

رقم الدورة 1724

دورة إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات

رأس المال البشري وتطوير القوى العاملة في القطاع العام
الحكومة والقطاع العام

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات إطاراً استراتيجياً وعملياً متكاملًا لتصميم وتطبيق ممارسات الموارد البشرية بالاعتماد على كفاءات واضحة ومحددة. وتهدف الدورة إلى تمكين المؤسسات من موازنة قدرات القوى العاملة مع الاستراتيجية المؤسسية والأولويات التنظيمية ومتطلبات الوظائف واحتياجات المستقبل، بما يناسب الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع العام والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والمؤسسات الكبرى.

تتجاوز إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات الأساليب التقليدية التي تركز على المسميات الوظيفية والمؤهلات فقط، من خلال تحديد المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات المطلوبة لتحقيق الأداء الناجح في مختلف الأدوار. ويساعد تطبيق أطر الكفاءات بصورة متكاملة على دعم التوظيف والاختيار وإدارة الأداء والتعلم والتطوير والمسار الوظيفي وإدارة المواهب والتخطيط للتعاقب الوظيفي.

يغطي البرنامج المكونات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات، بما يشمل أطر الكفاءات وتحليل الوظائف والأدوار والكفاءات الأساسية والوظيفية والفنية والسلوكية ومستويات الإتقان وقواميس الكفاءات ومنهجيات التقييم وتطبيقات الكفاءات في عمليات الموارد البشرية. كما يتعلم المشاركون كيفية ترجمة الاستراتيجية المؤسسية إلى متطلبات عملية للكفاءات عبر العائلات الوظيفية والمستويات التنظيمية المختلفة. ويركز البرنامج بصورة خاصة على دمج الكفاءات في مختلف مراحل دورة حياة الموظف. ويتعرف المشاركون على كيفية استخدام نماذج الكفاءات لتعزيز التوظيف والاختيار وتحسين تقييم الأداء وتحديد فجوات التطوير ودعم التخطيط الوظيفي ومراجعات المواهب وتعزيز الجاهزية للتعاقب الوظيفي، إلى جانب تناول الحوكمة وتحديات التطبيق وإدارة أصحاب المصلحة والتحسين المستمر.

ومن خلال التمارين التطبيقية ورسم خرائط الكفاءات وتحليل الوظائف وتصميم أطر الكفاءات وأنشطة التقييم وإعداد خطط التطوير والورش الختامية المتكاملة، يطور المشاركون القدرات العملية اللازمة لتصميم وتطبيق نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات، بما يعزز قدرات القوى العاملة ويحسن قرارات إدارة المواهب ويدعم الأداء المؤسسي المستدام.

أهداف الدورة

- تحليل مبادئ والقيمة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات.
- تقييم احتياجات المؤسسة والقوى العاملة لتحديد الكفاءات الأساسية والدرجة.
- تطوير أطر للكفاءات متوافقة مع الاستراتيجية المؤسسية وأولويات القوى العاملة.
- تصميم الكفاءات الأساسية والوظيفية والفنية والسلوكية لمختلف العائلات الوظيفية.
- تحديد تعريفات واضحة للكفاءات ومستويات الإتقان اللازمة للتقييم الفعال.
- تطبيق تحليل الوظائف والأدوار القائم على الكفاءات لتحديد متطلبات المناصب الحيوية.
- تصميم أساليب قائمة على الكفاءات للتوظيف والاختيار وتقييم الموظفين والمرشحين.
- دمج أطر الكفاءات مع إدارة الأداء وتطوير الموظفين.
- تحديد فجوات الكفاءات ووضع أولويات مستهدفة للتعلم والتطوير.
- تطبيق معلومات الكفاءات في التطوير الوظيفي وإدارة المواهب والتخطيط للتعاقد الوظيفي.
- تعزيز الحوكمة والاتساق في تطبيق أطر الكفاءات على مستوى المؤسسة.
- تقييم فعالية ممارسات الموارد البشرية القائمة على الكفاءات وتحديد فرص التحسين المستمر.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة القيادات التنفيذية في الموارد البشرية ومديري الموارد البشرية ومتخصصي إدارة المواهب ومتخصصي التطوير التنظيمي ومديري التعلم والتطوير ومتخصصي تخطيط القوى العاملة ومتخصصي الاستقطاب والاختيار ومتخصصي إدارة الأداء وشركاء أعمال الموارد البشرية.

وتناسب الدورة بصورة خاصة العاملين في الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع العام والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والمؤسسات الهندسية والشركات الكبرى التي تسعى إلى بناء منهجيات منظمة لتطوير قدرات القوى العاملة وإدارة المواهب.

كما يستفيد من البرنامج رؤساء الإدارات والمديرون المباشرون وفرق تقييم الكفاءات ولجان مراجعة المواهب وصناع القرار المشاركون في تخطيط القوى العاملة والتوظيف وإدارة الأداء وتطوير الموظفين والتطوير الوظيفي وتطوير القيادات والتخطيط للتعاقب الوظيفي.

