

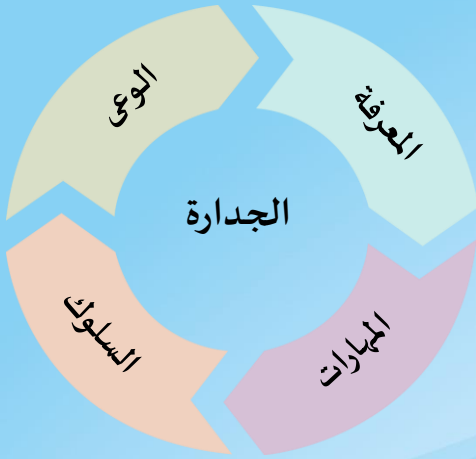




عجلة الجدارة ؟ كيف ؟

عجلة الجدارة تحدد المنهجية المتبعة منذ بدأ بناء نموذج المهارات الوظيفية الى خطة التدريب والتنمية الفردية





الجدارة هي مزيج من الوعي والمعرفة والمهارة والسلوك، التي تمكن الفرد من تحقيق الأداء الأكمل المطلوب في العمل.

الجدارة هي أن تتماشى مع الأهداف والقيم الرئيسية التي تساعد في تعزيز نجاح المؤسسات.

وهي المعيار الرئيسي في توجيه المرشحين في معرفة القيام بإجراء وظائفهم بطريقة مهنية وأمنة.

تعريفات مستوي الجدارة والكفاءة

الوعي	المعرفة	المهارة	الخبرة
* معرفة أساسية للمفاهيم ومبادئ موضوع ما . * معرفة أساسية للموضوعات الفنية والتقنية والإجراءات وتطبيقاتها. * القدرة على تحديد المعلومات أو أماكن تواجدها .	* معرفة تفصيلية بحيث يمكن تفسير وشرح للآخرين المبادئ النظرية والتطبيقات العملية. * المساهمة في الأنشطة والأعمال من خلال المساعدة أو القيام بها تحت إشراف. * المشاركة في تنفيذ الأعمال الروتينية.	* معرفة متقدمة وتفصيلية عن المفاهيم والمبادئ وكيفية تطبيقها. * حل قضايا العمل الروتينية بدون مساعدة و يمكن مساعدته الآخرين أو توجيههم. * أداء المهام والأنشطة دون إشراف وأداء المهام والأنشطة عدة مرات. * قادر على نقل المعلومات وأفضل الممارسات في العمل مع الدروس المستفادة للآخرين	* متقدم جدا في المعرفة وتطبيقها للموضوعات. * المعرفة بعمل الشركة وصناعتها، ويساهم بالأفكار الجديدة والعمليات والمفاهيم في مجال خبرته. * يساهم في بناء ثقافة المعرفة، المشاركة في تطوير قاعده المعرفة التنظيمية التابعة للشركة. * بطل بالقُدوة والتدريب والتوجيه على المفاهيم والتحسين المستمر للناس والعمليات الفنية.



الغرض من إطار عمل إدارة الجدارات !

