

€ TRAINING

نظام ادارة الاداء الفعالة



نظام ادارة الاداء الفعالة

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يقدم هذا البرنامج التدريبي تفاصيل شاملة حول تقييم أداء الموارد البشرية وأهميته في الإدارة المؤسسية. كما ويركز أيضًا على استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية كأداة أساسية في تحليل الأداء وتطوير الأداء الفردي والمؤسسي.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- استيعاب أسس و مبادئ التقييم الفعال للموارد البشرية
- تطبيق المنهجيات و الأدوات والأساليب الحديثة في تقييم الموارد البشرية
- التخلص من التحيزات الإدراكية و النفسية المسببة لعدم كفاءة تقييم الموارد البشرية
- التخطيط و الإدارة السليمة لجلسات تقييم أداء الموارد البشرية
- اتخاذ قرارات فعالة من أجل تقويم أداء الموارد البشرية

الفئات المستهدفة:

- جميع المدراء المسئولون عن تقييم أداء أعضاء اداراتهم.
- مدراء و أخصائيو الموارد البشرية المسئولون عن إدارة عملية تقييم الأداء.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الاولى:

المدخل لتقييم أداء الموارد البشرية:

- ما هية و أهمية تقييم أداء الموارد البشرية.
- منظومة إدارة الأداء.
- إدارة الأداء المبنية على الأهداف.
- تقييم الأداء 360.
- المشاكل و التحيزات النفسية المرتبطة بتقييم الأداء.

الوحدة الثانية:

التقييم باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية:

- ما هي مؤشرات الأداء الرئيسية و أنواعها.
- مزايا استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية في التقييم.
- منهجية تحديد وصياغة و اختيار مؤشرات الاداء الرئيسية.
- خصائص مؤشرات تقييم الاداء الجيدة.
- محددات استخدام مؤشرات الاداء الرئيسية في تقييم أداء العاملين و سبل التغلب عليها.

الوحدة الثالثة:

تقييم الأداء المبني على الجدارات:

- ما هية و أهمية الجدارات.
- مكونات الجدارة و خصائصها.
- أنواع الجدارات.
- مراحل تقييم الأداء المبني على الجدارات.
- تحديد نموذج الجدارات.
- طرق اكتشاف و قياس الجدارات.

الوحدة الرابعة:

مقابلة تقييم الأداء:

- ما هية و أهمية مقابلة تقييم الأداء.
- محددات و مشاكل مقابلة تقييم الأداء.
- أساليب و خطوات اجراء مقابلة تقييم الأداء.
- منهجيات COIN و COILED لإدارة مقابلات تقييم الأداء.
- النصائح و الارشادات الأساسية لمقابلات تقييم الأداء الفعالة.

الوحدة الخامسة:

تقويم الأداء والتعامل مع فجوات الأداء:

- مصفوفة أدوات و أساليب سد فجوات الأداء.
- ربط فجوات الأداء بخطة التدريب.
- مصفوفة الكفاءة و الادراك.
- التحفيز من أجل سد فجوات الأداء.
- الشروط الثلاثة لنجاح التحفيز في سد فجوات الأداء.