p> <p>5.8.2. سلطات الدولة والمجتمعات المتمتعة بالحكم الذاتي في مجال الصحة</p>	<p>7.2. الاستحقاقات الاقتصادية: الإعانات والمعاشات 2</p> <p>1.7.2. مقدمة</p> <p>2.7.2. الاستحقاقات القائمة على الاشتراكات</p> <p>1.2.7.2. عجز دائم</p> <p>2.2.7.2. تقاعد</p> <p>3.2.7.2. الموت والبقاء على قيد الحياة</p> <p>3.7.2. الاستحقاقات غير القائمة على الاشتراكات</p> <p>1.3.7.2. عجز</p>	<p>6.2. الاستحقاقات الاقتصادية: الإعانات والمعاشات 1</p> <p>1.6.2. مقدمة</p> <p>2.6.2. إعاقة مؤقتة</p> <p>3.6.2. الأمومة</p> <p>4.6.2. الأبوة</p> <p>5.6.2. خطر أثناء الحمل وأثناء الرضاعة</p> <p>6.6.2. رعاية القصر المصابين بالسرطان أو غيره من الأمراض الخطيرة</p> <p>7.6.2. البطالة</p>	<p>5.2. الإدارة والتمويل (الجزء 2)</p> <p>1.5.2. نظام الضمان الاجتماعي الاقتصادي والمالي</p> <p>2.5.2. الموارد العامة للضمان الاجتماعي</p> <p>3.5.2. مساهمة الضمان الاجتماعي</p> <p>1.3.5.2. أسس وأنواع المساهمة</p> <p>4.5.2. عائدات</p>
	<p>10.2. خطط وصناديق المعاشات التقاعدية. صناديق التأمين المتبادل</p> <p>1.10.2. مقدمة</p> <p>2.10.2. التحسينات الطوعية</p> <p>3.10.2. جمعيات الرعاية الاجتماعية المتبادلة. خطط وصناديق المعاشات التقاعدية</p>	<p>9.2. نظام الرعاية الاجتماعية</p> <p>1.9.2. تحديد المفهوم. الرعاية الاجتماعية</p> <p>2.9.2. المساعدة الاجتماعية الداخلية للضمان الاجتماعي</p> <p>3.9.2. المساعدة الاجتماعية خارج نظام الضمان الاجتماعي</p> <p>4.9.2. خدمات اجتماعية</p> <p>5.9.2. نظام الاستقلال الذاتي والاهتمام بالتبعية</p>	<p>6.8.2. الأدوية والاستحقاقات الصيدلانية</p> <p>7.8.2. المؤمن عليهم والمستفيدون من الحق في الرعاية الصحية</p> <p>8.8.2. إدارة الاستحقاقات</p>

الوحدة 3. إدارة الموظفين

1.3. مقدمة في إدارة شؤون الموظفين	2.3. طرائق التعاقد	3.3. استلام المرتب (1)	4.3. استلام المرتب (2): الحساب
1.1.3. الموارد البشرية في الشركة	1.2.3. عقد العمل	1.3.3. الراتب	1.4.3. هيكل المرتب
2.1.3. إدارة شؤون الموظفين في الموارد البشرية الموارد البشرية	2.2.3. أنواع العقود	2.3.3. تصورات المرتب	2.4.3. أساس الاشتراكات
	3.2.3. أنواع إنهاء العقد	3.3.3. تصورات الرواتب الإضافية	3.4.3. حساب الراتب
5.3. استلام المرتب (3): الاستقطاعات	6.3. ساعات العمل والإجازات والتصاريف	7.3. الضرائب	8.3. الأدوات التكنولوجية لإعداد كشوف المرتبات
1.5.3. الاستقطاعات	1.6.3. يوم العمل	1.7.3. النظام الضريبي	1.8.3. مفهوم PRE
2.5.3. الضرائب	2.6.3. الإجازات	2.7.3. الالتزامات الضريبية للموظفين	2.8.3. الأهمية في إدارة الرواتب
3.5.3. الضمان الاجتماعي	3.6.3. أذونات العمل	3.7.3. الالتزامات الضريبية لصاحب العمل	3.8.3. البرامج الأكثر شيوعاً
4.5.3. أنواع أخرى من الاستقطاعات	4.6.3. حالات العجز		
9.3. التعويضات والمزايا	10.3. تكافؤ الفرص في إدارة شؤون الموظفين		
1.9.3. إدارة التعويضات والمزايا	1.10.3. تكافؤ الفرص كجزء من الثقافة التنظيمية		
2.9.3. الاستحقاقات الأعلى من القانون	2.10.3. المساواة بين الجنسين		
3.9.3. راتب عاطفي	3.10.3. مسؤوليات اجتماعية		
4.9.3. العمل من المنزل			