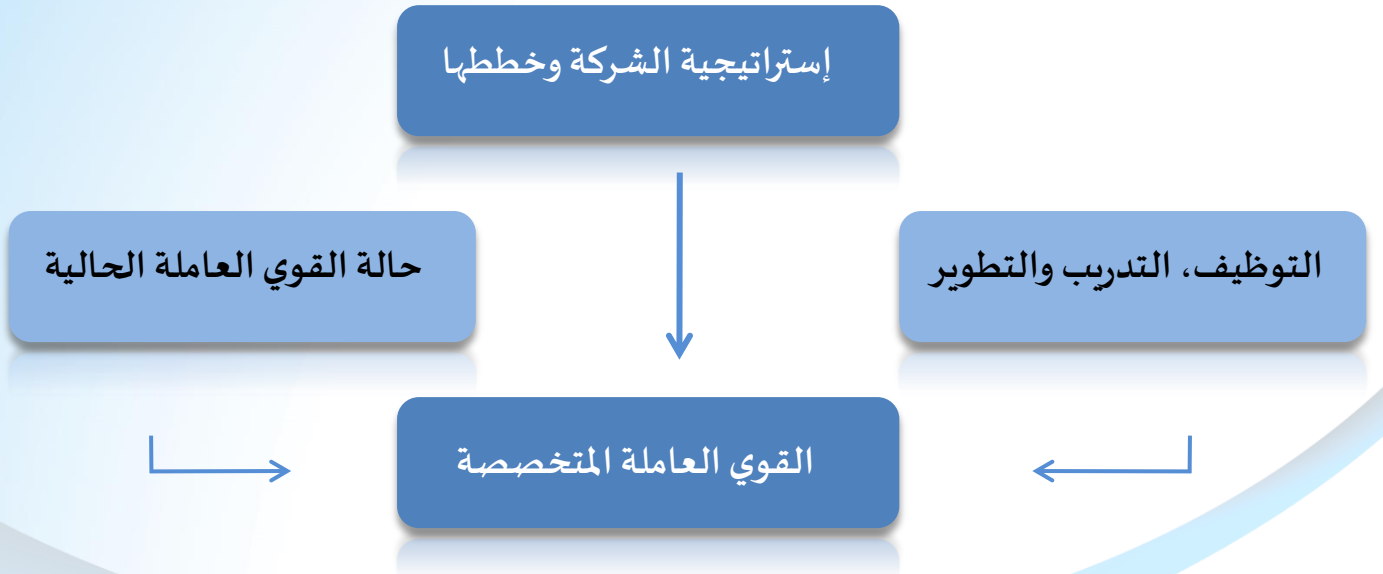


- ضمان توافر قوي عاملة مختصة تعمل وتحافظ على المرافق والمنشآت بسلامة وفعالية.
- توفير الإطار العام لخارطة الطريق للتدريب والتطوير لضمان كفاءة القوي العاملة.

كيف ؟

- تحديد الكفاءات الوظيفية
- تقييم المرشحين في ضوء الواجبات الوظيفية
- تحديد مناطق التنمية – نقص المهارات
- تطوير الكفاءة عن طريق سد الثغرات من خلال التدريب الصحيح في الوقت المناسب.

هيكل الشركة التنظيمية وأهدافها





التنسيق التنظيمي

التركيز بصورة فعالة على سلوكيات العمل على حد سواء تحقق نتائج تجارية محددة وتحقق أيضا رؤية المؤسسة وقيمها وعوامل النجاح الحاسمة.

تحسين قيمة المساهمين

الشركات التي تسجل أعلى هدف في الربع العلوي من إدارة المهارات والنفوذ يعود على صناعاتهم وللمساهمين بنسبة 22٪.

إختيار الجدارات المناسبة على المستوى التنفيذي يساوي ما يعادل ثلاثة ملايين دولار من الأرباح عن كل مدير تنفيذي.

تماسك الموارد البشرية

إنشاء المفردات المشتركة المستخدمة في جميع القضايا المتعلقة بالموظفين.

توفير قواعد الحوار الأكثر موضوعية عن الأداء والتنمية والقضايا المتعلقة بالشان الوظيفي.

تعزيز وباستمرار كل ما هو مهم

رضاء الموظفين

ارتفاع المعنويات بنسبة 15-25٪ بحسب القياس من خلال الدراسات الاستقصائية للموظف. 20٪ زيادة في إنجاز الهدف للأفراد والفرق.

تطوير الموظفين بفعالية

تحديد أدق الأنشطة وأدوات التعليم والتطوير الأكثر ملائمة للفرد ، بحيث يمكن تعزيز الأداء بطريقة فعالة.

تعزيز عمليات الموارد البشرية

إختيار الموظفين الجدد، المستقبل الوظيفي، الترقية، والتدرج الوظيفي تصبح من القرارات التي يسهل إتخاذها باستخدام إطار المهارات والجدارات.



