

شهادة إدارة الموارد البشرية المبنية على الكفاءات | الجدارات

CERTIFICATE IN COMPETENCY BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

20-23 NOV Riyadh



"The use of this seal is not an endorsement by the HR Certification Institute of the quality of the activity. It means that this activity has met the HR Certification Institute's criteria to be pre-approved for recertification credit."

Attendees will Get 24 Recertification Credit Hours Approved by HRCI

ABOUT THE PROGRAM

The program provides the participant with the opportunity to build, develop and utilize capacities relevant to their knowledge to effectively manage the needs in different human resources fields. After completion of the program, the participant will be able to effectively manage the human resources activities in light of the competencies map and be one of the success factors that the organization relies on while achieving its strategic objectives.

KEY TAKE AWAY

- Learn and create competency model/framework for your organization
- Conduct professional interview with high performance prediction percentage
- Understand the performance management system and acquire the tools to run its process within your organization
- Understand and activate the integration between performance review and individual development plan (IDP)
- Help your team leaders and managers to create their own KPIs
- Understand the return on investment (ROI) concept in T&D programs Performance Management

WHO SHOULD ATTEND?

This course is designed for all HR and ER professionals, Personnel Officers, leaders and supervisors, in fact anyone who wishes to significantly improve their understanding of HR would benefit from this course.

عن البرنامج

البرنامج المصمم بطريقة التعلم الخبراتي experiential learning يوفر للمشاركين الفرصة لبناء وتطوير واستخدام القدرات ذات الصلة بمصروفهم لإدارة الاحتياجات في مختلف مجالات الموارد البشرية بفعالية. سيكون المشاركون قادراً - بعد الانتهاء من البرنامج - على إدارة فعالة لأنشطة الموارد البشرية في ضوء خريطة الكفاءات. وتكون واحدة من عوامل النجاح التي تعتمد عليها المنظمة؛ لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

البرنامج تدريبي تفاعلي يؤهل المشاركون للآتي:

- القيام بمقابلات وظيفية احترافية لاختيار قيادات الشركة.
- التمكن من عمل نظام إدارة أداء متكامل يُعتمد عليه في نجاح الشركة.
- فهم أكثر وسائل تقييم الأداء قبولاً؛ لتشغيلها في المؤسسة.
- فهم وتفعيل التكامل بين تقييم الأداء وخطط التطوير الشخصية IDP.
- مساعدة القادة لفهم كيفية عمل مؤشرات قياس الأداء باحترافية.
- إدراك مفهوم ومستويات قياس العائد على الاستثمار من التدريب والتطوير ROI.

من الذي ينبغي أن يحضر؟

تم تصميم هذه الدورة لمديري الموارد البشرية والمتخصصين في المجال، والقادة والمشرفين المهتمين بتطوير الخبرة في الموارد البشرية.

ABOUT THE SPEAKER

AYMAN SHAFIK,

Human Resources Consultant and Organizational Coach

- Ayman has over 13 years of experience in Human Resources Management, consulting, Organization Development, Performance Management and organizational coaching. During his experience, he was able to devise and implement coherent HR strategies whilst improving internal processes and procedures within a demanding environment, project deadlines and budgets.
- He has engaged in several HR Consulting & Training assignments. These assignments were covered in a wide range of industries; manufacturing, FMCG, Systems Integrators, Information & Communication technology and e-business, Electronics, and textile industries in addition to other assignments undertaken in non-for-profit-organizations.
- Ayman has participated in assessing, developing, implementing complete Human Resources systems, setting roadmaps, hiring executives, assessing leaders in the markets of: Malaysia, Saudi Arabia, Turkey, Algeria, Libya, Jourdan and Egypt.
- Ayman has delivered HR Training, Consulting, and performance coaching to a long list of appreciated clients including but not limited to: TOYOTA, HYUNDAI, SC Johnson, Vodafone GlaxoSmithKline (gsk), Novartis, AstraZeneca, La vache qui rit, Savola, Jacob De lafon, Mobinil, Orascom, BASFE chemicals
- Ayman has a proved experience in culture monitoring and control, contributed in maximizing production's quality and quantity using the high influence of the controlled culture on the management functions, and management styles. Beside his professional communication for values and ethical standards to the organizations
- Prior - and besides - working as an HR trainer and Consultant, during his experience in Asfour crystal International the largest crystal manufacturer worldwide with 25,000 employees, Ayman held the position of Human Resources Manager for Four years where he was responsible for leading a team of HR management professionals and support staff. As part of the senior management team, crisis management team and member of the steering committee accountable for the provision of a full HR service to corporate support functions and industrial operations .

