

تعزيز الكفاءة والقيمة: استراتيجيات التطوير والتنفيذ باللغة العربية

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: MG2-174

هدف الكورس

:عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على

- .فهم وتحديد مفاهيم الكفاءات الأساسية
- توظيف تقنيات لتطوير وتصميم وتنفيذ نظام شامل لإطار عمل الكفاءات التجارية الذي يعالج الجوانب التقنية والسلوكية.
- إجراء تقييمات موضوعية للموظفين لتحديد الفجوات بين كفاءاتهم الحالية ومتطلبات أدوارهم، وزيادة الوعي لتحقيق المعايير اللازمة.
- .صياغة وتوضيح مصطلحات الكفاءة للإطار، بما يشمل الأبعاد السلوكية والتقنية
- .استخدام إطار الكفاءات لأغراض التوظيف وتحديد وتطوير التقييمات، مما يعزز نهجاً شاملاً لإدارة المواهب
- ضمان المراجعات والتحديثات المستمرة لمواءمة إطار الكفاءات مع الاحتياجات التنظيمية المتغيرة واتجاهات الصناعة.
- .إرساء ثقافة التحسين المستمر والتطوير المهني داخل المنظمة من خلال الاستخدام الاستراتيجي لإطار الكفاءات

الجمهور

تم إعداد هذه الدورة لأي فرد يتولى مسؤولية تصميم إطار عمل للكفاءات الأساسية وإدارة الموظفين استنادًا إلى المواهب والسلوكيات. ستكون ذات فائدة خاصة لـ:

- أصحاب الشركات
- المديرون التنفيذيون
- مديرو العمليات
- رؤساء الأقسام
- المشرفون
- خبراء الموارد البشرية
- المتخصصون في الإدارة
- مديرو التدريب والتطوير
- مديرو المواهب
- موظفو التوظيف
- مديرو التغيير والتحكم
- موظفو الاستقبال

منهجية التدريب

يستخدم هذا الدورة مجموعة متنوعة من أساليب التعلم للكبار لتعزيز الفهم والاستيعاب الكامل. سيقوم المشاركون بمراجعة عدة أطر للكفاءات الرئيسية بناءً على أدوار وظيفية مختلفة لتحديد مستويات الخبرة المطلوبة لرفع مستوى نجاح الشركة إلى المستوى التالي.

يمكنهم مراجعة دراسات حالة واقعية حول أطر الكفاءات ومشاهدة فعاليتها داخل الشركات العالمية. ثم سيشاركون في أنشطة لعب الأدوار لتحسين التواصل في تنفيذ إطار الكفاءات، وطرح السبل الإيجابية للحصول على دعم من أصحاب المصلحة.

الملخص

يُعد تصميم وتطوير وتنفيذ أطر الكفاءات المهنية من العناصر الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف إلى مواءمة أهداف المؤسسة مع مهارات وأداء الموظفين. تبدأ العملية عادة بمرحلة التصميم، حيث تحدد المؤسسات الكفاءات الرئيسية اللازمة للنجاح في الأدوار المختلفة.

بصفتك مصممًا لإطار الكفاءات، يجب عليك تحليل متطلبات الوظيفة وأهداف المؤسسة واتجاهات الصناعة. في مرحلة التطوير، ينبغي تحديد مؤشرات الكفاءة المحددة وتوقعات الأداء بمشاركة أصحاب المصلحة والموظفين.

تُفعّل مرحلة التنفيذ إطار الكفاءات داخل المؤسسة. يشمل ذلك دمجه في عمليات التوظيف وتقييم الأداء ومبادرات تطوير الموظفين. تضمن المراجعات والتحديثات الدورية بقاء الإطار ملائمًا في بيئات الأعمال الديناميكية، مما يعزز ثقافة التحسين المستمر والتطوير المهني. سيكون إطار عملك أداة استراتيجية للمؤسسة لتحسين إدارة المواهب وتعزيز أداء الموظفين وتحقيق النجاح التنظيمي في نهاية المطاف.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Identification of Key Competencies for Major Job Roles

- Define key competencies for major job roles.
- Identify and assess essential competencies.
- Align competencies with specific positions.
- Integrate competencies into job descriptions.
- Design ongoing competency assessment frameworks.
- Implement strategies to bridge competency gaps.
- Evaluate the impact on job performance and organisational success.

Section 2: The Development of Your Competency Frameworks

- Explore the fundamentals of competency framework development.
- Analyse the strategic importance of personalised competency frameworks.
- Develop techniques for identifying key competencies within organisational contexts.
- Design and structure competency frameworks tailored to specific roles and objectives.

Section 3: The Implementation of Key Competencies & Ongoing Communication

- Implement effective communication strategies for promoting competency frameworks within the organisation.
- Implement key competencies effectively in diverse roles.
- Communicate the significance of competencies throughout the organisation.

- Establish processes for ongoing communication and reinforcement.
- Foster a culture of continuous improvement through regular evaluation.

Section 4: Behavioural Frameworks to Support Key Decisions

- The foundations of behavioural frameworks for decision-making.
- Behavioural frameworks in key employment decisions.
- Strategies for effective communication within the organisation.
- Adapt behavioural frameworks to evolving needs.
- Analyse the impact of behavioural factors on decision outcomes.

Section 5: Technical System Management & Data Gathering

- How to troubleshoot technical issues and ensure system reliability.
- Explore techniques for effective data gathering in a technical context.
- Enhance knowledge of data-gathering tools and methodologies.
- Apply best practices in technical system management to support organisational goals.

Section 6: Monitoring & Evaluation for Continuous Improvement

- Assess the impact of competency frameworks on employee performance and organisational success.
- Refine and adapt competency frameworks to evolving business needs and industry trends.
- Analyse the impact of key competencies on performance.
- Integrate feedback mechanisms for ongoing relevance.

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

شهادات Holistique Training وخدمة اعتماد التطوير المهني (BAC) معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم المستمر (CPD)، كما أنها معتمدة وفق معايير ISO 9001 وISO 21001 وISO 29993.

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر التدريب من Holistique Training. اعتماد خدمة وفقًا لمعايير CPD، يتم منح نقطة CPD واحدة عن كل ساعة لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة.

التصنيفات

إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة, إدارة المشاريع

مقالات ذات صلة



Time Value Of Money (TVM) Definition, Formula & Examples

Understand Time Value of Money (TVM)—key formulas, examples, and its role in financial planning, investing, and smarter decision-making.

YouTube Video

https://www.youtube.com/embed/HtQX_DSKejg?si=ApqjJe-xEwvR94vK