عملية تطوير الجدارات خطوة بخطوة

1 المراجعة والتخطيط

2 جمع البيانات

3 تصميم إطار الجدارات

4 تطوير نموذج الجدارات

5 تطوير السلم الوظيفي

6 إجراء التقييمات

7 تحليل نتائج التقييم

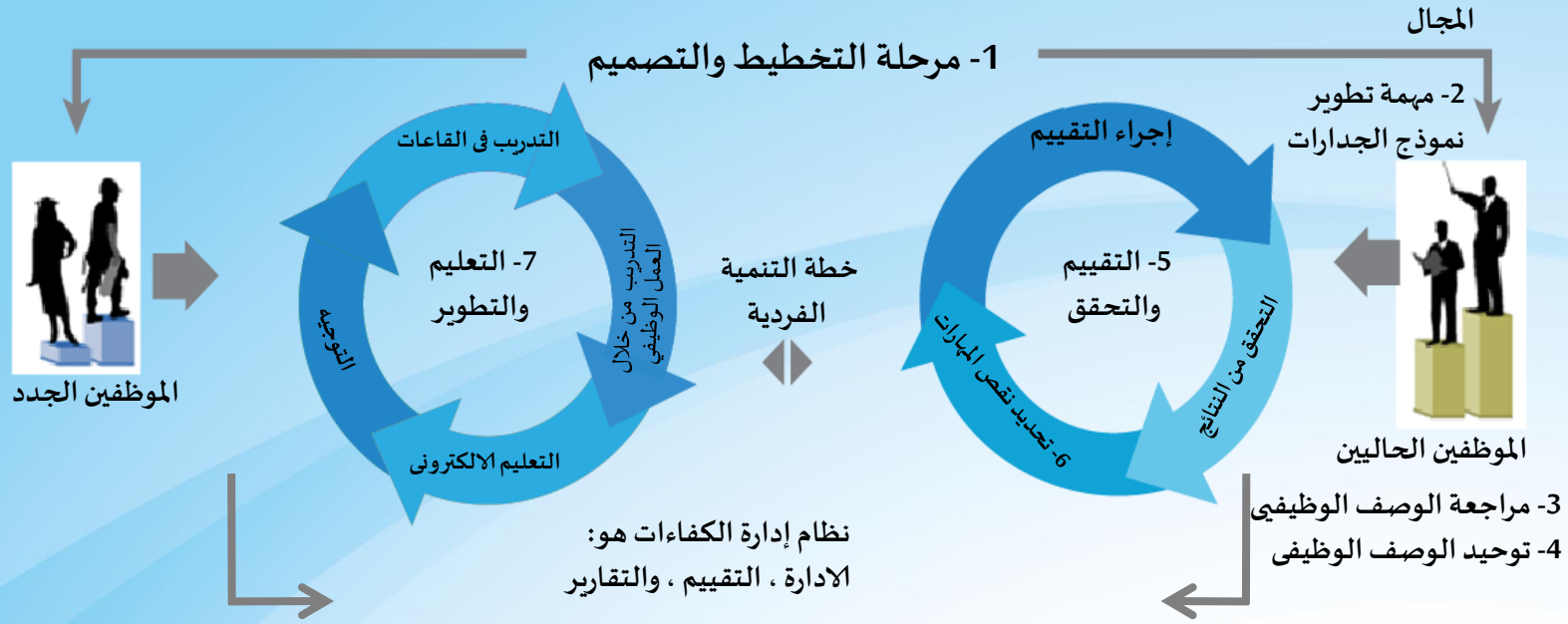
8 إعداد خطط التنمية الفردية

9 تحديد الإحتياجات التدريبية

10 دمج أنظمة التطبيق



عملية تطوير نظام الجدارات لشركة UETMT



- إطار عمل إدارة الجدارات يمكن أن يصمم خصيصاً لمؤسستكم أو شركتكم، مع الأخذ بعين الاعتبار الثقافة العامة والمعايير الأساسية والأعمال لهذه المنظمة في خلال مرحلة التخطيط والتصميم والتقييمات وإعداد التقارير ويراعى توفير أدوات محددة للمساعدة في تسهيل العملية برمتها.
- وهذا يسمح لمؤسستكم بإنشاء المستوى الحالي من إختصاصات الموظفين الفردية بسرعة وكذلك فريق العمل الذي يعملون معه وأيضا الأقسام التي يعمل بها تلك الفرق والمنظمة بأكملها.
- أنها عملية سهلة الإستخدام وتوافر بيانات واضحة وموجزة والتي تسمح بالتحديث المستمر لعملية التعليم والتطوير التي ممكن أن تحصل بنفس الوقت، وتضمن أن لا ينظر إليها على أنها "عملية تحدث سنوياً"، لأنها تطوير مستمر مقابل معايير القياس والتي تحقق النجاح في عالم الأعمال من خلال الكفاءات.
- الإطار العام لإدارة الجدارات التابعه لشركة UETMT يستفيد من إحدى الشركات الرائدة في السوق التي توفر المكونات اللازمة لإجراء عملية التقييم وتحديد النقص في المهارات من خلال برنامج يعتمد على تكنولوجيا المعروفة ب CLOUD. البيانات تقدم بشكل واضح، وعملية التنقل بين صفحات البرنامج تتم بسهولة ويسر لضمان أن عمليات التقييم الذاتي وتقييم المشرف تتم بكفاءة وفعالية.



تخطيط مسار القوي العاملة

المرحلة 1

المرحلة أ: دورة التخطيط الإستراتيجي

المرحلة ب: تطوير خطة القوي العاملة

تطوير الجدارات والتتبع الإداري

المرحلة 6

تنفيذ
خطة
التدريب

المرحلة 4

تقييم
وتحليل
نقص
المهارات

المرحلة 2

مراجعة
التوصيف
الوظيفي

خطة
التنمية
الفردية

نموذج
تطوير
المهارات
الوظيفية

المرحلة 5

المرحلة 3



المرحلة 7 :

دمج أنظمة التطبيق

المرحلة 6 :

مراجعة المنظمة

المرحلة 5 :

تحديد الاحتياجات التدريبية

المرحلة 4 :

إعداد خطط التنمية الفردية

المرحلة 3 ب :

تحليل نتائج التقييمات (نقص المهارات)

المرحلة 3 أ :

إجراء التقييمات

المرحلة 2 :

