

ماجستير خاص MBA اختيار الموظفين



tech global
university

ماجستير خاص MBA اختيار الموظفين

« طريقة التدريس: أونلاين

« مدة الدراسة: 12 شهر

« المؤهل الجامعي من: TECH global university

« اجمالي النقاط المعتمدة: 90 نقطة دراسية حسب نظام ECTS

« مواعيد الدراسة: وفقاً لوتيرتك الخاصة

« الامتحانات: أونلاين

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

الفهرس

04	الأهداف	03	لماذا تدرس برنامجنا هذا تحديداً؟	02	لماذا تدرس في TECH؟	01	كلمة الترحيب
	صفحة 14		صفحة 10		صفحة 6		صفحة 4
07	المنهجية	06	الهيكل والمحتوى	05	الكفاءات		
	صفحة 44		صفحة 26		صفحة 20		
10	مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية	09	هيكل الإدارة وأعضاء هيئة تدريس الدورة التدريبية	08	الملف الشخصي لطلابنا		
	صفحة 74		صفحة 56		صفحة 52		
12	المؤهل العلمي	11	المزايا لشركتك				
	صفحة 82		صفحة 78				

01 كلمة الترحيب

يجب تنفيذ عمليات اختيار الموظفين بشكل شامل للاختيار العمال الأنسب لكل منصب وظيفي والذين لديهم ملف تعريف مناسب لسياسات وأهداف الشركة. بهذا المعنى، فإن وجود رؤية دولية وشاملة سيجعل المنظمة أكثر التزامًا وتنافسية، مع وجود فريق موارد بشرية يختار المهنيين ذوي الرؤى والخبرات المختلفة. لتحقيق ذلك، من الضروري أن يحصل خبراء اختيار الموظفين على تدريب في مجال التنوع في مكان العمل لفهم فرصة وجود فريق متعدد الثقافات. لمعالجة هذه المحتويات، هذا البرنامج لديه مدير ضيف دولي، الذي سيقوم بتدريس 10 صفوف دراسية متقدمة.



محاضرة جامعية في MBA اختيار الموظفين

TECH Global University

تعمق في أبرز التطورات في مجال الموارد البشرية
في الصفوف الدراسية المتقدمة التي يدرسها مدير
ضيف دولي مرموق"



لماذا تدرس في TECH؟

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



جامعة TECH هي جامعة تكنولوجية رائدة، تضع جميع
مصادرها في متناول الطلاب لمساعدتهم على تحقيق النجاح
في إدارة الأعمال"



في TECH الجامعة التكنولوجية

الابتكار



تقدم لك الجامعة نموذجًا تعليميًا عبر الإنترنت يجمع بين أحدث التقنيات التعليمية وأعلى دقة تربوية.

إنه منهج فريد من نوعه يتمتع بأكبر قدر من الاعتراف الدولي والذي سيوفر للطالب 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.

أعلى المعايير



معايير القبول جامعة TECH ليست مادية. ليس هناك حاجة إلى القيام باستثمار كبير للدراسة معنا. بالطبع، من أجل الحصول على مؤهل من TECH الجامعة التكنولوجية، سيتم اختبار ذكاء الطالب وقدرته إلى أقصى حدوده. المعايير الأكاديمية للمؤسسة عالية بشكل استثنائي..

95% من طلاب جامعة TECH يكملون دراساتهم بنجاح.

إقامة شبكة جيدة من العلاقات



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

200+

جنسية مختلفة

100.000+

مدراء تنفيذيون يتم تدريبهم كل سنة

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.

500+ اتفاقية تعاون مع أفضل الشركات

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.

يأتي طلاب جامعة TECH من أكثر من 200 جنسية.

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 (منهجية التعلم للدراسات العليا صاحبة أفضل تصنيف دولي) مع دراسة الحالة، التقاليد والريادة في توازن صعب، وفي سياق مسار الرحلة الأكاديمية الأكثر تطلبًا.

الإقتصاد الكلي



تعد جامعة TECH أكبر جامعة أونلاين في العالم، فتخر حاليًا بمحفظة تضم أكثر من 10000 برنامج دراسات عليا جامعي. وفي الاقتصاد الجديد، الحجم + التكنولوجيا = سعر مذهل.. بهذه الطريقة، تضمن TECH الجامعة التكنولوجية أن الدراسة ليست باهظة التكلفة للطلاب كما لو كانت في جامعة 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.

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

لماذا تدرس برنامجنا هذا تحديداً؟

تعني دراسة برنامج TECH الجامعة التكنولوجية هذا زيادة فرص تحقيق النجاح المهني في إدارة الأعمال العليا. إنه تحدٍ يتطلب الجهد والتفاني، لكنه يفتح الباب لمستقبل واعد. سيتعلم الطلاب من أفضل أعضاء هيئة التدريس وباستخدام المنهجية التعليمية الأكثر مرونة وابتكارًا.





نحظى بمدرسين مؤهلين تأهيلاً عالياً ومناهج
تعليمية كاملة في السوق، مما يتيح لنا أن نقدم لك
تدريباً على أعلى مستوى أكاديمي"

سيوفر هذا البرنامج للطلاب العديد من المزايا المهنية والشخصية،
لا سيما ما يلي:

01

إعطاء دفعة أكيدة لمسيرة الطالب المهنية

من خلال الدراسة في TECH الجامعة التكنولوجية، سيتمكن الطلاب من التحكم في مستقبلهم وتطوير إمكاناتهم الكاملة. من خلال إكمال هذا البرنامج، سيكتسب الطلاب المهارات المطلوبة لإحداث تغيير إيجابي في حياتهم المهنية في فترة زمنية قصيرة.

70% من المشاركين يحققون تطوراً وظيفياً
إيجابياً في أقل من عامين.

02

تطوير رؤية استراتيجية وعالمية للشركات

تقدم TECH الجامعة التكنولوجية نظرة عامة متعمقة على الإدارة العامة لفهم كيفية تأثير كل قرار على كل مجال من المجالات الوظيفية المختلفة للشركة.

ستعمل رؤيتنا العالمية للشركات على تحسين
رؤيتك الإستراتيجية.

03

تعزيز مهارات الإدارة العليا للطلاب

تعني الدراسة في TECH الجامعة التكنولوجية فتح الأبواب أمام مجموعة واسعة من الفرص المهنية للطلاب لوضع أنفسهم كمديرين تنفيذيين كبار، مع رؤية واسعة للبيئة الدولية.

ستعمل على أكثر من 100 قضية إدارية
عليا حقيقية.

04

تحمل مسؤوليات جديدة

سيغطي البرنامج أحدث الاتجاهات والتقدم، والاستراتيجيات حتى يتمكن الطلاب من القيام بعملهم المهني في بيئة متغيرة.

45% ممن يتم ترقيتهم من الطلاب
في وظائفهم من خلال الترقية الداخلية.

تحسين المهارات الشخصية والمهارات الإدارية

تساعد جامعة TECH الطالب على تطبيق وتطوير المعرفة المكتسبة وتحسين مهاراتك الشخصية ليصبح قائداً يُحدث فرقاً.

07

حسن مهارات الاتصال والقيادة لديك
وامنح حياتك المهنية دفعة قوية للأمام.

كن جزءاً من مجتمع حصري

سيكون الطالب جزءاً من مجتمع من نخبة المديرين والشركات الكبيرة والمؤسسات المشهورة والأساتذة المؤهلين من أرقى الجامعات في العالم، مجتمع TECH التكنولوجية.

08

نحن نمنحك الفرصة للتخصص مع فريق من
المعلمين المشهورين دولياً.

الوصول إلى شبكة قوية من جهات الاتصال

TECH الجامعة التكنولوجية تربط طلابها لتحقيق أقصى قدر من الفرص. الطلاب الذين لديهم نفس الاهتمامات والرغبة في النمو. لذلك، يمكن مشاركة الشراكات أو العملاء أو الموردين.

05

ستجد شبكة من الاتصالات ستكون
مفيدة للتطوير المهني.

تطوير المشاريع التجارية بدقة

سيكتسب الطلاب رؤية إستراتيجية عميقة من شأنها مساعدتهم على تطوير مشروعهم الخاص، مع مراعاة المجالات المختلفة في الشركات.

06

20% من طلابنا يطورون أفكارهم
التجارية الخاصة.

الأهداف

تعتمد أهداف هذا البرنامج على التخفيف من الاحتياجات التخصصية لمخصصي 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 كمتخصص في الموارد البشرية، مع المؤهل الذي يمكّنك من المنافسة بين الأفضل، فلا تبحث أكثر. سيتمنحك هذا البرنامج الدفعة لاحتياجاتك المهنية"



أهدافك هي أهدافنا.
نحن نعمل معًا لمساعدتك على تحقيقها.
سيمكن MBA اختيار الموظفين الطالب من:

01

التعرف على تطور اختبار 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 تقنيات التحفيز الشخصي المختلفة في حل النزاعات

07

التعرف على ديناميات نظام المساعدة الاجتماعية

10



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

الكفاءات

بعد اجتياز تقييمات MBA اختيار الموظفين، سيكون المحترف قد اكتسب الكفاءات اللازمة للحصول على جودة وتحديث الممارسة العملية بناءً على المنهجية التعليمية الأكثر ابتكارًا.



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



01

فحص إدارة الوقت والطاقة الشخصية باستخدام التقنيات الجديدة

02

التخطيط والتحكم في المشاريع بطريقة تمكنك من زيادة إنتاجية شركتك

03

إنشاء بروتوكولات لاكتشاف المهارات المهنية في البيئات الرقمية والشبكات الاجتماعية

04

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

05

التفريق بين أنواع التعاقد وإنهاء العقد



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 الاختيار النوعية والكمية المختلفة ، وكذلك المقابلات حسب الكفاءات والاختبارات الظرفية

14

استخدام المنهجية والأدوات والموارد المادية التي تم تكييفها مع اختيار الموظفين

11

تكييف الخطط المصممة لزيادة التنوع العمالي للمنظمات

12

تحليل أدوات التوظيف المختلفة ، التقليدية والرقمية

13



التعرف على سلوك الناس في المنظمات

15

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

16

مناقشة عمليات التحول الرقمي

17

تطبيق خطط لإدارة شؤون الموظفين

18



الهيكل والمحتوى

تم تصميم وإنشاء المنهج الدراسي لـ MBA من قبل فريق من الخبراء في هذا المجال للاستجابة، على وجه التحديد، لاحتياجات المتخصصين في الموارد البشرية. تم تصميم هذه الخلاصة الوافية للمحتويات أيضًا من منظور يركز على التعلم التطبيقي، مما يسمح للمهني بالتدخل بنجاح من خلال رؤية واسعة ومتصلة بالبيئة الحقيقية للمهنة. بالتالي، سيصبح هذا البرنامج هو الأمل 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"



خطة الدراسة

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

خلال 2700 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. بالتالي، فهو انغماس حقيقي في مواقف العمل الحقيقية.

يتعامل MBA هذا بعمق مع اختبار الأشخاص والتنوع في مكان العمل من منظور استراتيجي ودولي ومبتكر.

خطة مصممة ومركزة على التحسين المهني ، وتهيئ لتحقيق التميز. برنامج يتفهم احتياجات المهنيين واحتياجات الشركة من خلال محتوى مبتكر قائم على أحدث الاتجاهات ومدعوم بأفضل منهجية تعليمية وهيئة تدريس استثنائية ستمنح المهارات لحل المواقف الحرجة بشكل خلاق وفعال.

