



جدول الدورات المعتمدة





الجدارات الحديثة لممارسي الموارد البشرية

مقدمة:

- ماهي الجدارات التي ينبغي ان تتواجد عند ممارسي الموارد البشرية لكي يكونوا قادرين على خلق التحول بالموارد البشرية؟ والمقصود هنا بالتحول، أي: من عصر إلى عصر أو عند حدوث ظاهرة أو اتجاهات حديثة تؤثر من الخارج على المنظمات وبالتالي تحتاج الشركة إلى الرشاقة في مواكبة هذا التغيير، حددت أحدث النتائج من دراسات جدارة الموارد البشرية (HRCS) عدة جدارات رئيسية تؤثر على نتائج الأفراد وأصحاب المصلحة والأعمال، يعرض البرنامج أهم وأحدث المنهجيات (منهجية الجدارات) والتي تعتمد عليها معظم المؤسسات الرائدة على مستوى العالم في إدارة مواردها البشرية.
- نم تصميم هذه الدورة " الجدارات الحديثة لممارسي الموارد البشرية "، لتطوير قدرة المتخصصين في الموارد البشرية على تسريع نتائج الأعمال. ولإضافة القيمة، إنشاء رؤية تنافسية لسوق العمل، وامتلاك رأس المال البشري (الكفاءات)، ولديهم المهارات اللازمة للتأثير على الأعمال، وإنجاز أهم الأشياء. بالإضافة إلى ذلك، القدرة على استخدام مفهوم المرونة على مستوى المنظمة ككل. وأن ينهضوا بتطوير الإمكانيات البشرية في المنظمة بنجاح. ويشمل ذلك على التركيز على العمل مع (الرووساء المباشرين) من الخطوط الأمامية لرفع وتطوير المواهب وتقديم حلول الموارد البشرية التي تعمل على تحسين كل من المواهب الفردية (البشرية) وأداء المنظمة (الإمكانية). كما يتضمن تركيزًا خاصًا على مناصرة التنوع والإنصاف والإدماج في مكان العمل لتحسين الأداء التنظيمي العام .

أهداف الدورة:

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تعزيز أنظمة إدارة الموارد البشرية في المنظمة .
- تحديد الجدارات وشرح الدور الهام الذي تلعبه في الموارد البشرية والمؤسسة
- استيعاب مفهوم الجدارات والتمييز بين الأنواع والمستويات المختلفة للجدارات .
- تصميم وقراءة نماذج وقواميس الجدارات Competencies Models and Dics
- المساهمة في تصميم نظام موارد بشرية مبني على الجدارات .
- استخدام منهج الجدارات في استقطاب واختيار أفضل المرشحين للوظائف المختلفة .
- تطبيق منهج الجدارات في تدريب وتطوير وتحفيز وإدارة أداء الموظفين



الفئات المستهدفة:

- المدراء والمشرفون والإداريون والأخصائيون العاملون في وظائف الموارد البشرية والتدريب والتطوير.

محتوى البرنامج:

منهجية الجدارات في إدارة الموارد البشرية:

- النظام المتكامل لإدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارات
- استخدام منهج الجدارات في إدارة الأداء
- استخدام منهج الجدارات في التطوير والتدريب
- استخدام منهج الجدارات من أجل إدارة المواهب
- التحفيز المبني على الجدارات

الجدارات الجوهرية لإدارة الموارد البشرية:

- الدور الجديد لجدارات الموارد البشرية
- العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والجدارات
- وصف الجدارة من قبل "ستبلر"
- وصف الجدارة من قبل "أخرون"

تصميم نماذج الجدارات:

- مفهوم نموذج الجدارات
- استخدام العصف الذهني لإعداد نماذج الجدارات
- استخدام الخرائط الذهنية لإعداد نماذج الجدارات
- تحديد مستوى الجدارات لكل مستوى وظيفي
- الاستخدامات الأساسية لقاموس الجدارات

الاختيار المبني على الجدارات:

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



الجدرات والتدريب 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



جدول الدورات المعتمدة