الوحدة 4 توجيه وإدارة التدريب في الشركة

1.4. التدريب في الشركة	2.4. التخطيط للتدريب	3.4. تشخيص الاحتياجات التدريبية	4.4. أساليب التدريب
1.1.4. مفهوم التدريب وأهدافه والجهات الفاعلة	1.2.4. عنصر تخطيط التدريب	1.3.4. الكشف عن احتياجات التدريب	1.4.4. التدريب أثناء العمل
2.1.4. التدريب كعنصر من عناصر استراتيجية العمل	2.2.4. إدارة الميزانية	2.3.4. التقنيات وجمع البيانات	2.4.4. التدريب خارج العمل
		3.3.4. تحليل وتقييم	3.4.4. التدريب في البيئات الرقمية: التعليم الإلكتروني
			4.4.4. تدريب ممزوج
5.4. تصميم وبرمجة الإجراءات التدريبية	6.4. نظام التعليم المزدوج	7.4. الإطار القانوني للتدريب	8.4. تكلفة التدريب في المنظمة
1.5.4. مفهوم تصميم وبرمجة أعمال التدريب	1.6.4. أصل تدريب المزدوج والدول المرجعية	1.7.4. المادة 321	1.8.4. تكاليف التدريب المباشر
2.5.4. تحديد الهدف ومحتويات أعمال التدريب	2.6.4. جوانب العمل في سياق تدريب المزدوج	2.7.4. قانون العمل الفيدرالي	2.8.4. تكاليف التدريب غير المباشرة
3.5.4. منهجية التدريس في أعمال التدريب	3.6.4. الجوانب التعليمية لسياق التدريب المزدوج	3.7.4. عقود العمل الجماعية	
	4.6.4. وجهات نظر وتطور تدريب المزدوج		
9.4. الأثر الاقتصادي للتدريب الصحيح في الشركة	10.4. التفتيش ومراجعة تدريب الشركة	11.4. تدريب عالي التخصص	
	1.10.4. عمليات التفتيش الحكومية	1.11.4. مناصب عالية الخطورة	
	2.10.4. المراجعة الخارجية	2.11.4. البرامج التدريبية الخاصة	
	3.10.4. المخاطر في حالة عدم الامتثال		

1.5 برامج وسياسات التوظيف الحكومية	2.5 سياسات الفقر والاستبعاد الاجتماعي	3.5 الفئات الاجتماعية وصعوبات التوظيف	4.5 الإعاقة في بيئة العمل
1.1.5 معرفة سياسات التوظيف الحكومية الحالية	1.2.5 تصور الفقر من الناحية الاجتماعية والاقتصادية	1.3.5 تحديد الفئات الاجتماعية	1.4.5 وضع مفهوم للإعاقة
2.1.5 برامج دعم العمالة	2.2.5 السياق القانوني والاجتماعي	2.3.5 ممارسات العمل الإقصائية	2.4.5 برامج الدمج العمالي في الشركة
3.1.5 الحكومة كصاحب عمل	3.2.5 الفقر والإدماج الاجتماعي في سياسات التشغيل	3.3.5 برامج وقوانين لحماية الفئات الاجتماعية	3.4.5 الحوافز الحكومية
5.5 برامج الشباب والوظيفة الأولى	6.5 المعاشات والتقاعد	7.5 المرأة والعمل 1 : العنف القائم على نوع الجنس	8.5 المرأة والعمل 2: التمييز والتهميش في التوظيف
1.5.5 السياسات الخاصة بالمتدربين والزملاء في الشركة	1.6.5 القوانين المقابلة	1.7.5 تحديد سياق العنف القائم على نوع الجنس	1.8.5 المرأة في سياق العمل عبر التاريخ
2.5.5 البرامج الحكومية	2.6.5 الأشخاص الذين يحق لهم الحصول على معاش تقاعدي أو تقاعد	2.7.5 برامج الأعمال لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس	2.8.5 التمييز في العمل
3.5.5 تحديات عمالة الشباب في سياق التحول الرقمي		3.7.5 تعزيز فرص العمل للنساء ضحايا العنف القائم على نوع الجنس	3.8.5 القطاعات الإنتاجية ذات قابلية توظيف أكبر للمرأة
9.5 الهجرة والعمل	10.5 إدارة شؤون الموظفين الدوليين		
1.9.5 أنواع المهاجرين	1.10.5 الشركات العالمية		
2.9.5 أدونات العمل	2.10.5 المهاجرون والمغتربون		
3.9.5 مشاركة الحكومة في تعزيز الهجرة القانونية	3.10.5 تعزيز ثقافة عمل عالمية		

<p>1.6 مقدمة في اختيار الموظفين</p> <p>1.1.6 اختيار الموظفين</p> <p>2.1.6 مراحل اختيار الموظفين</p>	<p>2.6 التوظيف: التقنيات</p> <p>1.2.6 مصادر التوظيف الداخلية</p> <p>2.2.6 مصادر التوظيف الخارجية</p> <p>3.2.6 التوظيف الرقمي: التوظيف الإلكتروني</p>	<p>3.6 الاختبارات الكمية لاختبار الموظفين</p> <p>1.3.6 القياس النفسي</p> <p>2.3.6 اختبار القياس النفسي</p> <p>3.3.6 اختبارات المهارات أو المعرفة</p>	<p>4.6 الاختبارات النفسية في بيئة العمل</p> <p>1.4.6 اختبار الذكاء</p> <p>2.4.6 اختبار الشخصية</p> <p>3.4.6 اختبار مهارات محددة</p>
<p>5.6 الاختبارات النوعية لاختبار الموظفين</p> <p>1.5.6 لعب الأدوار</p> <p>2.5.6 مركز التقييم</p> <p>3.5.6 ديناميكيات المجموعة</p>	<p>6.6 تقييم الفعالية والكفاءة في عمليات الاختيار</p> <p>1.6.6 طرق التقييم الكمي لعمليات الاختيار</p> <p>2.6.6 طرق التقييم الكمي لعمليات الاختيار</p>	<p>7.6 On boarding</p> <p>1.7.6 بروتوكولات الترحيب</p> <p>2.7.6 التعريف</p> <p>3.7.6 استراتيجية الارتباط بالثقافة التنظيمية</p> <p>4.7.6 مقابلة تعديل</p>	<p>8.6 تعميم تكافؤ الفرص في عمليات الاختيار الكمي والنوعي</p> <p>1.8.6 تكافؤ الفرص في المنظمات</p> <p>2.8.6 بروتوكولات لتعميم تكافؤ الفرص في عمليات الاختيار والترقية</p>
<p>9.6 عمليات الترقية الداخلية</p>	<p>10.6 العلامة التجارية لصاحب العمل</p> <p>1.10.6 العلامة التجارية لصاحب العمل وأهميتها</p> <p>2.10.6 أدوات العلامات التجارية للشركات عبر الإنترنت (موقع الويب، والشبكات الاجتماعية، والمدونات)</p> <p>3.10.6 أدوات العلامات التجارية للشركات غير المتصلة بالإنترنت: معارض الوظائف، التأثير على وسائل الإعلام</p>		
	<p>19.6 خطة الحياة والوظيفة</p> <p>29.6 بطاقات الاستبدال</p> <p>39.6 عمليات الترقية</p>		

<p>1.7 مهارات العمل في العصر الرقمي</p> <p>1.1.7 مفهوم المنافسة</p> <p>2.1.7 مهارات ومهن المستقبل في الثورة الصناعية الرابعة</p> <p>3.1.7 الأطر الوطنية والدولية للكفاءات المهنية</p>	<p>2.7 مقدمة لبيئة 0.2 والاختيار</p> <p>1.2.7 مزايا بيئة 0.2 في التوظيف والاختيار</p> <p>2.2.7 الطرق الرئيسية لتنفيذ عمليات الاختيار عبر الإنترنت</p>	<p>3.7 تحليل المهارات المهنية في بيئة الأعمال</p> <p>1.3.7 تحديد احتياجات الكفاءة في الوظائف</p> <p>2.3.7 وضع قاموس الكفاءة</p>	<p>4.7 اختيار الموظفين حسب الكفاءة المهنية</p> <p>1.4.7 مقابلة اختيار حسب المسابقات</p> <p>2.4.7 منهجية RATS</p> <p>3.4.7 مركز التقييم</p> <p>4.4.7 تقييم عملية الاختيار بحسب الكفاءات</p>
<p>5.7 التوظيف الإلكتروني و Nethunting والعلامات التجارية لصاحب العمل</p> <p>1.5.7 السمعة الاجتماعية وصاحب العلامة التجارية</p> <p>2.5.7 توظيف وسائل التواصل الاجتماعي</p> <p>3.5.7 التوظيف الداخلي</p> <p>4.5.7 التوظيف عبر الهاتف المتحرك</p> <p>5.5.7 متخصصو التوظيف الإلكتروني الجدد: tsretnuhte:</p>	<p>6.7 عمليات اختبار الكفاءة في البيئات الرقمية</p> <p>1.6.7 تحليل البيانات الضخمة في تحديد المهارات المهنية</p> <p>2.6.7 الخوارزمية في اختيار الأشخاص (بوابات التوظيف 0.2)</p> <p>3.6.7 اختبارات التلعيب</p> <p>4.6.7 الشبكي والعلامات التجارية الشخصية</p>	<p>7.7 استقطاب الكفاءات وتوظيف المواهب البشرية الرقمية</p> <p>1.7.7 صيد الكفاءات</p> <p>2.7.7 رسم خرائط الوظائف</p> <p>3.7.7 إدارة المواهب عبر الإنترنت</p> <p>4.7.7 التوظيف الدولي</p>	<p>8.7 الشبكة الداخلية كأداة للاتصال والاختيار</p> <p>1.8.7 الشبكة الداخلية: التشغيل والمفاهيم والتعاريف</p> <p>2.8.7 تشغيل شبكة داخلية</p> <p>3.8.7 أنواع الإنترنت</p> <p>4.8.7 تنفيذ الشبكة الداخلية في عمليات الموارد العادية. الموارد البشرية</p>
<p>9.7 تنمية المهارات الرقمية</p> <p>1.9.7 الكشف عن الكفاءات الرقمية المستعرضة</p> <p>2.9.7 التدريب على المهارات الرقمية في بيئة الأعمال التجارية</p>	<p>10.7 الثقافة الرقمية والحقوق الرقمية المتأصلة في العمال</p> <p>1.10.7 المجتمع 0.3</p> <p>2.10.7 الأمن السيبراني وحماية البيانات الشخصية</p>		

