

مقيّم الموارد البشرية المعتمد

لمحة عامة

- تتزايد توقعات الشركات من موظفيها، وأصبحت العلاقات المهنية واتخاذ القرارات والتواصل المؤسسي والعمل التعاوني من العناصر الأساسية لنجاح الشركات، وأدت الحاجة الملحة لتطوير تلك العناصر إلى أن يقوم المدراء والمشرفون بدفع الموارد البشرية نحو تحسين قدراتها وموثوقيتها في منهجيات التقييم المتبعة للاستقطاب والتطوير وترقية الموظفين.
- توفر هذه الدورة التدريبية الفرصة ليعمق المشاركون معرفتهم بأدوات التقييم المتنوعة ومدى فعالية استخدامها في عمليات الاستقطاب والاختيار والمواهب والتخطيط للتعاقد الوظيفي والتنمية والتطوير، من إطار عمل التقييم مروراً بالاختيار وحتى مراكز التطوير والتقييم. وتركز هذه الدورة التدريبية على إثراء المعرفة وتطوير مهارات المشاركين من المهنيين المتخصصين في التقييم بمختلف أنواعه.

المنهجية

- تنقسم هذه الدورة التدريبية إلى قسمين حيث يستكشف القسم الأول مبادئ التحليل الوظيفي. أما القسم الثاني فيركز على التطوير واستخدام أساليب وتقنيات التقييم. وستتوفر في هذه الدورة الفرصة ليختبر المشاركون مختلف منهجيات التقييم واختيار أكثرها ملاءمة. كما تتضمن الدورة مبادئ التحليل الوظيفي وتصميم إطار عمل التقييم وإجراء المقابلات والتمارين والأمثلة التطبيقية. وتتسم الدورة بمحتواها المركز الذي يمكن مواءمته بحسب حاجة المشاركين وتوقعاتهم المؤسسية.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- التمييز بين أدوات التقييم المختلفة واختيار أحدها ليتم استخدامه ضمن سياق الاستقطاب والاختيار، أو المواهب والتخطيط للتعاقد الوظيفي، أو التعلم والتطوير
- تطوير أطر عمل التقييم لمختلف الأغراض وتصميمها بحسب المستويات الوظيفية في المؤسسة
- إدارة الاستبيانات والاختبارات واختيار ما يتلاءم معها من أدوات التقييم والقياس النفسي
- المشاركة وتنسيق الأنشطة لتصميم وإنشاء مراكز التقييم والتطوير

الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة التدريبية جميع متخصصي الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار وشؤون الموظفين والتعليم والتطوير ومتخصصي إدارة الأداء والمدراء المسؤولين عن التنسيق والتصميم وتنفيذ التقييمات الداخلية للموظفين أو الخارجية.

محاوور الءورة

- الءللل الوظلفل
- الاءءءاب والاءءلار
- مرأكز الءقلم
- ءصلم وءقلم الكفاءاء
- الإءارة والءنسقل
- المهاراء الءللللة
- اءءلار وءنفلء الإءراءاء

مءى أهمللة اسءءءام منهللال ءقلم موءوقة

- ءعلر البلة المؤسسل
- مسءوى الءقلء المؤسسل
- ءووقعاء الإءءالل
- الءرلء المءءاءل
- سللقل اسءءءاماء أساللء الءقلم المءءلفة ضمن وظائف المرارء البشرلة
- الاءءءاب والاءءلار
- إءارة المرابه والءعاقب الوظلفل
- الءعلم والءءوئر
- فعالللة وموءوقلل أءواء ومنهللال الءقلم
- مهاراء وقرءراء والشهءاءاء المعءمءة للمقللمل

المءءلباء الوظلفلة للمنصب وأطر عمل الءقلم

- ءللل مءءلباء المنصب
- ءللل الوصف الوظلفل
- مقلابلة الءللل الوظلفل
- ءللل الكفاءاء
- ءءلء وءرءلء أولوللء ومسءوولء الكفاءاء الفنلة والسلوكللة
- مواءمة معاللر الءقلم مع أهءاف العمل
- ءءوئر أطر عمل الءقلم

اختبارات واستبيانات القياس النفسي

- تحديد الاستخدامات المحتملة
- أنواع استبيانات القياس النفسي
- نموذج "DISC"
- التقييمات الشخصية مقابل تقييمات القدرات
- تحليل تقارير المرشحين
- معايير اختيار المزودين
- الموثوقية وعوائقها
- استبيانات تقييم مستوى المشاركة والتحفيز
- أوجه المواءمة الوظيفية
- أوجه المواءمة المؤسسية
- استبيانات المشاركة والطموح
- تقييمات 180 درجة و360 درجة
- اختبارات تقييم المهارات والمعرفة

أنواع ومدى فعالية المقابلات الوظيفية

- المقابلات المهيكلة
- التعريف والاستخدامات المحتملة
- تطوير المبادئ التوجيهية لإجراء المقابلات والتقييم
- الموثوقية وعوائقها المحتملة
- إجراء المقابلات وفقاً لمستوى الكفاءات
- منهجية "STAR" لجمع البيانات
- المبادئ التوجيهية لإجراء المقابلات
- أساليب طرح الأسئلة في المقابلات
- وضع المقادير الكمية للنتائج

مراكز التقييم والتطوير

- مراكز التقييم والتطوير
- تمارين المركز لمعايير الاختيار
- المحاكاة الورقية (In-tray)
- إيجاد الحقائق
- التحليل
- المجموعة
- تصميم وإدارة المركز
- التقارير الكمية والنوعية