



## تقييم أداء الموارد البشرية

لندن (المملكة المتحدة) -

16-12-2024

## تقييم أداء الموارد البشرية

رمز الدورة : HR33 : تاريخ الإنعقاد : 16-12-2024 : دورة الإنعقاد : لندن (المملكة المتحدة) - رسوم الإشتراك : 4445 £

### المقدمة

تعتبر عملية تقييم الأداء من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات وعلى جميع مستويات المنظمة بدءاً من الإدارة العليا وانتهاءً بالعاملين في أقل المراكز الوظيفية وفي خطوط الإنتاج الدنيا وهي أحد أدوات الرقابة الإدارية الفعالة والتي على أساسها يتم تهمقارنة الأداء الفعلي بها هو مسدق، فهي وسيلة تدفع

الإدارات للعمل بحيوية ونشاط نتيجة مراقبة أداء العاملين بشكل مسنهر من قبل رؤسائهم، وتدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة ليظهروا بمظهر العاملين المنتجين أهار رؤسائهم، وليحققوا مستويات أعلى في التقييم لينالوا الحوافز والعلاوات المقررة لذلك، ولكي تحقق العملية الأهداف المرجوة منها يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من النتائج النهائية لعملية التقييم.

ويعرف تقييم الأداء بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين وهدى إسمائهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل وهدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم.

خلال هذه الدورة التدريبية الهامة في تقييم أداء الموارد البشرية، سوف يستطيع كافة المدراء بمختلف مستوياتهم التنظيمية من التطبيق الاحترافي للنظم و الندوات و المنهجيات العلمية و العملية الضرورية لإدارة و تقييم أداء الموارد البشرية.

### تهنك هذه الدورة التدريبية إكتساب الاتي:

- رفع مستوى الأداء من خلال رفع كفاءة الموظفين.
- معرفة معوقات العمل.
- رفع الكفاءة الانتاجية.
- تحديد اوجه القصور في أداء الافراد والتعرف على جوانب الضعف في الاء.
- الكشف عن الافراد الصالحين لشغل الوظائف القيادية.

### اهداف الدورة لتقييم أداء الموارد البشرية

بعد الانتهاء من هذه الدورة حول تقييم أداء الموارد البشرية، سيتمكن المشاركون من:

- التخلص من التحيزات الادراكية و النفسية المسببة لعدم كفاءة تقييم الموارد البشرية
- اتخاذ قرارات فعالة من أجل تقويم أداء الموارد البشرية
- استيعاب أسس و مبادئ التقييم الفعال للموارد البشرية
- التخطيط و الإدارة السليمة لجلسات تقييم أداء الموارد البشرية
- تطبيق المنهجيات و الندوات والنساليب الحديثة في تقييم الموارد البشرية

### منهجية دورة تقييم أداء الموارد البشرية

يعتمد البرنامج في المقام النول على النساليب التشاركية ، وذلك باستخدام المناقشات المنظمة ، ومجموعات العمل ، وجلسات العصف الذهني ، ودراسات الحالة ، ولعب النوار ، واللعب التدريبية المناسبة لنزع فتيل التوتر وتشجيع المتدربين على ذلك ، فهو ينشطك لتحقيق أهداف برنامجك.

# يون مهجوعات العمل بالدعم الازم للمساهمة بشكل شخصي وهباشر في تطوير مستويات الإدارة والقيادة.

## تأثير دورة تقييم أداء الموارد البشرية

سيساعد الموظفون الذين يحضرون هذه الدورة التدريبية مؤسستك على تحقيق الفوائد التالية:

- زيادة أثر و فعالية منظومة التدريب بسبب ارتباطها المباشر بنتائج تقييم أداء العاملين
- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و بها سيكون له الأثر الأكبر في فعالية و كفاءة المؤسسة
- زيادة الإنتاجية و انخفاض نسبة الشكاوي بسبب العلاج الهيكلي لفجوات الأداء، التي سيتم اكتشافها في عملية التقييم
- زيادة رضا العاملين و رفع مستوى دافعيتهم بسبب اقتناعهم بفاعلية و كفاءة و عدالة عملية التقييم

## التأثير الشخصي لدورة تقييم أداء الموارد البشرية

حضور الموظفين لهذه الدورة التدريبية سوف يساعدهم على تحقيق المزايا التالية:

- تخفيض أعباء و ضغوط العمل الناتجة عن عملية تقييم و تقويم أداء العاملين
- توطيد العلاقة بينهم وبين مروضيهم بسبب الاعتقاد على أنظمة عادلة و شفافة في تقييم أداء العاملين
- الإسراع في التقدم و الترقية عبر المسار الوظيفي بسبب زيادة انتاجيتهم و تخفيض معدلات المشاكل و الشكاوي في ادارتهم، الراجع كأثر مباشر لفاعلية عملية التقييم
- زيادة تأثيرهم القيادي بسبب احترافهم في تحديد فجوات أداء مروضيهم ثم معالجتها و من ثم تطوير مساهمهم الوظيفي

## الفئات المستهدفة

هذه الدورة التدريبية مناسبة لهجوعة واسعة من المهنيين ولكن سوف تفيد كثيراً:

- مديراء و أخصائيين الموارد البشرية المسئولون عن إدارة عملية تقييم الأداء
- جميع المديراء المسئولون عن تقييم أداء أعضاء اداراتهم

## محاور الدورة

### اليوم الأول

- إدارة الأداء المهنية على الأهداف
- المشاكل و التحيزات النفسية المرتبطة بتقييم الأداء
- ما هي و أهمية تقييم أداء الموارد البشرية
- تقييم الأداء 360

- منظومة إدارة النداء

## اليوم الثاني

- مراحل تقييم النداء الهبني على الجدارات
- طرق اكتشاف و قياس الجدارات
- ما هيية و أهمية الجدارات
- أنواع الجدارات
- تحديد نموذج الجدارات
- مكونات الجدارة و خصائصها

## اليوم الثالث

- منهجية تحديد وصياغة و اختيار مؤشرات الاداء الرئيسية
- محددات استخدام مؤشرات الاداء الرئيسية في تقييم أداء العاملين و سبل التغلب عليها
- ما هي مؤشرات النداء الرئيسية
- مزايا استخدام مؤشرات النداء الرئيسية في التقييم
- خصائص مؤشرات تقييم الاداء الجيدة
- أنواع مؤشرات النداء الرئيسية

## اليوم الرابع

- مصفوفة الكفاءة و الادراك
- الشروط الثلاثة لنجاح التحفيز في سد فجوات النداء
- مصفوفة أدوات و أساليب سد فجوات النداء
- التحفيز من أجل سد فجوات النداء
- ربط فجوات النداء بخطة التدريب

## اليوم الخامس

- منهجيات COIN و COILED لإدارة مقابلات تقييم النداء
- أساليب و خطوات اجراء مقابلة تقييم النداء
- ما هيية و أهمية مقابلة تقييم النداء
- النصائح و الارشادات الأساسية لمقابلات تقييم النداء الفعالة
- محددات و مشاكل مقابلة تقييم النداء