

شهادة في تطوير الكفاءات وتنفيذها

لمحة عامة

- إن زيادة ممارسات الموارد البشرية في أي مؤسسة وتحويلها إلى نهج منظم مبني على الملاحظات والأرقام الواقعية يمكن أن ينقل هذه الوظيفة إلى المستوى التالي. فتزويد المؤسسة والمدراء التنفيذيين بحلول الموارد البشرية المبنية على الكفاءات، يساعد أخصائيي الموارد البشرية في أن يكونوا جزءاً من الشراكة الاستراتيجية في مؤسساتهم.
- انضم إلينا وتعرف على الكفاءات وكيفية تطبيق هذا المفهوم الرائع في إدارة وممارسات الموارد البشرية. ستعرفك هذه الدورة بالكفاءات بطريقة سهلة من شأنها أن تجعلك تشعر بالثقة حول هذا الموضوع الهام.

المنهجية

- إن العرض والتحليل وتطوير وحدات هذه الدورة هي بعض الأساليب المستخدمة، بالإضافة إلى التركيز على التطبيقات العملية والأنشطة المتنوعة.



أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- 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.

محاورة الدورة

- بناء العلاقات
- الإقناع والتأثير
- التفكير التحليلي
- تطبيق الخبرات والتكنولوجيا
- التعليمات والإجراءات
- التخطيط والتنظيم

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

تحليل الكفاءة

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

نظم التقييم المبنية على الكفاءة

- المزايا والعيوب
- ترجمة الكفاءة الشخصية إلى تقييم
- الصيغة الرئيسية المستخدمة

