

## 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. ستعزّز فك هذه الدورة بالكافاءات 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 لتقدير الاحتياجات التدريبية وتحديد الموارد ووضع خطط التعاقب الوظيفي
- الاستفادة من الكفاءات والمؤشرات السلوكية في نظم تقييم الأداء

## الفئات المستهدفة

المدراء والمعشرون والإداريون والأخصائيون وقادة الفرق والشركاء التجاريون والعاملون في وظائف الموارد البشرية والتدريب والتطوير. هذه الدورة مفيدة أيضاً للمدراء التنفيذيين في المؤسسات التي تنوی استخدام الكفاءات كإطار للاستقطاب و اختيار وتدريب الموظفين

## الكفاءات المستهدفة

- بناء العلاقات
- الإقناع والتأثير
- التفكير التحليلي
- تطبيق الخبرات والتكنولوجيا
- التعليمات والإجراءات
- التنظيم والتحفيظ

## إدارة الموارد البشرية ( HRM )

- تعريف وأهداف إدارة الموارد البشرية
- الوظائف الرئيسية للموارد البشرية
- أمثلة على المخططات الهيكيلية للموارد البشرية
- دورة الاستقطاب وال اختيار
- دورة التدريب والتطوير
- دورة إدارة الأداء
- دورة التعويضات والمزايا

## الكفاءات: التاريخ والتعريف

- تاريخ الكفاءات
- الأصول والتعريف
- مكونات الكفاءات
- الاختلافات بين المعرفة والمهارات والكفاءات
- نحوذ 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

ملف الكفاءة الوظيفية والملف الشخصي

تحليل تباين الكفاءة

## تحليل الكفاءة

استخراج الكفاءات من الخطط الاستراتيجية

مقدمة حول استراتيجيات الموارد البشرية

الرؤية والرسالة

عوامل النجاح الحرجية

مجالات النتائج الرئيسية

الكفاءات الأساسية

القيم الأساسية

## الاختيار المبني على الكفاءة

تحديد متطلبات الوظيفة

تصعيم المقابلات المبنية على الكفاءة

إجراء المقابلات المبنية على الكفاءة

الاختيار المبني على الكفاءة

## الكفاءات في مجال التدريب والتطوير

(TNA) تحليل الاحتياجات التدريبية الأساسية

تقييم الاحتياجات التكنولوجية المبنية على الكفاءة

الكفاءات في تحديد التعلق الوظيفي

## نظم التقييم المبنية على الكفاءة

العزايا والعيوب

ترجمة الكفاءة الشخصية إلى تقييم

الصيغة الرئيسية المستخدمة