

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

وثيقة تعريف مقرّر: إدارة التوظيف

معلومات أساسية:

اسم المقرّر	إدارة التوظيف
رمز المقرّر	BHR605
ساعات الجلسات المسجّلة	24
ساعات الجلسات المتزامنة	24
ساعات المذاكرة	-
ساعات الامتحان	75 min
ساعات الجهد الدراسي المقابل للجلسات المسجّلة	48
ساعات الجهد الدراسي المقابل للجلسات المتزامنة	18
عدد الساعات المعتمدة	5
مستوى المقرّر	6

1- المقرّرات المطلوب دراستها قبل المقرّر مباشرة:

المقرّر	الرمز
إدارة الموارد البشرية	BHR401

2- الهدف من المقرّر:

يهدف هذا المقرّر إلى إكساب وتعزيز وصقل معارف ومهارات الطالب التي تساعد في إدارة عملية التوظيف في المنظمة، على اعتبار أن الاستقطاب والاختيار والتعيين أحد الأركان الأساسية في إستراتيجية تكوين الموارد البشرية. وينطلق المقرّر في ذلك بدايةً من توضيح طبيعة إدارة الموارد البشرية المعاصرة المرتكزة على تحقيق التميز التنظيمي الذي يؤدي إلى النجاح التنافسي ورفع مستوى جودة أداء المنظمة، وهذا لن يتحقق إلا من خلال أفراد يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة. والحصول على هؤلاء الأفراد لن يتحقق إلا بالممارسة الصحيحة للوظائف التي تُبنى عليها عملية التوظيف والمتمثلة (أولاً) بتصميم وتحليل الوظائف الذي يوفر وصفاً بالمتطلبات التي على أساسها تتم عملية انتقاء أفضل المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة، و(ثانياً) تخطيط

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

الموارد البشرية الذي يحدد عدد ونوع الموارد البشرية التي يحتاجها حجم العمل في المنظمة حاضراً ومستقبلاً. والممارسة الصحيحة هذه تضمن أن المنظمة لديها العدد والنوع المناسب من الأفراد، بالإضافة إلى تمتعهم بمعارف ومقدرات ملائمة لأداء العمل بكفاءة وفعالية، وشغلهم بوظائف ملائمة لمستوى كفاءتهم، وأخيراً تبنيتهم للسلوكيات المتفهمة مع ثقافة وقيم المنظمة وتلبية طموحاتها.

3- المحصّلات التعليميّة المرجوة (ILO – Intended Learning Objectives/Outcomes):

الرمز	المحصّلات التعليميّة المرجوة
ILO	Intended Learning Objectives/Outcomes
ILO1	يصف الطالب الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية، والأدوار المختلفة للعاملين في هذه الإدارة، كما يحدد المتطلبات الأساسية للنهوض بهذه الأدوار.
ILO2	يصمم الطالب بطاقة للوصف الوظيفي مكتملة العناصر.
ILO3	يصف الطالب المبادئ الأساسية في تخطيط الموارد البشرية وصفاً سليماً، كما يضع خطة للموارد البشرية.
ILO4	يتعرف الطالب على خصائص العرض والطلب على الموارد البشرية في سوق العمل وكيفية استخدامها في معالجة العجز والفائض في المنظمة وكذلك في تحديد المصدر الخارجي المناسب لاستقطاب الموارد البشرية.
ILO5	يحلل الطالب العوامل المؤثرة في فاعلية الاستقطاب ويستنتج مصادره المختلفة.
ILO6	يصمم الطالب إعلاناً جذاباً لاستقطاب الراغبين بالعمل في المنظمة.
ILO7	يفهم الطالب خصائص عملية الاختيار ودعائم تنفيذها.
ILO8	يتعرف الطالب على المداخل المختلفة لعملية انتقاء الموارد البشرية ويقارن مع واقع الاختيار في مؤسسات الدولة.
ILO9	يتعرف الطالب على المكونات الأساسية لطلب التوظيف وكيفية تصميمه.
ILO10	يتعرف الطالب على أنواع المقابلات وكيفية إدارتها والأخطاء التي يقع فيها المقابل.
ILO11	يتعرف الطالب على أنواع الاختبارات ويطلع على نماذج حقيقية للاختبارات.
ILO12	يتعرف الطالب على كيفية تطبيق مفاهيم التوظيف إلكترونياً وعبر الانترنت.

