

# أدوات واستراتيجيات إدارة الكفاءات وتقييم الاداء

## مقدمة:

- لقد أصبح من المهم بشكل متزايد في ادارة الموارد البشرية، التقييم الموضوعي لكفاءة الموظفين مع المنظمة ، سواء للمراجعات ، أو المقابلات ، أو تقييم التوظيف ، أو الترقية ، أو إدارة الأداء ، أو لتقييم قدراتهم الفنية ، وكذلك استخدامها لتحديد الموهبة وذات المستوى العالي. تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لمساعدة أولئك الذين يتعين عليهم تصميم أو تطوير أو تنفيذ أو تقييم الأشخاص باستخدام أنظمة إطار عمل الكفاءة داخل مؤسستهم.
- ستزود دورة معهدنا التدريبية التفاعلية للغاية للغاية المشاركين حول الكفاءات وتقييم الاداء، بالمعرفة المطلوبة والفهم والمهارات العملية لتصميم وتطوير واستخدام وتقييم الكفاءات وأطر الكفاءات في مؤسساتهم. سوف تتعلم المصطلحات الرئيسية المتعلقة بأنظمة الكفاءة ، وكيفية تطوير وتحسين الانظمة ، بالإضافة إلى العوامل الرئيسية التي ينطوي عليها تنفيذ ذلك في ثقافة المنظمة. أيضًا ، ستتعلم كيفية تحديد الفجوة بين الكفاءة الفعلية والكفاءة المطلوبة ورفع وعي الموظفين إلى المستوى المطلوب.



## أهداف الدورة:

- تحديد الكفاءات وشرح الدور الهام الذي تلعبه في الموارد البشرية والمؤسسة
- تحليل المكونات الرئيسية للكفاءات والاختلافات بينها
- تصميم وإنتاج إطار ونموذج الكفاءة عن طريق استخراج الكفاءات من خطط العمل
- تطبيق الكفاءات في عمليات الاستقطاب والاختيار
- استخدام الكفاءات لتقييم الاحتياجات التدريبية وتحديد المواهب ووضع خطط التعاقب الوظيفي
- الاستفادة من الكفاءات والمؤشرات السلوكية في نظم تقييم الأداء

## الفئات المستهدفة:

- المدراء والمشرفون والإداريون والأخصائيون وقادة الفرق والشركاء التجاريون والعاملون في وظائف الموارد البشرية والتدريب والتطوير. هذه الدورة مفيدة أيضاً للمدراء التنفيذيين في المؤسسات التي تنوي استخدام الكفاءات كإطار للاستقطاب واختيار وتدريب الموظفين.

## محتوى البرنامج:

### إدارة الموارد البشرية (HRM):

- تعريف وأهداف إدارة الموارد البشرية
- الوظائف الرئيسية للموارد البشرية
- أمثلة على المخططات الهيكلية للموارد البشرية
- دورة الاستقطاب والاختيار
- دورة التدريب والتطوير
- دورة إدارة الأداء
- دورة التعويضات والمزايا

### الكفاءات : التاريخ والتعاريف:

- تاريخ الكفاءات
- الأصول والتعاريف
- مكونات الكفاءات
- الاختلافات بين المعرفة والمهارات والكفاءات
- نموذج الجبل الجليدي
- الكفاءة مقابل الأهلية



### أطر ونماذج الكفاءة:

- أنواع الكفاءات
- المستويات النموذجية للكفاءة
- استخدام المؤشرات السلوكية
- المؤشرات السلوكية مقابل مؤشرات الأداء
- تخصيص مستوى المؤشرات السلوكية
- ملف الكفاءة الوظيفية مقابل الوصف الوظيفي
- ملف الكفاءة الوظيفية والملف الشخصي
- تحليل تباين الكفاءة

### تحليل الكفاءة:

- استخراج الكفاءات من الخطط الاستراتيجية
- مقدمة حول استراتيجيات الموارد البشرية
- الرؤية والرسالة
- عوامل النجاح الحرجة
- مجالات النتائج الرئيسية
- الكفاءات الأساسية
- القيم الأساسية

## الاختيار المبني على الكفاءة:

- تحديد متطلبات الوظيفة
- تصميم المقابلات المبنية على الكفاءة
- إجراء المقابلات المبنية على الكفاءة
- الاختيار المبني على الكفاءة

## الكفاءات في مجال التدريب والتطوير:

- تحليل الاحتياجات التدريبية الأساسية (TNA)
- تقييم الاحتياجات التكنولوجية المبنية على الكفاءة
- الكفاءات في تخطيط
- التعاقب الوظيفي

## تعيين الكفاءات الوظيفية:

- فهم الكفاءات المطلوبة لتنفيذ وظائف مختلفة في المؤسسة
- إنشاء قاموس الكفاءات للمنظمة
- تعيين مستوى الكفاءات المطلوبة في الأدوار المهمة في الهيئة
- جعل عمليات أخرى للموارد البشرية تستند إلى الكفاءة

## إدارة الأداء:

- تطوير فلسفة إدارة الأداء للهيئة
- تطوير أدوات قياس الأداء لكل وظيفة في الهيئة
- تطوير قاعة البيانات المتعلقة بأداء الموظفين
- التوفيق بين الأداء العاملين وبين المزايا والتعويضات

## بناء إدارة للموارد البشرية مبنية على الكفاءات:

- مفهوم الادارة المبنية على الكفاءات
- تصنيف الوظائف في المسارات الوظيفية وفقا لمنهجية الإدارة المبنية على الجدارات
- تفاعل الادارة المبنية على الجدارات مع ادارة المواهب
- أسس لتطبيق إطار الإدارة المبنية على الجدارات ونظام إدارة المواهب
- أدوات قياس منهجية الإدارة المبنية على الجدارات