



دورة:
تقييم الأداء وتحديد الهيار الوظيفي والتدريبي

2016 - 20 سبتمبر 2024
سنغافورة

تقييم الأداء وتحديد المسار الوظيفي والتدريبي

رمز الدورة: HR330 تاريخ الإنعقاد: 16 - 20 سبتمبر 2024 دولة الإنعقاد: سنغافورة - رسوم الإشتراك: Euro 5950

مقدمة:

يعتبر الأداء البشري هو القوة المحركة لكافة الموارد المتاحة الموجودة داخل أي منظمة، فهو عنصر يصعب قياسه وتقييمه نظراً للاختلاف الذي يتسم به هذا العنصر من فرد لآخر ومن وظيفة لأخرى ومن منظمة لأخرى وأيضاً من وقت لآخر. فالتركيز على الأفراد العاملين داخل المنظمة وتطويرهم وتمييزهم 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.

أهداف البرنامج:

سيكون المشاركون في نهاية البرنامج التدريبي قادرين على:

- تطوير الموارد البشرية.
- التعرف على أحدث آليات وسائل عمل الموارد البشرية والتعرف على أفضل الممارسات في التدريب وفي الموارد البشرية.
- اكتساب المعلومات الأساسية حول إدارة التدريب.
- تغيير اتجاهاتهم نحو عملية التدريب لإقناعهم بأهمية هذه الوظيفة وضرورة تنفيذ مراحلها المختلفة.
- اكتساب مهارات تقييم الأداء وارتفاع مستوى جودة الأداء.
- تصميم البرامج والمراكز التدريبية بشكل علمي سليم.

الكفاءات:

- القدرة على تقييم الأداء وتحديد المسارات الوظيفية والتدريبية بشكل فعال.
- القدرة على تحديد احتياجات التدريب والتطوير اللازمة لتحسين الأداء الوظيفي.
- الإلمام بمفاهيم وأسس تطوير الكفاءات والمهارات.

الجمهور المستهدف:

- المدراء ورؤساء الأقسام.
- موظفو إدارة الموارد البشرية.
- المهتمون بشؤون التدريب والتوظيف.
- كل من يرغب بتطوير مهاراته وخبراته ويرى الحاجة إلى هذه الدورة.

المحاور العامة للبرنامج:

اليوم الأول - أساسيات الرقابة وتقييم الأداء:

- مفهوم الرقابة وأهميتها.
- مناهج الرقابة على الجودة وأنواعها.
- مراحل العملية الرقابية.
- الطرق الحديثة لعملية اختيار المعايير الرقابية.
- الجوانب النفسية والسلوكية المرتبطة بالوظيفة الرقابية.
- خصائص النظام الفعال للرقابة.

اليوم الثاني - خطوات الاختيار والتعيين:

- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية.
- طرق التعامل مع الطلب والعرض من العمالة في حالات الفائض والعجز.
- الأسس الموضوعية لتحديد أنواع الوظائف المطلوبة.
- استخدام معايير المصدقية والثبات في اختيار العاملين.
- تحليل مقاييس العائد من التوظيف.
- معايير قياس الإنتاجية والتكلفة للعاملين.
- الطرق المتقدمة في قياس معدل دوران العمالة.

اليوم الثالث - 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.

اليوم الرابع - مؤشرات قياس وتقييم الأداء التدريبي:

- أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
- طرق تقييم العائد على الإستثمار في التدريب.
- المستويات المختلفة للعائد على الإستثمار في التدريب.
- أدوات تقييم العائد على الإستثمار في التدريب.
- الطرق المتقدمة المستخدمة في قياس العائد على الإستثمار في التدريب.
- صعوبات ومعوقات قياس الأداء التدريبي.
- أهم الأساليب الحديثة المستخدمة في التغلب على معوقات قياس الأداء التدريبي.

اليوم الخامس - عمليات تطوير الأداء:

- تحليل نتائج تقييم الأداء البشري والتدريبي للعاملين.

- تحديد مجالات تحسين وتطوير الأداء وفقاً لشروط التميز المؤسسي والجودة.
- التوجهات الأساسية الحديثة لعملية تطوير الأداء.
- الأساليب العلمية والعملية لتطبيق توجهات عمليات التطوير.
- وضع إستراتيجية متكاملة لتطبيق عمليات تطوير الأداء.
- طرق قياس العائد من تنمية وتطوير أداء العاملين.