



جدیر

کن جدیرًا بها





حقوق الملكية الفكرية

جميع حقوق الملكية الفكرية محفوظة لـ (شركة مؤثرون القابضة)، ولا يحق إعادة نشر أو توزيع أي جزء من هذه المادة بأي شكل أو وسيلة بما فيه: الوسائل الإلكترونية أو الميكانيكية أو التصوير أو التسجيل أو أي نظام تخزين للمعلومات أو نظام استرجاع (معروف الآن أو قد يبتكر).



الوحدة الأولى جدير والجدارة





مقدمة عن الجدارة:

تسعى المنظمات الناجحة باستمرار إلى تطوير أساليبها وطرق عملها لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، ولتكون أكثر فاعلية في أداء دورها وتحقيق أهدافها والارتقاء بخدماتها. ولا شك في أن العنصر البشري هو الحلقة الأهم بين كل عناصر المنظمة، ولذا عمل العلماء والمبدعون على تطوير أفضل الأفكار الداعمة لتنمية وتطوير المورد البشري، ومن أميز مخرجاتهم في هذا الإطار؛ نموذج الجدارة هذا النموذج الذي أثبت فاعلية رائعة في تطوير الموظفين، بل قدّم فكرة أتت بالفكرة القريبة من الاكتمال التي كوّنت أداة تستخدمها الموارد البشرية في أغلب عملياتها. **فيا ترى ما هي الجدارة؟**

الجدارة:

عبارة عن معارف ومهارات وسلوكيات قابلة للملاحظة والقياس تساهم في فاعلية مكان العمل والنجاح الوظيفي. وهي التي تحدد كيفية تأدية الموظفين لمهامهم وتحقيقهم لأهدافهم.

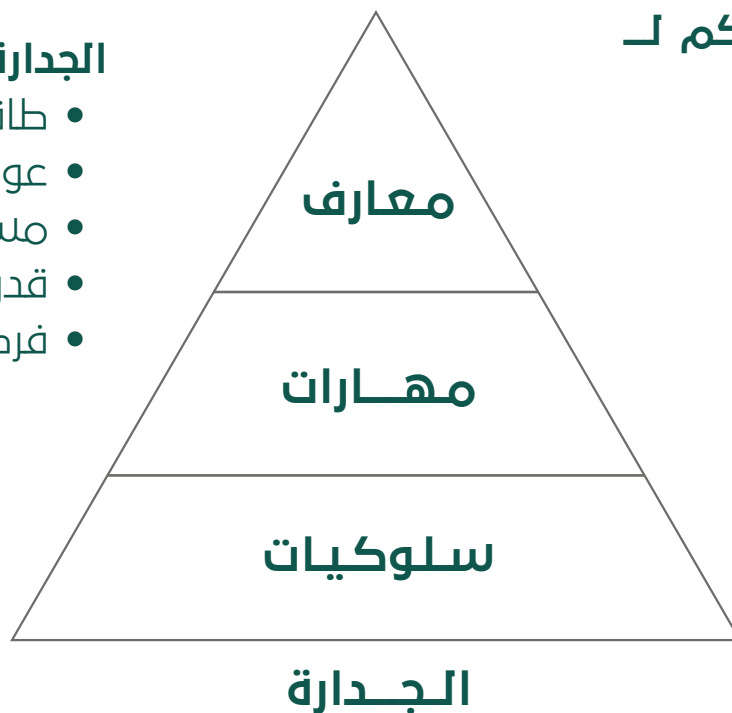
الجدارة هي تراكم لـ

:

- التعلم.
- الممارسة.
- الملاحظة.
- التفكير.
- المبادرات.

الجدارة تقدم :

- طاقة.
- عون.
- مساعدة.
- قدرة.
- فرصة.