مخرجات التعلم

- شرح دور الكفاءات في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- تحديد الكفاءات المطلوبة لدعم الاستراتيجية المؤسسية واحتياجات القوى العاملة المستقبلية.
- تطوير أطر للكفاءات التنظيمية والوظيفية والفنية والسلوكية.
- إعداد ملفات للكفاءات للوظائف والأدوار والعائلات الوظيفية المختارة.
- تحديد مستويات إتقان الكفاءات ومعايير التقييم المناسبة.
- إجراء تحليل للوظائف والأدوار بالاعتماد على متطلبات الكفاءات للمناصب الحيوية.
- تطبيق أساليب قائمة على الكفاءات في التوظيف والاختيار وتقييم المرشحين والموظفين.
- دمج متطلبات الكفاءات ضمن عمليات إدارة الأداء.
- تحديد فجوات الكفاءات والقدرات على مستوى الأفراد والمؤسسة ووضع أولويات التطوير.
- إعداد خطط للتطوير الوظيفي وتطوير الموظفين قائمة على الكفاءات.
- ربط أطر الكفاءات بعمليات إدارة المواهب والتخطيط للتعاقب الوظيفي.
- إنشاء آليات للحوكمة تضمن التطبيق المتسق لأطر الكفاءات على مستوى المؤسسة.
- تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات واقتراح التحسينات المناسبة.
- المحاور التدريبية:

محاوور الءورة

الءوم الأول

أسس إءارة الموارء البشرية القائمة على الكفاءات

- مبادئ وءطور إءارة الموارء البشرية القائمة على الكفاءات
- الفرق بين الكفاءات والمؤهلات والمهارات ومتطلبات الوظائف ءءليءية
- المواءمة الاسءراءية بين الكفاءات والأهءاف المؤسسية
- أنواع الكفاءات: الأساسية والوظيفية والفنية والسلوكية
- متطلبات الكفاءات عبر المسءويات التنظيمية المختلفة
- ءءءء اءءاءات الكفاءات الءالية والمسءقبلية للقوى العاملة
- الءطبيع العملي: ءءءء الكفاءات الءرءة اللازمة لءعم اسءراءية مؤسسية مءءارة

الءوم الءاني

أطر الكفاءات وءءليل الوظائف ومسءويات الإءقان

- مبادئ ءصميم أطر الكفاءات
- إعداد قواميس الكفاءات والءعريفات الموحءة
- ءءليل الوظائف والأءوار لءءءء الكفاءات المطلوبة
- ءطور ملفات الكفاءات للعائلات الوظيفية
- ءءءء مسءويات إءقان الكفاءات
- ءءءء السلوكيات القابلة للملاحظة ومؤشرات الأداء المرتبطة بالكفاءات
- الءطبيع العملي: ءطور إطار للكفاءات وملك للكفاءات لأءوار وظيفية مءءارة

اليوم الثالث

التوظيف والاختيار والتقييم القائم على الكفاءات

- دمج الكفاءات في تخطيط القوى العاملة والاستقطاب
- إعداد الأوصاف الوظيفية وملفات الأدوار القائمة على الكفاءات
- التوظيف وفرز المرشحين وفق متطلبات الكفاءات
- المقابلات المنظمة القائمة على الكفاءات
- أساليب التقييم والتقييم المبني على الأدلة
- تحديد نقاط القوة وفجوات الكفاءات والإمكانات
- التطبيق العملي: تصميم عملية للتوظيف والاختيار والتقييم القائم على الكفاءات لمنصب حرج

اليوم الرابع

إدارة الأداء وتطوير الموظفين القائمة على الكفاءات

- دمج الكفاءات مع إدارة الأداء
- تقييم الأداء القائم على الكفاءات
- تحديد فجوات الكفاءات والقدرات لدى الموظفين
- إعداد خطط التعلم والتطوير القائمة على الكفاءات
- التوجيه والإرشاد والتعلم من خلال الخبرة لتطوير الكفاءات
- ربط الكفاءات بالتطوير الوظيفي والتنقل الداخلي
- التطبيق العملي: إعداد خطة فردية لتطوير الكفاءات بناءً على فجوة قدرات محددة

اليوم الخامس

إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي وحوكمة الكفاءات

- ربط أطر الكفاءات بإدارة المواهب
- استخدام الكفاءات في مراجعات المواهب وتحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية
- التخطيط للتعاقب الوظيفي القائم على الكفاءات والجاهزية القيادية
- الحوكمة والملكية والمسؤوليات المتعلقة بأطر الكفاءات
- متابعة تطوير الكفاءات وقدرات القوى العاملة
- مراجعة وتحديث أطر الكفاءات وفق تطور احتياجات المؤسسة
- الورشة الختامية: تطوير إطار متكامل لإدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات يشمل استراتيجية الكفاءات، وتحليل الوظائف، وأطر الكفاءات، ومستويات الإتقان، والتوظيف، والاختيار، وإدارة الأداء، وتطوير الموظفين، والتطوير الوظيفي، وإدارة المواهب، والتعاقب الوظيفي، والحوكمة، والتقييم، والتحسين المستمر.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/competency-based-human-resource-management-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440