الوحدة 8. سياسة إدارة الأداء والأجور

<p>4.8. رصد الأداء</p> <p>1.4.8. إدارة خريطة المواهب التجارية</p> <p>2.4.8. آليات متابعة خطة العمل الفردية والجماعية: تقنيات المراقبة والتوجيه والتغذية الراجعة</p> <p>3.4.8. خطط التعرف</p>	<p>3.8. تخطيط الأداء</p> <p>1.3.8. التصميم الأولي لتقييم الأداء: تحليل الشركة</p> <p>2.3.8. تحديد الهدف الفردي والجماعي</p> <p>3.3.8. مقاييس الأداء</p> <p>4.3.8. أنظمة تقييم الكفاءة</p>	<p>2.8. دورة إدارة الأداء</p> <p>1.2.8. بيانات العمل الجديدة</p> <p>2.2.8. مراحل دورة إدارة الأداء</p> <p>3.2.8. نماذج في أنظمة العمل</p>	<p>8.8. الجوانب القانونية العمالية للأجر</p> <p>1.8.8. إطار قانوني</p> <p>2.8.8. التطبيقات</p>	<p>7.8. سياسة المكافآت</p> <p>1.7.8. تنظيم العمل والأجر</p> <p>2.7.8. وضع نظام التعويضات العام</p> <p>3.7.8. الأجر المتغير</p> <p>4.7.8. أنظمة التحكم</p>	<p>5.8. تقييم الأداء</p> <p>1.5.8. النقاط الأساسية في تقييم الأداء: الأهداف والكفاءات والمشروع / الفريق</p> <p>2.5.8. تعريف مقاييس التقييم ومعايير التميز</p> <p>3.5.8. تطبيق التقييم</p>
		<p>2.8. دورة إدارة الأداء</p> <p>1.2.8. بيانات العمل الجديدة</p> <p>2.2.8. مراحل دورة إدارة الأداء</p> <p>3.2.8. نماذج في أنظمة العمل</p>			<p>9.8. التخطيط السنوي لخطة الأداء</p> <p>1.9.8. تصميم وإعداد خطة الأداء السنوية</p> <p>2.9.8. تحليل النتائج</p>
		<p>6.8. إدارة ضعف الأداء</p> <p>1.6.8. تقنيات المراقبة</p> <p>2.6.8. منهجيات التحفيز والتوجيه</p> <p>3.6.8. خطة التعافي</p>			<p>10.8. الجوانب الإضافية للأجور</p> <p>1.10.8. نظم المعاشات التقاعدية</p> <p>2.10.8. مواقف خاصة أخرى</p>

