دورة:

# تقييم وقياس مستوى التوظيف

27 - 31 ديسمبر 2026

القاهرة (مصر)

# تقييم وقياس مستوى التوظيف

**رمز الدورة:** HR331 **تاريخ الإنعقاد:** 27 - 31 ديسمبر 2026 **دولة الإنعقاد:** **القاهرة (مصر)** - **رسوم الإشتراك:** Euro

## مقدمة:

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

## أهداف البرنامج:

### سيكون المشاركون في نهاية البرنامج التدريبي قادرين على:

- تحديد إلى أي مدى استطاعت الإدارة تحقيق المهام المحددة لها.
- معرفة أسباب الإنحرافات عن مقياس الأداء المحدد.
- اقتراح أساليب معالجة النواحي الخارجة عن نطاق تحكم الإدارة.
- وضع الحوافز لتحسين الأداء.
- وضع أسس للمقارنة بين مختلف الأنشطة في الوحدة الاقتصادية.
- تحديد الاحتياجات الخاصة.
- المساعدة في تحسين مستوى الأداء الحالي.
- تقييم مستوى الأداء الماضي.
- تحديد الأهداف الخاصة للأداء.
- تقديم تغذية عكسية للعاملين عن مستوى أدائهم.
- المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي.
- المساعدة في تخطيط القوى والموارد البشرية.

## الجمهور المستهدف:

- رؤساء الاقسام وشاغلو المناصب الإدارية والتنفيذية.

- مدراء ورؤساء أقسام إدارات الموارد البشرية وشؤون الموظفين.
- مدراء ورؤساء أقسام إدارات التدريب وتنمية الموارد البشرية.
- موظفو أقسام وإدارات شؤون الموظفين والموارد البشرية.
- كل من يرغب بتطوير مهاراته وخبراته ويرى الحاجة إلى هذه الدورة.

## المحاور العامة للبرنامج:

### اليوم الأول - تقييم الأداء:

- تعريف الفرد بكيفية أدائه لعمله.
- عمل خطه لتحسين وتطويرالأداء.
- تطبيق تقييم الأداء بصورة صحيحة لتوضيح مستوى الأداء الحالي.
- التأثير في مستوى جهد الفرد واتجاهات المهام المستقبلية.
- تدعيم الجهود المبذولة لتحسين الأداء بطريقة صحيحة.
- التسميات التي أطلقها الباحثين على تقييم الأداء.
- قياس الكفاءة، كذلك تقييم الكفاءة، التقييم الوظيفي أو المهني، الأكثر شيوعاً هي تقييم الأداء.

### اليوم الثاني - طرق تقييم الأداء:

- طرق تقييم الأداء المتاحة للاستخدام.
- امكانية وجود طريقة متكاملة من كل الجوانب.
- استمرارية البحث لإيجاد طريقة صادقة وعادلة لتقييم الأداء.
- اختيار طريقة التقييم وتاثيره على فعالية التقييم.
- اختيار الطريقة المناسبة للتقييم.
- الغاية من التقييم والوقت المتاح للتقييم.
- نوعية المشرفين والعاملين وأسلوب الإدارة.

### اليوم الثالث - نظام بطاقة تقييم الأداء المتوازن:

- نظام بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- استخدام المنظور ووحدات القياس الغير مالية.
- وضع الموارد البشرية في قلب بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس معايير الأداء.

- الرؤية، التخطيط الإستراتيجي، الغاية، الهدف.
- المؤشرات، الحد القياسي، العلامة المرجعية، الفعالية، الكفاية، الإنتاجية، الجودة، التميز.
- المدخلات، العمليات، المخرجات، النتائج.

### اليوم الرابع - تنسيق الموارد البشرية مع الأهداف المنظمة:

- رؤى المنظمة من خلال الموارد البشرية.
- المبادىء الحاكمة لعملية قياس الأداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- قياس الأداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة هو عملية وليس نتيجة.
- ضرورة ارتباط مفهوم البطاقة بالرؤية والخطة الإستراتيجية.
- البحث عن العلاقة بين عملية قياس معايير الأداء والثقافة المؤسسية.
- الشركة المنافسة.

### اليوم الخامس - بناء وحدات قياس لمختلف اتجاهات الموارد البشرية:

- تصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- الخطوات الإثني عشر لتصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- مرتكزات قياس معايير الأداء التي تعكسها بطاقة الدرجات المتوازنة: "الفاعلية، الكفاية، الإنتاجية، الجودة، والتميز".
- التوظيف.
- وحدات القياس الخاصة بقياس العمالة الفعالة.