تطوير السلم الوظيفي

المرحلة 1 :

نموذج تنمية الكفاءات

إنشاء خطوط اتصال واضحة مع نظام التكامل SAP لسحب البيانات من كلا النظامين

ولذلك فانه سوف يتطلب من المؤسسة أن تحدد وتعرف البيانات المطلوبة اللازمة والتي سيتم دمجها مع هذا النظام

تقوم شركة UETMT مكتبة المهارات لتتم مراجعتها من قبل الشخص المرشح من المؤسسة

وترسل المكتبات الى المؤسسة مكتوبة وعلى نظام إلكتروني

المراجعة والتدقيق من قبل المؤسسة (تعديلات - إضافات - أو الحذف)

تقوم شركة UETMT بإعتماد التعديلات . كذلك تقوم بخلق نماذج الكفاءة الوظيفية الفردية في نظام إدارة الكفاءات وتحولها الى برنامج إكسل

مراجعة ردود الفعل من قبل رؤساء الأقسام بالمنظمة على تغطية نماذج الكفاءة الوظيفية

تحديد الاحتياجات والمتطلبات التدريبية للأفراد والمجموعات الكبيرة من الافراد وذلك من خلال عملية تقييم الكفاءات

تحديد وربط موارد التدريب على نماذج الجدارات

إعداد خطط التنمية الفردية

بناء قاعدة البيانات لموارد التدريب

* تسجيل وجمع النتائج في نظام إدارة الكفاءات * انتاج تقرير عن تحليل نقص المهارات الفردية

مراجعة والتحقق مع مشرفي المؤسسة

تحديث نظام قاعدة البيانات

عمل تقارير عن نقص المهارة الفردية والتنظيمية

* تشكيل فريق عمل المقابلات * إعداد عملية تقييم المقابلات

* جدولة وتشغيل المقابلات الفردية * إجراء تقييمات المشرفين

* التحقق التلقائي عن طريق نظام إدارة الكفاءات

* وضع الجدول الزمني لإجراء المقابلات من قبل المدقق

نتائج التقييم من قبل المدقق

وصف الوظائف الموجودة على شبكة السلم الوظيفي وضع معيار للتعليم والكفاءة

* إظهار القدرة على سهولة حركة الدعم * إظهار القدرة على سهولة الحراك الأفقى

* تحديد المسميات الوظيفية لكل عائلة وظيفية

* رسم الطريق للمسار الوظيفي

* التوصيات بشأن حركة المسميات الوظيفية بين العائلات الوظيفية

مراجعة وتقييم مسؤوليات ومهارات الفرد داخل المؤسسة

تطوير وتصميم بيانات الكفاءة المرتبطة بالعائلة الوظيفية

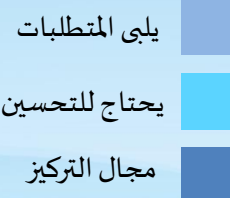
توحيد القائمة النهائية للمسميات الوظيفية من قبل مدير المؤسسة والمتخصصين من قبل شركة UETMT

إعداد نموذج الكفاءات الوظيفية لكل مسعى وظيفي - ودرجات الرواتب الشهرية في الأقسام الفنية والغير التقنية



مثال: تقرير الوضع العام

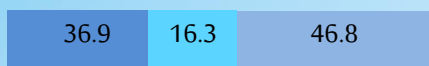
السمات والخصائص



الوضع العام

الشركة بشكل عام

متوسط تحقيق الموظف نسبة 46.8% من متطلبات
الجدارة الذاتية- المشرف وتقارير المدققين كاملة



تقرير الانترنت

وحدات العمل (حالة نقص المهارات/التقييمات)

حالة نقص الكفاءة							التقييم	الموظفين الحاليين
مغلق	على استعداد للوصول	قييد الانتظار	مركز	مفتوح	إجمالي	رقم		
0	0	0	12,160	17,306	17,305	55	36.9 16.3 46.8	الشركة بشكل عام
0	0	0	7,379	10,784	10,784	30	40.5 19.9 39.9	منظمة العمل 1
0	0	0	4,781	6,521	6,521	25	33.3 13.0 53.7	منظمة العمل 2

تقرير الانترنت

السمات والخصائص

تقرير منطقة العمل

حالة نقص الكفاءة							التقييمات		التقييم	الموظفين الحاليين
مغلق	على استعداد للوصول	قييد الانتظار	مركز	مفتوح	إجمالي	EA	SA	رقم		
								55	36.9 16.3 46.8	الشركة بشكل عام
0	0	0	7,379	10,784	10,784	30	30	30	40.5 19.9 39.9	منظمة العمل 1
0	0	0	1,655	2,352	2,352	5	5	5	54.0 22.7 23.4	فني كهرباء (3 سنوات خبرة)
0	0	0	5,025	7,402	7,402	21	21	21	39.9 19.2 41.0	فني كهرباء (3-10 سنوات خبرة)
0	0	0	699	1,030	1,030	4	4	4	28.2 17.1 54.6	المدرسين (10 سنوات خبرة)



