



المعايير المهنية المتقدمة في نظم تقويم الأداء وتطوير الموظفين

2024 - 5 ديسمبر
كوالالمبور (ماليزيا)



المعايير المهنية المتقدمة في نظم تقويم الأداء وتطوير الموظفين

رمز الدورة: H130 | تاريخ الإنعقاد: 1 - 5 ديسمبر 2024 | دولة الإنعقاد: كوالالمبور (ماليزيا) | التكلفة: 5300 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

بناءً على العلاقة الإيجابية بين أداء الموظف فردياً والأداء الكلي للمؤسسة، أصبحت الحاجة واضحة للمشرفين والمدراء بأهمية وضع **معايير الأداء** لضمان ملائمة صنولوج وفعالية تطوير المدى لابلأطلاعه للموظفين، فلإطلاعهم متعلقابالاطلاقنة الأعلى. اجتماعات تقييم الأداء الفعالة مؤكدة بذلك على أهمية توجيه الموظفين.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تفسير إدارة الأداء بما في ذلك التعريفات والأهداف والتطورات.
- إدارة دورة الأداء.
- تطوير معايير ملموسة وغير ملموسة للأداء.
- تحديد أهداف الأعمال بما في ذلك أهداف ومعايير SMART.
- تعريف التوجيه وفهم الخطوات الخمس لجلسات التوجيه المثلثي.
- القيام باجتماعات تقييم الأداء الفعالة.
- تحديد طرق مكافأة وتحفيز الموظفين والاعتراف بأدائهم.

الفئات المستهدفة:

- مدراء ورؤساء أقسام الموارد البشرية.
- قادة الفرق .
- المدراء وشركاء العمل .
- الموظفون المسؤولون عن أداء المؤسسة.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

إدارة الأداء - المقدمة والتعريف:

- تعريف إدارة الأداء.
- أثر الأداء الصعب على المؤسسة.
- أهداف إدارة الأداء.
- المصطلحات الرئيسية واستخداماتها.
- نظرة عامة على دورة الأداء السنوية.
- المسؤوليات في إدارة الأداء.
- نموذج الإدارة المشتركة.
- أخطاء في إدارة الأداء.

الوحدة الثانية:

وضع أهداف فعالة:



- من الرؤية والرسالة إلى الاستراتيجيات.
- معايير الأداء - ثلاث أنواع.
- تأثير عوامل النجاح الخامسة على الأداء.
- مجالات النتائج الرئيسية - التعريف والأمثلة.
- مؤشرات الأداء الرئيسية.
- التعريف والخصائص.
- وحدات القياس.
- الاختلاف بين الأهداف والغايات.
- تحويل الهدف إلى غايات بالطريقة الذكية SMART .
- قياس العوامل شبه الملموسة / الكفاءات.
- المؤشرات السلوكية.
- المستوى الاحترافي.
- أهمية قيم المؤسسة .

الوحدة الثالثة:

أهمية التوجيه

- تعريف التوجيه.
- مسؤوليات التوجيه.
- التركيز على التوجيه والهدف منه.
- مهارات التوجيه المهمة.
- عناصر جلسة التوجيه الجيدة.
- خمس خطوات توجيهية لتحقيق أفضل مستويات الأداء.
- تمرين لعب الأدوار: القيام بجلسة توجيه.

لوحدة الرابعة:

إجراء تقييمات فعالة للأداء

- التخطيط والتحضير لتقديرات الأداء.
- التحضيرات اللوجستية.
- بدء الاجتماع.
- مناقشة التقييم: نظرة متعمقة.
- الانتهاء من الاجتماع.
- أدوار المدراء والموظفين.
- الأخطاء الشائعة في التقييم.

الوحدة الخامسة:

المتابعة بعد اجتماع تقييم الأداء

- نسبة الوقت المخصص لإدارة الأداء.
- تقدير الأداء الجيد.
- الطرق المستخدمة لتقدير الموظفين.
- تقنيات تشخيص الأداء.
- فئات مشاكل الأداء والأسباب المحتملة.
- عوامل النظام مقابل العوامل الفردية.
- التخطيط لتحسين الأداء .