يتم تقديم هذا البرنامج على مدى 12 شهر وينقسم إلى 14 وحدة:

الوحدة 1	علم نفس العمل والمؤسسات
الوحدة 2	الضمان الاجتماعي
الوحدة 3	إدارة الموظفين
الوحدة 4	توجيه وإدارة التدريب في الشركة
الوحدة 5	الإدارة الإستراتيجية للمساواة والتنوع في الموارد البشرية. الموارد البشرية
الوحدة 6	اختيار الناس 1 : منهجيات كمية ونوعية
الوحدة 7	اختيار الناس 2 : العصر الرقمي
الوحدة 8	سياسة إدارة الأداء والأجور
الوحدة 9	إدارة السياسات في مجال الوساطة في العمل
الوحدة 10	الإنتاجية الشخصية وإدارة المشاريع
الوحدة 11	القيادة والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية للشركة
الوحدة 12	الإدارة الاقتصادية والمالية
الوحدة 13	الإدارة التجارية والتسويق الاستراتيجي
الوحدة 14	Management اللادارة

أين ومتى وكيف يتم تدريسها؟

توفر TECH إمكانية إجراء الماجستير الخاص في اختيار الموظفين بالكامل عبر الإنترنت. خلال 12 شهر من التخصص، ستتمكن من الوصول إلى جميع محتويات هذا البرنامج في أي وقت، مما يتيح لك إدارة وقت الدراسة بنفسك.

إنها تجربة تعليمية فريدة ومهمة وحاسمة لتعزيز تطور المهني وتحقيق قفزة حاسمة.



الوحدة 1. علم نفس العمل والمؤسسات

<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 قيم</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>3.10.1 التحفيز والرضا الوظيفي</p>	<p>4.9.1 الشخصية وبيئة العمل</p> <p>10.1 التحفيز والرضا الوظيفي</p> <p>1.10.1 أنواع (خارجية وجوهرية)</p> <p>2.10.1 الدافع والشخصية</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>	

الوحدة 2. الضمان الاجتماعي

<p>4.2 الإدارة والتمويل (الجزء 1)</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>3.2 الأشخاص وحالات الطوارئ المحمية 2</p> <p>1.3.2 موافق محمية</p> <p>2.3.2 حوادث العمل والمرض 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 الاستحقاقات</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 إلتقاء 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 لانتهاء</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>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>3.1.2 نظام الضمان الاجتماعي الاقتصادي والمالي</p> <p>4.1.2 إدارة الضمان الاجتماعي</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 والمحتتمعات المتمتعة بالحكم الذاتي في مجال الصحة</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>	<p>7.2 الاستحقاقات الاقتصادية: الإعانات والمعاشات 2</p> <p>1.7.2 المقدمة</p> <p>2.7.2 الاستحقاقات القائمة على الاشتراكات</p> <p>1.2.7.2 عجز دائم</p> <p>2.2.7.2 التقاعد</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>2.3.7.2 التقاعد</p> <p>4.7.2 الاستحقاقات الأسرية</p>	<p>6.2 الاستحقاقات الاقتصادية: الإعانات والمعاشات 1</p> <p>1.6.2 المقدمة</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 المقدمة</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>		

الوحدة 3. إدارة الموظفين

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

الوحدة 4. توجيه وإدارة التدريب في الشركة

<p>4.4. أساليب التدريب</p> <p>1.4.4. التدريب أثناء العمل 2.4.4. التدريب خارج العمل 3.4.4. التدريب في البيئات الرقمية: التعليم الإلكتروني 4.4.4. Blended تدريب</p>	<p>3.4. تشخيص الاحتياجات التدريبية</p> <p>1.3.4. تحديد الاحتياجات التدريبية 2.3.4. التقنيات وجمع البيانات 3.3.4. تحليل وتقييم</p>	<p>2.4. التخطيط للتدريب</p> <p>1.2.4. عنصر تخطيط التدريب 2.2.4. إدارة الميزانية</p>	<p>1.4. التدريب في الشركة</p> <p>1.1.4. مفهوم التدريب وأهدافه والجهات الفاعلة 2.1.4. التدريب كعنصر من عناصر استراتيجية العمل</p>
<p>8.4. تكلفة التدريب في المنظمة</p> <p>1.8.4. تكاليف التدريب المباشر 2.8.4. تكاليف التدريب غير المباشرة</p>	<p>7.4. الإطار القانوني للتدريب</p> <p>1.7.4. المادة 123 2.7.4. قانون العمل الفيدرالي 3.7.4. عقود العمل الجماعية</p>	<p>6.4. نظام التعليم المزدوج</p> <p>1.6.4. أصل تدريب المزدوج والدول المرجعية 2.6.4. جوانب العمل في سياق تدريب المزدوج 3.6.4. الجوانب التعليمية لسياق التدريب المزدوج 4.6.4. وجهات نظر وتطور تدريب المزدوج</p>	<p>5.4. تصميم وبرمجة الإجراءات التدريبية</p> <p>1.5.4. مفهوم تصميم وبرمجة أعمال التدريب 2.5.4. تحديد الهدف ومحتويات أعمال التدريب 3.5.4. منهجية التدريس في أعمال التدريب</p>
	<p>11.4. تدريب عالي التخصص</p> <p>1.11.4. مناصب عالية الخطورة 2.11.4. البرامج التدريبية الخاصة</p>	<p>10.4. التفتيش ومراجعة تدريب الشركة</p> <p>1.10.4. عمليات التفتيش الحكومية 2.10.4. المراجعة الخارجية 3.10.4. المخاطر في حالة عدم الامتثال</p>	<p>9.4. الأثر الاقتصادي للتدريب الصحيح في الشركة</p>

الوحدة 5. الإدارة الإستراتيجية للمساواة والتنوع في الموارد البشرية. الموارد البشرية

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

الوحدة 6. اختيار الناس : 1 : منهجيات كمية ونوعية

<p>4.6 الاختبارات النفسية في بيئة العمل 1.4.6 اختبار الذكاء 2.4.6 اختبار الشخصية 3.4.6 اختبار مهارات محددة</p>	<p>3.6 الاختبارات الكمية لاختيار الموظفين 1.3.6 القياس النفسي 2.3.6 اختبار القياس النفسي 3.3.6 اختبارات المهارات أو المعرفة</p>	<p>2.6 التوظيف: التقنيات 1.2.6 مصادر التوظيف الداخلية 2.2.6 مصادر التوظيف الخارجية 3.2.6 التوظيف الرقمي: التوظيف الإلكتروني</p>	<p>1.6 مقدمة في اختيار الموظفين 1.1.6 اختبار الموظفين 2.1.6 مراحل اختبار الموظفين</p>
<p>8.6 تعميم تكافؤ الفرص في عمليات الاختيار الكمي والنوعي 1.8.6 تكافؤ الفرص في المنظمات 2.8.6 بروتوكولات لتعميم تكافؤ الفرص في عمليات الاختيار والترقية</p>	<p>7.6 On boarding 1.7.6 بروتوكولات الترحيب 2.7.6 التعريف 3.7.6 استراتيجية الارتباط بالثقافة التنظيمية 4.7.6 مقابلة تعديل</p>	<p>6.6 تقييم الفعالية والكفاءة في عمليات الاختيار 1.6.6 طرق التقييم الكمي لعمليات الاختيار 2.6.6 طرق التقييم الكمي لعمليات الاختيار</p>	<p>5.6 الاختبارات النوعية لاختيار الموظفين 1.5.6 لعب الأدوار 2.5.6 مركز التقييم 3.5.6 ديناميكيات المجموعة</p>
<p>معارض الوظائف ، التأثير على وسائل الإعلام</p>		<p>10.6 Employer Branding 1.10.6 العلامة التجارية لصاحب العمل وأهميتها 2.10.6 دوات Branding للشركات عبر الإنترنت (website) والشبكات الاجتماعية ، والمدونات، 3.10.6 أدوات Branding للشركات غير المتصلة بالإنترنت:</p>	<p>9.6 عمليات الترقية الداخلية 1.9.6 خطة الحياة والوظيفة 2.9.6 بطاقات الاستبدال 3.9.6 عمليات الترقية</p>

<p>4.7 اختيار الموظفين حسب الكفاءة المهنية</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.4.7 مقابلة اختيار حسب المسابقات 2.4.7 منهجية STAR 3.4.7 مركز التقييم 4.4.7 تقييم عملية الاختيار بحسب الكفاءات 	<p>3.7 تحليل المهارات المهنية في بيئة الأعمال</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.3.7 تحديد احتياجات الكفاءة في الوظائف 2.3.7 وضع قاموس الكفاءة 	<p>2.7 مقدمة لبيئة 2.0 والاختيار</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.2.7 مزايا بيئة 0.2 في التوظيف والاختيار 2.2.7 الطرق الرئيسية لتنفيذ عمليات الاختيار عبر الإنترنت 	<p>1.7 مهارات العمل في العصر الرقمي</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1.7 مفهوم المنافسة 2.1.7 مهارات ومهن المستقبل في الثورة الصناعية الرابعة 3.1.7 الأطر الوطنية والدولية للكفاءات المهنية
<p>8.7 الشبكة الداخلية كأداة للاتصال والاختيار</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.8.7 الشبكة الداخلية: التشغيل والمفاهيم والتعاريف 2.8.7 تشغيل شبكة داخلية 3.8.7 أنواع الإنترنت 4.8.7 تنفيذ الشبكة الداخلية في عمليات الموارد البشرية 	<p>7.7 Headhunting وتوظيف المواهب البشرية الرقمية</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.7.7 صيد الكفاءات 2.7.7 Mapping الوظائف 3.7.7 إدارة المواهب عبر الإنترنت 4.7.7 توظيف دولي 	<p>6.7 عمليات اختيار الكفاءة في البيانات الرقمية</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.6.7 تحليل Big Data في تحديد المهارات المهنية 2.6.7 الخوارزمية في اختيار الأشخاص (بوابات التوظيف 0.2) 3.6.7 اختبارات التلعيب 4.6.7 Networking والعلامات التجارية الشخصية 	<p>5.7 e-recruitment, Nethunting, employer Branding</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5.7 السمعة الاجتماعية Branding Employer 2.5.7 Social Media Recruiting 3.5.7 التوظيف الداخلي 4.5.7 التوظيف عبر الهاتف المتحرك 5.5.7 المهنيون الجدد e-recruitment: los Nethunters
	<p>10.7 الثقافة الرقمية والحقوق الرقمية المتأصلة في العمال</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.10.7 المجتمع 0.3 2.10.7 الأمن السيبراني وحماية البيانات الشخصية 	<p>9.7 تنمية المهارات الرقمية</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.9.7 الكشف عن الكفاءات الرقمية المستعرضة 2.9.7 التدريب على المهارات الرقمية في بيئة الأعمال التجارية 	

الوحدة 8. سياسة إدارة الأداء والأجور

<p>4.8. رصد الأداء 1.4.8. إدارة خريطة المواهب التجارية 2.4.8. آليات متابعة خطة العمل الفردية والجماعية: تقنيات المراقبة والتوجيه والتغذية الراجعة 3.4.8. خطط التعرف</p>	<p>3.8. تخطيط الأداء 1.3.8. التصميم الأولي لتقييم الأداء: تحليل الشركة 2.3.8. تحديد الهدف الفردي والجماعي 3.3.8. مقاييس الأداء 4.3.8. أنظمة تقييم الكفاءة</p>	<p>2.8. دورة إدارة الأداء 1.2.8. بيئات العمل الجديدة 2.2.8. مراحل دورة إدارة الأداء 3.2.8. نماذج في أنظمة العمل</p>	<p>1.8. مقدمة في إدارة الأداء والإدارة بالأهداف 1.1.8. تأثير العصر الرقمي على الأداء المهني 2.1.8. التحول الرقمي في الشركات 3.1.8. سياسات الموارد البشرية الجديدة في العصر الرقمي 4.1.8. بيئات العمل الجديدة 5.1.8. تقييم الأداء: ما هو وما الغرض منه؟ 6.1.8. نماذج تقييم الأداء</p>
<p>8.8. الجوانب القانونية العمالية للأجر 1.8.8. إطار قانوني 2.8.8. التطبيق</p>	<p>7.8. سياسة المكافآت 1.7.8. تنظيم العمل والأجر 2.7.8. وضع نظام التعويضات العام 3.7.8. الأجر المتغير 4.7.8. أنظمة التحكم</p>	<p>6.8. إدارة ضعف الأداء 1.6.8. تقنيات المراقبة 2.6.8. منهجيات التحفيز والتوجيه 3.6.8. خطة التعافي من الكوارث</p>	<p>5.8. تقييم الأداء 1.5.8. النقاط الأساسية في تقييم الأداء: الأهداف والكفاءات والمشروع / الفريق 2.5.8. تعريف مقاييس التقييم ومعايير التميز 3.5.8. تطبيق التقييم</p>
		<p>10.8. الجوانب الإضافية للأجور 1.10.8. نظم المعاشات التقاعدية 2.10.8. مواقف خاصة أخرى</p>	<p>9.8. التخطيط السنوي لخطة الأداء 1.9.8. تصميم وإعداد خطة الأداء السنوية 2.9.8. تحليل النتائج</p>

الوحدة 9. إدارة السياسات في مجال الوساطة في العمل

<p>4.9. التنقيب عن عمل 2</p> <p>1.4.9. تشخيص وتحليل سوق العمل 2.4.9. التوقعات ومراحلها: نهج الشركة وخطة التوظيف 3.4.9. ولاء وتقييم العلاقة مع الشركات 4.4.9. إدارة الطلب على العمالة ودعم الشركات</p>	<p>3.9. التنقيب عن عمل 1</p> <p>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</p>	<p>2.9. الوساطة في العمل</p> <p>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</p>	<p>1.9. وساطة العمالة في الحافظة المشتركة لخدمات نظام التوظيف الوطني</p> <p>1.1.9. الوساطة في العمل 2.1.9. الدور الجديد لخدمات التوظيف العامة 3.1.9. التمييز في الحصول على العمل</p>
<p>8.9. النقل غير القانوني للعمال: الإطار التنظيمي</p> <p>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</p>	<p>7.9. نظام المعاقبة في مسائل الوساطة</p> <p>1.7.9. عدم وجود عقوبات على استخدام العمالة غير النظامية. التوجيه والتنسيب 2.7.9. نظام العقوبات من حيث التدريب</p>	<p>6.9. مسارات مخصصة للتوجيه والإدماج في سوق العمل.</p> <p>1.6.9. الجوانب والعناصر الأساسية التي تشملها 2.6.9. وضع مسارات مخصصة للتوجيه والإدماج في سوق العمل. 3.6.9. اعتبارات خاصة في الفئات التي تواجه صعوبات في التوظيف</p>	<p>5.9. أنشطة التوظيف</p> <p>1.5.9. وضع تصور للتوظيف: الأنماط 2.5.9. إجراءات التوظيف في العصر الرقمي: التوظيف الإلكتروني 3.5.9. التوظيف في الكيانات المشتركة في المواقع</p>
		<p>10.9. تحديات سياسات الوساطة العمالية في العصر الرقمي</p> <p>1.10.9. وساطة العمل في وكالات التوظيف عن بعد 2.10.9. تنقل العمالة والعولمة في سياسات التوظيف 3.10.9. البحث عن عمل في العصر الرقمي</p>	<p>9.9. التعاون بين القطاعين العام والخاص في مجال الوساطة العمالية</p> <p>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</p>

الوحدة 10. الإنتاجية الشخصية وإدارة المشاريع

4.10. تخطيط المشروع والتحكم فيه	3.10. استراتيجيات إدارة الضغط الشخصي	2.10. إدارة الطاقة الشخصية	1.10. إدارة الوقت
<ul style="list-style-type: none"> 1.4.10. إدارة نطاق المشروع 2.4.10. إدارة الجدول الزمني للمشروع 3.4.10. إدارة تكلفة المشروع 	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.10. الإجهاد: المفاهيم الأساسية ووظائفه في البقاء 2.3.10. الضغط والشدة 3.3.10. استراتيجيات إدارة الضغط : المعرفية والسلوكية والعاطفية 	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.10. الكفاءات الشخصية ومهارات الإدارة 2.2.10. مهارات التعامل مع الآخرين 3.2.10. تسوية المنازعات 	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.10. استخدام الوقت 2.1.10. تخطيط الوقت: لموص الزمن 3.1.10. وضع الخطط التشغيلية والمراقبة الإدارية 4.1.10. التكنولوجيات الجديدة المتاحة للوقت: Outlook، Microsoft Project
8.10. تمويل المشروع	7.10. الجوانب القانونية في إدارة المشاريع	6.10. إدارة الأشخاص	5.10. إدارة جودة المشروع
<ul style="list-style-type: none"> 1.8.10. التحليل الاقتصادي - المالي والمخاطر 2.8.10. آليات التمويل 3.8.10. الإدارة المالية للبرنامج (الميزانية ، ومراقبة البرنامج ، وإغلاق البرنامج) 	<ul style="list-style-type: none"> 1.7.10. إدارة التوظيف 2.7.10. تخطيط المشتريات (دورة الشراء) 3.7.10. إدارة العقود والمشتريات 	<ul style="list-style-type: none"> 1.6.10. إدارة القيادة وإدارة الفريق في الموارد البشرية 2.6.10. مسؤولية الأعمال وأخلاقيات مدير المشروع 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5.10. التخطيط والتأكد ومراقبة الجودة: اللوائح المعمول بها 2.5.10. إدارة مخاطر المشروع والأدوات الفنية للإدارة
			9.10. التواصل وبيع المشاريع
			<ul style="list-style-type: none"> 1.9.10. إدارة التواصل والأطراف المهتمة(Stakeholders) 2.9.10. إدارة بيع مشروع 3.9.10. تقييم الجودة في إدارة المعرفة والاتجاهات في إدارة المشاريع 4.9.10. إدارة المعلومات 5.9.10. ISO 10006 1.5.9.10. UNE 412001: دليل عملي لإدارة المعرفة 2.5.9.10. منهجية Tiwana

<p>4.11. التنمية الإدارية والقيادة</p> <p>1.4.11 مفهوم التنمية الإدارية</p> <p>2.4.11 مفهوم القيادة</p> <p>3.4.11 نظريات القيادة</p> <p>4.4.11 أساليب القيادة</p> <p>5.4.11 الذكاء في القيادة</p> <p>6.4.11 تحديات القائد اليوم</p>	<p>3.11. Cross Cultural Management</p> <p>1.3.11 مفهوم Cross Cultural Management</p> <p>2.3.11 مساهمات في معرفة الثقافات الوطنية</p> <p>3.3.11 إدارة التنوع</p>	<p>2.11. القيادة</p> <p>1.2.11 القيادة. النهج المفاهيمي</p> <p>2.2.11 القيادة في الشركات</p> <p>3.2.11 أهمية القائد في إدارة الشركات</p>	<p>1.11. العولمة والحوكمة</p> <p>1.1.11 الحوكمة وحكومة الشركات</p> <p>2.1.11 أساسيات حوكمة الشركات في الشركات</p> <p>3.1.11 دور مجلس الإدارة في إطار حوكمة الشركات</p>
<p>8.11. أنظمة وأدوات الإدارة المسؤولة</p> <p>1.8.11 المسؤولية الاجتماعية للشركات: المسؤولية الاجتماعية للشركات</p> <p>2.8.11 القضايا الرئيسية في تنفيذ استراتيجية الإدارة المسؤولة</p> <p>3.8.11 خطوات تطبيق نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات</p> <p>4.8.11 أدوات ومعايير المسؤولية الاجتماعية للشركات</p>	<p>7.11. المسؤولية الاجتماعية للشركة</p> <p>1.7.11 البعد الدولي للمسؤولية الاجتماعية للشركات</p> <p>2.7.11 تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركة</p> <p>3.7.11 التأثير وقياس درجة المسؤولية الاجتماعية للشركات</p>	<p>6.11. الاستدامة</p> <p>1.6.11 الاستدامة التجارية والتنمية المستدامة</p> <p>2.6.11 أجندة 2030</p> <p>3.6.11 الشركات المستدامة</p>	<p>5.11. أخلاقيات العمل</p> <p>1.5.11 الأخلاق والأخلاقيات</p> <p>2.5.11 أخلاقيات الأعمال التجارية</p> <p>3.5.11 القيادة والأخلاقيات في الشركة</p>
		<p>10.11. البيئة القانونية و Corporate Governance</p> <p>1.10.11 لوائح الاستيراد والتصدير الدولية</p> <p>2.10.11 الملكية الفكرية والصناعية</p> <p>3.10.11 قانون العمل الدولي</p>	<p>9.11. الشركات متعددة الجنسيات وحقوق الإنسان</p> <p>1.9.11 العولمة والشركات متعددة الجنسيات وحقوق الإنسان</p> <p>2.9.11 الشركات متعددة الجنسيات مقابل القانون الدولي</p> <p>3.9.11 الصكوك القانونية للشركات متعددة الجنسيات فيما يتعلق بحقوق الإنسان</p>

الوحدة 12. الإدارة الاقتصادية والمالية

<p>4.12. مراقبة الميزانية والإدارة</p> <p>1.4.12. نموذج الميزانية 2.4.12. الميزانية الرأسمالية 3.4.12. الميزانية التشغيلية 4.4.12. ميزانية الخزنة 5.4.12. تتبع الميزانية</p>	<p>3.12. أنظمة المعلومات و Business Intelligence (ذكاء الأعمال)</p> <p>1.3.12. الأساسيات والتصنيف 2.3.12. مراحل وطرق تقاسم التكلفة 3.3.12. اختبار مركز التكلفة والتأثير</p>	<p>2.12. المحاسبة الإدارية</p> <p>1.2.12. مفاهيم أساسية 2.2.12. أصول الشركة 3.2.12. التزامات الشركة 4.2.12. الميزانية الرئيسية للشركة 5.2.12. كشف الدخل</p>	<p>1.12. البيئة الاقتصادية</p> <p>1.1.12. بيئة الاقتصاد الكلي والنظام المالي الوطني 2.1.12. المؤسسات المالية 3.1.12. الأسواق المالية 4.1.12. الأصول المالية 5.1.12. الجهات الأخرى في القطاع المالي</p>
<p>8.12. التمويل الاستراتيجي</p> <p>1.8.12. التمويل الذاتي 2.8.12. زيادة الأموال الخاصة 3.8.12. الموارد الهجينة 4.8.12. التمويل عن طريق الوسطاء</p>	<p>7.12. الاستراتيجية المالية للشركة</p> <p>1.7.12. الاستراتيجية المؤسسية ومصادر التمويل 2.7.12. المنتجات المالية لتمويل الأعمال</p>	<p>6.12. والتخطيط المالي</p> <p>1.6.12. تعريف التخطيط المالي 2.6.12. الإجراءات الواجب اتخاذها في التخطيط المالي 3.6.12. إنشاء استراتيجية العمل ووضعها 4.6.12. جدول التدفق النقدي Cash Flow 5.6.12. الجدول الحالي</p>	<p>5.12. الإدارة المالية</p> <p>1.5.12. القرارات المالية للشركة 2.5.12. قسم المالية 3.5.12. الفوائض النقدية 4.5.12. المخاطر المرتبطة بالإدارة المالية 5.5.12. إدارة مخاطر الإدارة المالية</p>
<p>S.A. (INDITEX)</p>	<p>3.9.12. التحليل الربحي 10.12. تحليل وحل القضايا / المشاكل 1.10.12. المعلومات المالية لشركة التصميم وصناعة النسيج</p>	<p>9.12. التحليل المالي والتخطيط</p> <p>1.9.12. تحليل الميزانية العمومية 2.9.12. تحليل قائمة الدخل</p>	

