



تنمية الكفاءات الوظيفية وتنفيذها



تنمية الكفاءات الوظيفية وتنفيذها

المقدمة:

إن زيادة مهارات الموارد البشرية في أي مؤسسة وتحولها إلى نهج منظم وبني على الملاحظات والأرقام الواقعية يمكن أن ينقل هذه الوظيفة إلى المستوى التالي، فتزويد المؤسسة والعملاء التنفيذيين بحلول الموارد البشرية الهنية على الكفاءات، يساعد أخصائيي الموارد البشرية في أن يكونوا جزءاً من الشراكة الاستراتيجية في مؤسساتهم، ستتعرف في هذه الدورة على الكفاءات وكيفية تطبيق هذا المفهوم الرائع في إدارة وممارسات الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة:

- المدراء والمشرفون والإداريون والأخصائيون وقادة الفرق والشركاء التجاريين والعمالون في وظائف الموارد البشرية والتدريب والتطوير.
- المدراء التنفيذيين في المؤسسات التي تنوي استخدام الكفاءات كإطار للاستقطاب واختيار وتدريب الموظفين.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحديد الكفاءات وشرح الدور العام 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.

الكفاءات المستهدفة:

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

محتوى الدورة

الوحدة الأولى، 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

الوحدة الثانية، الكفاءات: التاريخ والتعاريف:

- تاريخ الكفاءات
- النصول والتعاريف
- مكونات الكفاءات
- الاختلافات بين المعرفة والمهارات والكفاءات
- نهج الجبل الجليدي
- الكفاءة مقابل الأهلية

الوحدة الثالثة، أطر ونهاج 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

الوحدة الرابعة، تحليل الكفاءة:

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

الوحدة الخامسة، الاختيار المهني على الكفاءة:

- تحديد متطلبات الوظيفة
- تصميم المقابلات المهنية على الكفاءة
- إجراء المقابلات المهنية على الكفاءة
- الاختيار المهني على الكفاءة

الوحدة السادسة، الكفاءات في مجال التدريب والتطوير:

- تحليل الاحتياجات التدريبية الأساسية TNA
- تقييم الاحتياجات التكنولوجية المهنية على الكفاءة
- الكفاءات في تخطيط التعاقب الوظيفي

الوحدة السابعة، نظم التقييم المهنية على الكفاءة:

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