المعهد المصرفي الفلسطيني
Palestinian Banking Institute

تطوير المسار الوظيفي للعاملين والإحلال الوظيفي

٨ - ٢٠١٩/١٢/١١

رام الله / فلسطين

http://www.pbi.ps
training@pbi.ps
+972 2 297 1003

اسم البرنامج	**تطوير المسار الوظيفي للعاملين والإحلال الوظيفي**
تاريخ البدء	2019/12/8
تاريخ الانتهاء	2019/12/11
الوقت	Full Days
الرسوم	1150 دولار امريكي للمشارك الواحد، تسدد في حساب المعهد المصرفي الفلسطيني رقم 10024275 لدى البنك الوطني فرع الماصيون، IBAN: PS52 TNBC 0000 0000 0001 0040 1664 1 SWIFT CODE : TNBCPS22
أخر موعد للتسجي`lx	نهاية يوم عمل الخميس 2019/11/21
اللغة	العربية
الموقع	مقر المعهد المصرفي الفلسطيني – رام الله
مقدمة	في العام 1997، استخدم ماكنزي تعبير «حرب المواهب»، وتنبأ ببعض التطورات خلال العقدين التاليين، وتحديداً: - الطلب عل المواهب سوف يفوق العرض؛ – سوف يتحول البحث عن المواهب ال معركة مستمرة بين كبرى المؤسسات؛ – سوف يتوجب عل المؤسسات بالإضافة ال إعداد نفسها لاستقطاب المواهب الاحتفاظ بها أيضاً. كيف تبدو الصورة بعد ثلاثة عقود عل تنبؤات ماكينزي؟ تشير الدراسات ال أن حوالي ثلثي مسؤولي الموارد البشرية في 5000 مؤسسة كبرى يعتقدون أن مواردهم البشرية الحالية غير مهيأة لتحقيق الخطط المستقبلية لمؤسساتهم، وانه من الصعب جداً اجتذاب المواهب القيادية والمهارات العالية والاحتفاظ بها.

	ولقد ولّد واقع الحال هذا قناعة لدى كبرى المؤسسات بأن العناصر البشرية المناسبة هي أثمن ما تملك وأن عملية تطويرها والاحتفاظ بها استثمار طويل الأمد يرتبط بالمستقبل وبالمسار الوظيفي للموظف واعداده لمهام مستقبلية متقدمة، يعتبر تطوير المسار الوظيفي مسؤولية مشتركة بين الموظف والمدير والمؤسسة تهدف الى تحقيق ثقافة أداء عالية يحمل فيها العاملون مسؤولية المساعدة على دعم وتحقيق أهداف المؤسسة والتحسين المستمر لخدماتها وعملياتها وكذلك لقدراتهم العملية والشخصية. ترتبط العملية باستراتيجية ورسالة ورؤية وقيم وخطة عمل المؤسسة وتترجمها الى خطة تدريب وتطوير تهدف الى تأمين وجود عناصر بشرية تمتلك المعرفة والمهارة والشخصية التي تلبي حاجات المؤسسة الحاضرة والمستقبلية والى تعزيز سمعتها، والى توفير جو يشجع التعلم والتطور، والى تلبية احتياجات وتطلعات العاملين.
الفئة المستهدفة	• مدراء الموارد البشرية • مدراء قسم التدريب والتطوير • مدراء إدارة المواهب • المدراء والمشرفون الذين يشاركون في عمليات تدريب وتطوير العاملين • العاملون في حقل تدريب وتطوير العاملين
اهداف البرنامج	• تحديد أهداف عمليات تطوير المسار الوظيفي والإحلال الوظيفي؛ • تحديد عناصر وأساليب عمليات تطوير المسار الوظيفي والإحلال الوظيفي وخطوات تنفيذها؛ • دراسة وتحليل أفضل الممارسات لعدد من المؤسسات العالمية في هذا المضمار؛ • اكتساب الخبرة العملية في تطبيق أساليب تطوير المسار الوظيفي والإحلال الوظيفي؛ • تأهيل المشاركين لإعداد استراتيجية لعمليات تطوير المسار الوظيفي والإحلال الوظيفي؛ **في اليوم الأخير سوف يقوم الفريق المشارك بإعداد سياسة تطوير المسار الوظيفي والإحلال الوظيفي. وستكون هذه السياسة خارطة طريق للمشاركين**