نتيجة التقييم النهائية

اسم الموظف:		اسم المُقيم:	
المسمى الوظيفي:	فني كبير	اسم المدقق:	
منطقة العمل:		التاريخ :	25/06/2013
تقييم الكفاءة القائمة على نتائج تقييم نقص المهارات	215		

يلبي المتطلبات

يقترّب من المتطلبات

مجال التركيز

كفاءات الأعمال

100		
85.7	7.1	7.1
50.0	16.7	33.3
100		
52.6	21.1	26.3
33.3	66.7	

الكفاءات المتعلقة بالسلامة والصحة البيئة
التوجه الفني العام (أساسي)
ممارسة العمل في الورشة الكهربائية
مصنع المعدات الكهربائية
الغير- فني

خطة التنمية الفردية

خطة التنمية الفردية			
اسم الموظف:.....			
المسمى الوظيفي: فنى كبير			
16.8	10.5	52.6	عموما:

خطة التنمية الفردية

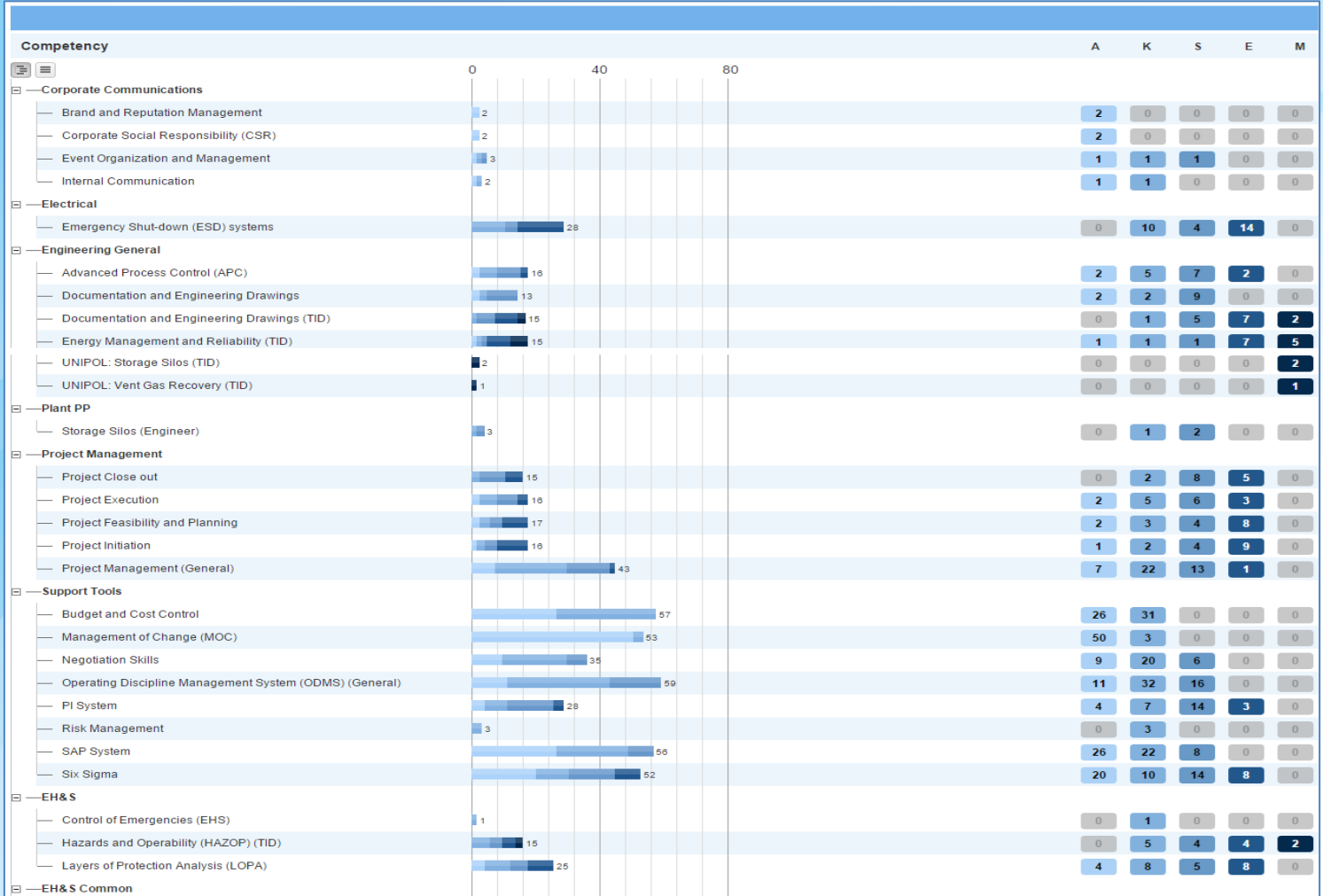
اسم البرنامج	المدة	اكتملت
الأنظمة الكهربائية	2 يوم	
الرسومات الكهربائية	2 يوم	
الرسوم التخطيطية والاسلاك	3 يوم	
أنظمة الاضاءة والطاقة	2 يوم	
حماية الاضاءة	3 يوم	
أنظمة التأريض	2 يوم	
نظم توزيع الطاقة	5 يوم	
المحولات منخفضة الجهد	5 يوم	
المفاتيح الكهربائية ذات الجهد المنخفض والقواطع	15 يوم	
محركات التيار المتردد التأثيرية	5 يوم	
المفاتيح الكهربائية ذات الجهد العالي والقواطع	15 يوم	
مراكز التحكم في المحركات	5 يوم	