1.9 وساطة العمالة في الحافظة المشتركة لخدمات نظام التوظيف الوطني

1.1.9 الوساطة في العمل

2.1.9 الدور الجديد لخدمات التوظيف العامة

3.1.9 التمييز في الحصول على العمل

2.9 الوساطة في العمل

1.2.9 وضع تصور للوساطة: مبادئ أساسية

2.2.9 وساطة العمل والتوجيه المهني

3.2.9 الوساطة في العمل ضمن سياسات التوظيف النشطة في الخدمات العامة

4.2.9 الوكلاء المتعاونون في الاستعانة بمصادر خارجية للوساطة: وكالات

التوظيف وشركات العمل المؤقت

3.9 التنقيب عن عمل 1

1.3.9 بيانات إحصائية عن النسيج التجاري

2.3.9 مصادر المعلومات المتعلقة بسوق العمل

3.3.9 مؤشرات سوق العمل الحالية

4.3.9 مجالات العمل

4.9 التنقيب عن عمل 2

1.4.9 تشخيص وتحليل سوق العمل

2.4.9 التوقعات ومراحلها: نهج الشركة وخطة التوظيف

3.4.9 ولاء وتقبيح العلاقة مع الشركات

4.4.9 إدارة الطلب على العمالة ودعم الشركات

5.9 أنشطة التوظيف

1.5.9 وضع تصور للتوظيف: الأماط

2.5.9 إجراءات التوظيف في العصر الرقمي: التوظيف الإلكتروني

3.5.9 التوظيف في الكيانات المشتركة في المواقع

6.9 التوجيه الوظيفي الشخصي ومسارات التوظيف

1.6.9 الجوانب والعناصر الأساسية التي تشملها

2.6.9 وضع التوجيه الوظيفي الشخصي ومسارات التوظيف

3.6.9 اعتبارات خاصة في الفئات التي تواجه صعوبات في التوظيف

7.9 نظام المعاقبة في مسائل الوساطة

1.7.9 عدم وجود عقوبات على استقدام العمالة غير النظامية. التوجيه والتنسيق

2.7.9 نظام العقوبات من حيث التدريب

8.9 النقل غير القانوني للعمال: الإطار التنظيمي

1.8.9 الإصلاحات المتتالية للمفهوم والتعرف الحالي على النقل غير القانوني

2.8.9 النقل غير القانوني بين الشركات

3.8.9 عواقب النقل غير المشروع

9.9 التعاون بين القطاعين العام والخاص في مجال الوساطة العمالية

1.9.9 النماذج الأوروبية للتعاون بين القطاعين العام والخاص

2.9.9 الاتفاقية الإطارية للتعاون بين القطاعين العام والخاص بعد الإصلاح المهني

3.9.9 تقارب الالتزامات التعليمية مع خدمات التوظيف العامة

13.9 تحديات سياسات الوساطة العمالية في العصر الرقمي

1.13.9 وساطة العمل في وكالات التوظيف عن بعد

2.13.9 تنقل العمالة والعمولة في سياسات التوظيف

3.13.9 البحث عن عمل في العصر الرقمي

الوحدة 10. الإنتاجية الشخصية وإدارة المشاريع

<p>4.10. تخطيط المشروع والتحكم فيه</p> <p>1.4.10. إدارة النطاق</p> <p>2.4.10. إدارة الجدول الزمني للمشروع</p> <p>3.4.10. إدارة تكلفة المشروع</p>	<p>3.10. استراتيجيات إدارة الضغط الشخصي</p> <p>1.3.10. الإجهاد: المفاهيم الأساسية ووظائفه في البقاء</p> <p>2.3.10. الضغط والشدة</p> <p>3.3.10. استراتيجيات إدارة الضغط : المعرفية والسلوكية والعاطفية</p>	<p>2.10. إدارة الطاقة الشخصية</p> <p>1.2.10. الكفاءات الشخصية ومهارات الإدارة</p> <p>2.2.10. مهارات التعامل مع الآخرين</p> <p>3.2.10. تسوية منازعات</p>	<p>1.10. إدارة الوقت</p> <p>1.1.10. استخدام الوقت</p> <p>2.1.10. تخطيط الوقت: لصوص الزمن</p> <p>3.1.10. وضع الخطط التشغيلية والمراقبة الإدارية</p> <p>4.1.10. التكنولوجيات الجديدة المتاحة للوقت: kooltuO, ftsorciM, tcejorP</p>
<p>8.10. مالية المشاريع</p> <p>1.8.10. التحليل الاقتصادي - المالي والمخاطر</p> <p>2.8.10. آليات التمويل</p> <p>3.8.10. الإدارة المالية للبرنامج (الميزانية، ومراقبة البرنامج، وإغلاق البرنامج)</p>	<p>7.10. الجوانب القانونية في إدارة المشاريع</p> <p>1.7.10. إدارة التوظيف</p> <p>2.7.10. تخطيط المشتريات (دورة الشراء)</p> <p>3.7.10. إدارة العقود والمشتريات</p>	<p>6.10. إدارة الأفراد</p> <p>1.6.10. إدارة القيادة وإدارة الفريق في الموارد البشرية</p> <p>2.6.10. مسؤولية الأعمال وأخلاقيات مدير المشروع</p>	<p>5.10. إدارة جودة المشروع</p> <p>1.5.10. التخطيط والتأكد ومراقبة الجودة: اللوائح المعمول بها</p> <p>2.5.10. إدارة مخاطر المشروع والأدوات الفنية للإدارة</p>
			<p>9.10. التواصل وبيع المشاريع</p> <p>1.9.10. إدارة التواصل والأطراف المهتمة (أصحاب المصلحة))</p> <p>2.9.10. إدارة بيع مشروع</p> <p>3.9.10. تقييم الجودة في إدارة المعرفة والاتجاهات في إدارة المشاريع</p> <p>4.9.10. إدارة المعلومات</p> <p>5.9.10. OSI, 60010</p> <p>1.5.9.10. دليل عملي لإدارة المعرفة 100214 ENU</p> <p>2.5.9.10. منهجية anawiT</p>



07 المنهجية

يقدم هذا البرنامج التدريبي طريقة مختلفة للتعلم. 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 تيك للاعمال دراسة الحالة لوضع سياق لكل المحتوى

يقدم برنامجنا طريقة ثورية لتطوير المهارات والمعرفة. هدفنا هو تعزيز الكفاءات في سياق متغير وتنافسي وعالي الطلب.



مع تيك 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 بناء 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.

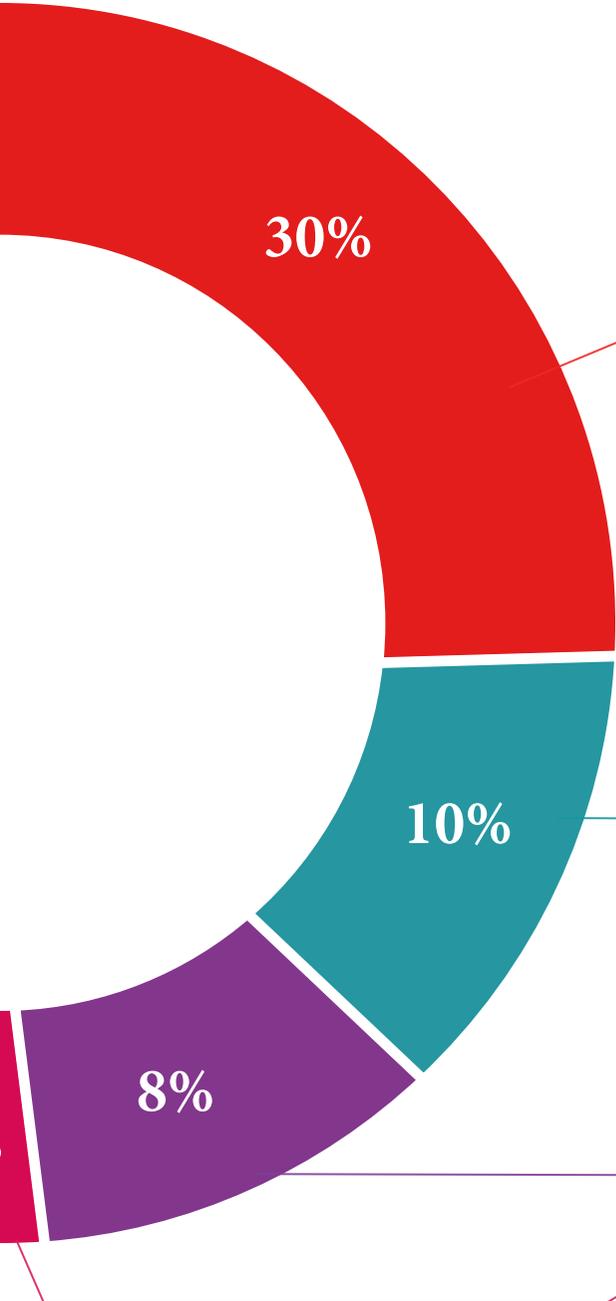
ستسمح لك إعادة التعلم بالتعلم بجهد أقل وأداء أكبر، والمشاركة بشكل أكبر في تدريبك، وتنمية الروح النقدية، والدفاع عن الحجج والآراء المتناقضة: معادلة مباشرة للنجاح.