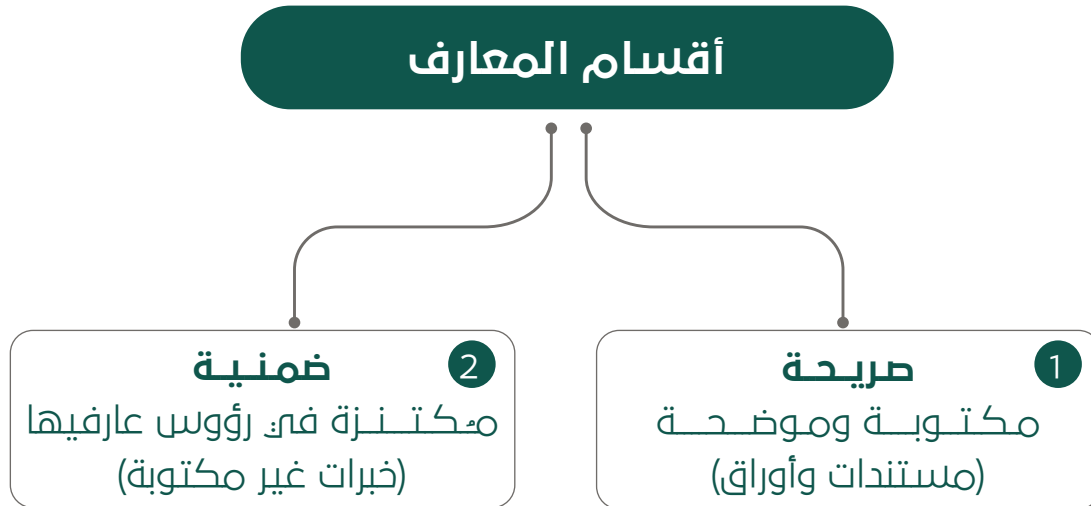


تعلم

أقسام المعارف:

هنا المعلومات المستخدمة في الإنتاج، قابليتها للاستخدام والتطبيق أكثر من البيانات. والمعارف إما أن تكون أوصافاً وخصائص، أو تكون إجرائية توضح كيف تعمل الأشياء؟ وكيف يستخدم النظام وتستخدم القواعد؟

المعارف:



هنا القدرات التي يتمتع بها الأفراد في سبيل إنجاز مهام معينة وهي إما أن تكون مهارات عقلية أو عاطفية وجدانية أو حركية.

المهارات:

الأفعال والتصرفات الفردية حينما تتفاعل مع نظام العمل والبيئة الاجتماعية المحيطة.

السلوكيات:



مكونات الجدارة:

1- اسم الجدارة:

مسمى قصير يعرف تعريفًا عامًا بالجدارة في كلمة أو أكثر.

2- التعريف:

هو الوصف المجل الذي يقدم معنى الجدارة والمقصود بها وما الذي تشتمل عليه.

3- العناصر:

كلمات أو عبارات تحدد وتلخص جوهر مؤشرات الجدارة.

4- المستويات:

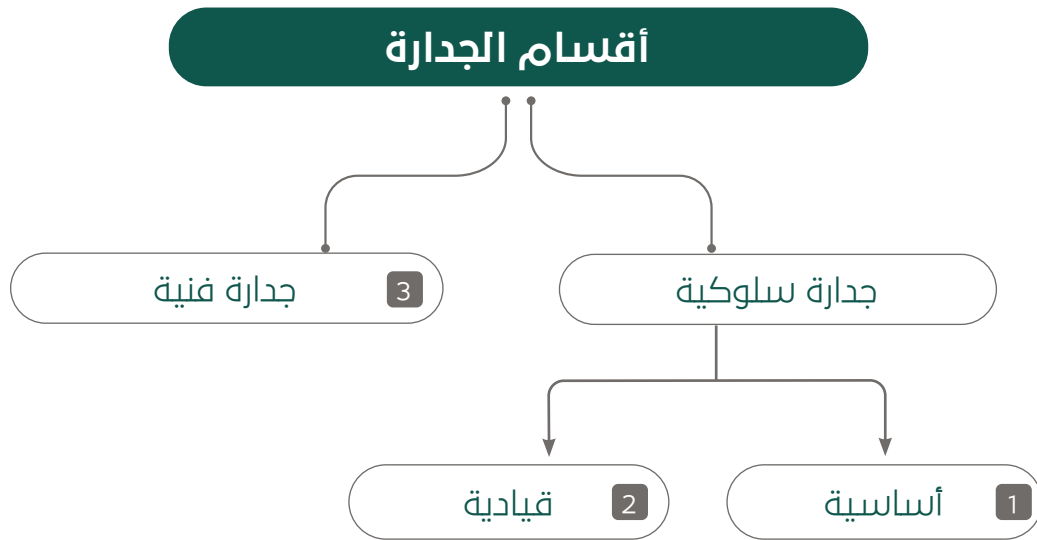
الدرجات التي يحكم من خلالها على عمق التحكم في الجدارة ودرجة التعقيد توضيح التقدم المتحقق في التنمية الفردية (مبتدئ - متوسط - متقدم).

