مركز المثابرة للتدريب و الاستشارات الإدارية
Muthabara Training Center
muthabara.ae

قياس و إدارة الآداء البشري

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم($)	احجز مقعدك
٠٦ أكتوبر -١٠ أكتوبر ٢٠٢٤	اسطنبول	٣٦٠٠	سجل الأن

مقدمة

يعتبر الأداء البشري هو القوة المحركة لكافة الموارد المتاحة الموجودة داخل أي منظمة، فهو عنصر يصعب قياسه وتقييمه نظرا للإختلاف الذي يتسم به هذا العنصر من فرد لآخر ومن وظيفة لأخرى ومن منظمة لأخرى وأيضا من وقت لأخر. فالتركيز على الأفراد العاملين داخل المنظمة وتطويرهم وتنميتهم وتمكينهم يؤدي إلى التحسين المستمر في الأداء والجودة، وبالتالي زيادة النصيب السوقي للمنظمة ودعم قدرتها التنافسية في الأسواق سواء المحلية أو الدولية. ويعتبر هذا البرنامج محاولة للوقوف على معايير ومؤشرات قياس الأداء البشري في منظمات الأعمال وتقديم أساليب تنمية وتطوير الأداء.

الهدف العام:

1. ماهي المفاهيم الأساسية للإدارة وتقويم الأداء؟
2. ماهو مفهوم إدارة الأداء من خلال تحليل مشاكل أداء العاملين؟
3. ماهي الاتجاهات الحديثة في تصميم نظام تقييم الاداء داخل المنظمة ؟
4. كيف ندير أداء العاملين في المنظمة ونوجهه بما يخدم توجهات وأهداف هذه المنظمة ؟ سؤال يشغل بال كل مديري ومسؤولي المنظمات لما له من أهمية كبرى؟

هذه الدورة تجيب على تساؤلاتكم عبر طرحها للمفاهيم الأساسية للإدارة وتقويم الأداء واستعراضها لمراحل إدارة الأداء من تخطيط ومتابعة وتقييم وتطوير.

إن نجاح الشركات في التنافس الحاد الذي يسود العالم اليوم يعتمد بلا شك على كفاءة العنصر البشري لديها ومدى مرونتها في التعامل مع مستجدات السوق,ومن هذا المنطلق تصبح إدارة أداء العاملين من أهم وظائف إدارة المنظمات وأكثرها حساسية , من هنا يأتي التركيز على تنمية الموارد البشرية وإدارتها بالشكل الأمثل ويصبح من المهم أن يطلع المسؤولين على الاتجاهات الحديثة في أنظمة تقييم الأداء.

المستهدفون:

- المدراء العاملون
- نواب ومساعدي المدير العام
- رؤساء أقسام التخطيط الاستراتيجي
- مدراء تطوير المنتجات
- مدراء الدراسات والبحوث
- مدراء شؤون الموظفين
- مدراء الموارد البشرية
- نواب الرئيس للموارد البشرية
- مدراء التطوير الوظيفي
- مدراء التنمية البشرية
- مدراء التدريب الوظيفي
- أخصائيو التدريب
- مدراء تقييم أداء العاملين
- العاملين في مجال الموارد البشرية والتدريب

المحتويات:

الإطار الفكري والفلسفي لإدارة وتقييم الاداء:

- مفاهيم إدارة وتقييم الأداء
- تطور الفكر الإداري في إدارة الأداء
- أهداف تقييم الأداء
- دور نظام تقييم الأداء في تطوير وحفز العاملين
- دور تقييم الأداء في أحداث التطوير الوظيفي

مؤشرات قياس وتقييم الأداء البشري:

- المعايير الشخصية لقياس الأداء البشري.
- المعايير الإدارية لقياس الأداء البشري.
- المعايير القيادية لقياس الأداء البشري في منظمات الأعمال.
- معايير التميز المؤسسي الأوروبي الواجب توافرها في الموارد البشرية عند التقييم.
- معايير الجودة الشاملة في قياس وتقييم العنصر البشري.

المفاهيم الأساسية لإدارة وتقويم الأداء:

- الأداء : ماذا نقصد بالأداء؟
- مكونات الأداء
- أهداف إدارة الأداء وتقويم الأداء في المنظمات
- إدارة الأداء أم قيادة أداء العاملين (وهل هناك فرق)؟

العناصر الأساسية ومراحل إدارة الأداء:

- تخطيط الأداء
- تقييم الاداء
- متابعة وتوجيه وتطوير الأداء
- وضع خطط التطوير وتحسين الأداء

المرحلة الأولى : تخطيط الأداء:

- تحديد وصياغة أهداف الأداء
- مشاكل تخطيط الأداء
- كيف يتم التعاون والترابط بين المدير والمرؤوس في هذه المرحلة ؟
- استخدام نظم الوصف الوظيفي لتحديد أهداف الأداء
- ماهو العدد الأمثل لأهداف الاداء ؟

المرحلة الثانية : متابعة وتوجيه الأداء:

- تدريب العاملين
- تطوير الاداء
- الآليات العملية للمتابعة الميدانية لأداء العاملين

المرحلة الثالثة : مراجعة وتقويم وقياس الأداء:

- الإعداد والتجهيز لعملية مراجعة الاداء
- مهارات المقابلة الشخصية
- المشكلات المترتبة على عدم الإعداد الجيد
- المهارات الأساسية لتنفيذ عملية مراجعة الأداء
- مهارات عقد وقيادة الاجتماعات الفعالة

نموذج خطة التطوير وتحسين الأداء:

- ماذا نعني بالتدريب المبني على تحسين وتطوير جدارات الأداء ؟
- السمات الأساسية لمنهج التدريب المبني على الجدارات
- المميزات والعيوب لمنهج التدريب المبني على الجدارات
- النموذج المتطور للتدريب المبني على الجدارات
- تقييم منهج التدريب على الجدارات
- الآثار المترتبة على استخدام التدريب المبني على الجدارات

إدارة الأداء من خلال تحليل مشاكل أداء العاملين:

- الأساس الذي يبني عليه واقع التحليل
- العوامل التي تؤثر في أداء العاملين
- تحليل مشاكل الأداء : هل المشكلة سببها نقص في الأداء أم ماذا ؟
- خطوات التحليل

الأساليب والطرق المختلفة لتقييم الأداء:

- مقاييس المدى البياني
- طريقة التوزيع الإجباري
- طريقة العناصر ذات المقاييس المتدرجة
- التقييم باستخدام طريقة الإدارة بالأهداف
- طريقة الترتيب التبادلي
- طريقة الأحداث الحرجة
- طريقة القوائم المعدة مسبقاً

الاتجاهات الحديثة في تصميم تقييم الأداء:

- تصميم الاجتماعات واللقاءات بحيث تتضمن الأسئلة المثيرة للاهتمام
- إدماج التخطيط والتغذية المرتدة في تقييم الأداء
- ملاءمة أساليب وطرق التقييم مع طبيعة العمل
- الحد من الترتيب الفردي
- تصميم أسلوب وطريقة توثيق النتائج
- تجميع البيانات عن العملاء والمنافسين

أساليب التدريب:

- المحاضرة القصيرة
- النقاش و الحوار
- العمل ضمن مجموعات
- التمارين الجماعية والتطبيقات العملية.

00971504646499
info@muthabara.ae
www.muthabara.ae