<p>4.13. التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية</p> <p>1.4.13. أهداف التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية 2.4.13. التسويق الرقمي والوسائط المستخدمة 3.4.13. التجارة الإلكترونية. السياق العام 4.4.13. فئات التجارة الإلكترونية 5.4.13. مزايا وعيوب التجارة الإلكترونية Ecommerce مقابل التجارة التقليدية</p>	<p>3.13. إدارة التسويق الاستراتيجي</p> <p>1.3.13. مفهوم التسويق الاستراتيجي 2.3.13. مفهوم التخطيط الاستراتيجي للتسويق 3.3.13. مراحل عملية التخطيط التسويقي الاستراتيجي</p>	<p>2.13. Marketing</p> <p>1.2.13. مفهوم التسويق 2.2.13. عناصر التسويق الأساسية 3.2.13. الأنشطة التسويقية للشركة</p>	<p>1.13. الإدارة التجارية</p> <p>1.1.13. الإطار المفاهيمي للإدارة التجارية 2.1.13. استراتيجية الأعمال والتخطيط 3.1.13. دور المديرين التجاريين</p>
<p>8.13. استراتيجية المبيعات</p> <p>1.8.13. استراتيجية المبيعات 2.8.13. طرق البيع</p>	<p>7.13. إدارة الحملات الرقمية</p> <p>1.7.13. ما هي الحملة الإعلانية الرقمية؟ 2.7.13. خطوات إطلاق حملة تسويق عبر الإنترنت 3.7.13. أخطاء في الحملات الإعلانية الرقمية</p>	<p>6.13. التسويق الرقمي لجذب وجعل العملاء مخلصين</p> <p>1.6.13. استراتيجيات الولاء والمشاركة عبر الإنترنت 2.6.13. إدارة علاقات الزوار 3.6.13. التجربة المفردة</p>	<p>5.13. التسويق الرقمي لتقوية العلامة التجارية</p> <p>1.5.13. استراتيجيات عبر الإنترنت لتحسين سمعة علامتك التجارية 2.5.13. Branded Content & Storytelling</p>
		<p>10.13. الإعلام والسمعة الرقمية</p> <p>1.10.13. السمعة عبر الإنترنت 2.10.13. كيفية قياس السمعة الرقمية؟ 3.10.13. أدوات السمعة عبر الإنترنت 4.10.13. تقرير السمعة عبر الإنترنت 5.10.13. Branding عبر الإنترنت</p>	<p>9.13. شركات الإعلام</p> <p>1.9.13. المفهوم 2.9.13. أهمية الإعلام في المؤسسة 3.9.13. نوع الإعلام في المنظمة 4.9.13. وظائف الإعلام في المنظمة 5.9.13. عناصر الإعلام 6.9.13. مشاكل الإعلام 7.9.13. سيناريوهات الإعلام</p>

الوحدة 14. Management الإدارة

<p>4.14. خطابة وتشكيل متحدثين رسميين 1.4.14. التواصل بين الأشخاص 2.4.14. مهارات الإعلام والتأثير 3.4.14. حواجز التواصل</p>	<p>3.14. إدارة العمليات 1.3.14. أهمية الإدارة 2.3.14. سلسلة القيمة 3.3.14. إدارة الجودة</p>	<p>2.14. المدير ووظائفه. الثقافة التنظيمية ومقارباتها 1.2.14. المدير ووظائفه. الثقافة التنظيمية ومقارباتها</p>	<p>1.14. General Management 1.1.14. مفهوم General Management 2.1.14. عمل Manager General 3.1.14. المدير العام ومهامه 4.1.14. تحويل عمل الإدارة</p>
<p>8.14. الذكاء العاطفي 1.8.14. الذكاء العاطفي والإعلام 2.8.14. الحزم والتعاطف والاستماع الفعال 3.8.14. الثقة بالنفس والإعلام العاطفي</p>	<p>7.14. إعداد خطة للأزمات 1.7.14. تحليل المشاكل المحتملة 2.7.14. التخطيط 3.7.14. تكيف الموظفين</p>	<p>6.14. الإعلام في حالات الأزمات 1.6.14. أزمات 2.6.14. مراحل الأزمات 3.6.14. الرسائل: المحتويات واللحظات</p>	<p>5.14. أدوات الإعلام الشخصية والتنظيمية 1.5.14. الإعلام بين الأشخاص 2.5.14. أدوات الإعلام بين الأشخاص 3.5.14. الإعلام في المنظمات 4.5.14. الأدوات في المنظمة</p>
		<p>10.14. القيادة وإدارة الفرق 1.10.14. القيادة وأساليب القيادة 2.10.14. قدرات القائد والتحديات 3.10.14. إدارة عملية التغيير 4.10.14. إدارة فرق متعددة الثقافات</p>	<p>9.14. خلق العلامة التجارية الشخصية 1.9.14. استراتيجيات لتطوير علامتك التجارية الشخصية 2.9.14. قوانين العلامات التجارية الشخصية 3.9.14. أدوات لبناء العلامات التجارية الشخصية</p>

إنها تجربة تدريبية فريدة ومهمة
 وحاسمة لتعزيز تطور المهني"





المنهجية

يقدم هذا البرنامج التدريبي طريقة مختلفة للتعلم. فقد تم تطوير منهجيتنا من خلال أسلوب التعليم المرتكز على التكرار: **Relearning** أو ما يعرف بمنهجية إعادة التعلم. يتم استخدام نظام التدريس هذا، على سبيل المثال، في أكثر كليات الطب شهرة في العالم، وقد تم اعتباره أحد أكثر المناهج فعالية في المنشورات ذات الصلة مثل مجلة نيو إنجلاند الطبية (*New England Journal of Medicine*).



اكتشف منهجية *Relearning* (منهجية إعادة التعلم)، وهي نظام يتخلى عن التعلم الخطي التقليدي ليأخذك عبر أنظمة التدريس التعليم المرتكزة على التكرار: إنها طريقة تعلم أثبتت فعاليتها بشكل كبير، لا سيما في المواد الدراسية التي تتطلب الحفظ"



تستخدم كلية إدارة الأعمال TECH منهج دراسة الحالة لوضع جميع محتويات المنهج في سياقها المناسب

يقدم برنامجنا منهج ثوري لتطوير المهارات والمعرفة. هدفنا هو تعزيز المهارات في سياق متغير وتنافسي ومتطلب للغاية.



مع جامعة TECH يمكنك تجربة طريقة تعلم تهز أسس الجامعات التقليدية في جميع أنحاء العالم”



يعدك هذا البرنامج لمواجهة تحديات جديدة في بيئات غير مستقرة ولتحقيق النجاح في عملك.

منهج تعلم مبتكرة ومختلفة

إن هذا البرنامج المُقدم من خلال TECH هو برنامج تدريس مكثف، تم خلقه من الصفر، والذي يقدم التحديات والقرارات الأكثر تطلبًا في هذا المجال، سواء على المستوى المحلي أو الدولي. تعزز هذه المنهجية النمو الشخصي والمهني، متخذة بذلك خطوة حاسمة نحو تحقيق النجاح. ومنهج دراسة الحالة، وهو أسلوب يرسى الأسس لهذا المحتوى، يكفل اتباع أحدث الحقائق الاقتصادية والاجتماعية والعملية.

ستتعلم، من خلال الأنشطة التعاونية والحالات الحقيقية،
حل المواقف المعقدة في بيئات العمل الحقيقية "



كان منهج دراسة الحالة هو نظام التعلم الأكثر استخدامًا من قبل أفضل كليات إدارة الأعمال في العالم منذ نشأتها. تم تطويره في عام 1912 بحيث لا يتعلم طلاب القانون القوانين بناءً على المحتويات النظرية فحسب، بل اعتمد منهج دراسة الحالة على تقديم مواقف معقدة حقيقية لهم لاتخاذ قرارات مستنيرة وتقدير الأحكام حول كيفية حلها. في عام 1924 تم تحديد هذه المنهجية كمنهج قياسي للتدريس في جامعة هارفارد.

أمام حالة معينة، ما الذي يجب أن يفعله المهني؟ هذا هو السؤال الذي نواجهه في منهج دراسة الحالة، وهو منهج تعلم موجه نحو الإجراءات المتخذة لحل الحالات. طوال البرنامج، سيواجه الطلاب عدة حالات حقيقية. يجب عليهم دمج كل معارفهم والتحقيق والجدال والدفاع عن أفكارهم وقراراتهم.

يعدك برنامجنا هذا لمواجهة تحديات جديدة
في بيئات غير مستقرة ولتحقيق النجاح في حياتك المهنية.

منهجية إعادة التعلم (Relearning)

تجمع جامعة TECH بين منهج دراسة الحالة ونظام التعلم عن بعد، 100% عبر الإنترنت والقائم على التكرار، حيث تجمع بين عناصر مختلفة في كل درس.

نحن نعزز منهج دراسة الحالة بأفضل منهجية تدريس 100% عبر الإنترنت في الوقت الحالي وهي: منهجية إعادة التعلم والمعروفة بـ *Relearning*.

سيسمح لك نظامنا عبر الإنترنت بتنظيم وقتك ووتيرة التعلم، وتكييفه مع جداولك. يمكنك الوصول إلى المحتويات من أي جهاز ثابت أو محمول مع اتصال بالإنترنت.

في TECH ستتعلم بمنهجية رائدة مصممة لتدريب مدراء المستقبل. وهذا المنهج، في طبيعة التعليم العالمي، يسمى *Relearning* أو إعادة التعلم.

كلية إدارة الأعمال الخاصة بنا هي الكلية الوحيدة الناطقة باللغة الإسبانية المصريح لها لاستخدام هذا المنهج الناجح. في عام 2019، تمكنا من تحسين مستويات الرضا العام لطلابنا من حيث (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 شكل لولبي (نتعلم ثم نطرح ماتعلمناه جانبًا فننساه ثم نعيد تعلمه). لذلك، نقوم بدمج كل عنصر من هذه العناصر بشكل مركزي. باستخدام هذه المنهجية، تم تدريب أكثر من 650000 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 ذلك في بيئة شديدة المتطلبات، مع طلاب جامعيين يتمتعون بمظهر اجتماعي واقتصادي مرتفع ومتوسط عمر يبلغ 43.5 عاماً.

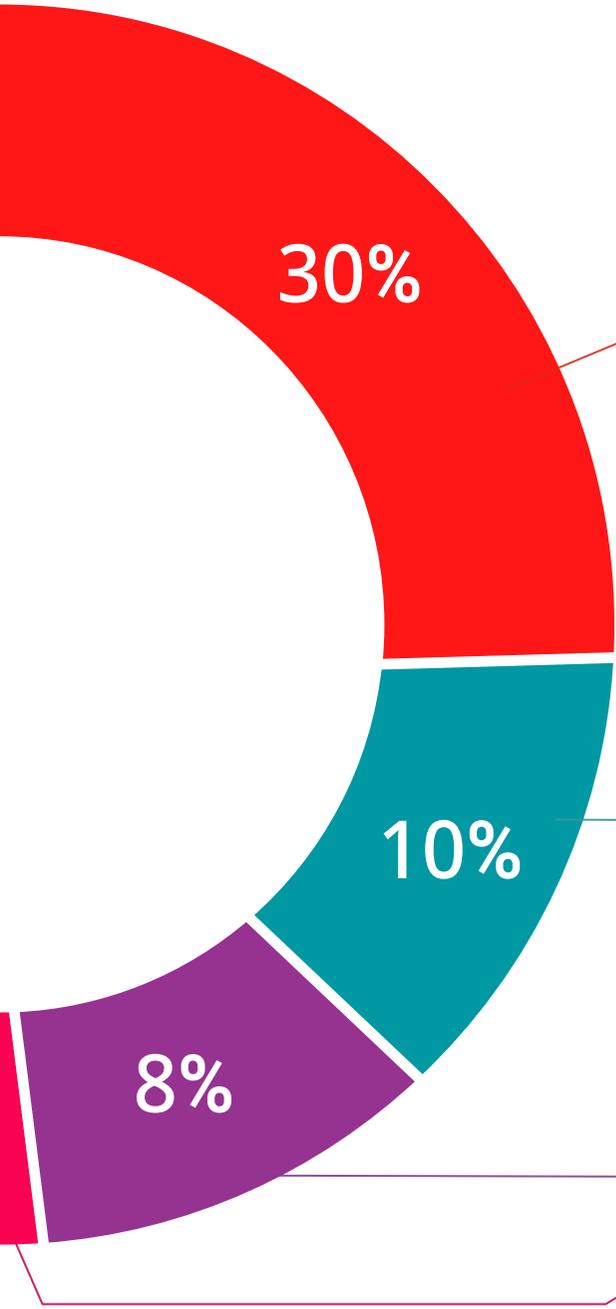
ستتيح لك منهجية إعادة التعلم والمعروفة بـ Relearning،
التعلم بجهد أقل ومزيد من الأداء، وإشراكك بشكل أكبر في
تخصصك، وتنمية الروح النقدية لديك، وكذلك قدرتك على
الدفاع عن الحجج والآراء المتباينة: إنها معادلة واضحة للنجاح.