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

4- محتوى المقرر: (24 ساعة حد أقصى مجموع الساعات المسجلة، 24 ساعة حد أقصى مجموع الساعات المتزامنة)

المحصلات التعليمية	القسم النظري مع ملاحظات وتوضيحات إن وجدت	ساعات مسجلة	ساعات متزامنة	أنماط المهام	القسم العملي مع ملاحظات وتوضيحات إن وجدت
ILO1	الفصل الأول- الدور المعاصر لإدارة الموارد البشرية	2	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	
ILO2	الفصل الثاني- تحليل وتوصيف الوظائف	2	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	
ILO3	الفصل الثالث- تخطيط الموارد البشرية	2	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	
ILO4	الفصل الرابع- سوق العمل	2	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> <u>حلقات بحث</u> <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	2	الفصل الخامس - استقطاب الموارد البشرية	ILO5
	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل السادس - إعلانات التوظيف	ILO6
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> <u>حلقات بحث</u> <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل السابع - اختيار الموارد البشرية	ILO7
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> <u>حلقات بحث</u> <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل الثامن - مداخل انتقاء الموارد البشرية	ILO8
	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل التاسع - طلب التوظيف	ILO9

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل العاشر - مقابلات التوظيف	ILO10
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل الحادي عشر - اختبارات التوظيف	ILO11
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	الفصل الثاني عشر - التوظيف الإلكتروني	ILO12

5- معايير التقييم:

نمط التقييم				معايير التقييم لتحقيق المحصلات <u>على الطالب أن يظهر الإمكانيات اللازمة للقيام بالأنشطة التالية:</u>	المحصلات التعليمية	ILO Code
تقارير	عروض ومقابلات	امتحانات	تفاعل في الجلسات المتزامنة			
		×	×	-حينما يُعرض على الطالب عدة أدوار لإدارة الموارد البشرية والعاملين فيها ما بين تقليدية وحديثة، فإنه يميز المعاصرة منها بدقة. -نتيجة مناقشة الموضوع سوف	يصف الطالب الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية، والأدوار المختلفة للعاملين في هذه الإدارة، كما يحدد المتطلبات الأساسية للنهوض بهذه الأدوار.	ILO1

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

					يصف الطالب نقاط الارتكاز الأساسية التي تساهم في النهوض بالدور الجديد للموارد البشرية.		
		×		×	-عندما يُعطى الطالب صورة للهيكل التنظيمي فإنه سيكون قادراً على وصف أي وظيفة بكامل مكوناتها.	يصف الطالب بطاقة للوصف الوظيفي مكتملة العناصر.	ILO2
		×		×	-عندما يُعطى الطالب البيانات الأساسية المطلوبة للتنبؤ، فإنه سيكون قادراً على تحديد العجز والفائض في الموارد البشرية. -نتيجة لتحليل الهيكل التنظيمي وخطة المنظمة وواقع الموارد البشرية، فإن الطالب سيكون قادراً على وضع خطة للموارد البشرية لفترة مستقبلية.	يصف الطالب المبادئ الأساسية في تخطيط الموارد البشرية وصفاً سليماً، كما يضع خطة للموارد البشرية.	ILO3
		×		×	-عندما يقارن الطالب حالات العرض والطلب في المنظمة مع حالات العرض والطلب على الموارد البشرية في سوق العمل، فإنه سيكون قادراً على اختيار الاستراتيجية الملائمة للتعامل مع حالات العجز والفائض في المنظمة. -عندما يُحدد مصدر الحصول على الموارد البشرية المحتملة، فإن الطالب سيكون قادراً على تحديد المزايا والعيوب في المصدر واختيار الأنسب.	يتعرف الطالب على خصائص العرض والطلب على الموارد البشرية في سوق العمل وكيفية استخدامها في معالجة العجز والفائض في المنظمة وكذلك في تحديد المصدر الخارجي المناسب لاستقطاب الموارد البشرية.	ILO4