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 لتكون 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 يتطور 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 وتدرسيها من قبل أفضل المتخصصين على الساحة الدولية.



ملخصات تفاعلية

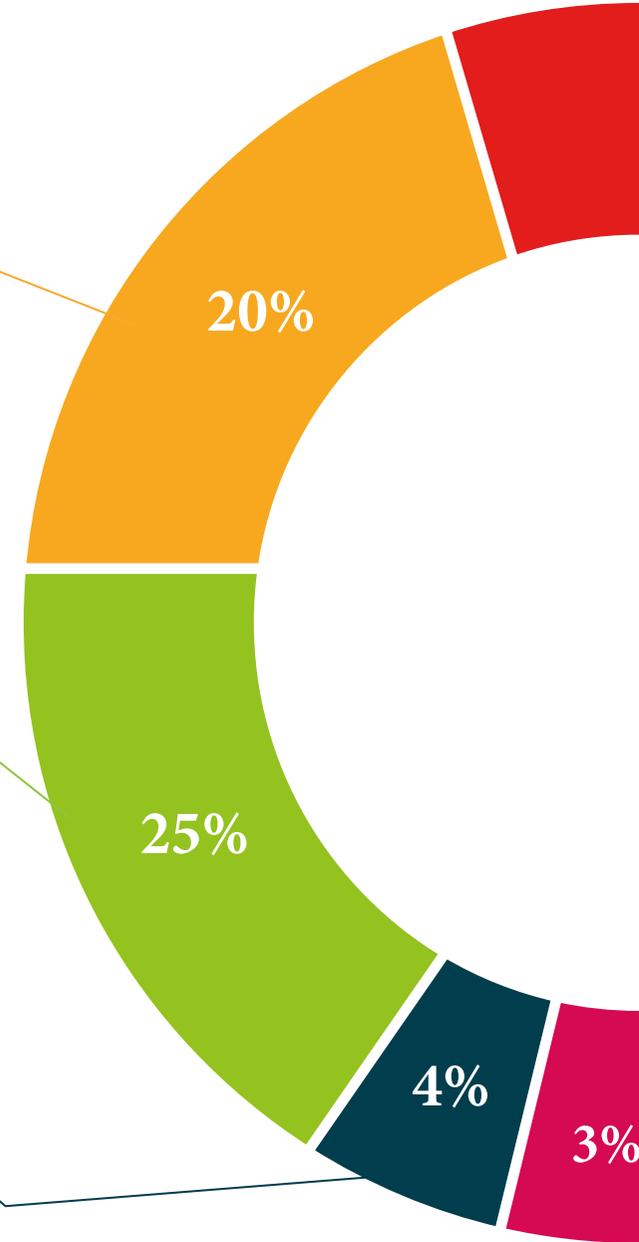
يقدم فريق تيك المحتوى بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص المحتوى بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص الوسائط المتعددة التي تشمل الصوت والفيديو والصور والرسوم البيانية والخرائط المفاهيمية من أجل تعزيز المعرفة.

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 في إدارة اختيار الموظفين هو برنامج يستهدف المهنيين الذين يرغبون في تحديث معارفهم في مجال اختيار الموظفين والتقدم في حياتهم المهنية نحو مستقبل واعد في هذا المجال. إن خلاصة المعرفة التي سيكتسبونها بعد إكمال هذا التدريب الشامل ستتمكنهم من الممارسة في هذا المجال مع ضمانات النجاح وستسمح لهم بوضع أنفسهم كخبراء في هذا المجال من الموارد البشرية.

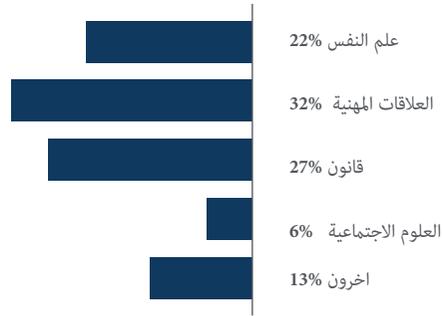




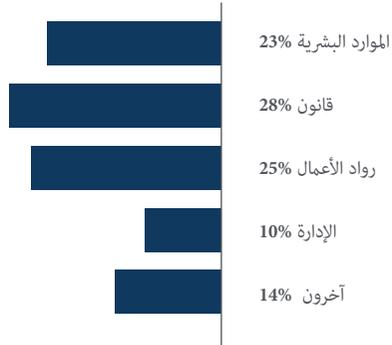
إذا كنت ترغب في تحقيق تحسين مثير للاهتمام في حياتك المهنية أثناء استمرارك في العمل،
فهذا هو برنامجك"



