



الريادة في تقييم وقياس مستوى التوظيف واعباء العمل في
المنظمة ورفع مستوى الكفاءة المهنية



الريادة في تقييم وقياس مستوى التوظيف وأعباء العمل في المنظمة ورفع مستوى الكفاءة المهنية

المقدمة:

لقد داهمت البيانات المالية لعدة عقود الوسيلة الأساسية وإن لم تكون الوحيدة التي تقيس بها المنظمة مستوى أداءها مقارنة مع أهدافها، وبالتالي ما جاء به كابلان ونورتون في أوائل التسعينيات، بدأت المنظمات أن تدرك أن مقاييسًا أخرى غير البيانات المالية هامة في صحة ونجاح المنظمة وبالتالي ظهرت في الوجود بطاقة تقييم النداء C.S.B. وقد ظهرت من خلال هذا النسلوب بطاقة تقييم النداء، مقاييس غير المالية أساسية، وأهمها كونها تعتبر الموقف هو رأس المال البشري في المنظمة، تعتبر الادارة والتطلع في رأس المال البشري للمنظمة العامل الأساسي في العينات التجارية التنافسية، ولم نعد نرى الموارد البشرية "تكلفة ويتة" أو بيروقراطية ضرورية ولكن نراها الآن كعنصر أساسي استراتيجي وفعال في بناء منظمة رابحة، وبذلك فيجب أن تكون قابلة للقياس والدمج في النداء العام والبيئة الغذائية الاستراتيجية، وسيكون تركيز هذا البرنامج المكون من خمس أيام، على تعزيز المشاركين، بهما تكون خبراتهم، لأن يكونوا متألفين وشاعرين بالراحة في التعامل مع تصميم ود宿 نظام بطاقة تقييم النداء مع نظام الموارد البشرية، كما أن البرنامج سيطرق إلى وحدات القياس المترکزة على رأس المال البشري والموظفين ودورهم في دمج نظام بطاقة تقييم النداء في المنظمة.

الفئات المستهدفة:

- مسؤولي التدريب والموارد البشرية والتطوير الإداري في كافة الوزارات والمؤسسات والهيئات.
- المدربين وضباط التدريب والمنسقين.
- المدراء ورؤساء التقسام.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المهنـيين بشؤون التدريب والتـوظيف.
- موظفي الشؤون القانونية والتحقيقات.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركين قادرين على:

- فهم دور الموارد البشرية الإستراتيجي في النداء النظمي العام وميثولوجيه بطاقة تقييم النداء المتوازن.
- تحديد طبيعة وأهمية أنظمة قياس النداء على تطور المنظمات.
- القيام بتحديد غرض المنظمة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تحليل وتشخيص المتغيرات في القياس وأثر ذلك.
- التعرف على بطاقة قياس النداء المتوازن ومحاورها الأربع.
- اتقان استخدام بطاقة قياس النداء المتوازن للادارة أداء المؤسسة وتطويرها.
- تصميم وبناء بطاقة تقييم أداء متوازن خاصة بالموارد البشرية.
- الحصول على مجموعة كبيرة من وحدات القياس المبنية على الموارد البشرية لاستخدامها في منظمة العمل.
- التعريف بأهمية وضع معايير أداء كمية يمكن قياسها، ودور هذه المعايير في الربط بين رؤية المؤسسة ورسالتها وبين الواقع التطبيقي لهذه الرؤية والرسالة في مهمات وأنشطة المؤسسة التنفيذية والتشغيلية.
- تحديد بعض المصطلحات الفنية المتعلقة بموضوع بطاقة الدرجات المتوازنة.
- التعرف على عدد من معايير الأداء المختلفة الممكن استخدامها كمؤشرات نجاح المؤسسات والتي تتجاوز حدود المؤشرات المالية وإن كانت تتضمنها.
- استعراض الخطوات الناشئ المطلوبة لتصميم بطاقة الدرجات المتوازنة، والتعرف على كيفية استخدام تلك البطاقة كمدخل لقياس الأداء في الوحدات التنظيمية المختلفة داخل المؤسسة.
- ممارسة بعض التطبيقات العملية التي تساعده على تحديد ما تظهره نتائج قياس الأداء من فجوات بين الخطة والتطبيق، والتعرف على بعض الاليات لتحسين تلك الفجوات.
- المقارنة بين فوائد استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة والآليات أخرى تستند لغراض مشابهة.
- تبادل الخبرات مع مشاركيين آخرين بخصوص استخدام بطاقة النداء المتوازن الخاصة بالموارد البشرية والاستفادة من حلقات التطوير المقامة من خلال البرنامج.