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

				×	بعد شرح مفهوم وأهمية الاستقطاب، سوف يميز الطالب العوامل التي تلعب دوراً في قدرة الاستقطاب على جذب أكبر عدد ممكن من المرشحين المناسبين من المصادر المختلفة.	يحلل الطالب العوامل المؤثرة في فاعلية الاستقطاب ويستنتج مصادره المختلفة.	ILO5
				×	بعد مناقشة المحاور الأساسية لطريقة إنشاء إعلان لجذب المرشحين المحتملين، فإن الطالب سيكون قادراً على تصميم إعلان توظيف مستوفياً كل الشروط المطلوبة.	يصمم الطالب إعلاناً جذاباً لاستقطاب الراغبين بالعمل في المنظمة.	ILO6
				×	يتذكر الطالب خصائص عملية الاختيار من خلال الإجابة على الأسئلة المتعلقة بأسس ومفاهيم عملية الاختيار.	يفهم الطالب خصائص عملية الاختيار ودعائم تنفيذها.	ILO7
				×	بعد عرض طرق الاختيار المختلفة سيكون الطالب قادراً على تمييز آلية اختيار العاملين في مؤسسات الدولة.	يتعرف الطالب على المداخل المختلفة لعملية انتقاء الموارد البشرية ويقارن مع واقع الاختيار في مؤسسات الدولة.	ILO8
				×	عندما يُرضى على الطالب نماذج مختلفة من طلبات التوظيف سوف يميز النموذج المثالي الذي يسبر كفاءة المرشح ونمط شخصيته.	يتعرف الطالب على المكونات الأساسية لطلب التوظيف وكيفية تصميمه.	ILO9
				×	بعد شرح أنواع المقابلات، سيتمكن الطالب من فهم إيجابيات وسلبيات كل طريقة وتحاشي الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها المقابل.	يتعرف الطالب على أنواع المقابلات وكيفية إدارتها والأخطاء التي يقع فيها المقابل.	ILO10
				×	بعد مناقشة وتوضيح النماذج	يتعرف الطالب على أنواع	ILO11

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

					المختلفة لاختبارات سبر كفاءة المرشح، سيتمكن الطالب من فهم ما يقيسه كل اختبار .	الاختبارات ويطلع على نماذج حقيقية للاختبارات.	
		×		×	بعد شرح مفهوم التوظيف الإلكتروني وفوائده، سيدرك الطالب أهميته في الوصول إلى شريحة واسعة من المرشحين المحتملين مع تخفيض كبير في تكاليف التوظيف.	يتعرف الطالب على كيفية تطبيق مفاهيم التوظيف إلكترونياً وعبر الانترنت.	ILO812

6- أدوات ومختبرات القسم العملي:

إسم الأداة	توصيفها

7- المراجع الأساسية:

- 1- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل، عمان، 2005
- 2- مروان سعد الدين (مترجم)، التوظيف بمهارة لتحقيق ميزة تنافسية، مكتبة العبيكان، الرياض، 2011
- 3- مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض، 2001
- 4- عبد الرحمن بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، 2010
- 5- عبدالله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، 2010
- 6- مؤيد سعيد السالم، عادل حر موش صالح، إدارة الموارد البشرية، دار عالم الكتب الحديث، اربد، 2006

- 1- Pierre Mornell, Hiring Smart: How to Predict Winners and Losers in the Incredibly Expensive People-Reading Game, (1998, Ten Speed Press).
- 2- Matththew J. DeLuca, Best Answers to the 201 Most Frequently Asked Interview Questions, (1997, McGraw-Hill).
- 3- Peter Cappelli, Making the Most of On-Line Recruiting, (2001, Harvard Business Review)

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

8- المراجع الإضافية: