British Training

# الدورة التدريبية إتقان تقييم المهارات والكفاءات ـ رحلة نحو التميز المؤسسي ورفع الأداء الاستراتيجي

#LD3858

# الدورة التدريبية إتقان تقييم المهارات والكفاءات ـ رحلة نحو التميز المؤسسي ورفع الأداء الاستراتيجي

## المقدمة:

في عالم الأعمال الديناميكي، تُعد القدرة على قياس المهارات والكفاءات بدقةٍ عاملاً حاسماً لتحقيق التميز التنظيمي. يقدم المركز البريطاني للتدريب هذه الدورة المتخصصة التي صُممت لتمكين المهنيين من تبني منهجيات تقييم فعَّالة تسهم في تحسين الأداء وتوجيه الموارد البشرية نحو أهداف المؤسسة الاستراتيجية. من خلال مزيج من النظريات الحديثة والتطبيقات العملية، ستكون هذه الدورة جسراً نحو تحويل التحديات إلى فرص تنموية مستدامة.

## الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

## بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركين قادرين على تطبيق:

- تحديد الفجوات بين المهارات الحالية والمطلوبة لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- استخدام أدوات تقييم الكفاءات الحديثة مثل (Competency Frameworks، 360-Degree Feedback).
- تصميم أنظمة تقييم مرنة تتوافق مع ثقافة المؤسسة واحتياجاتها.
- تحليل نتائج التقييم لاتخاذ قرارات استباقية في تطوير الموارد البشرية.
- ربط نتائج التقييم بخطط التدريب والترقيات لتعزيز العدالة التنظيمية.
- قياس الأثر الاقتصادي لتقييم المهارات على إنتاجية الفرق وتحقيق الأرباح.
- تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لمراقبة التقدم بشكل دوري.

## الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التحليل الاستراتيجي للاحتياجات التدريبية.
- التواصل الفعَّال لعرض نتائج التقييم على أصحاب المصلحة.
- التفكير النقدي في تفسير البيانات وتجنب التحيز.
- إدارة المشاريع المتعلقة بتطوير الكفاءات.
- استخدام التكنولوجيا في تبسيط عمليات التقييم.
- القيادة التغييرية لتعزيز ثقافة التقييم المستمر.

## الفئات المستهدفة:

## تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- مديرو الموارد البشرية ومسؤولو التطوير الوظيفي.
- مدراء التدريب وتطوير الكفاءات.
- قادة الفرق الإدارية ورؤساء الأقسام.
- مسؤولي ضمان الجودة والتميز المؤسسي.
- استشاريو التنظيم وتحليل الأداء.

## محتوى الدورة التدريبية:

## الوحدة الأولى ـ الأسس العلمية لتقييم المهارات والكفاءات:

- مفاهيم أساسية: الفرق بين المهارات (Skills) والكفاءات (Competencies).
- أهمية التقييم في تحقيق الاستدامة التنظيمية.
- نظريات حديثة في تصميم نماذج التقييم (مثل نموذج ICE، أو Spencer & Spencer).
- تحليل البيئة التنظيمية وتحديد المعايير المناسبة.
- دراسة حالات عالمية ناجحة في تقييم الكفاءات.

## الوحدة الثانية ـ أدوات ومنهجيات التقييم الفعَّالة:

- نظرة شاملة على أدوات التقييم: الاستبيانات، المقابلات السلوكية، Assessment Centers.
- تطبيق تقنية الـ 360-Degree Feedback وتجنب أخطائها الشائعة.
- استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة في التقييم.
- تصميم بطاقات الأداء المتوازنة (Balanced Scorecard) للكفاءات.
- تقييم المهارات القيادية وفق معايير Lominger.

## الوحدة الثالثة ـ تصميم أنظمة التقييم المخصصة:

- خطوات بناء إطار عمل للكفاءات (Competency Framework).
- تكييف النماذج العالمية مع الثقافة المحلية للمؤسسة.
- تطوير معايير تقييم موضوعية وقابلة للقياس.
- دمج التقييم في سياسات التوظيف والترقية.
- ضمان التوافق بين التقييم ورؤية المؤسسة طويلة المدى.

## الوحدة الرابعة ـ تحليل البيانات واتخاذ القرارات الاستراتيجية:

- تقنيات تحليل البيانات النوعية والكمية.
- استخدام أدوات مثل SWOT Analysis لتفسير النتائج.
- تحويل التقارير إلى خطط عمل ملموسة.
- تصميم خرائط طريق لتطوير المهارات الفردية والجماعية.
- التواصل الفعَّال مع الإدارة العليا لعرض التوصيات.

## الوحدة الخامسة ـ تعزيز ثقافة التقييم المستمر وقياس الأثر:

- استراتيجيات تحفيز الموظفين على المشاركة في عمليات التقييم.
- تصميم أنظمة الحوافز المرتبطة بنتائج التقييم.
- مراقبة مؤشرات الأداء وتعديل الخطط وفقاً للتغذية الراجعة.
- تقييم الأثر الاقتصادي والتنظيمي للبرامج التدريبية.
- تطوير تقارير سنوية تعكس تقدم المؤسسة في رفع الكفاءات.