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 هو ضروريًا لكي نكون قادرين على تذكرها وتخزينها في الحصين بالمخ، لكي نحتفظ 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 المُعدَّة بعناية للمهنيين:



المواد الدراسية



يتم إنشاء جميع محتويات التدريس من قبل المتخصصين الذين سيقومون بتدريس البرنامج الجامعي، وتحديدًا من أجله، بحيث يكون التطوير التعليمي محددًا وملموشًا حقًا. ثم يتم تطبيق هذه المحتويات على التنسيق السمعي البصري الذي سيخلق منهج جامعة TECH في العمل عبر الإنترنت. كل هذا بأحدث التقنيات التي تقدم أجزاء عالية الجودة في كل مادة من المواد التي يتم توفيرها للطلاب.

المحاضرات الرئيسية



هناك أدلة علمية على فائدة المراقبة بواسطة الخبراء كطرف ثالث في عملية التعلم. إن مفهوم ما يسمى *Learning from an Expert* أو التعلم من خبير يقوي المعرفة والذاكرة، ويولد الثقة في القرارات الصعبة في المستقبل.

التدريب العملي على المهارات الإدارية



سيضطلعون بأنشطة لتطوير كفاءات إدارية محددة في كل مجال مواضيعي. التدريب العملي والديناميكيات لاكتساب وتطوير المهارات والقدرات التي يحتاجها كبار المديرين لنموهم في إطار العولمة التي نعيشها.

قراءات تكميلية



المقالات الحديثة، ووثائق اعتمدت بتوافق الآراء، والأدلة الدولية..من بين آخرين. في مكتبة جامعة TECH الافتراضية، سيتمكن الطالب من الوصول إلى كل ما يحتاجه لإكمال تدريبه.



دراسات الحالة (Case studies)

سيقومون بإكمال مجموعة مختارة من أفضل دراسات الحالة المختارة خصيصًا لهذا المؤهل. حالات معروضة ومحللة ومدروسة من قبل أفضل المتخصصين في الإدارة العليا على الساحة الدولية.



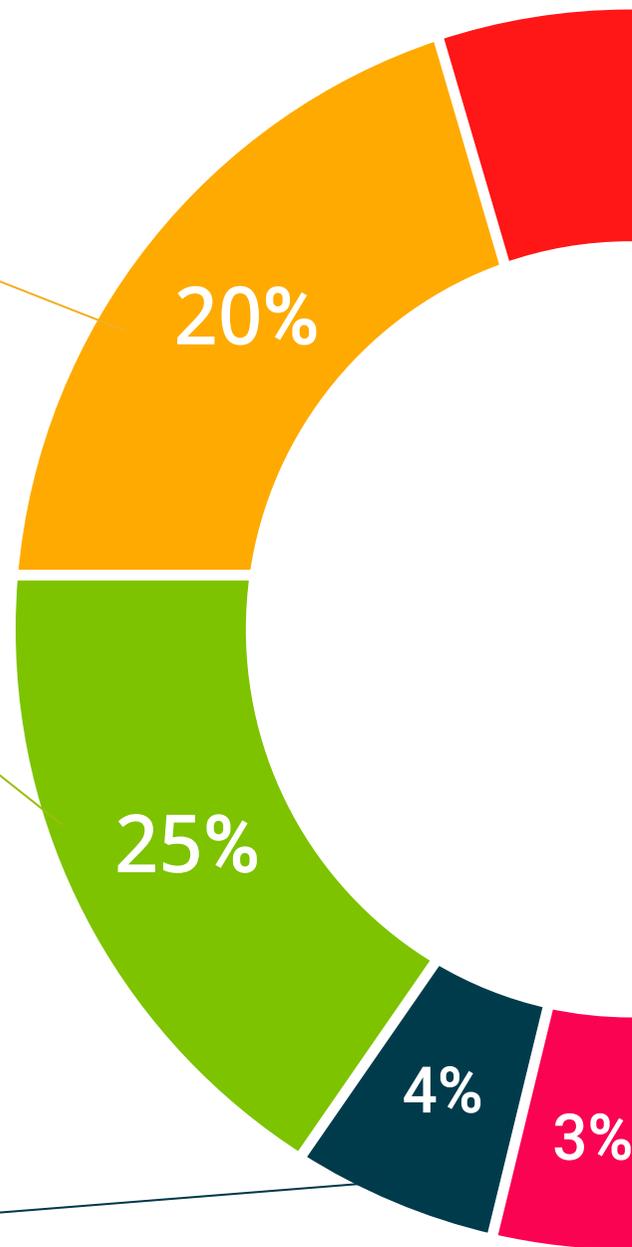
ملخصات تفاعلية

يقدم فريق جامعة TECH المحتويات بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص الوسائط المتعددة التي تشمل الملفات الصوتية والفيديوهات والصور والرسوم البيانية والخرائط المفاهيمية من أجل تعزيز المعرفة. اعترفت شركة مايكروسوفت بهذا النظام التعليمي الفريد لتقديم محتوى الوسائط المتعددة على أنه "قصة نجاح أوروبية".



الاختبار وإعادة الاختبار

يتم بشكل دوري تقييم وإعادة تقييم معرفة الطالب في جميع مراحل البرنامج، من خلال الأنشطة والتدريبات التقييمية وذاتية التقييم: حتى يتمكن من التحقق من كيفية تحقيق أهدافه.



ملف طلابنا الشخصي

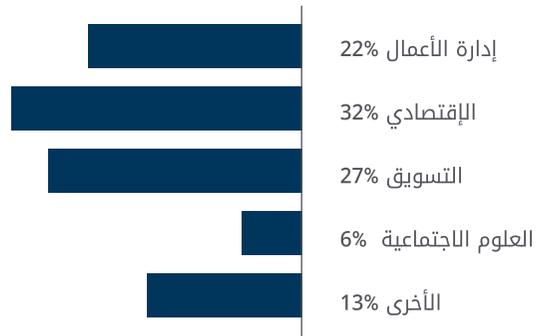
MBA إدارة وتسيير مكاتب الميدلة هو برنامج يستهدف المهنيين ذوي الخبرة الذين يرغبون في تحديث معارفهم والتقدم في حياتهم المهنية. يشكل تنوع المشاركين الذين لديهم ملفات أكاديمية مختلفة ومن جنسيات متعددة النهج متعدد التخصصات لهذا البرنامج.



الحصول على المهارات والقدرات اللازمة
لصنع القرار السليم في إدارة الصيدلة"



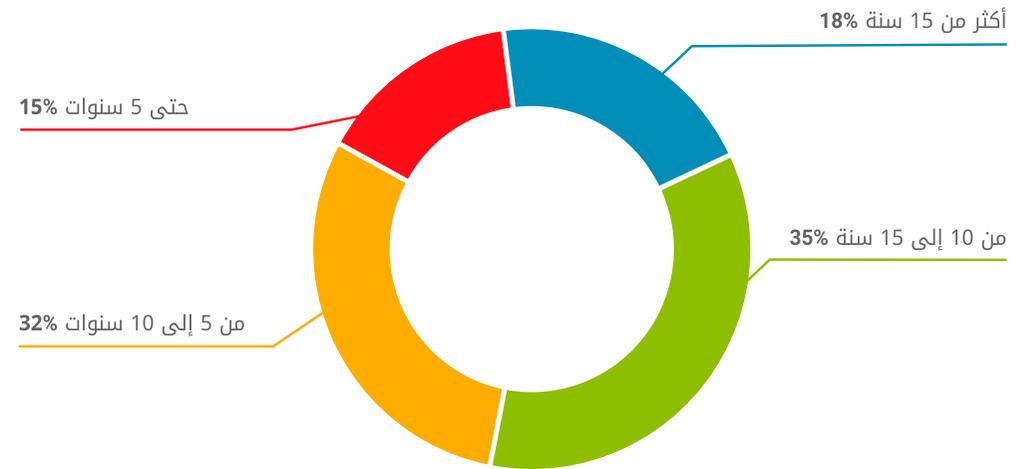
التدريب في مجال



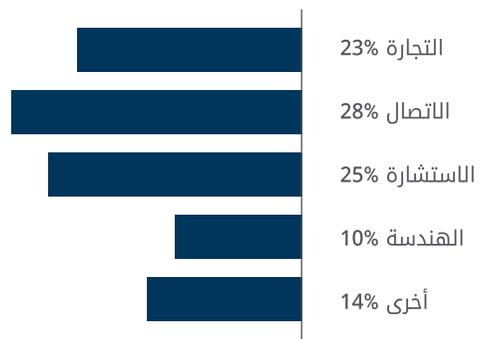
متوسط العمر

بين 35 و 45 سنة

عدد سنوات الخبرة



المؤهل الأكاديمي



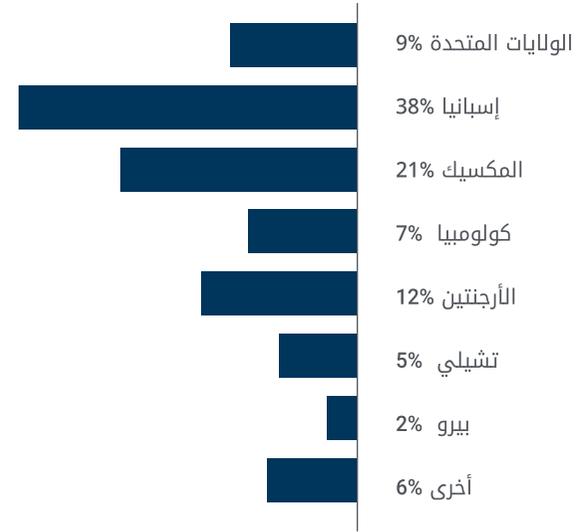


Margarita Robles

مديرة فندق

لطالما كنت مهتمة بالعمل في قطاع السياحة. أنا أستمتع بخلق تجربة قيمة كبيرة للسياح، ولهذا، بعد سنوات عديدة من العمل في الفنادق، قررت زيادة تدريبي في مجال إدارة الفنادق، وفي الوقت الحالي، أدير مؤسستي الفندقية الخاصة. بدون شك، تقدم في مسيرتي المهنية لم أكن لأحققه بدون TECH"

التوزيع الجغرافي



هيكل الإدارة وأعضاء هيئة تدريس الدورة التدريبية

من أجل تطوير هيئة تدريس ماجستير MBA في إدارة الفنادق، اختارت جامعة TECH مجموعة تدريسية مكونة من خبراء في قطاع الاتصالات من ذوي الخبرة الواسعة في إدارة الشركات في هذا المجال. لهذا السبب سيتمكن الخريج من اكتساب رؤية أكثر انتقادية وواقعية من هذا المؤهل العلمي للقطاع وتحسين مهاراته بمساعدة المتخصصين النشطين.

لدينا أفضل أعضاء هيئة التدريس
لمساعدتك على تحقيق النجاح المهني"



المديرة الدولية المستضافة

بـخبرة تزيد عن 20 عاماً في تصميم وقيادة فرق عالمية لاستقطاب المواهب، هي Jennifer Dove خبيرة في التوظيف واستراتيجية التكنولوجيا. وقد شغلت طوال حياتها المهنية مناصب رفيعة في العديد من المؤسسات التكنولوجية في العديد من الشركات المدرجة على قائمة فورتشن 50، بما في ذلك Comcast و NBCUniversal. وقد مكّنه سجله الحافل من التفوق في بيئات تنافسية وعالية النمو.

