

## مقِيم الموارد البشرية

### لمحة عامة

تزايد توقعات الشركات من موظفيها، وأصبحت العلاقات المهنية واتخاذ القرارات والتواصل المؤسسي والعمل التعاوني من العناصر الأساسية لنجاح الشركات، وأدت الحاجة الملحة لتطوير تلك العناصر إلى أن يقوم المدراء والمشرورون بدفع الموارد البشرية نحو تحسين قدراتها وموثوقيتها في منهجيات التقييم المتبعة للاستقطاب والتطوير وترقية الموظفين.

توفر هذه الدورة التدريبية الفرصة ليعمق المشاركون معرفتهم بأدوات التقييم المتنوعة ومدى فعاليتها استخدامها في عمليات الاستقطاب والاختيار والمواهب والتحفيظ للتعاقب الوظيفي والتنمية والتطوير، من إطار عمل التقييم مروراً بالاختيار وحتى مراكز التطوير والتقييم. وتركز هذه الدورة التدريبية على إثراء المعرفة وتطوير مهارات المشاركين من المهنيين المتخصصين في التقييم بمختلف أنواعه.

### المنهجية

تنقسم هذه الدورة التدريبية إلى قسمين حيث يستكشف القسم الأول مبادئ التحليل الوظيفي. أما القسم الثاني فيركز على التطوير واستخدام أساليب وتقنيات التقييم. وستتوفر في هذه الدورة الفرصة ليخبر المشاركون مختلف منهجيات التقييم و اختيار أكثرها ملاءمة. كما تتضمن الدورة مبادئ التحليل الوظيفي وتصميم إطار عمل التقييم وإجراء المقابلات والتمارين والأمثلة التطبيقية. وتتسم الدورة بعدها المركز الذي يمكن مواعيده بحسب حاجة المشاركين وتوقعاتهم المؤسسية.

### أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

التمييز بين أدوات التقييم المختلفة و اختيار أحدها ليتم استخدامه ضمن سياق الاستقطاب والاختيار، أو المawahب والتحفيظ للتعاقب الوظيفي، أو التعلم والتطوير

تطوير إطار عمل التقييم لمختلف الأغراض وتصميمها بحسب المستويات الوظيفية في المؤسسة

إدارة الاستبيانات والاختبارات و اختيار ما يتلاءم معها من أدوات التقييم والقياس النفسي

تصميم وتنفيذ وتقدير المقابلات الوظيفية المهيكلة للكفاءات المستخدمة للتعيين أو التطوير

المشاركة وتنسيق الأنشطة لتصميم وإنشاء مراكز التقييم والتطوير

## الفئات المستهدفة

تستهدف هذه الدورة التدريبية جميع متخصصي الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار وشئون الموظفين والتعليم والتطوير متخصصي إدارة الأداء والمدراء المسؤولين عن التنسيق والتصميم وتنفيذ التقييمات الداخلية للموظفين أو الخارجية.

## الكفاءات المستهدفة

التحليل الوظيفي  
الاستقطاب والاختيار  
مراكز التقييم  
تصميم وتقدير الكفاءات  
الإدارة والتنسيق  
المهارات التحليلية  
اختيار وتنفيذ الإجراءات

## مدى أهمية استخدام منهجيات تقييم موثوقة

تغير البيئة المؤسسية  
مستوى التعقيد المؤسسي  
توقعات الإنتاجية  
الترابط المتبادل  
سياق استخدامات أساليب التقييم المختلفة ضمن وظائف الموارد البشرية  
الاستقطاب والاختيار  
إدارة الموهوب والتعاقب الوظيفي  
التعلم والتطوير  
فعالية وموثوقية أدوات ومنهجيات التقييم  
مهارات وقدرات والشهادات المعتمدة للمقيمين

## المتطلبات الوظيفية للمنصب وأطر عمل التقييم

تحليل متطلبات المنصب  
تحليل الوصف الوظيفي  
مقابلة التحليل الوظيفي  
تحليل الكفاءات

تحديد وترتيب أولويات ومستويات الكفاءات الفنية والسلوكية  
مواءمة معايير التقييم مع أهداف العمل  
تطوير أطر عمل التقييم

## اختبارات واستبيانات القياس النفسي

تحديد الاستخدامات المحتملة  
أنواع استبيانات القياس النفسي  
نموذج "DISC"

التقييمات الشخصية مقابل تقييمات القدرات  
تحليل تقارير المرشحين  
معايير اختيار المزودين  
الموثوقية وعوائدها

استبيانات تقييم مستوى المشاركة والتحفيز  
أوجه المواءمة الوظيفية  
أوجه المواءمة المؤسسية  
استبيانات المشاركة والطموح  
تقييمات 180 درجة و360 درجة  
اختبارات تقييم المهارات والمعرفة

## أنواع ومدى فعالية المقابلات الوظيفية

المقابلات المهيكلة  
التعريف والاستخدامات المحتملة  
تطوير المبادئ التوجيهية لإجراء المقابلات والتقييم  
الموثوقية وعوائدها المحتملة  
إجراء المقابلات وفقاً لمستوى الكفاءات  
منهجية جمع البيانات "STAR"

العِبَادِيَّ التَّوْجِيهِيَّةُ لِإِجْرَاءِ الْمُقَابَلَاتِ  
أَسَالِيبُ طَرْحِ الْأَسْئَلَةِ فِي الْمُقَابَلَاتِ

وَضُعُّ الْمُقَادِيرِ الْكَمِيَّةِ لِلِّنْتَائِجِ

مُنْهَجِيَّاتُ الْأَخْتِيَارِ

مُنْهَجِيَّةُ الْمُصْفَوَّفَةِ

مُنْهَجِيَّةُ تَحْلِيلِ الْفَجُوَّةِ

### مَرَاكِزُ التَّقِيِّيمِ وَالْتَّطْوِيرِ

مَرَاكِزُ التَّقِيِّيمِ وَالْتَّطْوِيرِ

تَمَارِينُ الْمَرْكُزِ لِمُعَايِيرِ الْأَخْتِيَارِ

الْمُحَاكَةُ الْوَرْقِيَّةُ ( In-tray )

إِيجَادُ الْحَقَائِقِ

الْتَّحْلِيلُ

الْمُجَمُوعَةُ

تَصْمِيمُ وِإِدَارَةِ الْمَرْكُزِ

الْتَّقَارِيرُ الْكَمِيَّةُ وَالنَّوْعِيَّةُ