عن المتحدث

أيمن شفيق

مستشار وموجه تطوير مؤسسي ومدرّب موارد البشرية

- أيمن له أكثر من 13 عاماً من الخبرة في مجال إدارة الموارد البشرية والاستشارات والتوجيه المؤسسي organizational coaching. خلال تجربته كان قادراً على وضع وتنفيذ استراتيجيات موارد البشرية متجانسة وثابته وفي نفس الوقت عمل على تحسين العمليات الداخلية والإجراءات في بيئة العمل المعقدة ، وحسن استثمار الميزانيات المرسودة لتنفيذ المشروعات ذات التوقيتات المحدودة.
- شارك في عدد من المهام مثل استشارات الموارد البشرية والتدريب تغطي مجالات واسعة كالصنعي والبيع الاستهلاكية و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والإلكترونيات، التجارة الإلكترونية، والغزل والنسيج، بالإضافة إلى مهام أخرى نفذت لمؤسسات غير ربحية.
- شارك أيضاً في تقييم وتطوير وتنفيذ نظم موارد بشرية متكاملة، ووضع خرائط طريق لتخطيط استراتيجيات الإدارات، واختبار واختيار قيادات الشركات التنفيذية، وتقييم المديرين وهذا في أسواق عمل عدة منها: المملكة العربية السعودية، تركيا، الجزائر، ليبيا، ماليزيا، ومصر
- قام أيمن بعمل استشارات كاملة وتقييم وظائف كما قام بالتدريب في مجالات الموارد البشرية والقيادة إلى قائمة طويلة من العملاء على سبيل المثال لا الحصر: TOYOTA, HYUNDAI, SC Johnson, Vodafone GlaxoSmithKline (gsk), Novartis, AstraZeneca, La vache qui rit, Savola, Jacob De lafon, Mobinil, Orascom, BASFE chemicals
- لدى أيمن خبرة فاعلة في خلق والحفاظ والرقابة على ثقافة المؤسسات، وشارك في زيادة معدلات الإنتاج كما وكيفا مستخدماً قوة التأثير الفاعلة للثقافة المخططة للشركة وإداراتها. هذا إلى جانب تواصل أيمن الفعال لتوصيل قيم المؤسسة الحاكمة والمعايير الأخلاقية للعمل والمهنة
- بجانب عمله كمستشار ومدرّب حر، شغل أيمن لمدة أربع سنوات منصب مدير الموارد البشرية لشركة كريستال عصفور إنترناشونال أكبر مصنع للكريستال في العالم ويحوي 25,000 موظف، وكان مسؤولاً عن قيادة فريقاً من المديرين والموظفين المتخصصين في إدارة من إدارة الموارد البشرية كإدارة التدريب والتطوير المؤسسي. وأختير كأحد أعضاء فريق الإدارة التنفيذية كجزء من الإدارة العليا، وفريق إدارة الأزمات وعضو اللجنة التوجيهية المسؤولة عن توفير خدمات الموارد البشرية الكاملة في وظائف الدعم للشركات والعمليات الصناعية. وخلال فترة إدارته أختير لمدة عامين كأول مدير يتم تعيينه عضو مجلس إدارة أحد أكبر مصانع الشركة.

GET
24 HRCI
Credit Hours

Register Now



AYMAN SHAFIK



+966 53 711 0322



shadab@mile.org



www.mile.org/cbhrm

PROGRAM OUTLINE:

Day 1:

- Strategic role of Human resource management
- Difference between Line Manager and Staff Manager
- Organizational strategy and HR Functional strategy

Competency Based Human Resources Management:

- What is Competency
- Competency History • Competency Iceberg
- Competency Types
- Uses of Competency Framework
- Analysis of functional and behavioral skills

Developing Competencies for job descriptions (workshop)

- Organization Development products and services
- Organizational structure types

DAY 2:

- Job design
- Conducting job description and job analysis interviews (group activity)
- Task analysis and workload analysis

Recruitment and Placement

- Personnel planning and forecasting
- Competency based succession planning
- Recruitment process