المؤهل في المجال



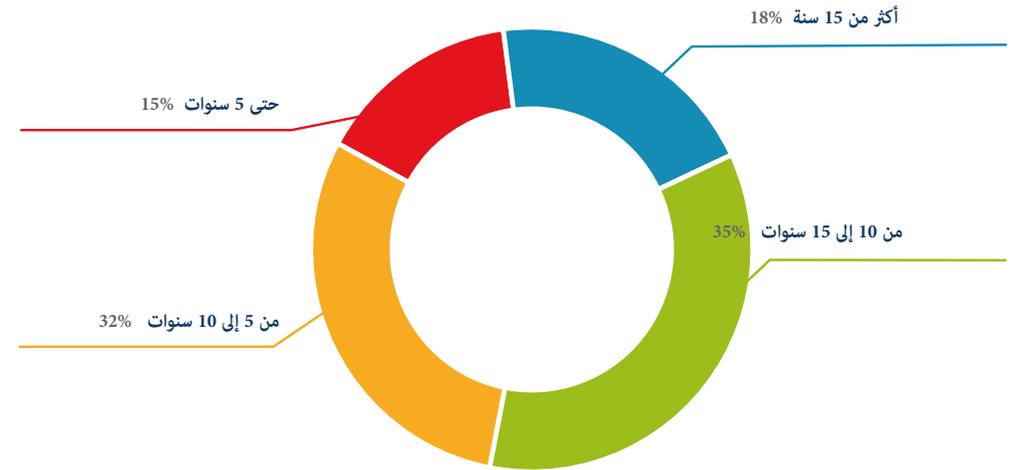
المؤهل الأكاديمي



متوسط العمر

بين 35 و 45 سنة

سنوات من الخبرة



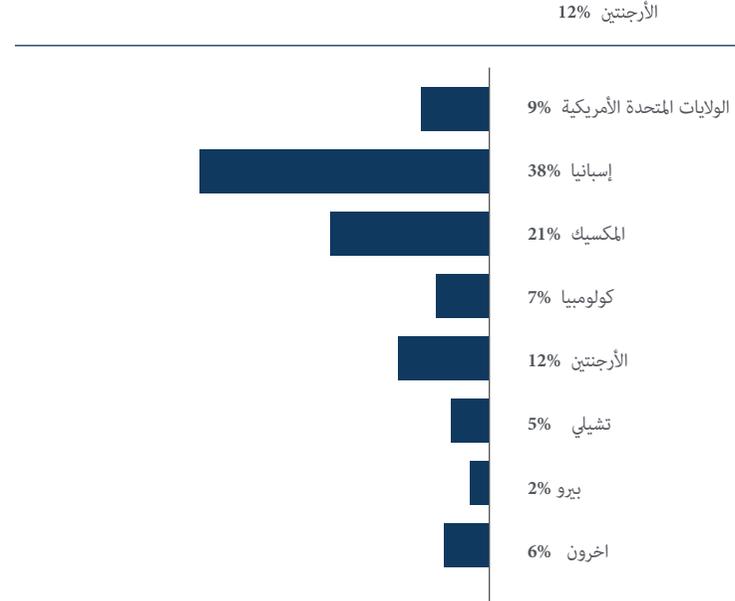


Judith Santana Pérez

مسؤول الموارد البشرية

"في عام صعب بشكل خاص بالنسبة للشركات، كان إكمال درجة الماجستير الخاصة بي بمثابة خلاص. بفضلته تمكنت من الحصول على ترقية في وظيفتي وأصبحت رئيس الموارد البشرية في شركة متعددة الجنسيات. بلا شك، لقد كان نجاحًا كبيرًا أن اخترت TECH لتخصصي"

التوزيع الجغرافي

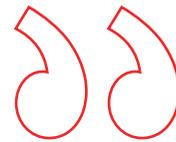


مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية

نحن ندرك أن أخذ برنامج من هذه الخصائص ينطوي على استثمار مالي ومهني كبير وشخصي بالطبع. يجب أن يكون الهدف النهائي للقيام بهذا الجهد الكبير هو النمو مهنيًا. ولهذا، تقدم جامعة TECH جميع الموارد الأكاديمية حتى يتمكنوا من تحقيق التدريب اللازم الذي يسمح لهم بإعطاء دفعة لحياتهم المهنية.

مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية | 53 tech

في جامعة TECH، نشارك بشكل كامل لمساعدتك على تحقيق التحسين المهني"



هل أنت مستعد لأخذ هذه الخطوة؟ فالإزدهار المهني ينتظرك

يعدك برنامج TECH المكثف هذا لمواجهة التحديات والقرارات لاختيار الموظفين. هدفها الرئيسي هو تعزيز النمو الشخصي والمهني. تساعدك على تحقيق النجاح.

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

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

لحظة التغيير



تغلب على نفسك مع تحقيق هذا البرنامج بمستوى أكاديمي عالٍ.