اجندة البرنامج	**المحور الاول**	مقدمة: • تنمية المسار الوظيفي من وجهة نظر المؤسسة والموظف: - تعريف المسار الوظيفي - توقعات المؤسسة - توقعات الموظف - مرددود العملية على الطرفين • متغيرات جو العمل ومتطلباته:	
	المحور الثاني	عناصر عملية تطوير المسار الوظيفي: 1. تحديد الهدف 2. تحديد الجدارات الإدارية والفنية المطلوبة 3. تحديد الفجوات 4. وضع خطة للتطوير وردم الفجوات 5. متابعة تحقيق الاهداف	تطبيق عملي نستخدم فيه الوصف الوظيفي لوظيفتين في البنك على مستويين مختلفين
	المحور الثالث	توزيع الادواروالمسؤوليات: 1. دور المؤسسة 2. دور قسم الموارد البشرية 3. دور المدير 4. دور الموظف	
	المحور الرابع	دراسة وتحليل أربعة نماذج تطبيقية: - شركة DELOITTE - شركة 3M؛ - الأمم المتحدة؛ - شركة كوكا كولا	

	المحور الخامس	دور عملية الإحلال الوظيفي في تلبية احتياجات المؤسسة حاضراً ومستقبلاً. العناصر الاساسية لعملية الإحلال الوظيفي وخطوات تطبيقها: 1. تحديد الوظائف المفصلية: 2. الجدارات والخبرات اللازمة لها؛ 3. تحديد المواهب المناسبة: 4. تحديد جدارات وخبرات هذه العناصر ومستواها؛ 5. إعداد خطط تطوير مناسبة؛4 6. تقييم ومتابعة سير عملية التطوير.	
	المحور السادس	- استخلاص واعتماد خطوات عملية لتطبيق عملية تطوير المسار الوظيفي وعملية الإحلال. - يوم عمل جماعي يقوم خلاله المشاركون بإعداد استراتيجية تطوير المسار الوظيفي والاحلال الوظيفي ترتبط باحتياجات مؤسساتهم ورسالتها ورؤيتها وقيمها؛ وتكون خارطة طريق يستخدمونها في مؤسساتهم	
أسلوب العمل	• سوف يتم تقديم المواد باللغة العربية. • سوف يكون التركيز الاساسي على المشاركة النشطة والعمل التطبيقي، بحيث يقوم المشاركون بتمارين تطبيقية للنظريات والافكار التي يتم عرضها ودراسة وتحليل عدد من الأساليب والممارسات التي تستخدمها بعض المؤسسات الكبرى. • تقديم الدعم والتوجيه للمشاركين على هامش ورشة العمل.		

المدرب	**فريد رمزي العاصي** **Farid Ramzi El-ASSI** **خبرة دولية عملية واسعة في حقل ادارة وتنمية وتطوير الموارد البشرية لدى الامم المتحدة وفي القطاع الخاص في انحاء مختلفة من العالم العربي والغربي شملت لبنان وسوريا والاردن والضفة الغربية وغزة والعراق والكويت والامارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والمغرب والسودان وكوسوفو وماليزيا وتركيا و قبرص والنمسا وفرنسا وايطاليا والولايات المتحدة.** **خلال سنوات خبرته الطويلة، عمل في الوظائف التالية:** • **مستشار في تدريب وتطوير الموارد البشرية لدى الأنروا؛** • **منسق تدريب وتطويرالموارد البشرية في مركز رئاسة الامم المتحدة في الاردن (الأنروا)، وشملت مسؤوليته خمسة أقاليم: لبنان وسورية والاردن والضفة الغربية وغزة؛** • **مدير قسم الموارد البشرية في الأمم المتحدة، منظمة حفظ السلام الدولية في كوسوفو وفي العراق؛** • **مدير قسم الموارد البشرية للموظفين المحليين في مركز رئاسة الامم المتحدة في فيينا والاردن وغزة؛** • **استاذ محاضر في الجامعة اللبنانية وفي كلية بيروت الجامعية؛** **كما شارك في عضوية:** • **منتدى الأمم المتحدة لإدارة التعلم** • **الطاولة المستديرة لتطوير المسار الوظيفي – الامم المتحدة** • **الجمعية الامريكية للتدريب والتطوير (ATD Central Massachusetts Chapter)**