Conducting professional competency based interview

- Preparation for the interviewing process
- Conducting the interview
- Types of interviews
- Behavioral interview and questions' techniques

The evaluation phase after the interview

DAY 3:

Practicing Interviews (simulations and role plays)

- Performance Management
- PMS Characteristics
- Performance Execution
- Developing KPIs
- Performance assessment
- Performance Appraisal Methods
- Performance Appraisal Problems
- HR's Role in Performance Management

DAY 4:

Appraisal feedback simulation and role plays

Competency Based Training and Development:

- Orientation as a part of T&D activities
- Training and development process
- Monitoring and coordinating T&D activities
- T&D database creation and analytics
- Developing individual development plan (IDP)
- Return On Investment (ROI) in T&D programs
- Measuring the impact of learning and development
- Introduction to the five levels of learning impact
- Planning for the evaluation of learning programs
- Recap

جدول البرنامج

اليوم الأول

- النموذج الناجح لإدارة الموارد البشرية
- الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية
- كيفية الربط بين استراتيجية الموارد البشرية و الاستراتيجية العامة

إدارة الموارد البشرية المبنية على الكفاءات/ أو الجدارات

Competency Based Human Resources Management

- معنى الكفاءة / الجدارة وتاريخ تطورها
- خريطة الكفاءات وكيفية عملها
- أنواع الكفاءات (الأساسية – الوظيفية – القيادية)
- كيفية تفعيل وبناء إدارات الموارد البشرية المختلفة استخداماً لخريطة الكفاءات
- تحليل المهارات والسلوكيات المنبثقة من الكفاءات واستخدامها في إدارة الأداء BARS

ورشة عمل خريطة كفاءات لأوصاف وظيفية لوظائف مؤسسية

- منتجات وخدمات الموارد البشرية والتطوير المؤسسي
- أنواع الهياكل التنظيمية

اليوم الثاني:

- تصميم الوظائف (التحليل الوظيفي – الوصف الوظيفي)
- (نشاط) عمل مقابلات لكتابة الوصف الوظيفي
- تحليل المهام، وتحليل عبء العمل

Recruitment, Selection and Placement

التوظيف والاختيار والتعيين

- التخطيط والتنبؤ بالوظائف والعمالة
- التعاقب الوظيفي المبني على الجدارات
- عملية التوظيف

المقابلات الوظيفية المبنية على الكفاءات

Conducting professional competency based interview

- كيفية التحضير للمقابلة
- القيام بالمقابلة
- أنواع المقابلات الوظيفية واختيار المناسب لكل موقف
- المقابلة والأستئلة السلوكية لاختيار القيادات
- مرحلة تقييم المتقدم بعد المقابلة

اليوم الثالث:

(نشاط جماعي للمحاكاة) عمل مقابلات وظيفية (simulations and role plays)

Performance Management

إدارة الأداء

- خصائص نظام إدارة الأداء
- تنفيذ عملية إدارة الأداء
- عمل مؤشرات قياس أداء شخصية وللاقيادات بالشركة
- تقييم الأداء
- طرق تقييم الأداء الأكثر قبولاً في العالم
- أخطاء وتحديات تقييم الأداء
- دور الموارد البشرية في إدارة الأداء

اليوم الرابع:

(نشاط) جلسة تقييم الأداء

Appraisal feedback simulation and role plays

التدريب والتطوير المبني على الكفاءات

Competency Based Training and Development:

- تعريف الجدد بالشركة كأحد أنشطة التدريب
- عملية التدريب والتطوير
- مراقبة وتنسيق عملية التدريب والتطوير
- عمل قواعد بيانات وتحليلات أنشطة التدريب
- عمل خطط التطوير الشخصية لموظفي وقيادات الشركة (IDP)
- العائد على الاستثمار ROI من أنشطة التدريب والتطوير
- قياس أثر التدريب والتطوير
- التعرف على مستويات قياس أثر التدريب الخمسة
- كيفية التخطيط لتقييم أثر التدريب
- ختام وملخص التدريب

PROGRAM INVESTMENT

رسوم البرنامج

Course Fee Before 28 Sep 2017	Course Fee After 28 Sep 2017
US\$ 1,000	US\$ 1,300

**Attendees will Get 24 Recertification
Credit Hours Approved by HRCI**



+966 53 711 0322



shadab@mile.org



www.mile.org/cbhrm