5- المؤشرات السلوكية:

التصرفات الموضوعية والممارسات السلوكية الفعلية التي تعبر عن درجة التمكن في الجدارة.

نموذج الجدارة:

تعريف الجدارة			اسم الجدارة
مستويات الأداء			المستويات
المستوى الأول (مُتقدم)	المستوى الثاني (مُتقن)	المستوى الأول (مبتدئ)	
			مؤشر 1
			مؤشر 2
			مؤشر 3
			مؤشر 4



جدارة سلوكية أساسية

تعريفها:

مجموعة من السلوكيات والمهارات التي يجب أن تظهر على جميع موظفي الهيئة في جميع الوحدات.

هدفها:

أن يكون الأفراد قادرين على الأداء بمستوى معين في عدد من الوظائف المتنوعة في جميع أنحاء المنظمة.

جدارة سلوكية قيادية

تعريفها:

عبارة عن مجموعة من السلوكيات والمهارات الخاصة بالموظفين في المستويات الإدارية والقيادية.

هدفها:

إرساء أسلوب القيادة المطلوب لدفع الهيئة نحو تحقيق النتائج والثقافة المرجوة.

جدارة فنية

تعريفها:

معارف ومهارات وسلوكيات خاصة بوظيفة معينة تساعد في تحقيق نتائج عالية الجودة في الأنشطة الرئيسية في الهيئة.

هدفها:

أن يكون الأفراد قادرين على أداء مهام أعمالهم الفنية التخصصية.



تخصیص:

الجدارة الفنية

تشخیص

تقنی

محاسب



أخصائي تطوير
مواهب



أخصائي: عمليات

[illegible]

فنى: صيانة

[illegible]

مستشار
قانونی

[illegible]



تأثير الجدارة في المنظمة:

أخى المتدرب: لإثراء فهمك للجدارة ودورها في المنظمة بشكل عام حدد شكل العلاقة ونوع التأثير بين الجدارة وبين الموظف والمدير وإدارة الموارد البشرية من خلال المحاور التالية:

م	الجدارة تساعد	محاور التأثير	نوع التأثير
1	الموظف	1. التقييم الذاتى.	نوع التأثير
		2. معالجة الخلل فى الأداء.	
		3. النمو وأنشطة التطور.	
		4. توضيح معايير التفوق.	
2	المدير	5. مبادئ التوجيه.	
		6. معيار للأداء.	
		7. تحديد توقعات الأداء.	
		8. تقليل الذاتية.	
		9. دعم التطور لدى الموظف.	
		10. إيجاد أرضية واضحة للحوار مع الموظف.	
3	الموارد البشرية	11. المكافآت.	
		12. إدارة التعاقب الوظيفى.	
		13. إدارة المواهب.	
		14. إدارة الأداء.	
		15. التدريب والتطوير.	
		16. التوظيف.	



تعزير الجدارة:

كيف تعزز الجدارة

التعلم



التعلم يعني اكتساب المعرفة والمهارات السلوكية الفعالة في حل المشكلات واللائمة لإنجاز المهام ذاتيا أو من خلال المجموعة.

التدريب



التدريب عمليات رسمية يكتسب من خلالها الأفراد القدرات المحددة التي تحقق أهداف المنظمة.