بصفتها نائبة رئيس قسم استقطاب المواهب في Mastercard، تشرف على استراتيجية استقطاب المواهب وتنفيذها، وتتعاون مع قادة الأعمال ومسؤولي الموارد البشرية لتحقيق أهداف التوظيف التشغيلية والاستراتيجية. هي تهدف على وجه الخصوص إلى إنشاء فرق عمل متنوعة وشاملة وذات أداء عالٍ تدفع الابتكار والنمو في منتجات الشركة وخدماتها. كما أنها خبيرة في استخدام الأدوات اللازمة لجذب أفضل المهنيين من جميع أنحاء العالم والاحتفاظ بهم. كما تتولى مسؤولية تعزيز علامة صاحب العمل التجارية والقيمة التي تقدمها Mastercard من خلال المنشورات والفعاليات ووسائل التواصل الاجتماعي.

أثبتت Jennifer Dove التزامها بالتطوير المهني المستمر، حيث شاركت بنشاط في شبكات المتخصصين في مجال الموارد البشرية وساهمت في توظيف العديد من الموظفين في شركات مختلفة. بعد حصولها على درجة البكالوريوس في الاتصال التنظيمي من جامعة ميامي، شغلت مناصب عليا في مجال التوظيف في شركات في مجالات متنوعة.

من جهة أخرى، قد اشتهرت بقدرتها على قيادة التحولات التنظيمية، ودمج التكنولوجيا في عمليات التوظيف، وتطوير برامج القيادة التي تُعد المؤسسات للتحديات المقبلة. قد نجحت أيضاً في تنفيذ برامج العافية المهنية التي زادت بشكل كبير من رضا الموظفين والاحتفاظ بهم.



أ. Jennifer Dove

- ♦ نائب الرئيس في استقطاب المواهب في Mastercard، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية
- ♦ مديرة استقطاب المواهب، NBCUniversal، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية
- ♦ رئيسة قسم التوظيف Comcast
- ♦ رئيسة قسم التوظيف في شركة Rite Hire Advisory
- ♦ نائب الرئيس التنفيذي، قسم المبيعات في شركة Ardor NY Real Estate
- ♦ مديرة التوظيف في شركة Valerie August وشركاه
- ♦ مديرة تنفيذية للحسابات في شركة BNC
- ♦ مديرة تنفيذية للحسابات في Vault
- ♦ خريجة في الإعلام المؤسسي من جامعة ميامي

بفضل جامعة TECH ستتمكن من التعلم
مع أفضل المحترفين في العالم"



المدير الدولي المستضاف

رائد تقني مع عقود من الخبرة في مجال التكنولوجيا في كبرى شركات التكنولوجيا متعددة الجنسيات، Rick Gauthier طور بشكل بارز في مجال الخدمات السحابية وتحسين العمليات من البداية إلى النهاية. وقد تم الاعتراف به كقائد ومدير فريق ذو كفاءة عالية، حيث أظهر موهبة طبيعية لضمان مستوى عالٍ من الالتزام بين موظفيه.

فهو يتمتع بموهبة فطرية في الاستراتيجية والابتكار التنفيذي، وتطوير أفكار جديدة ودعم نجاحها ببيانات عالية الجودة. وقد أتاحت له مسيرته المهنية في **Amazon** إدارة ودمج خدمات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالشركة في الولايات المتحدة. قاد في شركة **Microsoft** فريقاً مكوناً من 104 أشخاص، وكان مسؤولاً عن توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على مستوى الشركة ودعم أقسام هندسة المنتجات في جميع أنحاء الشركة.

وقد مكنته هذه الخبرة من البروز كمدير عالي التأثير يتمتع بقدرات ملحوظة على زيادة الكفاءة والإنتاجية ورضا العملاء بشكل عام.



أ. Rick Gauthier

- ♦ مدير تكنولوجيا المعلومات الإقليمي في Amazon, Seattle, الولايات المتحدة الأمريكية
- ♦ رئيس قسم البرامج العليا في Amazon
- ♦ نائب رئيس شركة Wimmer Solutions
- ♦ المدير الأول لخدمات الهندسة الإنتاجية في Microsoft
- ♦ شهادة في الأمن السيبراني من Western Governors University
- ♦ شهادة تقنية في الغوص التجاري *Commercial Diving* من Divers Institute of Technology
- ♦ شهادة في الدراسات البيئية من The Evergreen State College

اغتنم الفرصة للتعرف على أحدث
التطورات في هذا المجال لتطبيقها
في ممارستك اليومية"



المدير الدولي المستضاف

Romi Arman هو خبير دولي شهير يتمتع بخبرة تزيد عن عقدين من الزمن في مجال التحول الرقمي، والتسويق، والاستراتيجيات و الاستشارات. وطوال مسيرته المهنية الطويلة، قام بالعديد من المخاطر، وهو مدافع دائم عن الابتكار والتغيير في بيئة الأعمال. وبفضل هذه الخبرة، عمل مع رؤساء تنفيذيين وشركات في جميع أنحاء العالم، ودفعهم إلى الابتعاد عن نماذج الأعمال التقليدية. وهكذا، قد ساعد شركات مثل Shell للطاقة على أن تصبح شركات رائدة حقيقية في السوق، مع التركيز على عملائها و العالم الرقمي.

إن الاستراتيجيات التي صممها Arman لها تأثير كامن، حيث مكنت العديد من الشركات من تحسين تجارب المستهلكين، والموظفين و المساهمين على حد سواء. نجاح هذا الخبير يمكن قياسه كمياً من خلال مقاييس ملموسة مثل CSAT، ومشاركة الموظفين في المؤسسات التي عمل فيها ونمو المؤشر المالي للأرباح قبل خصم الفوائد والضرائب والاستهلاك والإطفاء في كل منها.

كما قام أيضاً برعاية وقيادة فرق عالية الأداء حصلت على جوائز تقديراً لإمكاناتها التحولية.. مع شركة Shell، بالتحديد، شرع المدير التنفيذي في التغلب على ثلاثة تحديات: تلبية متطلبات من أجل إزالة الكربون المعقدة للعملاء، ودعم "إزالة الكربون الفعالة من حيث التكلفة" و إصلاح مشهد مجزأ للبيانات، والرقمية والتكنولوجيا. وبالتالي، فقد أظهرت جهودهم أنه من أجل تحقيق النجاح المستدام، من الضروري البدء من احتياجات المستهلكين وإرساء أسس التحول في العمليات والبيانات والتكنولوجيا والثقافة.

من ناحية أخرى، يتميز المدير التنفيذي بإتقانه لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال الأعمال، وهو موضوع يحمل فيه شهادة الدراسات العليا من كلية لندن للأعمال. وفي الوقت نفسه، اكتسب خبرة متراكمة في مجال إنترنت الأشياء و Salesforce.



أ. Arman, Romi

- ♦ مدير التحوّل الرقمي (CDO) في شركة Shell للطاقة، لندن، المملكة المتحدة
- ♦ الرئيس العالمي للتجارة الإلكترونية وخدمة العملاء في شركة Shell للطاقة
- ♦ مدير الحسابات الرئيسية الوطنية (مصنعي المعدات الأصلية للسيارات والتجزئة) لشركة Shell في كوالالمبور، ماليزيا
- ♦ مستشار إداري أول (قطاع الخدمات المالية) لدى شركة Accenture من سنغافورة
- ♦ خريج جامعة Leeds
- ♦ الدراسات العليا في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال الأعمال لكبار التنفيذيين من كلية لندن للأعمال
- ♦ شهادة محترف تجربة العملاء CCXP
- ♦ دورة التحول الرقمي التنفيذي من IMD



هل ترغب في تحديث معرفتك بأعلى جودة
تعليمية؟ تقدم لك جامعة TECH أحدث
محتوى في السوق الأكاديمي، صممه خبراء
مشهورون دوليًا"

المدير الدولي المستضاف

Manuel Arens هو خبير متمرس في إدارة البيانات وقائد فريق عمل على درجة عالية من الكفاءة، في الواقع، يشغل Arens منصب مدير المشتريات العالمية في قسم البنية التحتية التقنية ومركز البيانات في Google، حيث قضى معظم حياته المهنية. وقد قدمت الشركة، التي يقع مقرها في Mountain View، حلولاً للتحديات التشغيلية التي تواجه عملاق التكنولوجيا، مثل تكامل البيانات الرئيسية، وتحديثات بيانات البائعين وتحديد أولويات بيانات البائعين. وقد قاد عملية تخطيط سلسلة التوريد في مركز البيانات وتقييم مخاطر الموردين، مما أدى إلى تحسينات في العمليات وإدارة سير العمل أدت إلى تحقيق وفورات كبيرة في التكاليف.

مع أكثر من عشر سنوات من العمل في تقديم الحلول الرقمية والقيادة للشركات في مختلف الصناعات، يتمتع بخبرة واسعة في جميع جوانب تقديم الحلول الاستراتيجية، بما في ذلك التسويق، وتحليلات الوسائط، و **medición** و القياس والإسناد. في الواقع، حصلت الشركة على العديد من الجوائز عن عملها، بما في ذلك جائزة الريادة في BIM، و جائزة الريادة في البحث، جائزة برنامج توليد العملاء المحتملين للتصدير و جائزة أفضل نموذج مبيعات في أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا.

كما شغل Arens منصب مدير المبيعات في Dublin، أيرلندا. في هذا المنصب، قام ببناء فريق من 4 إلى 14 عضوًا في ثلاث سنوات وقاد فريق المبيعات لتحقيق النتائج والتعاون بشكل جيد مع بعضهم البعض ومع الفرق متعددة الوظائف. كما عمل أيضاً كمحلل أول للصناعة في هامبورغ بألمانيا، حيث قام بإعداد خطوط سير لأكثر من 150 عميلاً باستخدام أدوات داخلية وخارجية لدعم التحليل. تطوير وكتابة تقارير متعمقة لإثبات إتقان الموضوع، بما في ذلك فهم العوامل الاقتصادية الكلية والسياسية/التنظيمية التي تؤثر على تبني التكنولوجيا ونشرها.

وقد قاد أيضاً فرق عمل في شركات مثل **Siemens Eaton Airbus**، حيث اكتسب خبرة قيّمة في إدارة الحسابات وسلسلة التوريد. وقد اشتهر بشكل خاص بعمله على تجاوز التوقعات باستمرار من خلال بناء علاقات قيّمة مع العملاء والعمل بسلاسة مع الأشخاص على جميع مستويات المؤسسة، بما في ذلك أصحاب المصلحة والإدارة وأعضاء الفريق والعملاء. لقد جعله نهجه القائم على البيانات وقدرته على تطوير حلول مبتكرة وقابلة للتطوير لتحديات الصناعة رائداً بارزاً في مجاله.



أ. Arens, Manuel

- ♦ مدير المشتريات العالمية في Google, Mountain View, الولايات المتحدة الأمريكية
- ♦ مدير أول، تحليلات وتكنولوجيا B2B, Google, الولايات المتحدة الأمريكية
- ♦ مدير مبيعات في Google, أيرلندا
- ♦ كبير محللي الصناعة في Google, ألمانيا
- ♦ مدير حساب في Google, أيرلندا
- ♦ Accounts Payable في إيتون، المملكة المتحدة
- ♦ مدير سلسلة التوريد في شركة Airbus, ألمانيا



راهن على جامعة TECH! ستتمكن من الوصول إلى أفضل المواد التعليمية، في طليعة التكنولوجيا والتعليم، والتي ينفذها متخصصون مشهورون دوليًا في هذا المجال"

المدير الدولي المستضاف

Andrea La Sala هو مدير تنفيذي في مجال التسويق كان لمشاريعه معنى مؤثر في بيئة الأزياء. وطوال مسيرته المهنية الناجحة قام بتطوير مجموعة متنوعة من المهام المتعلقة بالمنتجات، والتسويق و الإعلانات. كل هذا مرتبط بعلامات تجارية مرموقة مثل **Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein**، وغيرها.

