



تقييم أداء الموارد البشرية

برشلونة (اسبانيا) -

21-09-2026

تقييم أداء الموارد البشرية

رمز الدورة : HR33 : تاريخ الإنعقاد : 21-09-2026 : دورة الإنعقاد : برشلونة (إسبانيا) - 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 المرؤوسين 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 الآتي:

- 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 الأداء.
- 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 ، 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 والقئاءة.

أأأئر ءورة أأقئر أءاء الموءارء البشرئة

سئساعء الموءطفون الأئن فآضرون هءم ءورة الأءربئة مؤسسأك على أأققق الفواءئ الأالئة:

- زئاءة أئر و فعالة مؤظومة الأءرب بسبب ارأباطها المباشر بأناآ أأقئر أءاء العاهلئن
- وضع الشأص المناسب فئ المكان المناسب و بها سئكون لم الأئر الأكر فئ فعالة و كفاءة المؤسسة
- زئاءة الإأناآئة و انأاض نسبة الشكاوى بسبب العلاج المبكر لفآوءاء الأءاء، الأئ سئأم اكأشافها فئ عهلة الأأقئر
- زئاءة رضا العاهلئن و رفع مسؤوء ءافعئهم بسبب اقأناعهم بفاعالة و كفاءة و عءالة عهلة الأأقئر

الأأأئر الشأصئ لءورة أأقئر أءاء الموءارء البشرئة

آضور الموءطفئن لهءم ءورة الأءربئة سوف سئساعءهم على أأققق المزايا الأالئة:

- أأففئض أعباء و ضفوط العهل الأناآة عن عهلة أأقئر و أأقئر أءاء العاهلئن
- أأطئء العلاقة بئئهم و بئئن مروضئهم بسبب الاعأهاد على أنظمة عاءلة و شفافة فئ أأقئر أءاء العاهلئن
- الإسراع فئ الأأقم و الأرقئة عبر المسار الوظئفئ بسبب زئاءة إأناآئئهم و أأففئض معدلاأ المأاكل و الشكاوى فئ إءارأهم، الرأآع كأئر مباشر لفاعالة عهلة الأأقئر
- زئاءة أأأئرهم القئاءئ بسبب اأأرافهم فئ أأءئء فآوءاء أءاء مروضئهم أئر معالآئها ومن أئر أأطوئر مسارهم الوظئفئ

الفئات المسأهءفة

هءم ءورة الأءربئة مناسبة لهآوءة واسعة من المهئئئن ولكن سوف أففئء كأئراً:

- مءراء و أأصائئئن الموءارء البشرئة المسؤولون عن إءارة عهلة أأقئر الأءاء
- آمئع المءراء المسؤولون عن أأقئر أءاء أعضاء إءارأهم

مآاور ءورة

الئوم الأول

- إءارة الأءاء المهئئة على الأهءاف
- المأاكل و الأأئزأاء النفسة المرتبطة بأأقئر الأءاء
- ما هئة و أهمة أأقئر أءاء الموءارء البشرئة
- 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