

## إدارة الجدارات الوظيفية

### المحاور الرئيسية:

- مفهوم الجدارات الوظيفية.
- فلسفة الجدارات الوظيفية.
- أهمية الجدارات الوظيفية للمؤسسة.
- خصائص الجدارات الوظيفية.
- تحليل عناصر الجدارة الوظيفية والفرق بين العناصر
- أنواع الجدارات الوظيفية.
- خطوات إعداد وتصميم الجدارات الوظيفية
- تصميم وانتاج نموذج الجدارات الوظيفية اعتمادا على الجدارات الوظيفية لخطة الاعمال
- تطبيق الجدارات الوظيفية في عملية الاختيار والتعيين
- استخدام الجدارات الوظيفية في تحديد الاحتياجات التدريبية
- استخدام الجدارات الوظيفية في تقييم الاداء الوظيفي

### المحاور الرئيسية :

#### خصائص ومواصفات الكفاءات والجدارات

- مفهوم الجدارة والكفاءة ( أهمية الجدارة )
- تقسيمات الجدارة ( الجدارات الظاهرة والكامنة )
- القيادات ودورها في اكتشاف الموارد البشرية ذوى الكفاءات والجدارات

#### تصميم نماذج الجدارات الوظيفية

- معايير الجدارة (حزم الجدارات الوظيفية)
- نموذج الجدارة والكفاءة (النموذج الكلاسيكى لتصميم الجدارة الوظيفية)
- نموذج الجدارة الشامل للمهن الفنية والتخصصية
- طرق الحصول على برامج الجدارة الوظيفية

## نظم المعلومات المتكاملة لإدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارة

- المفهوم والأهمية
- خطوات تطوير نظم معلومات متكاملة لإدارة الموارد البشرية
- عملية تقييم الجدارة الوظيفية
- مستقبل إدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارات
- الجدارة والمنصب (الجدارة المحورية)
- الاختيار والتوظيف المبني على الكفاءات والجدارات المهنية
- مصفوفة الكفاءات والجدارات المهنية
- تصميم مصفوفة الكفاءات والجدارات المهنية
- المقابلات الشخصية المبنية على الجدارات
- الاختبارات العلمية والعملية المبنية على الجدارات
- اختبارات الذكاء
- أنظمة الاختيار والتوظيف
- الخطوات العلمية للاختيار والتوظيف
- التدريب وتنمية الموارد البشرية المبنية على الجدارات المهنية
- المدخل الحديث للتدريب وتنمية الموارد البشرية
- التحديد العلمي للاحتياجات التدريبية المبني على الجدارات
- تصميم البرامج التدريبية
- التقييم الموضوعي للبرامج التدريبية
- اختيار الأساليب التدريبية المناسبة
- تخطيط المسارات الوظيفية ونظام النمو الوظيفي