



تقييم الأداء وتحديد المسؤوليات الوظيفية والتدريبية



## تقييم الأداء وتحديد المهارات الوظيفية والتدريبية

### المقدمة:

يعتبر الأداء البشري هو القوة المحركة لكافة الموارد المتاحة الموجودة داخل أي منظمة، فهو عنصر يصعب قياسه وتقييمه نظرا للاختلاف الذي يتسم به هذا العنصر من فرد لآخر ومن وظيفة لآخر ومن منظمة لآخر، فالتركيز على الأفراد العاملين داخل المنظمة وتطويرهم وتمييزهم وتوطينهم يؤدي إلى التحسين المستمر في الأداء والجودة، وبالتالي زيادة حصتها في السوق ودعم قدرتها التنافسية في الأسواق المحلية والدولية، ويعتبر هذا البرنامج محاولة للوقوف على معايير ومؤشرات قياس الأداء البشري في منظمات الأعمال وتقديم أساليب تنمية وتطوير الأداء.

### الفئات المستهدفة:

- المدراء ورؤساء الأقسام.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المهتمين بشؤون التدريب والتوظيف.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- اكتساب القدرة على تطوير الموارد البشرية.
- التعرف على أحدث الآليات وسائل عمل الموارد البشرية والتعرف على أفضل الممارسات في التدريب والموارد البشرية.
- إكساب بالمعلومات الأساسية حول إدارة التدريب.
- تغيير اتجاهاتهم نحو عملية التدريب لإقناعهم بأهمية هذه الوظيفة وضرورة تنفيذ مراحليها المختلفة.
- اكتساب مهارات تقييم الأداء و الارتقاء بمستوى جودة الأداء.
- تصميم البرامج والمراكز التدريبية بشكل علمي سليم.

### الكفاءات المستهدفة:

- أساسيات الرقابة وتقييم الأداء.
- مفاهيم الرقابة وأهميتها.
- خطوات الاختيار والتعيين.
- طرق التعامل مع الطلب والعرض من العمالة في حالات الفائض والعجز.
- مؤشرات قياس وتقييم الأداء البشري.
- المعايير الإدارية لقياس الأداء البشري.
- مؤشرات قياس وتقييم الأداء التدريبي.
- أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
- طرق تقييم العائد على الاستثمار في التدريب.
- عمليات تطوير الأداء.
- تحليل نتائج تقييم الأداء البشري والتدريبي للعاملين.
- تحديد مجالات تحسين وتطوير الأداء وفقا لشروط التميز المؤسسي والجودة.

## الوحدة الأولى، أساسيات الرقابة وتقييم الأداء:

- مفهوم الرقابة وأهميتها
- مناهج الرقابة على الجودة وأنواعها
- مراحل العملية الرقابية
- الطرق الحديثة لعلمية اختيار المعايير الرقابية
- الجوانب النفسية والسلوكية المرتبطة بالوظيفة الرقابية
- خصائص النظام الفعال للرقابة

## الوحدة الثانية، خطوات الاختيار والتعيين:

- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية
- طرق التعامل مع الطلب والعرض من العمالة في حالات الفائض والعجز
- النسس الموضوعية لتحديد أنواع الوظائف المطلوبة
- استخدام معايير المصادقية 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 وتقييم الأداء البشري:

- المعايير الشخصية لقياس الأداء البشري
- المعايير الإدارية لقياس الأداء البشري
- المعايير القيادية لقياس الأداء البشري في منظمات الأعمال
- معايير التمييز المؤسسي النوروي الواجب توافرها في الموارد البشرية عند التقييم
- معايير الجودة الشاملة في قياس وتقييم العنصر البشري

## الوحدة الرابعة، مؤشرات قياس وتقييم 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 النساليب 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 وفقا لشروط التمييز المؤسسي والجودة
- التوجهات الأساسية الحديثة لعلمية تطوير الأداء
- النساليب العلمية والعملية لتطبيق توجهات عمليات التطوير
- وضع إستراتيجية متكاملة لتطبيق عمليات تطوير الأداء
- طرق قياس العائد من تنمية وتطوير أداء العاملين