



## تقييم أداء الموارد البشرية

اسطنبول (تركيا) -

13-09-2026

## تقييم أداء الموارد البشرية

رمز الدورة : HR33 : تاريخ الإنعقاد : 13-09-2026 : دولة الإنعقاد : اسطنبول (تركيا) - 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 بالعاملين 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 ومدي إسمائهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل ومدي التقدم الذي يحرزوناه 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 النساليب التشاركية ، وذلك باستخدام المناقشات المنظمة ، ومجموعات العمل ، وجلسات العصف الذهني ، ودراسات الحالة ، ولعب الأدوار ، واللألعاب التدريبية المناسبة لنزع فتيل التوتر وتشجيع المتدربين على ذلك ، فهو ينشطك لتحقيق أهداف برنامجك.

# بؤن مآهوءاء العهل بأءعر الا زم للمساهمة بشكل شأصئ وهبأشر فئ تطؤئر مسؤوءاء الإءارة والقاءة.

## أأأئر ءورة أأقئر أءاء الموءارء البشرة

سئساعء الموءطفون الءفن فآضرون هءم ءورة الأربوبة مؤسسأك على أأققق الفواء الأالفة:

- زفاءة أئر و فعالة مؤظومة الأربوب بسبب ارأاباطها المباشر بأناآ أأقئر أءاء العاهلئن
- وءع الشأص المناسب فئ المكان المناسب و بها سئكون لم الأئر الأكر فئ فعالة و كفاءة المؤسسة
- زفاءة الإناآبة و انأاض نسبة الشكاوى بسبب العلاء المبكر لفآواء الأءاء، الئ سئأم اكأشافها فئ عهبة الأأقئر
- زفاءة رضا العاهلئن و رفع مسؤوء ءافعئهم بسبب اقأناعهم بفاعة و كفاءة و عءالة عهبة الأأقئر

## الأأأئر الشأصئ لءورة أأقئر أءاء الموءارء البشرة

أضور الموءطفئن لهءم ءورة الأربوبة سوف سساعءهم على أأققق المزايا الأالفة:

- أأففئض أعباء و ضفوط العهل الأناآة عن عهبة أأقئر و أأقئر أءاء العاهلئن
- أأطباء العلاءة بئئهم و بئئ مروضئهم بسبب الاعأهاد على أنظمة عاءلة و شفافة فئ أأقئر أءاء العاهلئن
- الإسراع فئ الأأقم و الأرقبة عبر المسار الوظففئ بسبب زفاءة انأاآئئهم و أأففئض معدلاأ المأاكل و الشكاوى فئ إءارأهم، الرأآع كأئر مباشر لفاعة عهبة الأأقئر
- زفاءة أأأئرهم القفاءئ بسبب اأأرافهم فئ أأءاء فآواء أءاء مروضئهم أئر معالآئها ومن أئر أأقئر مسارهم الوظففئ

## الفئات المسأهءفة

هءم ءورة الأربوبة مناسبة لمآموعة واسعة من المهئئئن ولكن سوف أففء كأئراً:

- مءراء و أأصائئئ الموءارء البشرة المسؤولون عن إءارة عهبة أأقئر الأءاء
- آمئع المءراء المسؤولون عن أأقئر أءاء أعضاء إءارأهم

## مآاور ءورة

### الئوم الأول

- إءارة الأءاء المهئئة على الأهءاف
- المأاكل و الأأزاء الأفسئة المرتبطة بأأقئر الأءاء
- ما هئة و أهمة أأقئر أءاء الموءارء البشرة
- أأقئر 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