



تقييم أداء الموارد البشرية

كوالا لاهبور -

19-10-2026

تقييم أداء الموارد البشرية

رمز الدورة : HR33 : تاريخ الإنعقاد : 19-10-2026 دولة الإنعقاد : كوالا لامبور - رسوم الإشتراك : 5000 £

المقدمة

تعتبر عملية تقييم الأداء من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات وعلى جميع مستويات المنظمة بدءاً من الإدارة العليا وانتهاءً بالعمال في أقل المراكز الوظيفية وفي خطوط الإنتاج الدنيا وهي أحد أدوات الرقابة الإدارية الفاعلة والتي على أساسها يتم تمهقارنة الأداء الفعلي بها هو مسدق، فهي وسيلة تدفع

الإدارات للعمل بحيوية ونشاط نتيجة مراقبة أداء العاملين بشكل مستمر من قبل رؤسائهم، وتدفع المرووسين للعمل بنشاط وكفاءة ليظهروا بمظهر العاملين المنتجين أمار رؤسائهم، وليحققوا مستويات أعلى في التقييم لينالوا الحوافز والعلاوات المقررة لذلك، ولكي تحقق العملية الأهداف المرجوة منها يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من النتائج النهائية لعملية التقييم.

ويعرف تقييم الأداء بأنه عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسمائهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء عملهم.

خلال هذه الدورة التدريبية الهامة في تقييم أداء الموارد البشرية، سوف يستطيع كافة المدراء بمختلف مستوياتهم التنظيمية من التطبيق الاحترافي للنظم و الندوات و المنهجيات العلمية و العملية الضرورية للإدارة و تقييم أداء الموارد البشرية.

تهنك هذه الدورة التدريبية إكتساب الاتي:

- رفع مستوى الأداء من خلال رفع كفاءة الموظفين.
- معرفة معوقات العمل.
- رفع الكفاءة الانتاجية.
- تحديد اوجه القصور في أداء الافراد والتعرف على جوانب الضعف في الاداء.
- الكشف عن الافراد الصالحين لشغل الوظائف القيادية.

اهداف الدورة لتقييم أداء الموارد البشرية

بعد الانتهاء من هذه الدورة حول تقييم أداء الموارد البشرية، سيتمكن المشاركون من:

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

منهجية دورة تقييم أداء الموارد البشرية

يعتمد البرنامج في المقام الأول على الأساليب التشاركية ، وذلك باستخدام المناقشات المنظمة ، ومجموعات العمل ، وجلسات العصف الذهني ، ودراسات الحالة ، ولعب الأدوار ، واللعب التدريبية المناسبة لنزع فتيل التوتر وتشجيع المتدربين على ذلك ، فهو ينشطك لتحقيق أهداف برنامجك.

بؤن مآهوءاء العهل بالدعر الا زم للمساهمة بشكل شأصئ وهباشر فئ تطوئر مسؤوءاء الإءارة والقاءة.

أأأئر ءورة أأقفئر أءاء الموءارء البشرفة

سفساء الموءففون الءفن فآضرون هءم ءورة الأرفبفة مؤسسأك على أأقفق الفواء الألفة:

- ففاءة أئر و فعالفة منظومة الأرفبب بسبب ارأاباطها المباشر بئأأف أأقفئر أءاء العاهلفن
- وضع الشأص المناسب فف المكان المناسب و بها سبكون لم الأئر الأكر فف فعالفة و كفاءة المؤسسة
- ففاءة الإئأأفة و انأفاض نسبة الشكاوى بسبب العلاج المبكر لفأواء الأءاء، الئف سففم اكأشافها فف عهلفة الأأقفئر
- ففاءة رضا العاهلفن و رفع مسؤوء فافعففهم بسبب اقأأاعهم بفاعلفة و كفاءة و عءالة عهلفة الأأقفئر

الأأأئر الشأصئ لءورة أأقفئر أءاء الموءارء البشرفة

أضور الموءفففن لهءم ءورة الأرفبفة سوف فساعءهم على أأقفق المزافا الألفة:

- أأفففص أعباء و ضفوط العهل الناتآة عن عهلفة أأقفئر و أأقفئر أءاء العاهلفن
- أوففء العلاقة بففهم و بففن مروؤسفهم بسبب الاعأهاد على أنظمة عادلة و شفافة فف أأقفئر أءاء العاهلفن
- الإسراع فف الأأقم و الأرففة عبر المسار الوأففف بسبب ففاءة انأأفففهم و أأفففص معدلاأ المأاكل و الشكاوى فف إءارأهم، الرأآع كأئر مباشر لفاعلفة عهلفة الأأقفئر
- ففاءة أأأففهم الففاءف بسبب اأأرافهم فف أأففء فأواء أءاء مروؤسفهم أئر معالآتها ومن أئر أأقفئر مسارهم الوأففف

الفئاء المسأهءفة

هءم ءورة الأرفبفة مناسبة لهأوءة واسعة من المهفففن ولكن سوف أففء كأفراً:

- مهءاء و أأصائفن الموءارء البشرفة المسؤولون عن إءارة عهلفة أأقفئر الأءاء
- أففق المهءاء المسؤولون عن أأقفئر أءاء أعضاء إءارأهم

مأاور ءورة

الفوم الأول

- إءارة الأءاء المهففة على الأهداف
- المأاكل و الأأفأاء النفسفة المرتبطة بأأقفئر الأءاء
- ما هفة و أهففة أأقفئر أءاء الموءارء البشرفة
- أأقفئر الأءاء 360

- منظومة إدارة النداء

اليوم الثاني

- مراحل تقييم النداء المبني على الجدارات
- طرق اكتشاف و قياس الجدارات
- ما هي و أهمية الجدارات
- أنواع الجدارات
- تحديد نموذج الجدارات
- مكونات الجدارة و خصائصها

اليوم الثالث

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

اليوم الرابع

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

اليوم الخامس

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