تقرير التقييم عبر الانترنت

بعضاً من السمات والخصائص

تقرير فردي عن الكفاءة مقابل الكفاءات الوظيفية



برنامج التقييم عبر الانترنت

بعضاً من السمات والخصائص

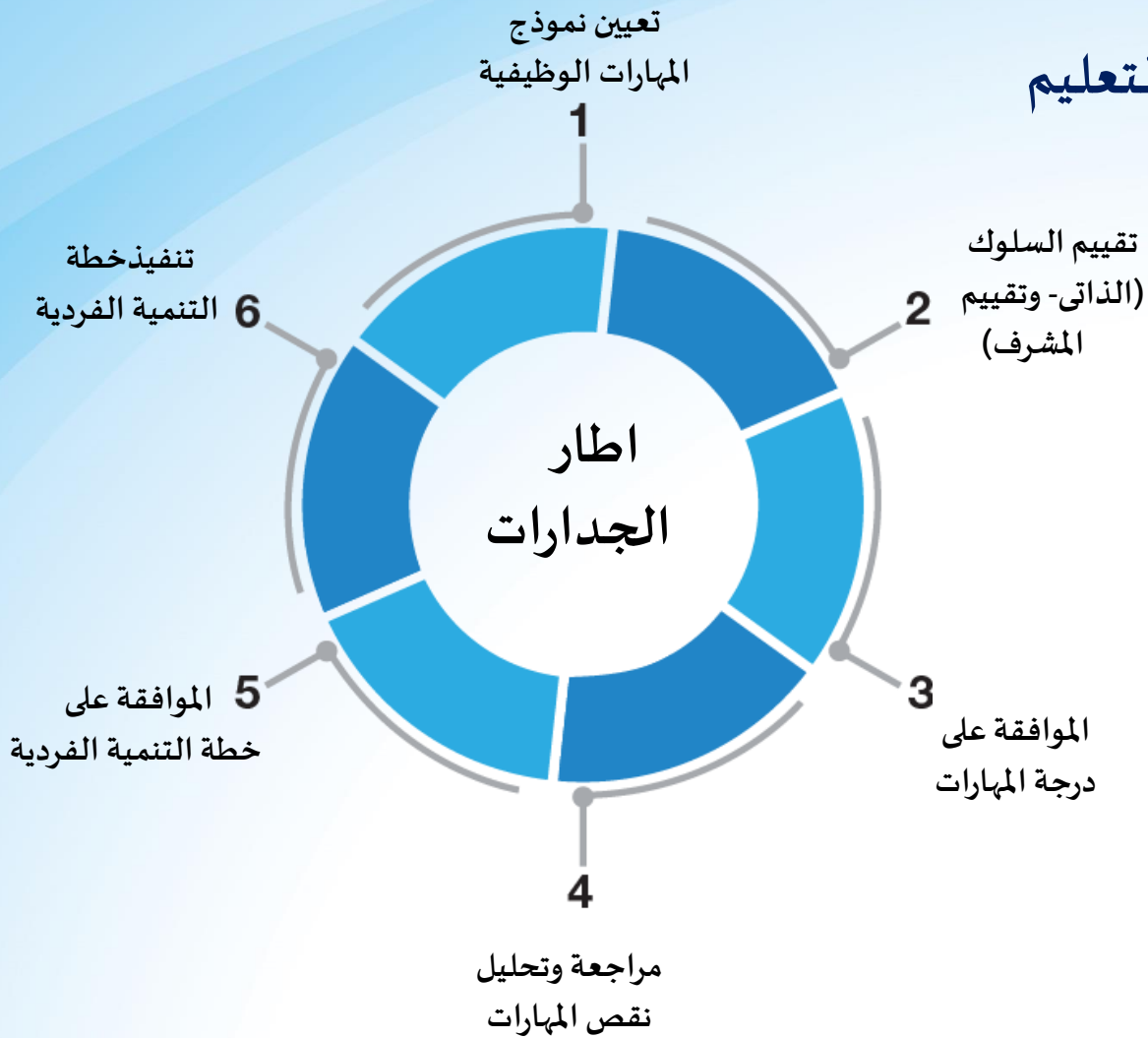
سوف نقدم الاستخدام الأمثل لإستخدام نظام تقييم الكفاءات عبر الانترنت.