الاقتداء



النظر لأصحاب الأداء النموذجي من قيادات وزملاء وملاحظة أداءهم والتعلم من تجاربهم وملحوظاتهم

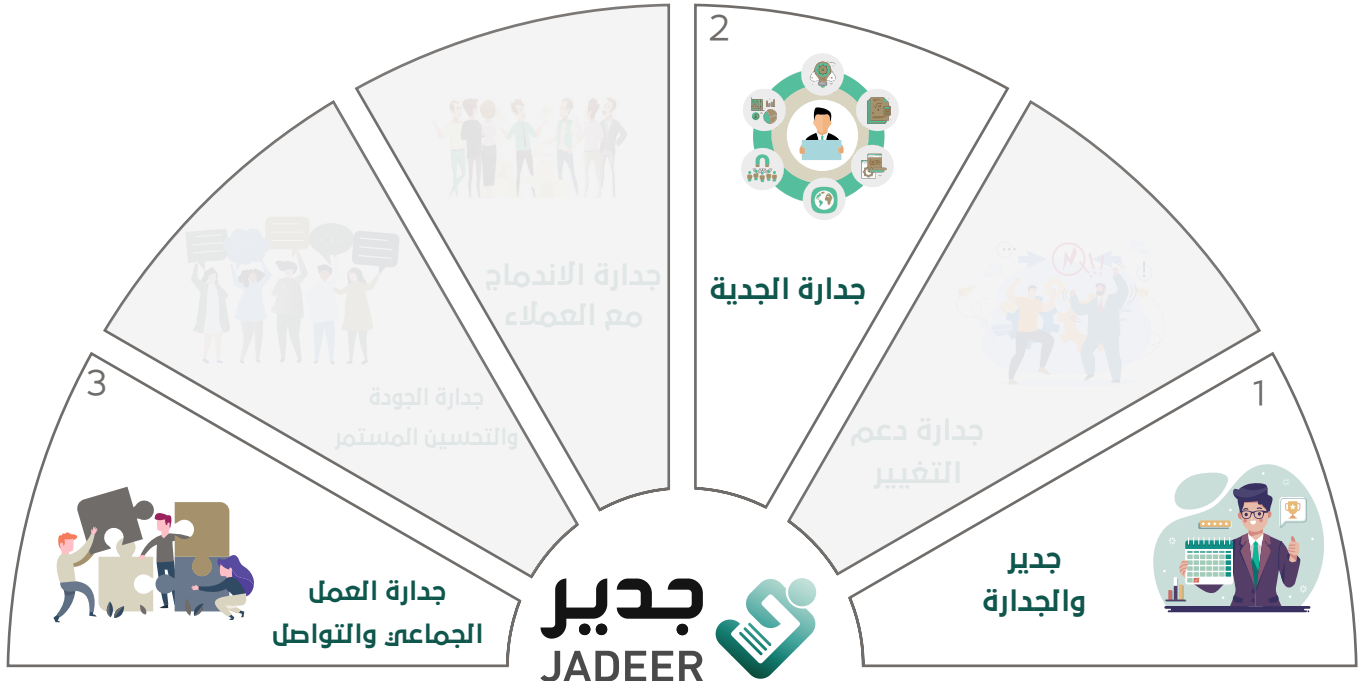
التعليم



التعليم يعني الإلتحاق بالمساقات الأكاديمية التي تمنح الشهادات التخصصية من دبلومات و بكالوريوس وماجستير ودكتوراة وهي دعامة معرفية ضرورية تتأسس عليها وظيفة الفرد ومهنته.



وحدات البرنامج:





تعزير الجدارة:

غَيْر



فهي نفسك لكي تكون مستعدًا لتغيير من حولك.

