

تصميم الجدارات الوظيفية وتطبيقاتها

لمن هذا النشاط

- المدراء العاميين ومساعدتهم ونوابهم.
- مدراء الموارد البشرية.
- نواب الرئيس للموارد البشرية.
- مدراء الأداء.
- مدراء التدريب والتطوير الوظيفي.
- مدراء شؤون الموظفين.
- العاملين في مجال الجدارات.

الأهداف

- تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:
- فهم شامل لمفهوم الجدارات الوظيفية وأهميته في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- القدرة على تصميم نماذج جدارات وظيفية متكاملة.
- تطوير مهارات تقييم الجدارات وتحليل النتائج وبناء خطط تطوير فردية وجماعية فعالة.
- ربط الجدارات بالعمليات الأخرى لإدارة الموارد البشرية.
- تعزيز الارتباط بين الأفراد والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- ربط الجدارات الوظيفية بالعمليات الأخرى لإدارة الموارد البشرية.

تفاصيل النشاط

| | |
|------------|--|
| التاريخ | 18 – 22 مايو 2025 (دبي) |
| والمكان | 21 – 25 سبتمبر 2025 (دبي) |
| | 23 – 27 نوفمبر 2025 (إسطنبول) |
| الموعد | 9:00 صباحا الى 2:00 ظهرا |
| لغة النشاط | عربي والمصطلحات (عربي، انجليزي) |
| التكلفة | \$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي |

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

المحتويات

مقدمة إلى الجدارات الوظيفية

- تعريف الجدارات الوظيفية وأهميتها.
- مقارنة بين الجدارات والمهارات والكفاءات.
- فوائد تطبيق الجدارات في المؤسسات.
- نماذج مختلفة لتقييم الجدارات.

تصميم نماذج الجدارات الوظيفية

- تحديد الجدارات الأساسية لكل وظيفة.
- أدوات وأساليب لتحديد الجدارات.
- بناء قواميس جدارات وظيفية.
- ربط الجدارات بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

تقييم الجدارات وتحديد الفجوات

- أساليب تقييم الجدارات: الملاحظة، المقابلات، الاختبارات، التقييم الذاتي.
- تطوير أدوات تقييم الجدارات.
- تحليل نتائج التقييم وتحديد نقاط القوة والضعف.
- تحديد احتياجات التدريب والتطوير.

تطبيق الجدارات في إدارة الموارد البشرية

- استخدام الجدارات في عملية التوظيف.
- تصميم برامج تقييم الأداء بناءً على الجدارات.
- ربط الجدارات بخطط التطوير الوظيفي.
- بناء نظام مكافآت مرتبط بالجدارات.

دراسات حالة وتطبيقات عملية

- تحليل دراسات حالة لشركات مختلفة.
- تطبيق المعارف المكتسبة على سيناريوهات واقعية.
- مناقشة التحديات المستقبلية في مجال الجدارات الوظيفية.