



تقييم الأداء وتحديد المسار الوظيفي



23 - 27 يونيو 2024

المنامة (البحرين)

Fraser Suites Seef Bahrain



تقييم الأداء وتحديد المسار الوظيفي

H144: تاريخ الالتعاقاد: 23 - 27 يونيو 2024 الدورة: 4475 المكانة (البحرين): Bahrain Seef Suites Fraser - التكالفة: بحريـن

مقدمة عن البرنامج التدريسي:

يعتبر الأداء البشري هو القوة المحركة لكافة الموارد المتاحة الموجودة داخل أي منظمة، فهو عنصر يصعب قياسه وتقديره نظراً للاختلاف الذي يتسم به هذا العنصر من فرد لآخر ومن وظيفة لأخر ومن منظمة لأخرى وأيضاً من وقت لآخر. فالتركيز على الأفراد العاملين داخل المنظمة وتطويرهم 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 معابر ومؤشرات الأداء البشري في منظمات الأعمال وتقديم أساليب تنمية وتطوير الأداء.

أهداف البرنامج التدريسي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- اكتساب القدرة على تطوير الموارد البشرية.
 - التعرف على أحد آليات وسائل عمل الموارد البشرية والتعرف على أفضل الممارسات في التدريب والموارد البشرية.
 - اكتساب المعلومات الأساسية حول إدارة التدريب.
 - تغيير إتجاهاتهم نحو عملية التدريب لإقناعهم بأهمية هذه الوظيفة وضرورة تنفيذ مراحلها المختلفة.
 - اكتساب بمهارات تقدير الأداء وإرتفاع مستوى جودة الأداء.
 - تصميم البرامج والمراكم التدريبية بشكل علمي سليم.

الفئات المستهدفة:

- المدراء ورؤساء الأقسام.
 - موظفي إدارة الموارد البشرية.
 - المهتمين بشئون التدريب والتوظيف.
 - كا، من يحد في، نفسه الحاجة لهذه الدورة وبغت تطهيره معها،اته وختمه.

محاور البرنامج التدريسي:

الوحدة الأولى:

أسس الرقابة وتقدير 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.

الوحدة الثالثة:

خطوات الإختيار والتعيين:

- التنمية بالإحتياجات من الموارد البشرية.

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

الوحدة الثالثة:

مؤشرات قياس وتقدير 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 وتقدير العنصر البشري.

الوحدة الرابعة:

مؤشرات قياس وتقدير الأداء التدريبي:

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

الوحدة الخامسة:

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.