



قياس و إدارة الأداء البشري

بتاريخ اماكن الإنعقاد الرسوم (\$) احجز مقعدك

[سجل الآن](#)

٣١ ديسمبر - ٣١ ديسمبر ١٩٦٩

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 لآخر. فالتركيز على الأفراد العاملين داخل المنظمة وتطويرهم وتنميتهم وتهكينهم 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 لإدارة 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 بها يخدم توجهات وأهداف هذه المنظمة ؟
- سؤال يشغل بال كل مديري ومسؤولي المنظمات لها له من أهمية كبرى؟

هذه الدورة تجيب على تساؤلاتكم عبر طرحها للمفاهيم الأساسية لإدارة 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 وهدى هرونتها 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:

- الهدراء العاهلون
- نواب ومساعدى الهدير العام
- رؤساء أقسام التخطيط الاستراتيجى
- هدراء تطوير المنتجات
- هدراء الدراسات والبحوث
- هدراء شؤون الموظفين
- هدراء الموارد البشرية
- نواب الرئيس للموارد البشرية
- هدراء التطوير الوظيفى
- هدراء التنمية البشرية
- هدراء التدريب الوظيفى
- أخصائىو التدريب
- هدراء تقييم أداء العاهلين
- العاهلين فى مجال الموارد البشرية والتدريب

المحتويات:

الإطار الفكرى والفلسفى لإدارة وتقييم الاداء:

- مفاهيم إدارة وتقييم الأداء
- تطور الفكر الإدارى فى إدارة الأداء
- أهداف تقييم الأداء
- دور نظام تقييم الأداء فى تطوير وحفز العاهلين



• 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 والمرووس في هذه المرحلة ؟
- استخدام نظم الوصف الوظيفي لتحديد أهداف الأداء
- ماهو العدد الأمثل لأهداف الاداء ؟

المرحلة الثانية : متابعة وتوجيه الأداء:

- تدريب العاملين
- تطوير الاداء
- الليات العملية للمتابعة الهيدانية لأداء العاملين

المرحلة الثالثة : مراجعة وتقويم وقياس الأداء:

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

نموذج خطة التطوير وتحسين الأداء:

- هذا نعني بالتدريب الهبني على تحسين وتطوير جدارات الأداء ؟
- السمات الأساسية لهنهج التدريب الهبني على الجدارات
- المميزات والعيوب لهنهج التدريب الهبني على الجدارات
- النموذج المتطور للتدريب الهبني على الجدارات
- تقييم هنجح التدريب على الجدارات
- الأثار المترتبة على استخدام التدريب الهبني 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 هذا ؟
- خطوات التحليل

الأساليب والطرق المختلفة لتقييم الأداء:



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

الاتجاهات الحديثة في تصميم تقييم الأداء:

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

أساليب التدريب:

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