الكفاءات المستهدفة:

- نظام بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- استخدام المنظور ووحدات القياس الغير مالية.
- الرؤى المنظمة- من خلال الموارد البشرية.
- المبادئ الحاكمة لعملية قياس الأداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية.
- تعريف مسارات العمل وربطها بالاحتياجات المنظمة.
- بناء وحدات قياس ل مختلف اتجاهات الموارد البشرية.
- تصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- قياس وتقييم الأداء من خلال تطبيق بطاقات الأداء المتوازن Scorecard Balance.
- المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس ومعايير الأداء.

محتوى الدورة 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 الأداء
- الرؤية، التخطيط الاستراتيجي، الغاية، الهدف
- المؤشرات، الحد القياسي، العلامة المرجعية الفعالية، الكفاءة، الانتاجية، الجودة، التميز
- المدخلات، العمليات، المخرجات، النتائج
- النظر إلى نقاط نجاح وفشل الموارد البشرية، استخدام بعض دراسات الحالات
- النسلوب القديم في تثبيت المقاييس السلبية في مقابل بالممؤشرات القيادية المتوقعة

الوحدة الثانية، تنسيق الموارد البشرية مع الأهداف المنظمة:

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

الوحدة الثالثة، الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية:

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

الوحدة الرابعة، بناء وحدات قياس لمختلف اتجاهات الموارد البشرية:

- تصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- الخطوات الالتي عشر لتصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- مرتكرات قياس معايير الأداء التي تعكسها بطاقة الدرجات المتوازنة: الفاعلية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، والتميز
- التوظيف، وحدات القياس الخاصة بقياس العوامل الفعالة
- انتقال المهارات والتدريب
- إدارة المعرفة
- إرضاء الموظف والاحتفاظ به
- قياس مستوى رضا الموظف، وحدات قياس الغياب والمرض
- وحدات القياس القانونية والتعاقدية والبداعان
- عمل بطاقة تقييم أداء للموارد البشرية
- تحديد والتعرف على المقاييس المناسبة لهنظمتك
- فوائد قياس معايير الأداء باستخدام آلية بطاقة الدرجات المتوازنة
- ومقارنة الأداء الفعلي بالأهداف والعلامات المرجعية وتحديد مواطن القوة وجوانب التحسين والتطوير واتخاذ الاجراءات والقرارات اللازمة
- الارتفاع بجودة الخدمات المقدمة للتعاونيين
- المساعدة في إعداد ومراجعة الموازنة بحيث تصبح موازنة أداء
- تسهيل عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وبرامجها الفرعية
- المساهمة في ترشيد النفقات وزيادة الإيرادات
- تطوير العمليات والخدمات وفق ويدا التحسين المستمر
- توعية العاملين بأهمية هذه الثقافة الجديدة
- تحقيق درجة أدق لقياس توزيع العامل مقارنة بأفضل التطبيقات القريبة أو المماثلة لنشاط المؤسسة أسلوب طرق التدريب
- أسلوب العصف الذهني والتفكير بشكل استراتيجي
- إعداد معايير ومؤشرات قياس أداء
- توضيح مدى تأثير الموارد البشرية النشطة

الوحدة الخامسة، قياس وتقييم الأداء من خلال تطبيق بطاقات الأداء المتوازن Scorecard Balance

- المؤشرات والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس ومعايير النداء
- العناصر الأساسية لقياس النداء المتوازن ونوعيتها عند كابيلان ونورتون
- خطة النداء المتوازن الرؤية المالية، العمليات، الابتكار والتطوير، عمليات التشغيل
- ارتباط وفهمه عملية قياس النداء المتوازن بالرؤية والخطة الاستراتيجية
- إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بخطة النداء المتوازن
- تمارين وحالات عملية في بطاقات النداء المتوازن