

تحليل الأداء الوظيفي

مقدمة:

تحليل وإدارة الأداء الوظيفي واحدة من أهم وظائف ادارة الموارد البشرية. واكتساب مهارات وخبرات عملية في تقييم الأداء ضرورة لنجاح الخطط الإدارية والتشغيلية بالشركة. لذلك صمم هذا البرنامج لإكساب المشاركين الخبرات والمهارات والتطبيقات العملية المستخدمة في تقييم أداء مرؤوسهم وتحليل أسباب انخفاض الأداء وكيفية الاستفادة من مستويات الأداء المتميزة..

الهدف من الدورة:

إسقاط الضوء على كيفية عمل مراجعات الأداء المنتظمة والتقييمات التفصيلية، على أساس الجدارة والتقدير، وتطوير الموظفين بما يتماشى مع احتياجات العمل، وكيفية التعامل مع الموظفين ذوي الأداء المتوسط والضعيف وتشرح للمدراء كيفية تقييم وتحليل الأداء لخلق خطة أداء ناجحة متوائمة مع أهداف المؤسسة مما يسهم في تنفيذ الإستراتيجية المؤسسية على كافة المستويات...

الأهداف التفصيلية:

- فهم مفهوم إدارة وتحليل وتقييم الأداء الوظيفي.
- تعلم تقنيات تحديد الأهداف ووضع المعايير. وطرق التقييم
- الإلمام بطرق وأساليب تقييم الأداء.
- الإلمام بالأدوات المستخدمة في تحليل وتقييم الأداء
- تطوير خطط التحسين الفردية.
- تطوير مهارات إدارة الأداء.
- التعامل مع التحديات الخاصة بإدارة الأداء.
- تعزيز ثقافة الأداء والتطوير المستدام.

أهداف البرنامج





مفاهيم وأساسيات تحليل وإدارة الأداء

- مفهوم الأداء
- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
- تقييم الأداء أم إدارة الأداء؟
- لماذا نقيم الأداء الوظيفي؟
- مخرجات الأداء المتميز
- آليات قياس الأداء المعتمدة عالمياً

أهداف عملية تقييم الأداء:

- أهداف إدارية
- أهداف التوجيه والإرشاد
- أهداف التطوير وتحسين العمليات

عوامل تقييم الأداء الوظيفي:

- عوامل تتعلق بالعمل (عوامل فنية)
- عوامل تتعلق بالسمات الشخصية (عوامل شخصية)
- مهارات اختيار عوامل التقييم

تحديد المقاييس المناسبة لقياس الأداء الوظيفي

- الطرق المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي
- كيف يختار المدير والمشرف طريقة التقييم المناسبة
- شروط نجاح طريقة تقييم الأداء الوظيفي
- المؤشرات المساعدة في عملية تقييم الأداء الوظيفي

حالات الأداء الوظيفي وسمات كل حالة:

- عدم القدرة على تحقيق المتطلبات
- القدرة على تحقيق المتطلبات مع عدم الرغبة
- تحقيق المتطلبات
- تجاوز المتطلبات

خطوات عملية تقييم الأداء الوظيفي

- دور المدير والمشرف في عملية تقييم الأداء الوظيفي
- أطراف أخرى ذات صلة بعملية تقييم الأداء الوظيفي

توقيت تقييم الأداء الوظيفي

الأدوات المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي

- النماذج والمستندات الورقية
- برامج الحاسب
- التغذية العكسية للموظفين

سرية وعلانية التقييم:

- السرية المطلقة
- العلانية المطلقة
- العلانية النسبية

مقابلات تقييم الأداء الوظيفي :

- أنواع مقابلات تقييم الأداء الوظيفي

- إرشادات لنجاح مقابلات تقييم الأداء الوظيفي

مشكلات وأخطاء المديرين والمشرفين في عملية تقييم الأداء الوظيفي

- مشكلات عامة
- مشكلات تنتج عن عوامل ومعايير التقييم
- مشكلات تنتج عن المقيمين
- علاج مشكلات تقييم الأداء الوظيفي

- مدراء الموارد البشرية

- شركاء أعمال الموارد البشرية

- مدراء أقسام إدارة الأداء

- جميع مدراء الأقسام

- قادة الفرق والمشرفون

- المشرفون المسؤولون عن استخدام وتطبيق تقنيات إدارة وتقييم الأداء

البرنامج موجه
إلى



- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- الأفلام والفيديو.
- دراسات حالة وورش العمل.

أساليب التدريب



العرض المالي



حسب ما هو موضح في العرض المالي المرفق

(2) يومان تدريبيان – 12 ساعة تدريبية



مقر جامعة المجمعة



يحدد من قبل الجامعة



تقديم المدرب /



KSA



UAE



#HDTC

www.hdtk-ksa.com

info@hdtk-ksa.com

www.hdtk.ae

info@hdtk.ae

+966 9200 15661

+966 55 744 4070

+971 4 220 8780

+971 52 9376837