أن هذا النظام سوف يصمم ليتمكن الموظفين والمشرفين للوصول إلى النظام ومعرفة البيانات المناسبة للوصول إلى مستواهم وبالتالي الحفاظ على السرية التامة لهذه المعلومات. سيتمكن النظام المستخدمين من عمل تجربة على الانترنت لوظائف تكنولوجيا المعلومات والتي قد تكون قابلة للاستخدام في المستقبل.



- حلول التعليم هو منهج معتمد فى تطوير مهارات محددة
- جميع وحدات المهارات فى إطار إدارة الكفاءات سوف يكون لديهم واحد أو اثنين من حلول التعليم
- حلول التعليم ممكن أن تكون نظرية أو عملية أو مزيج من الاثنين
- حلول التعليم تمكن من تطوير عملية خفض التكلفة وسد نقص المهارات لدى الموظفين.

حلول التعليم





استراتيجية حلول التعليم

ماذا:

تحدد إستراتيجية حلول التعليم لكي تكون مفيدة – صالحة الاستخدام- للتنمية المستدامة من 10-20-70 تعريفات تحدد حلول التعليم المدمجة

كيف:

- * تحديد المحتوى الحالي للممارسات والعمليات للتدريب والتنمية (جمع البيانات وتحليلها)
- * تحديد أين بالضبط يمكن استخدامها ضمن حلول الكفاءة المتكاملة أو حيث يمكن تكييفها
- * تطوير عملية الدعم التي تتضمن (ODMS)
- * مسوده/ الموافقة على حلول التعليم بنسبة 10-20-70% لجميع نماذج الكفاءات الوظيفية
- * 10%: تعليم نظري مثل (كورسات- تعليم إلكتروني)
- * 20%: تطبيق عملي مثل (تدريب عملي في الحقول)
- * 70%: تعليم عملي مثل تنمية وتطوير الذات مثال الخبرة في العمل

أساليب التعليم في درجة الكفاءة

ملاحظات	أنواع التعليم/التطوير	مستوي الكفاءة
	تعليم نظري فقط: مثل (الكورسات- القراءة- التعليم الإلكتروني)	الوعي
بعض التطبيقات (لفعل الشيء) في بعض وحدات الكفاءة	تعليم نظري: مثل (التعليم الإلكتروني - القراءة) تعليم عملي: مثل (التدريب العملي – وخبرة العمل)	الادراك
يمكن ان تتطلب بعض الدورات النظرية ولكن اساسا يتطلب خبرة العمل	تعليم عملي: عن طريق (التدريب العملي- خبرة العمل- المشاريع – المهمات)	المهارة
يمكن ان تتطلب بعض الدورات النظرية ولكن على مستوى عال جدا مثال الدراسات العليا وخبرة العمل	تعليم عملي: عن طريق (التدريب العملي- خبرة العمل- المشاريع – المهمات)	الخبرة



جمع البيانات

ماذا:

يتطلب تاريخ لتحديد ماهو عليه من حيث المحتوى، وتحديد مدي ارتباطه بحلول التعليم ونظام الجدارة

كيف:

عن طريق المقابلات والاستبيانات
بيانات التدريب الحالية- قوائم بالبرامج التدريبية- سجلات التدريب
للتعليم الإلكتروني
الهيكل الحالي: على سبيل المثال الشهادات – التوجيه- مجموعات التركيز



أساليب حلول التعليم

الحلول النظرية: التعليم الإلكتروني
الدورات التدريبية (الداخلية والخارجية)
القراءة

الحلول التطبيقية: تنظيم التدريب العملي
شهادات تدريب العاملين
خبرة العمل إستنادا إلى بيانات الكفاءة
دور المدرب والمعلم والمحاضر
التعيينات (الداخلية والخارجية)
النشاطات المرتبطة بزملاء العمل (المؤتمرات.....)

