



البنك المركزي العراقي

جمهورية العراق
البنك المركزي العراقي

مركز الدراسات المصرفية

قسم الدورات التعاقدية

العدد : ١٠٤٠/٣/١٩

التاريخ : ٢٠١٩/٦/١٨

NO :
Date :

الى المصارف الحكومية والخاصة كافة / شركات الدفع الالكتروني

م/ ورشة (الممارسات المهنية الحديثة في تحليل الاحتياجات التدريبية وربطها بالمسار الوظيفي)

يهدىكم مركز الدراسات المصرفية تحياته...

يعلن هذا المركز بالتعاون مع رابطة المصارف الخاصة العراقية عن اقامة ورشة (الممارسات المهنية الحديثة في تحليل الاحتياجات التدريبية وربطها بالمسار الوظيفي) ليوم ٨-٩/٧/٢٠١٩ وكما مبين ادناه:-

١. شروط الترشيح:- مدراء ومعاوني ادارات الموارد البشرية/ مدراء ومعاوني اقسام التدريب / مدراء ومعاوني ادارات اقسام التطوير والتخطيط
٢. المحاضر:- المستشار د. انور العجارمة / كبير الخبراء لدى مجموعة الجهود المشتركة للتطوير والاستشارات
٣. وقت ومكان الدورة:- مقر مؤسسة المحطة الكائن في الكرادة / تقاطع عقبة بن نافع / مجاور فندق برج الحياة الساعة التاسعة صباحاً ولغاية الواحدة بعد الظهر.
٤. لغة الدورة :- العربية.

راجين ارسال ترشيحاتكم على البريد الالكتروني لمركز الدراسات المصرفية (bsc@cbi.iq) والبريد الالكتروني الخاص برابطة المصارف الخاصة العراقية (lpbl2004@gmail.com)، علماً ان الورشة مجانية.

مع التقدير .

المرافقات:-

١- منهاج الورشة.

د.رجاء عزيز بندير
ع. المدير العام
٢٠١٩/٦/١٨

ورشة الممارسات المهنية الحديثة في (تحليل الإحتياجات التدريبية وربطها بالمسار الوظيفي)

ملخص ورشة العمل:

على المهنيين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والتدريب والإستثمار في رأس المال البشري البدء بتوثيق الصلة بين أنشطتهم والأهداف الاستراتيجية لمؤسساتهم، لذا على إدارة الموارد البشرية أن تكون شريكاً حقيقياً للأعمال من خلال تقديم خبراتهم ومهاراتهم عبر خطة واضحة مثل خطة رأس المال البشري التي تمثل تلك الصلة، وحيث تعتمد وظيفة التدريب الناجحة بشكل كبير على تحليل وتحديد الإحتياجات التدريبية المناسبة وتقييم التدريب.

كما تهدف ورشة العمل هذه الى تزويد المشاركين بالمفاهيم الأساسية للإستثمار في رأس المال البشري HCI والممارسات الحديثة في تحليل وتحديد الإحتياجات التدريبية وإعداد موازنات التدريب وربطها بالمسار التدريبي وإدارة عملية التطور المهني والتعاقب الوظيفي، كما سيتم التركيز على مناقشة وطرح حالات عملية من واقع العمل وإستعراض عدد من المنهجيات والممارسات الحديثة في تحليل الإحتياجات وقياس العائد على التدريب لتحقيق الوعي العميق حول التقييم الذي يمتد من نماذج التقييم الأكثر شيوعاً وتقييمات نقل المهارات والعائد على الإستثمار.

كما أننا نتطلع من خلال تنفيذ ورشة العمل أيضاً الى اكساب المشاركين المهارات المتقدمة في مجال إدارة البشر وتنمية الكفاءات بما ينعكس بشكل ايجابي على الأداء الفردي والمؤسسي وتأدية المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، حيث وجدت الدراسات أن حوالي 60% من المؤسسات لا تقوم بعملية التخطيط التعاقبي، لذلك صممت هذه الورشة إضافة الى ما هو أعلاه لتعزيز التفاعلية لتمكين المشاركين من الإطلاع على أحدث المنهجيات والاستراتيجيات المتعلقة بالمشاركة الناجحة والتطوير الوظيفي والتخطيط التعاقبي.

المحاور الرئيسية للورشة:

المحور الأول: الإستثمار في رأس المال البشري

- طبيعة خطة رأس المال البشري
- عناصر خطة رأس المال البشري
- تحليل منظومة الأعمال المؤسسية.
- أهمية الإستثمار في رأس المال البشري.
- الإدارة بالنتائج RBM (أساليب وادوات).
- التدريب والتطوير من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- الإستراتيجيات الحديثة في الإستثمار في رأس المال البشري.

المحور الثاني: إطار الكفاءات وتنفيذها

- إدارة الموارد البشري (HRM).
- الاختيار المبني على الكفاءة.

- الكفاءات: التاريخ والتعاريف.
- التدريب المبني على الكفاءات.
- نظم التقييم المبنية على الكفاءة.
- أطر ونماذج الكفاءة وتحليل الكفاءة.
- الكفاءات في مجال التدريب والتطوير.

المحور الثالث: تحليل الإحتياجات التدريبية

- المفهوم الحديث للتدريب والتطوير.
- مخطط وهيكل عملية التدريب
- أنواع وأشكال التدريب في المنظمات.
- مبادئ ومرتكزات عملية التدريب.
- أخلاقيات مهنة التدريب والعاملين بها.
- تحديد الإحتياج التدريبي والطرق الحديثة.
- تحليل الإحتياج التدريبي والمسار التدريبي.
- الربط بين التدريب وإستراتيجيات المنظمة.
- منهجيات ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.
- إعداد خطة التدريب والمؤشرات الشمولية والفرعية.
- إعداد موازنة التدريب وأساليب قياس العائد على التدريب ROTi.

المحور الرابع: التطوير المهني والتخطيط للتعاقب الوظيفي

- تعزيز ثقافة التطوير المهني
- خصائص ثقافة التطوير المهني
- الكفاءات: أساس التطوير المهني
- أساسيات إدارة المسار الوظيفي.
- إدارة وتخطيط التعاقب الوظيفي
- التطوير المهني: الأدوات والمنهجيات
- تحديد الموظفين ذوي القدرات العالية
- تطوير التعاقب الوظيفي داخل المؤسسة