

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

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٠٦ يوليو - ١٠ يوليو ٢٠٢٥	شرم الشيخ	٢٩٥٠	<a href="#">سجل الآن</a>

### 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  
المتطورة  
Assessment Centers  
المعايير

التجارب العالمية تطبيقات مفاهيم التدريب الهبنى على الجدارة والكفاءة - Competency  
في التدريب الهبنى على الجدارة والكفاءة - Competency  
في التدريب الهبنى على الجدارة والكفاءة - Competency  
التجارب العالمية تطبيقات مفاهيم التدريب الهبنى على الجدارة والكفاءة - Competency

## 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 البشرى باعتباره الركيزة الأساسية في تقدم هذه المؤسسات , بل في تقدم ورقى الدول بوجه عام و ذلك من خلال ورش العمل التطبيقية التي توفر جوا هلائها 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

تكامل أسس  
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 هوتورز )  
أ بي ام  
هوتورولا  
الجهوية  
الأهريكية للموارد  
( البشرية )

اليوم الثاني  
ها 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

**الاختبار  
والاختبار .**

**أنواع وأنماط  
وطرق الاختبار  
والاختبار  
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  
اعة**

Competen

cy وكيف

نشأ ولهاذا ؟

عرض لهفاهيم

التدريب الهبنى

على الجدارة

والكفاءة

Competen

cy based

Training

الأبعاد

الأساسية لهذا

المفهوم

وتطبيقاته

الأساسية .

كيفية تحديد

الجدارة والكفاءة

( عرض لنهوذج

عالمى تطبيقى

(التطبيق

وكيفية التغلب

عليها .

الاستخدام

التطبيقى لهنهج

الجدارة لتحديد

الاحتياجات

**التدريبية  
والأساليب  
المستخدمة في  
ذلك**

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

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

**اليوم الخامس  
لهذا يفتشل  
الهرؤوسين و  
عرض عام  
لهفاهيم إدارة  
الأداء عرض  
لبحث هيداني  
( تطبيقي )**

**النهج التطبيقي  
لعهلية إدارة  
الأداء ( خطوات  
وهراحل إدارة  
الأداء ) : عرض  
عار .**

**التخطيط ووضع  
أهداف الأداء )  
الخطوة الأولى (**

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

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

**وضع واعداد  
معايير قياس**

الأداء استخدام  
نهوذج ايشاكاوا  
وهيجر وبايب  
فى تحليل  
مشاكل أداء  
العاهلين تطوير  
الأداء ووضع  
الخطط الهلائمة  
لذلك ( عرض  
لتجربة جنرال  
هوتورز )

استخدام منهج  
360 درجة فى  
إدارة و تقييم  
الأداء النهوذج  
التطبيقي لادارة  
الأداء ( عرض  
لبعض التجارب  
العاهلية لشركة  
جنرال هوتورز  
وشركة  
تويوتا اليابانية  
وشركة  
كوكاكولا )  
وبعض  
الهؤسسات  
( العربية الراءدة )

