€TRAINING

قياس مستوى التوظيف والكفاءة المهنية

14 - 18 يناير 2024

المنامة (البحرين)

Fraser Suites Seef Bahrain

قياس مستوى التوظيف والكفاءة المهنية

رمز الدورة: H145 تاريخ الإنعقاد: 14 - 18 يناير 2024 دولة الإنعقاد: المنامة (البحرين) - Bahrain Seef Suites Fraser التكلفة: 4475 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

لقد دامت البيانات المالية- لعدة عقود- الوسيلة الأساسية وإن لم تكن الوحيدة التي تقيس بها المنظمة مستوى أداءها مقارنة مع أهدافها. وبإتباع ما جاء به كابلان ونورتون في أوائل التسعينيات، بدأت المنظمات أن تدرك أن مقاييساً أخرى غير البيانات المالية هامة في صحة ونجاح المنظمة وبالتالي ظهرت في الوجود بطاقة تقييم الأداء B.S.C. وقد ظهرت من خلال هذا الأسلوب- بطاقة تقييم الأداء- مقاييس غير مالية أساسية، وأهمها كونها تعتبر الموظف هو رأس المال البشري في المنظمة. تعتبر الإدارة والتوسع في رأس مال البشري للمنظمة العامل الأساسي في الهيئات التجارية التنافسية. ولم نعد نرى الموارد البشرية "تكلفة ميتة" أو بيروقراطية ضرورية ولكن نراها الآن كعنصر أساسي استراتيجي وفعال في بناء منظمة رابحة، وبذلك فيجب أن تكون قابلة للقياس والدمج في الأداء العام وآلية التغذية الاسترجاعية.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- معرفة دورالموارد البشرية الإستراتيجي في الأداء المنظمي العام وميثودولوجية بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- تحديد طبيعة وأهمية أنظمة قياس الأداء على تطور المنطمات.
- القيام بتحديد غرض المنظمة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تحليل وتشخيص المتغيرات في القياس وأثر ذلك.
- التعرف ببطاقة قياس الأداء المتوازن ومحاورها الأربعة.
- التدرب على استخدام بطاقة قياس الأداء المتوازن لإدارة أداء المؤسسة وتطويرها.
- معرفة كيفيه ملائمة وحدات قياس الموارد البشرية من خلال بطاقة تقييم الأداء المتوازن بشكل عام الخبرة المالية والمحاسبية غير مطلوبة/ ضرورية
- تصميم وبناء بطاقة تقيم أداء متوازن خاصة بالموارد البشرية.

الفئات المستهدفة:

- المدراء ورؤساء الأقسام.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المهتمين بشئون التدريب والتوظيف.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

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 الاداء
- الرؤية، التخطيط الاستراتيجي، الغاية، الهدف
- المؤشرات، الحد القياسي، العلامة المرجعية الفعالية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، التميز
- المدخلات، العمليات، المخرجات، النتائج
- النظر إلى نقاط نجاح وفشل الموارد البشرية- استخدام بعض دراسات الحالة.

- الأسلوب القديم في تثبيت المقاييس السلبية في مقابل بالمؤشرات القيادية المتوقعة.

الوحدة الثانية:

تنسيق الموارد البشرية مع الأهداف المنظمة :

- الرؤى المنظمة- من خلال الموارد البشرية.
- المبادىء الحاكمة لعملية قياس الاداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- قياس الاداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة هو عملية وليس نتيجة
- ضرورة ارتباط مفهوم البطاقة بالرؤية والخطة الاستراتيجية
- البحث عن العلاقة بين عملية قياس معايير الاداء والثقافة المؤسسية
- الشركة المنافسة- ما بعد المعايير الدنيا.
- تعريف والاتفاق على أهداف الموارد البشرية التي تتماشى مع نظام بطاقة الأداء المتوازن.
- الموارد البشرية في الجدول الأعلى- التخطيط الإستراتيجي.
- تعريف وقياس رأس المال البشري.
- تغيير الإدارة والموارد البشرية.

الوحدة الثالثة:

الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية:

- القيادة ، التخطيط الاستراتيجي.
- تعريف مسارات العمل وربطها بالاحتياجات المنظمة.
- المعايير المتنوعة المستخدمة في قياس الاداء وعلاقتها بالبطاقة.
- رضى المستفيدين، ادارة الموارد المالية البشرية والمادية والتكنولوجية.
- خدمة المجتمع - رضى الموظفين وتحفيزهم.
- ادارة المعرفة - الشفافية.
- الثقافة المؤسسية - التعلم المستمر.
- التحسين المستمر.
- تبسيط الاجراءات وعملية اعادة تصميم العمليات الهندسة الادارية.
- أساليب المدح ومقاييس الأداء.
- إطارات التنافس وكيفية قياس تأثيرهم.
- إدارة الموارد البشرية من خلال المواقع والوظائف المختلفة.
- الحصول على البيانات الضرورية من الإدارة.

الوحدة الرابعة:

بناء وحدات قياس لمختلف اتجاهات الموارد البشرية:

- تصميم و استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- الخطوات الاثني عشر لتصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- مرتكزات قياس معايير الاداء التي تعكسها بطاقة الدرجات المتوازنة: الفاعلية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، والتميز.
- التوظيف- وحدات القياس الخاصة بقياس العمالة الفعالة.
- انتقال المهارات والتدريب.
- إدارة المعرفة.
- إرضاء الموظف والاحتفاظ به.
- قياس مستوى رضا الموظف- وحدات قياس الغياب والمرض.
- وحدات القياس القانونية والتعاقدية والإذعان.
- بناء/ عمل بطاقة تقييم أداء للموارد البشرية.
- تحديد والتعرف على المقاييس المناسبة لمنظمتك.
- فوائد قياس معايير الاداء باستخدام آلية بطاقة الدرجات المتوازنة.
- مقارنة الاداء الفعلي بالاهداف والعلامات المرجعية وتحديد مواطن القوة وجوانب التحسين والتطوير واتخاذ الاجراءات والقرارات اللازمة.
- الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمتعاملين.

- المساعدة في اعداد ومراجعة الموازنة بحيث تصبح موازنة اداء.
- تسهيل عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وبرامجها الفرعية.
- المساهمة في ترشيد النفقات و زيادة الايرادات.
- تطوير العمليات والخدمات وفق مبدأ التحسين المستمر.
- توعية العاملين بأهمية هذه الثقافة الجديدة.

الوحدة الخامسة:

قياس وتقييم الأداء من خلال تطبيق بطاقات الاداء المتوازن Balance Scorecard

- المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس ومعايير الأداء.
- العناصر الأساسية لقياس الأداء المتوازن ونموذجية عند كابلان ونورتون.
- خطة الأداء المتوازن الرؤية المالية - العملاء - الابتكار والتطوير - عمليات التشغيل
- ارتباط مفهوم عملية قياس الأداء المتوازن بالرؤية والخطة الاستراتيجية.
- إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بخطة الأداء المتوازن.
- تمارين وحالات عملية فى بطاقات الأداء المتوازن.