نوع التغيير



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



المزايا لشركتك

تساهم درجة الماجستير الخاص في إدارة اختيار الموظفين في رفع موهبة المنظمة إلى أقصى إمكاناتها من خلال تخصص القادة رفيعي المستوى. لذلك، فإن المشاركة في هذا البرنامج الأكاديمي تعني تحسناً ليس فقط على المستوى الشخصي، ولكن قبل كل شيء، على المستوى المهني، وزيادة تدريبهم وتحسين مهاراتهم الإدارية. ولكن، بالإضافة إلى ذلك، يعد دخول المجتمع التعليمي لـTECHL فرصة فريدة للوصول إلى شبكة قوية من جهات الاتصال التي يمكن من خلالها العثور على شركاء مهنيين أو عملاء أو موردين مستقبليين.



ستحصل على رؤية أكثر اكتمالاً وعالمية للشركة والتي ستسمح لك بالمساهمة بأفكار جديدة"



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.

01

02 الاحتفاظ بالمديرين التنفيذيين ذوي الإمكانيات العالية لتجنب هروب العقول

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

02

03 بناء عوامل التغيير

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

03

04 زيادة احتمالات التوسع الدولي

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

04

تطوير المشاريع الخاصة

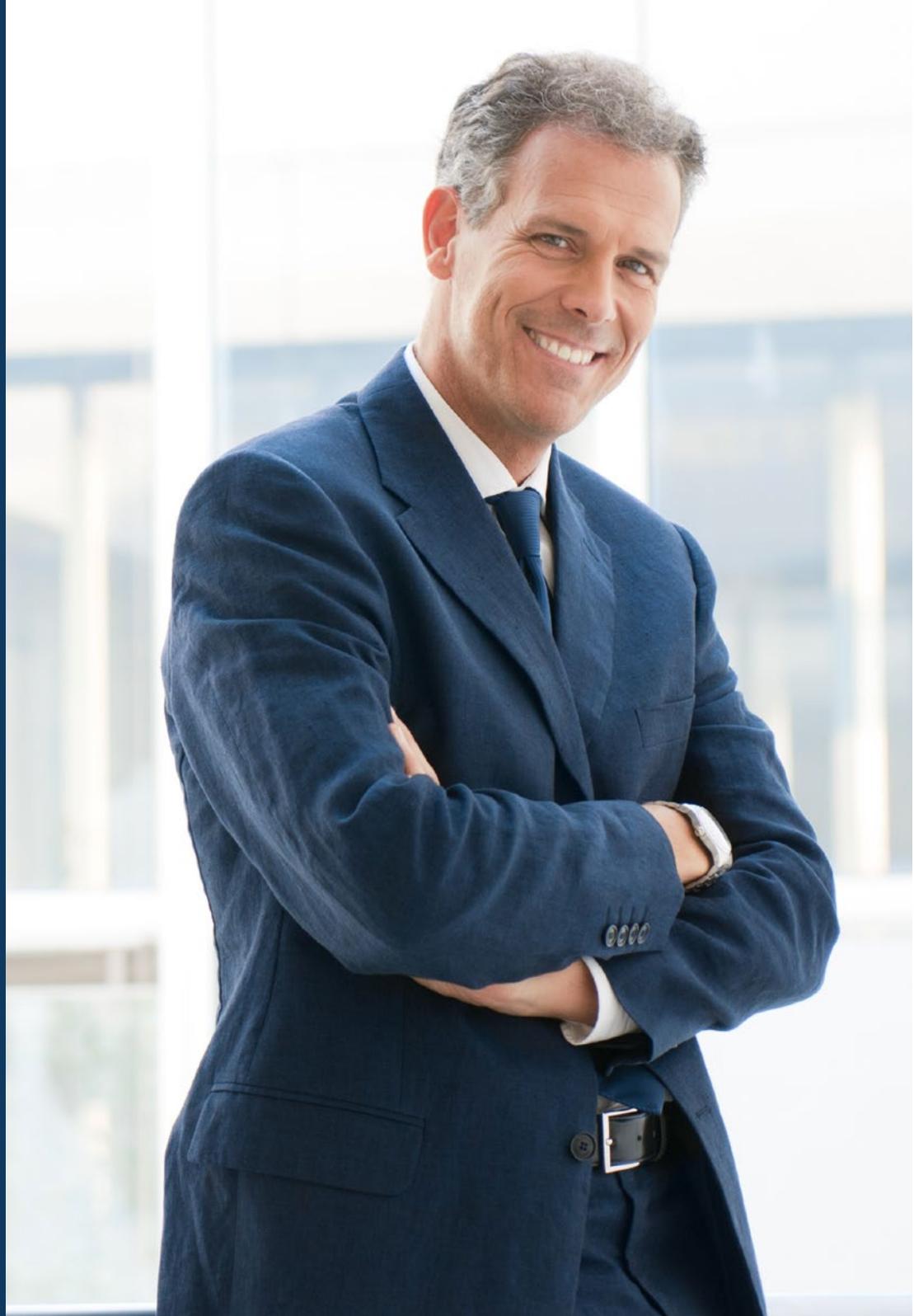
ستتمكن العمل في مشروع حقيقي أو تطوير مشاريع جديدة.

05

زيادة القدرة التنافسية

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

06



المؤهل العلمي

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



اجتاز هذا البرنامج بنجاح وأحصل على شهادتك الجامعية دون
الحاجة إلى السفر أو القيام بأية إجراءات مرهقة "





ماجستير خاص إدارة اختيار 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 اختيار الموظفين