خبرة العمل

- الخبرة العامة في العمل لجميع مستويات الكفاءة باستثناء درجة الوعي (وفي بعض الحالات لا حاجة للخبرة في العمل في مرحلة المعرفة)
- توفير الهيكل المطلوب لتطوير وتسجيل الطلب والخبرة
- الخبرة العامة للعمل:
- نموذج إدراج تلقائي مع بيانات الكفاءة من نموذج وظيفة الكفاءات
- الخبرة العامة في العمل المخزنة على موقع شركة Comaea من موقع العميل
- تحميلها على جهاز الكمبيوتر الشخصي للعمل ويمكن إستخدام "كتاب تكليف خبرة العمل" (نسخة مطبوعة)

تفصيل خبرة العمل:

- تطوير من قبل المالك للتعريف:
- تفاصيل محددة
- تردد أو تكرار الكفاءة
- تحديد موقع – وتعيين شخص لخبرة العمل



دمج أنظمة التطبيق
(مثال الساب SAP)

تحديد نوع البيانات
المتكرر نقلها

UETMT
جدار الحماية
جدار حماية العملاء

حسابات
المستخدمين
(مهارة -
فجوة-خطة
التنمية
الفردية)

CMS

تقييم الجدارة

مصفوفات التدريب

التعليم الالكتروني

محتوي التعليم الالكتروني

Built-in mini LMS

بنية النظام

طبقة العرض

طبقة التطبيقات

طبقة قاعده البيانات

XML-based Data Communication
(Additional Consulting Services also Available)



السلم الوظيفي

السلم الوظيفي هو عملية تهدف رسمياً الى تقدم الموظف إلى مستوى أعلى من المسؤولية داخل العمل من خلال منصبه أو منصبها الحالي.

بما ان الموظف ومدير العمل يعملان معاً للتقدم تدريجياً إلى مستوى أعلى من المسؤولية، فهنا لن توجد اي حاجة للعملية التنافسية



فوائد السلم الوظيفي

الموظفين	المديرين والمشرفين
يمكن تطوير مهارات وكفاءات جديدة خاصة بك في وظيفتك الحالية	يمكن الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء ودفعهم إلى التقدم في حياتهم المهنية
يمكن أن تتقدم إلى مستوى أعلى من المسؤولية بدون منافسة وبدون الانتقال إلى وحدات العمل المختلفة	يمكن أن تجتذب الموظفين الأكثر كفاءة مع إعطاءهم فرصة للمضي قدماً داخل مواقعهم وأعمالهم.
يمكن أن تثبت المبادرة والرغبة في العمل أكثر في إدارات مختلفة من أجل تعزيز الإدارة والأهداف	يمكن توفير أعلى مستوى من الجودة والخدمات لعملائك



السلم الوظيفي

بعض الصفات والميزات :

- خلق السلم الوظيفي هو من احدي الطرق الفعالة جدا للاحتفاظ بالاشخاص ذوي الخبرة المهنية
- من الممكن ان يزودنا بالفوائد الاتية:
 - ممارسات التوظيف تصبح اكثر نجاحا
 - انخفاض نسبة الإنتقال لشركات اخري
 - تحسين التدريب والتطوير والتركيز على التنمية
 - انخفاض تكاليف الإدارة
 - زيادة الإنتاجية

السلم المهني والتقني

سلم الادارة



- المساواة في السلم الوظيفي يتضح من خلال:
- التعادل في جداول الأجور في كل الدرجات الوظيفية
- الحماس على قدم المساواة عند الاحتفال بالترقيات لكل درجة وظيفية
- بنفس الحماس في الاحتفال بالتميز والتفوق المهني



لماذا يجب عليك إختيار شركة UETMT

- شركة UETMT هى إختيارك الأول فى إستشارات إدارة الجدارات محلياً ودولياً.
- نحن مبدعين فى إختيار أنسب حلول التعليم لسد نقص المهارات عند الموظفين.
- لدينا فريق متخصص من الخبراء والمستشارين العرب والدوليين لا يعلى عليه ، هؤلاء المستشارين لديهم ما يكفى من عمق الخبرة والمهارة فى مجال إدارة الكفاءات.
- شركة UETMT تقوم بتوظيف أفضل الكفاءات وقادة الفكر فى مجال الجدارات لتحسين الكفاءات فى صناعة النفط والغاز.
- وقد ثبت منهجنا الرائد فى السوق فى جميع أنحاء العالم فى جميع البلدان الرئيسية المنتجة للنفط والغاز .
- حلول ذات جودة عالمية تسلم بكلفة إقتصادية فى أى بيئة عمل.

هل انت مهتم؟ اتصل بنا لتجرب بنفسك

United Eastern Technical & Management Training – UETMT

صندوق بريد : 8670 دى الإمارات العربية المتحدة

هاتف: 00971-4- 221 99 11 فاكس: 00971-4- 222 66 42

لمزيد من المعلومات يمكنك مخاطبة

الأستاذ/ أيمن أحمد منيسى

نائب رئيس الشركة

ameneassy@ueg.ae

admin@uegdx.ae