وقد ارتبطت نتائج هذا المدير من أعلى المستويات الدولية بقدرته المثبتة على تجميع المعلومات في أطر عمل واضحة وتنفيذ إجراءات ملموسة تتماشى مع أهداف العمل المحددة. بالإضافة إلى ذلك، فهو معروف باستباقيته و قدرته على التكيف مع الإيقاع السريع للعمل. ومع كل هذا، يضيف هذا الخبير وعياً تجارياً قوياً، ورؤية للسوق و شغفاً حقيقياً بالمنتجات.

كمدير عالمي للعلامات التجارية والتسويق في **Giorgio Armani**، أشرف على استراتيجيات تسويقية مختلفة للملابس و الإكسسوارات. كما ركزت تكتيكاتهم أيضاً في مجال البيع بالتجزئة و احتياجات المستهلكين وسلوكهم. في هذا كان La Sala مسؤولاً أيضاً عن تشكيل تسويق المنتجات في الأسواق المختلفة، حيث عمل كقائد فريق في أقسام التصميم، والإعلانات و المبيعات.

ومن ناحية أخرى، قام في شركات مثل **Calvin Klein** أو **Gruppo Coin**، بمشاريع لتعزيز هيكليّة، لكلا التطوير و التسويق لـ مجموعات مختلفة. كما كان مسؤولاً عن إنشاء تقويمات فعالة لكل من حملات البيع والشراء. كما كان مسؤولاً عن شروط، وتكاليف، وعمليات و مواعيد تسليم العمليات المختلفة.

وقد جعلت هذه الخبرات من Andrea La Sala أحد أهم والأكثر تأهيل لقيادة الشركات في مجال الأزياء و الرفاهية. قدرة إدارية عالية تمكّن من خلالها بطريقة فعالة من تنفيذ التموضع الإيجابي لـ علامات التجارية المختلفة وإعادة تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).



أ. La Sala, Andrea

- ♦ المدير العالمي للعلامة التجارية والتسويق العالمي لعلامة Armani Exchange en Giorgio Armani, ميلانو, إيطاليا
- ♦ مدير التسويق التجاري في Calvin Klein
- ♦ مدير العلامة التجارية في Gruppo Coin
- ♦ مدير العلامة التجارية في Dolce&Gabbana
- ♦ مدير العلامة التجارية في Sergio Tacchini S.p.A
- ♦ محلل السوق في Fastweb
- ♦ خريج كلية إدارة الأعمال والاقتصاد في جامعة Piemonte الشرقية



ينتظر أكثر المتخصصين الدوليين تأهيلاً وخبرة في جامعة TECH ليقدموا لك تعليقاً من الدرجة الأولى ومحدثاً ومبنيًا على أحدث الأدلة العلمية. ما الذي تنتظره بعد؟"

المدير الدولي المستضاف

Mick Gram مرادف للابتكار والتميز في مجال ذكاء الأعمال لى المستوى الدولي. ترتبط مسيرته المهنية الناجحة بمناصب قيادية في شركات متعددة الجنسيات مثل **Walmart** و **Red Bull**. كما أنه معروف برؤيته في تحديد التقنيات الناشئة التي لها تأثير دائم على المدى الطويل على بيئة الشركات.

من ناحية أخرى، يُعتبر المدير التنفيذي رائداً في استخدام تقنيات تصور البيانات التي تبيّن المجموعات المعقدة وتجعلها في متناول الجميع وتسهّل عملية اتخاذ القرار. وقد أصبحت هذه المهارة الدعامة الأساسية لملفه المهني، مما جعله رصيذاً مرغوباً فيه لدى العديد من المنظمات التي كانت ملتزمة بجمع المعلومات و توليد إجراءات ملموسة بناءً عليها.

ومن أبرز مشاريعها في السنوات الأخيرة منصة **Walmart Data Cafe**، وهي أكبر منصة من نوعها في العالم تعتمد على السحابة لتحليل البيانات الضخمة **Big Data**. وقد شغل أيضاً منصب مدير ذكاء الأعمال **Business Intelligence** في شركة **Red Bull**، حيث غطى مجالات مثل المبيعات والتوزيع والتسويق وعمليات سلسلة التوريد. وقد تم تكريم فريقه مؤخراً لابتكاراته المستمرة في استخدام واجهة برمجة تطبيقات **Walmart Luminare API** الجديدة الخاصة بالمتسوقين وقنوات التسوق.

أما بالنسبة إلى تعليمه، فقد حصل المدير التنفيذي على العديد من شهادات الماجستير والدراسات العليا في مراكز مرموقة مثل جامعة **Berkeley** في الولايات المتحدة و جامعة **Copenhagen** في الدنمارك. ومن خلال هذا التحديث المستمر، يكون الخبير قد حقق أحدث الكفاءات. وعلى هذا النحو، فقد أصبح يُنظر إليه على أنه قائد مولود للاقتصاد العالمي الجديد، الذي يتمحور حول السعي وراء البيانات وإمكانياتها اللانهائية.



أ. Mick Gram

- ♦ مدير ذكاء الأعمال Business Intelligence والتحليلات في Red Bull, الولايات المتحدة الأمريكية
- ♦ مهندس حلول ذكاء الأعمال Business Intelligence في Walmart Data Cafe
- ♦ استشاري مستقل لذكاء الأعمال Business Intelligence وعلوم البيانات Data Science
- ♦ مدير ذكاء الأعمال Business Intelligence في Capgemini
- ♦ محلل أول في Nordea
- ♦ استشاري أول ذكاء الأعمال Business Intelligence في SAS
- ♦ التعليم التنفيذي في IA و Machine Learning في UC Berkeley Colleg of Engineering
- ♦ Executive MBA في التجارة الإلكترونية في جامعة Copenhagen
- ♦ اجازة وماجستير في الرياضيات والإحصاء في جامعة Copenhagen



ادرس في أفضل جامعة أونلاين في العالم
وفقاً لمجلة فوربس! ستتمكن في MBA هذا
من الوصول إلى مكتبة واسعة من موارد
الوسائط المتعددة التي طورها أساتذة
مشهورون عالمياً"

المدير الدولي المستضاف

Scott Stevenson هو خبير متميز في قطاع التسويق الرقمي **Marketing Digital** ارتبط لأكثر من 19 عام بوحدة من أقوى الشركات في مجال الترفيه، وهي شركة، **Warner Bros. Discovery**. في هذا المنصب، لعب دوراً رئيسياً في الإشراف على الخدمات اللوجستية و سير العمل الإبداعي عبر مجموعة متنوعة من المنصات الرقمية، بما في ذلك وسائل الإعلام الاجتماعي والبحث والعرض والوسائط الخطية.

لقد كانت قيادة هذا المدير التنفيذي حاسمة في قيادة استراتيجيات الإنتاج فيالإعلامي المدفوع، مما أدى الى نتائج ملحوظة افضل في معدلات التحويل في شركته. وفي الوقت نفسه، تولى في الوقت نفسه مناصب أخرى، مثل مدير خدمات التسويق ومدير حركة المرور في نفس الشركة متعددة الجنسيات خلال فترة إدارته السابقة.

شارك أيضاً في التوزيع العالمي لألعاب الفيديو و حملات الملكية الرقمية. كما كان مسؤولاً أيضاً عن تقديم الاستراتيجيات التشغيلية المتعلقة بتشكيل ووضع اللمسات الأخيرة على محتوى الصوت والصورة للإعلانات التلفزيونية و المقاطع الدعائية.

بالإضافة إلى ذلك، يحمل الخبير اجازة في الإعلانات السلكية واللاسلكية من جامعة فلوريدا والماجستير في الكتابة الإبداعية من جامعة كاليفورنيا، مما يدل على مهاراته في الإعلام و رواية القصص. بالإضافة إلى ذلك، شارك في كلية التطوير المهني بجامعة Harvard في برامج متطورة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في الأعمال التجارية. وبالتالي، فإن ملفه المهني هو أحد أكثر الملفات المهنية أهمية في مجال التسويق و الإعلام الرقمي الحالي.



أ. Stevenson, Scott

- ♦ مدير التسويق الرقمي في Warner Bros. Discovery, Burbank, الولايات المتحدة
- ♦ مدير حركة المرور Warner Bros. Entertainment
- ♦ ماجستير في الكتابة الإبداعية من جامعة كاليفورنيا
- ♦ إجازة في الإعلانات السلوكية واللاسلكية من جامعة فلوريدا.



حقق أهدافك الأكاديمية والمهنية مع أفضل الخبراء المؤهلين في العالم! سيرشدك أساتذة MBA هذا خلال عملية التعلم بأكملها"

المدير الدولي المستضاف

الدكتور **Doctor Eric Nyquist** هو خبير في مجال الرياضة العالمية، بنى مسيرة مهنية رائعة، وقد اشتهر بقيادته الاستراتيجية وقدرته على قيادة التغيير والابتكار في المؤسسات الرياضية بمستوى عالي.

في الواقع، لقد شغل مناصب رفيعة مثل مدير الإعلانات والتأثير في **NASCAR**، في **Florida, Estados Unidos**. مع سنوات عديدة من الخبرة، شغل الدكتور **Nyquist** أيضًا عددًا من المناصب القيادية، بما في ذلك نائب الرئيس الأول للتطوير الاستراتيجي و المدير العام لشؤون الأعمال، حيث أدار أكثر من عشرة تخصصات تتراوح بين التطوير الاستراتيجي و التسويق الترفيهي.

ترك **Nyquist** أيضًا بصمة كبيرة على الامتيازات الرياضية الأكثر أهمية في شيكاغو. وبصفته نائب الرئيس التنفيذي لامتيازات **Chicago White Sox** و **Chicago Bulls** فقد أثبت قدرته على قيادة الأعمال الناجحة و الاستراتيجية في عالم الرياضة الاحترافية..

وأخيرًا، بدأ مسيرته المهنية في مجال الرياضة أثناء عمله في نيويورك ك محلل استراتيجي رئيسي لدى **Roger Goodell** في الدوري الوطني لكرة القدم الأمريكية وقبل ذلك كمتدرب قانوني لدى الاتحاد الأمريكي لكرة القدم.



أ. Eric Nyquist

- مدير التواصل والتأثير في NASCAR، في فلوريدا، الولايات المتحدة الأمريكية
- نائب الرئيس الأول للتطوير الاستراتيجي في NASCAR
- نائب رئيس التخطيط الاستراتيجي في NASCAR
- المدير العام لشؤون الأعمال في NASCAR
- نائب الرئيس التنفيذي، امتيازات Chicago White Sox
- نائب الرئيس التنفيذي، امتيازات Chicago Bulls
- مدير تخطيط الأعمال في الدوري الوطني لكرة القدم الأمريكية
- الشؤون التجارية/متدرب الشؤون التجارية/القانونية في الاتحاد الأمريكي لكرة القدم
- دكتوراه من جامعة شيكاغو
- ماجستير في إدارة الأعمال من كلية بوث لإدارة الأعمال في جامعة شيكاغو
- إجازة في الآداب في الاقتصاد الدولي من كلية Carleton

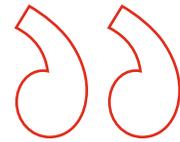


بفضل هذه الشهادة الجامعية 100%،
ستتمكن من الجمع بين دراستك والتزاماتك
اليومية، بمساعدة كبار الخبراء الدوليين
في مجال اهتمامك. سجل الآن!

