



London Elite Centre



المعايير المهنية المتقدمة فى نظم تقويم الأداء و تطوير الموظفين

<https://londonelitecentre.com>



## المعايير المهنية المتقدمة في نظم تقويم الأداء و تطوير الموظفين

### وصف المقرر

تتناول هذه الدورة مواضيع متعمقة حول وضع التدابير المناسبة لإدارة الموظفين، بالإضافة إلى تسليط الضوء على اجتهادات تقييم الأداء الفعالة مؤكدة بذلك على أهمية توجيه الموظفين.

#### أهداف الدورة التدريبية:

في نهاية الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- تفسير إدارة الأداء بما في ذلك التعريفات والنهجات والتطورات.
- إدارة دورة الأداء.
- تطوير معايير ملموسة وغير ملموسة للأداء.
- تحديد أهداف النعمال بما في ذلك أهداف ومعايير SMART.
- تعريف التوجيه وفهم الخطوات الخمس لجلسات التوجيه الهتلى.
- القيام باجتهادات تقييم الأداء الفعالة.
- تحديد طرق مكافأة وتحفيز الموظفين والاعتراف بأدائهم.

#### الفئات المستهدفة:

- مدراء ورؤساء أقسام الموارد البشرية.
- قادة الفرق .
- المدراء وشركاء العمل .
- الموظفون المسؤولون عن أداء المؤسسة.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

#### الوحدة الأولى

إدارة الأداء □ المقدمة والتعاريف



- تعريف إدارة الأداء.
- أثر الأداء الضعيف على المؤسسة.
- أهداف إدارة الأداء.
- المصطلحات الرئيسية واستخداماتها.
- نظرة عامة على دورة الأداء السنوية.
- المسؤوليات في إدارة الأداء.
- نهوض الإدارة المشترك.
- أخطاء في إدارة الأداء.

## الوحدة الثانية وضع أهداف فعالة

- من الرؤية والرسالة إلى الاستراتيجيات.
- معايير الأداء - ثلاث أنواع.
- تأثير عوامل النجاح الحاسمة على الأداء.
- مجالات النتائج الرئيسية - التعريف والنهضة.
- مؤشرات الأداء الرئيسية.
  - التعريف والخصائص.
  - وحدات القياس.
- الاختلاف بين الأهداف والغايات.
- تحويل الأهداف إلى غايات بالطريقة الذكية SMART.
- قياس العوامل شبه الملموسة / الكفاءات.
  - المؤشرات السلوكية.
  - المستوى الاحترافي.
- أهمية قيم المؤسسة.

## الوحدة الثالثة أهمية التوجيه

- تعريف التوجيه.
- مسؤوليات التوجيه.
- التركيز على التوجيه والهدف منه.
- مهارات التوجيه المهمة.
- عناصر جلسة التوجيه الجيدة.
- خمس خطوات توجيهية لتحقيق أفضل مستويات الأداء.
- تزيين لعب الدوران: القيام بجلسة توجيه.

## الوحدة الرابعة إجراء تقييمات فعالة للأداء

- التخطيط والتحضير لتقييمات الأداء.
- التحضيرات اللوجستية.
  - بدء الاجتهاد.
  - مناقشة التقييم: نظرة متعمقة.
  - الانتهاء من الاجتهاد.
- أدوار المديراء والموظفين.
- التقييم في الشانعة الأخطاء.

## الوحدة الخامسة المتابعة بعد اجتهاد تقييم الأداء



- نسبة الوقت المخصص لإدارة الأداء.
- تقدير الأداء الجيد.
- الطرق المستخدمة لتقدير الموظفين.
- تقنيات تشخيص الأداء.
- فئات مشاكل الأداء والأنسب الاحتواء.
- عوامل النظام مقابل العوامل الفردية.
- التخطيط لتحسين الأداء.&nbsp;.