

ورشة عمل : المعايير الدولية للتدريب والتطوير الوظيفي Competency Training Based & HR Assessment Centers

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٠٨ ديسمبر ٢٠٢٤ - ١٢ ديسمبر ٢٠٢٤	جاكرتا	٣٤٩٩	سجل الآن

وصف الدورة التدريبية

أسس وأدوات مراجعة وتقييم نظم إدارة الموارد البشرية في المنظمات الناجحة استخدام
نظم و أساليب مراكز الاختبارات والاختيار للموارد البشرية في المؤسسات
المهتورة
Assessment Centers
المعايير

في التدريب والتطوير الوظيفي
 التجارب العالمية تطبيقات مفاهيم التدريب الهبنى على الجدارة والكفاءة Competency-
 في based الاحتياجات الاحتيالات
 عرض لبعض التجارب
 PerformanceManagement : الأسس والأدوات مع عرض لأفضل التجارب
 والممارسات العربية والعالمية

هدف الدورة التدريبية

يهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمهارات والأدوات والاتجاهات الحديثة في إدارة
 الموارد البشرية والتدريب وذلك من خلال عرض ومناقشة العديد من الممارسات والتجارب
 العربية والعالمية الناجحة في هذه المجالات والتي أظهرت الاهتمام الواعي بالموارد البشرية
 والعنصر البشري باعتباره الركيزة الأساسية في تقدم هذه المؤسسات , بل في تقدم ورقى
 الدول بوجه عام و ذلك من خلال ورش العمل التطبيقية التي توفر جوا ملائها لتطبيق هذه
 المفاهيم في جهات العمل المختلفة

شهادة الدورة التدريبية

في نهاية البرنامج سوف يتمكن المشاركون الحصول على شهادة حضور من روبست بعد
إكمال حضور الدورة كاملاً

من ينبغي عليه ان يحضر؟

مديرو الموارد البشرية والتطوير والتدريب، وتخطيط القوى العاملة، والتنظيم، والأفراد، والتخطيط، وأخصائيو التدريب بوجه عام، وبوجه خاص أخصائيو ورؤساء أقسام الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج، ومتابعة وتقييم التدريب في مختلف المنظمات

خطة الدورة التدريبية

اليوم الأول

أسباب مراجعة

وتقييم نظم

إدارة الموارد

البشرية ؟

استراتيجيات

مراجعة وتقييم

نظم إدارة

الموارد البشرية

كيف يتم
مراجعة وتقييم
نظم إدارة
الموارد البشرية

تكاملاً أساسياً
مراجعة وتقييم
نظم إدارة
الموارد البشرية
مع استراتيجيات
المؤسسة

أدوات وأساليب
مراجعة وتقييم
نظم إدارة
الموارد البشرية

تطبيقات
أساليب
Balanced
Scorecard
S في مراجعة
وتقييم نظم
إدارة الموارد
البشرية.

عرض لبعض
التجارب العالمية

(جنرال موتورز)

أ ب ام

موتورولا

الجمعية

الأمريكية للموارد

(البشرية)

اليوم الثاني

ما هو أسلوب

ونظام مراكز

الاختبارات

والاختيار للموارد

البشرية

Assessme

nt Centers

مقارنة أساليب

ونظم مراكز

الاختبار والاختيار

, بالأساليب

الأخرى للاختبار

واختيار الموارد

البشرية

المتطلبات

الأساسية

لتطبيق أساليب

**الاختيار
والاختبار .**

**أنواع وأنماط
وطرق الاختبار
والاختيار
المستخدمة ,
وكيف تتم .**

**إعداد وتدريب
وتأهيل خبراء
الاختبار
والاختبار.**

**مستقبل مراكز
الاختبار
والاختبار وتقييم
فاعليتها إدارة
الموارد البشرية.**

**عرض لبعض
التجارب العالمية
(جنرال موتورز)
أ بي ام
موتورولا
الجمعية
الأمريكية للموارد
البشرية)**

اليوم الثالث
أهمية وجود
معايير دولية
في مجالات
التدريب
والتطوير
الوظيفي.

عرض لبعض
الجهات التي
تقدم دراسات
للمعايير الدولية
في مجالات
التدريب
والتطوير
الوظيفي ()
الجمعية
الأمريكية
للتدريب
والتطوير (بعض
الجامعات
العالمية الأخرى
) .

عرض لبعض
المعايير الدولية
في مجالات
التدريب
والتطوير

الوظيف ASTD وغيرها

كيفية
الاستفادة من
هذه المعايير
الدولية لتطوير
إدارات التدريب
والتطوير و
مشاكل
التطبيق
وكيفية التغلب
عليها .

عرض لبعض
التجارب العالمية
والتي استفادت
من تطبيق هذه
المعايير الدولية

اليوم الرابع
ماهو مفهوم
الجدارة
والكف
اءة

Competen

cy وكيف

نشأ ولماذا ؟

عرض لمفاهيم

التدريب الهبنى

على الجدارة

والكفاءة

Competen

cy based

Training

الابعاد

الأساسية لهذا

المفهوم

وتطبيقاته

الأساسية .

كيفية تحديد

الجدارة والكفاءة

(عرض لنموذج

عالي تطبيقي

(التطبيق

وكيفية التغلب

عليها .

الاستخدام

التطبيقي لمنهج

الجدارة لتحديد

الاحتياجات

**التدريبية
والأساليب
المستخدمة في
ذلك**

**عرض لبعض
التجارب العالمية
لتطبيقات
الجدارة لتحديد
الاحتياجات
التدريبية .**

**كيف يمكن
الاستفادة من
هذه التجارب
العالمية في
الواقع الفعلي (
خطة عمل)**

**اليوم الخامس
لهذا يفشل
المروؤوسين و
عرض عام
لهفاهيم إدارة
الأداء عرض
لبحث هيداني
تطبيقي (**

النهج التطبيقي
لعملية إدارة
الأداء (خطوات
ومراحل إدارة
الأداء) : عرض
عام .

التخطيط ووضع
أهداف الأداء (
الخطوة الأولى)

كيفية تحديد
الجدارة والكفاءة
(عرض لنموذج
عالي تطبيقي
(التطبيق
وكيفية التغلب
عليها .

المتابعة
والتدريب
والتطوير (
الخطوة الثانية)
تقييم ومراجعة
الأداء (الخطوة
الثالثة)

وضع واعداد
معايير قياس

الأداء استخدام
نموذج إيشاكوا
وهيجر وبايب
في تحليل
مشاكل أداء
العاهلين تطوير
الأداء ووضع
الخطط الهلانة
لذلك (عرض
لتجربة جنرال
موتورز)

استخدام منهج
360 درجة في
إدارة و تقييم
الأداء النموذج
التطبيقي لإدارة
الأداء (عرض
لبعض التجارب
العالمية لشركة
جنرال موتورز
وشركة
تويوتا اليابانية
وشركة
كوكاكولا
وبعض
المؤسسات
العربية الرائدة)