مدى تأثير هذه الدراسة على حياتك المهنية

نحن ندرك أن دراسة برنامج مثل هذا يستلزم استثمارًا اقتصاديًا ومهنيًا وشخصيًا كبيرًا بالطبع. يجب أن يكون الهدف النهائي لهذا الجهد العظيم هو تحقيق النمو المهني. لهذا السبب، فإننا في جامعة TECH نضع كل شيء من جانبنا لمساعدتك في تحقيق ذلك. بهذه الطريقة، سيكون مناهجنا الدراسية الكاملة وجودة أعضاء هيئة التدريس لدينا، بالإضافة إلى منهجيتنا المبتكرة عبر الإنترنت هي المفاتيح لتعزيز تحسينك المهني.

إذا كنت تريد إجراء تغيير إيجابي في حياتك المهنية، فلا تفكر مرتين وانضم إلى جامعة TECH"



هل أنت مستعد لأخذ القفزة الأمام؟ فالإزدهار المهني ينتظرك

MBA في إدارة الفنادق من TECH الجامعة التكنولوجية هو برنامج مكثف يؤهلك لمواجهة التحديات وقرارات العمل على الصعيدين الوطني والدولي. الهدف الرئيسي هو تعزيز نموك الشخصي والمهني. نساعدك على تحقيق النجاح. إذا كنت ترغب في تحسين نفسك، وإجراء تغيير إيجابي على المستوى المهني، والتواصل مع الأفضل فهذا هو المكان المناسب لك.

قم بزيادة تدريبك في إدارة
الفنادق وحقق الترقية
في مهنتك.

وقت التغيير



نقدم لك فرصة فريدة
للتخصص مع أفضل المحترفين
في الوقت الحالي، وزيادة
معرفتك في وقت قصير.

نوع التغيير



زيادة الرواتب

دراسة هذا البرنامج يعني لطلابنا زيادة في الراتب تزيد عن 25,22%



المزايا لشركتك

يساهم MBA في إدارة الفنادق في رفع مستوى مواهب المنظمة إلى أقصى إمكاناتها من خلال تخصص قادة رفيعي المستوى. هو برنامج يؤهلك للوصول إلى النخبة المهنية من خلال مؤهل عالي الجودة بضمان جامعة TECH. ولكن، بالإضافة إلى ذلك، تعد المشاركة في درجة الماجستير هذه فرصة فريدة للوصول إلى شبكة قوية من جهات الاتصال التي يمكن من خلالها العثور على شركاء أو عملاء أو موردين محترفين في المستقبل.

سيسمح لك التخصص العالي في هذا المجال بتقديم
استراتيجيات أكثر فاعلية لتكون ناجحاً في عملك"



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

01

رأس المال الفكري ونمو المواهب

سيقدم المسؤول التنفيذي الشركة إلى المفاهيم والاستراتيجيات ووجهات النظر الجديدة التي يمكن أن تحدث تغييرات كبيرة في المنظمة.

02

الاحتفاظ بالمديرين التنفيذيين ذوي الإمكانيات العالية لتجنب استنزاف المواهب

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

03

وكلاء البناء للتغيير

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

04

زيادة إمكانيات التوسع الدولي

بفضل هذا البرنامج، ستتواصل الشركة مع الأسواق الرئيسية في الاقتصاد العالمي.

تطوير مشاريع شخصية

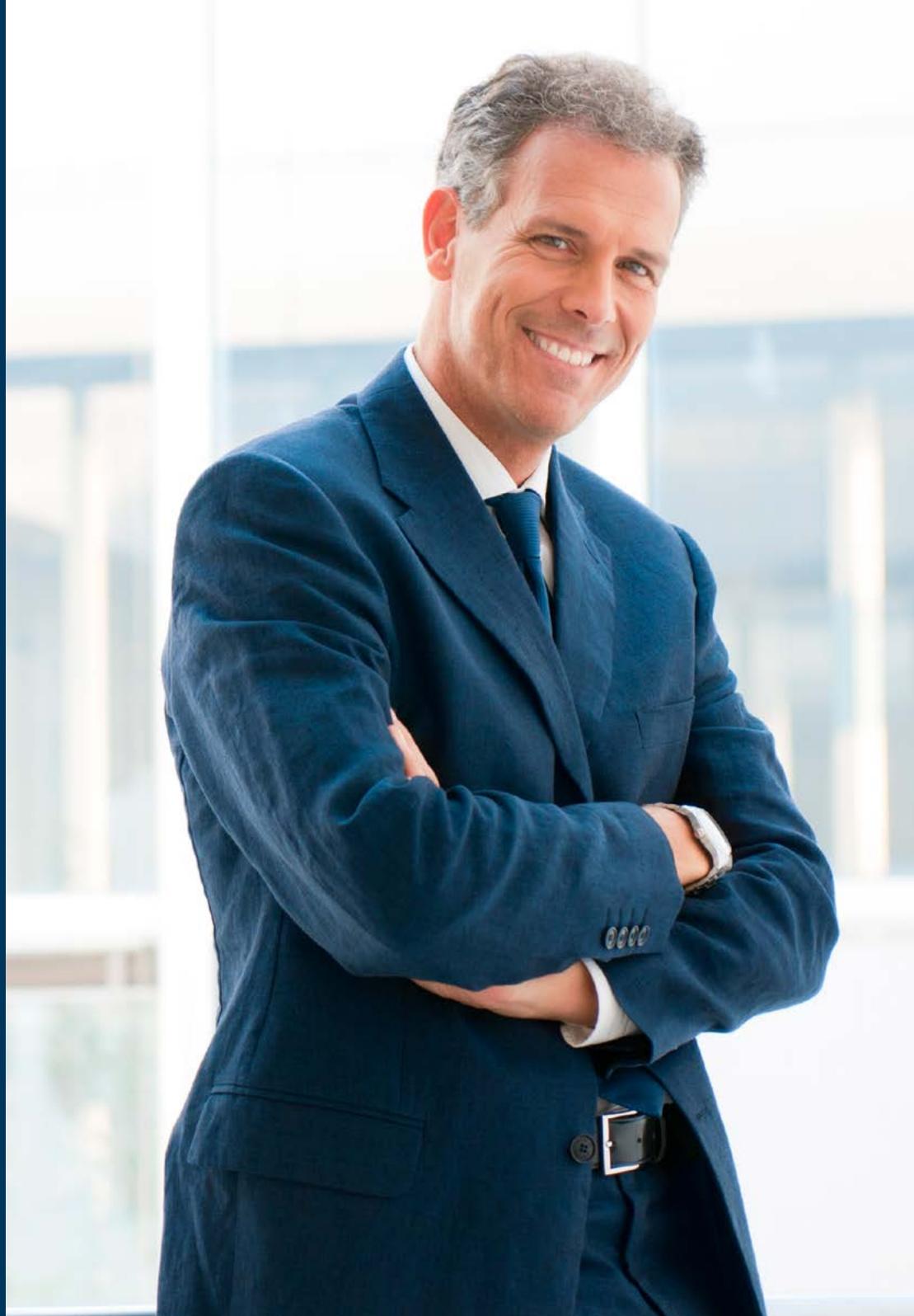
يمكن للمهني العمل في مشروع حقيقي أو تطوير مشاريع جديدة في نطاق البحث والتطوير أو تطوير الأعمال في شركتك.

05

تعزيز القدرة التنافسية

سيزود هذا البرنامج مهنييه بالمهارات لمواجهة التحديات الجديدة وبالتالي تعزيز المؤسسة.

06



المؤهل العلمي

يضمن MBA إدارة وتسيير مكاتب الصيدلة بالإضافة إلى التدريب الأكثر دقة وحدائث، الحصول على شهادة اجتياز المحاضرة الجامعية الصادرة عن TECH الجامعة التكنولوجية.



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



هذا المؤهل الخاص بجامعة **Tech Global University** هو عبارة عن برنامج أوروبي للتأهيل المستمر والتحديث المهني الذي يضمن اكتساب الكفاءات في مجال المعرفة الخاصة به، مما يمنح قيمة منهجية عالية للطلاب الذي يجتاز البرنامج.

المؤهل العلمي: ماجستير خاص في MBA اختيار الموظفين

طريقة: عبر الإنترنت

مدة: 12 شهر

إجمالي عدد الاعتمادات: 90 نقطة دراسية (حسب نظام ECTS)

سيتيح لك هذا البرنامج الحصول على مؤهل خاص في ماجستير خاص في MBA اختيار الموظفين المعتمد من **TECH Global University**، أكبر جامعة رقمية في العالم.

TECH Global University هي جامعة أوروبية رسميَّة ومعترف بها علنًا من قبل حكومة أندورا (**جريدة الحولة الرسمية**). تعد أندورا جزءًا من منطقة التعليم العالي الأوروبية منذ عام 2003. وتعتبر منطقة التعليم العالي الأوروبية مبادرة يدعمها الاتحاد الأوروبي وتهدف إلى تنظيم إطار التأهيل الدولي ومواءمة أنظمة التعليم العالي في الدول الأعضاء في هذه المنطقة. يعمل هذا المشروع على تعزيز القيم المشتركة وتطبيق الأدوات المشتركة وتقوية آليات ضمان الجودة لتعزيز التعاون والتنقل بين الطلاب والباحثين والأكاديميين.

ماجستير خاص في MBA اختيار الموظفين

التوزيع العام للخطة الدراسية		التوزيع العام للخطة الدراسية	
الدرجة	المادة	نوع المادة	ECTS
1*	علم نفس العمل والمؤسسات	إجباري	6
1*	الضمان الاجتماعي	إجباري	6
1*	إدارة الموظفين	إجباري	6
1*	توجيه وإدارة التدريب في الشركة	إجباري	6
1*	القيادة الاستراتيجية للعمليات البشرية والتنوع في الموارد البشرية. الموارد البشرية	إجباري	6
1*	التحليل المالي 1 : مفاهيم كمية وتطبيقية	إجباري	6
1*	التحليل المالي 2 : العصر الرقمي	إجباري	6
1*	سياسة إدارة الأداء والتأثير	إجباري	6
1*	إدارة السمات في مجال الوساطة في العمل	إجباري	6
1*	القيادة الشخصية وإدارة المشاريع	إجباري	6
1*	القيادة والتفكير والمسؤولية الاجتماعية للشركة	إجباري	6
1*	القيادة الاقتصادية والمالية	إجباري	6
1*	القيادة التجارية والتسويق الاستراتيجي	إجباري	6
1*	Management الإدارة	إجباري	12

التوزيع العام للخطة الدراسية

نوع المادة	ECTS
إجباري (OB)	90
إختياري (OP)	0
الممارسات الخارجية (PR)	4
(TFM) مشروع تخرج الماجستير	0
الإجمالي	90



د. Pedro Navarro Illana
رئيس الجامعة



أ. _____، برقم الهوية _____ اجتاز بنجاح وحصل على المؤهل التالي
أكمل بنجاح وحصل على درجة

ماجستير نصف في MBA اختيار الموظفين

هذه درجة علمية مدتها 2700 ساعة، أي ما يعادل 90 ECTS ، بتاريخ بدء الدراسة في تاريخ اليوم/الشهر/السنة، وتاريخ انتهائها في تاريخ اليوم/الشهر/السنة.

TECH Global University جامعة معترف بها رسميًا من قبل حكومة أندورا في 31 يناير 2024، وهي تنتمي إلى منطقة التعليم العالي الأوروبية (EHEA).

في أندورا لا فيلا، 28 فبراير 2024



د. Pedro Navarro Illana
رئيس الجامعة

تصديق لاهاي أوسيتيل، في حالة قيام الطالب بالتقدم للحصول على درجته العلمية الورقية والتصديق لاهاي أوسيتيل، ستتخذ TECH Global University الإجراءات المناسبة لكي يحصل عليها وذلك بتكلفة إضافية.



ماجستير خاص MBA اختيار الموظفين

« طريقة التدريس: أونلاين

« مدة الدراسة: 12 شهر

« المؤهل الجامعي من: TECH global university

« اجمالي النقاط المعتمدة: 90 نقطة دراسية حسب نظام ECTS

« مواعيد الدراسة: وفقاً لوتيرتك الخاصة

« الامتحانات: أونلاين

ماجستير خاص MBA اختيار الموظفين