تَحْمَل



المسؤولية عن تصرفاتك وكن جادًا نحو النجاح

اندَمَج



مع عملائك فهم محور التركيز

حَسَّن



أداءاتك فالجودة والتحسين لا يتوقفان

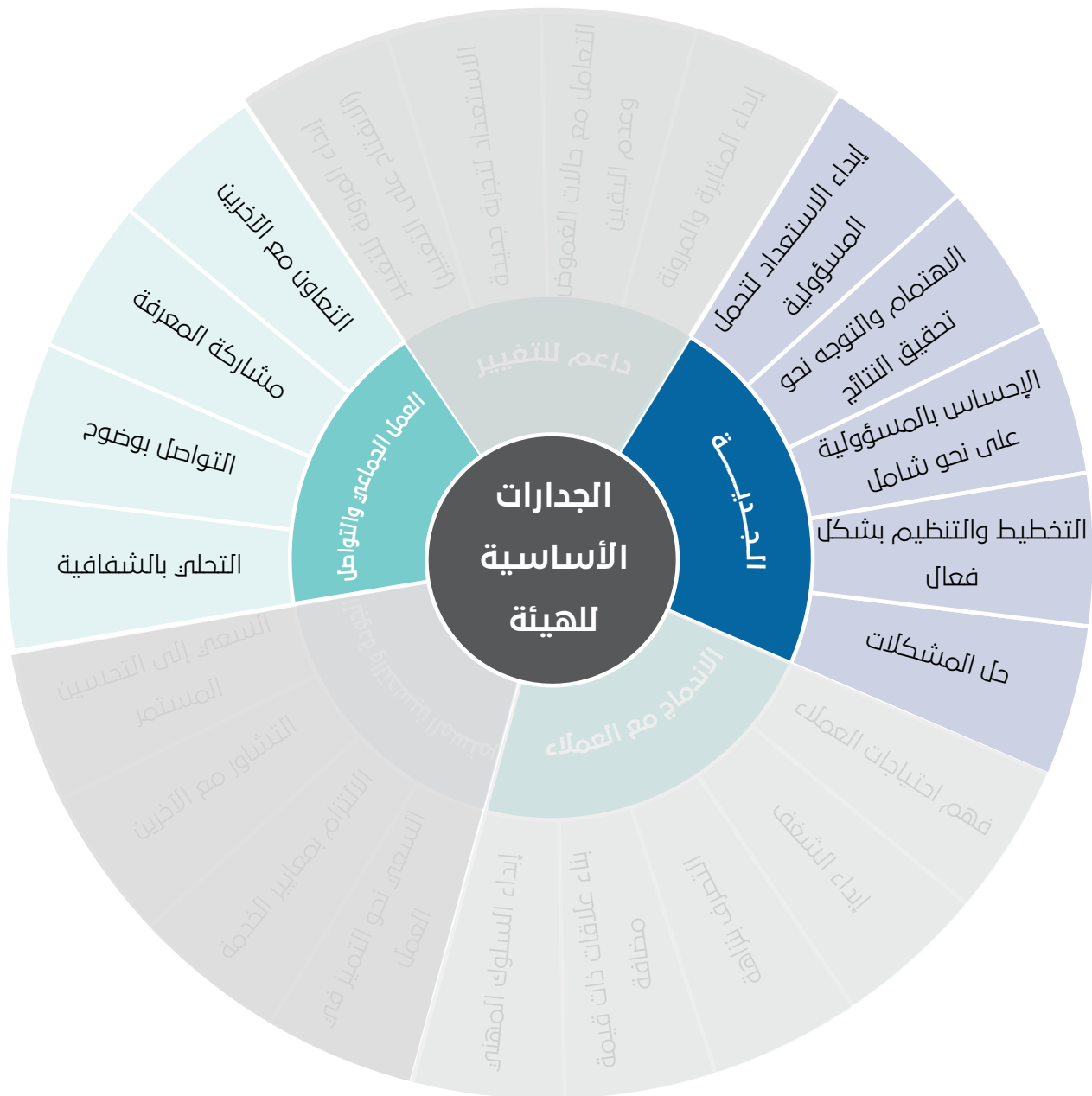
تَوَاصَل



وتعاضد مع الآخرين فالكل أكبر من مجموع الأجزاء



نموذج جدارات الهيئة:



مؤثرين
MUATHIRUN

