



الريادة في تقييم وقياس مستوى التوظيف وابعاء العمل في
المنظمة و رفع مستوى الكفاءة المهنية



الريادة في تقييم وقياس مستوى التوظيف وابعاء العمل في المنظمة و رفع مستوى الكفاءة المهنية

المقدمة:

لقد دامت البيانات الهائلة لعدة عقود الوسيلة الأساسية وإن لم تكن الوحيدة التي تقيس بها المنظمة مستوى أدائها مقارنة مع أهدافها. وبتابع ما جاء به كابلان ونورتون في أوائل التسعينيات، بدأت المنظمات أن تدرك أن مقياساً آخرى غير البيانات الهائلة هامة في صحة ونجاح المنظمة وبالتالي ظهرت في الوجود بطاقة تقييم الأداء C.S.B. وقد ظهرت من خلال هذا السلوك بطاقة تقييم الأداء، مقياس غير هائلة أساسية، وأهمها كونها تعتبر الموظف هو رأس المال البشري في المنظمة، تعتبر الإدارة والتوسع في رأس المال البشري للمنظمة العامل الأساسي في الهيئات التجارية التنافسية، ولم نعد نرى الموارد البشرية "تكلفة ميتة" أو بيروقراطية ضرورية ولكن نراها الآن كعنصر أساسي استراتيجي وفعال في بناء منظمة رابحة، وبذلك فيجب أن تكون قابلة للقياس والدمج في الأداء العام وآلية التغذية الراجعة، وسيكون تركيز هذا البرنامج المكون من خمس أيام، على تهيئة المشاركين، مهما تكن خبراتهم، لأن يكونوا متآلفين وشاعرين بالراحة في التعامل مع تصميم ودمج نظام بطاقة تقييم الأداء مع نظام الموارد البشرية، كما أن البرنامج سيتطرق إلى وحدات القياس المتركزة على رأس المال البشري والموظفين ودورهم في دمج نظام بطاقة تقييم الأداء في المنظمة.

الفئات المستهدفة:

- مسؤولي التدريب والموارد البشرية والتطوير الإداري في كافة الوزارات والمؤسسات والهيئات.
- المديريين وضباط التدريب والمنتسقين.
- المدراء ورؤساء الأقسام.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المهتمين بشؤون التدريب والتوظيف.
- موظفي الشؤون القانونية والتحقق.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم دور الموارد البشرية الإستراتيجي في الأداء النظري العام وهيئولوجيه بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- تحديد طبيعة وأهمية أنظمة قياس الأداء على تطور المنظمات.
- القيام بتحديد غرض المنظمة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تحليل وتشخيص المتغيرات في القياس وأثر ذلك.
- التعرف على بطاقة قياس الأداء المتوازن ومحاورها الأربعة.
- إتقان استخدام بطاقة قياس الأداء المتوازن لإدارة 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 الأعمال.
- التعرف 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 بهوضوع بطاقة الدرجات المتوازنة.
- التعرف على عدد من معايير الأداء المختلفة الههكن استخدامها كموشرات نجاح المؤسسات والتي تتجاوز حدود المؤشرات المالية وإن كانت تتضمنها.
- استعراض الخطوات الأثنى عشر 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 تساعد على تحديد ما تظهره نتائج قياس الأداء من فجوات بين الخطة والتطبيق، والتعرف على بعض آليات تجسير تلك الفجوات.
- المقارنة بين فوائد استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة واليات أخرى تستخدم لغراض مشابهة.
- تبادل الخبرات مع مشاركين آخرين بخصوص استخدام بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بالموارد البشرية والاستفادة من حلقات التطوير المقامة من خلال البرنامج.

الكفاءات المستهدفة:

- نظام بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- استخدام المنظور ووحدة القياس الغير هالية.
- الرؤى المنظمة - من خلال الموارد البشرية.
- المبادئ الحاكمة لعملية قياس الاداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية.
- تعريف مسارات العمل وربطها بالاحتياجات المنظمة.
- بناء وحدات قياس لاختلاف اتجاهات الموارد البشرية.
- تصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- قياس وتقييم الأداء من خلال تطبيق بطاقات الاداء 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 ووحدة القياس الغير هالية
- وضع الموارد البشرية في قلب بطاقة تقييم الأداء المتوازن
- بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس معايير الاداء
- الرؤية، التخطيط الاستراتيجي، الغاية، الهدف
- المؤشرات، الحد القياسي، العلامة المرجعية الفعالية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، التميز
- المدخلات، العمليات، المخرجات، النتائج
- النظر إلى نقاط نجاح وفشل الموارد البشرية، استخدام بعض دراسات الحالة
- الأسلوب القديم في تثبيت المقاييس السلبية في مقابل بالمؤشرات القيادية المتوقعة

الوحدة الثانية، تنسيق الموارد البشرية مع الأهداف المنظمة:

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

الوحدة الثالثة، الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية:

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

الوحدة الرابعة، بناء وحدات قياس لهختلف اتجاهات الموارد البشرية:

- تصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- الخطوات الاثني عشر لتصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- مرتكبات قياس معيار الاداء التي تعكسها بطاقة الدرجات المتوازنة: الفاعلية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، والتوفير
- التوظيف، وحدات القياس الخاصة بقياس العمالة الفعالة
- انتقال المهارات والتدريب
- إدارة المعرفة
- إرضاء الموظف والاحتفاظ به
- قياس مستوى رضا الموظف، وحدات قياس الغياب والمرض
- وحدات القياس القانونية والتعاقدية والإذعان
- عمل بطاقة تقييم أداء للموارد البشرية
- تحديد والتعرف على المقاييس المناسبة لمنظمتك
- فوائد قياس معايير الاداء باستخدام الية بطاقة الدرجات المتوازنة
- مقارنة الاداء الفعلي بالاهداف والعلامات المرجعية وتحديد مواطن القوة وجوانب التحسين والتطوير واتخاذ الاجراءات والقرارات اللازمة
- الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمتعاملين
- المساعدة في اعداد ومراجعة الموازنة بحيث تصبح موازنة اداء
- تسهيل عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وبرامجها الفرعية
- المساهمة في ترشيد النفقات وزيادة الايرادات
- تطوير العمليات والخدمات وفق مبدأ التحسين المستمر
- توعية العاملين بأهمية هذه الثقافة الجديدة
- تحقيق درجة أدق لقياس تميز العامل مقارنة بأفضل التطبيقات القريبة أو المماثلة لنشاط المؤسسة أساليب طرق التدريب
- أسلوب العصف الذهني والتفكير بشكل استراتيجي
- اعداد معايير ومؤشرات قياس اداء
- توضيح مدى تأثير الموارد البشرية النشطة

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

- المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس ومعايير الأداء
- العناصر النسائية لقياس الاداء المتوازن ونموذجية عند كابلان ونورتون
- خطة الاداء المتوازن الرؤية المالية، العملاء، الابتكار والتطوير، عمليات التشغيل
- ارتباط مفهوم عملية قياس الاداء المتوازن بالرؤية والخطة الاستراتيجية
- إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بخطة الاداء المتوازن
- تمارين وحالات عملية في بطاقات الاداء المتوازن