



London Elite Centre



تقيير وقياس مستوى التوظيف والكفاءة المهنية وابعاء العمل

<https://londonelitecentre.com>



تقييم وقياس مستوى التوظيف والكفاءة المهنية وابعاء العمل

وصف المقرر

تعتبر الإدارة والتوسع في رأس مال البشري للمنظمة العامل الأساسي في الهيئات التجارية التنافسية. ولم نعد نرى الموارد البشرية "تكلفة هبة" أو بيروقراطية ضرورية ولكن نراها الآن كعنصر أساسي استراتيجي وفعال في بناء منظمة رابحة. وبذلك فيجب أن تكون قابلة للقياس والدمج في الأداء العام وألية التغذية الراجعة.

وسيكون تركيز هذا البرنامج المكون من خمس أيام- على تهيئة المشاركين- مهما تكن خبراتهم- لأن يكونوا متألفين وشاعرين بالراحة في التعامل مع تصميم ودمج نظام بطاقة تقييم الأداء مع نظام الموارد البشرية. كما أن البرنامج سينتقل إلى وحدات القياس المتركزة على رأس المال البشري والموظفين ودورهم في دمج نظام بطاقة تقييم الأداء في المنظمة.

أهداف الدورة الحرة التدريبية:

في نهاية الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- معرفة دور الموارد البشرية الإستراتيجي في الأداء المنظمي العام وميثودولوجية بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- تحديد طبيعة وأهمية أنظمة قياس الأداء على تطور المنظمات.
- القياس بتحديد غرض المنظمة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تحليل وتشخيص التغيرات في القياس وأثر ذلك.
- تعريف المشاركين ببساطة قياس الأداء المتوازن ومحاورها الأربعة.
- تدريب المشاركين على استخدام بطاقة قياس الأداء المتوازن لإدارة أداء المؤسسة وتطويرها.
- كيفية ملائمة وحدات قياس الموارد البشرية من خلال بطاقة تقييم الأداء المتوازن بشكل عام (الخبرة الهائلة والمهاسبية غير مطلوبة/ ضرورية)
- تصميم وبناء بطاقة تقييم أداء متوازن خاصة بالموارد البشرية.
- الحصول على مجموعة كبيرة من وحدات القياس الهيئية على الموارد البشرية لاستخدامها في منظمة الأعمال.
- التعرف بأهمية وضع معايير أداء كمية يمكن قياسها ، ودور هذه المعايير في الربط بين رؤية المؤسسة ورسالتها وبين الواقع التطبيقي لهذه الرؤية والرسالة في مهمات وأنشطة المؤسسة التنفيذية والتشغيلية
- تحديد بعض المصطلحات الفنية المتعلقة بموضوع بطاقة الدرجات المتوازنة
- التعرف على عدد من معايير الأداء المختلفة الممكن استخدامها كموشرات نجاح المؤسسات والتي تتجاوز حدود المؤشرات الهائلة وان كانت تتضمنها
- استعراض الخطوات الأثني عشر المطلوبة لتصميم بطاقة الدرجات المتوازنة، والتعرف على كيفية استخدام تلك البطاقة كمدخل لقياس الأداء في الوحدات التنظيمية المختلفة داخل المؤسسة.
- ممارسة بعض التطبيقات العملية التي تساعد على تحديد ما تظهره نتائج قياس الأداء من فجوات بين الخطة والتطبيق ، والتعرف على بعض



البيات تجسير تلك الفجوات.

□ المقارنة بين فوائد استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة وآليات أخرى تستخدم لأغراض مشابهة .

□ تبادل الخبرات مع مشاركين آخرين بخصوص استخدام بطاقة النداء المتوازن الخاصة بالموارد البشرية والاستفادة من حلقات التطوير المقاهمة من خلال البرنامج.

الفئات المستهدفة:

□ الهدراء ورؤساء الأقسام.

□ موظفي إدارة الموارد البشرية.

□ المهتمين بشئون التدريب والتوظيف.

□ كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الوحدة الأولى

نظام بطاقة تقييم الأداء المتوازن

- نظام بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- استخدام المنظور ووحدات القياس الغير هالية.
- وضع الموارد البشرية في قلب بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس معايير الاداء
- الرؤية، التخطيط الاستراتيجي، الغاية، الهدف
- المؤشرات، الحد القياسي، العلامة المرجعية الفعالية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، التميز
- الهدخلات، العمليات، المخرجات، النتائج
- النظر إلى نقاط نجاح وفشل الموارد البشرية- استخدام بعض دراسات الحالة.
- الأسلوب القديم في تثبيت المقاييس السلبية في مقابل بالمؤشرات القيادية المتوقعة.

الوحدة الثاني

تنسيق الموارد البشرية مع الأهداف المنظمة

- الرؤى المنظمة- من خلال الموارد البشرية.
- الهياكل الحاكمة لعملية قياس الاداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- قياس الاداء باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة هو عملية وليس نتيجة
- ضرورة ارتباط مفهوم البطاقة بالرؤية والخطة الاستراتيجية
- البحث عن العلاقة بين عملية قياس معايير الاداء والثقافة المؤسسية
- الشركة المنافسة- ما بعد المعايير الدنيا.
- تعريف والاتفاق على أهداف الموارد البشرية التي تتماشى مع نظام بطاقة النداء المتوازن.
- الموارد البشرية في الجدول الأعلى- التخطيط الاستراتيجي.
- تعريف وقياس رأس المال البشري.
- تغيير الإدارة والموارد البشرية.

الوحدة الثالثة

الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية

- القيادة ، التخطيط الاستراتيجي.
- تعريف مسارات العمل وربطها بالاحتياجات المنظمة.



- المعايير المتنوعة المستخدمة في قياس الأداء وعلاقتها بالبطاقة.
- رضى المستفيدين، ادارة الموارد الهالية البشرية والهادية والتكنولوجية.
- خدمة المجتمع - رضى الموظفين وتحفيزهم.
- ادارة المعرفة - الشفافية.
- الثقافة المؤسسية - التعلم المستمر.
- التحسين المستمر.
- تبسيط الاجراءات وعملية اعادة تصميم العمليات (الهندسة الادارية).
- أساليب الهدج ومقاييس الأداء.
- إطارات التنافس وكيفية قياس تأثيرهم.
- ادارة الموارد البشرية من خلال المواقع والوظائف المختلفة.
- الحصول على البيانات الضرورية من الإدارة.

الوحدة الرابعة

بناء وحدات قياس لمختلف اتجاهات الموارد البشرية

- تصميم و استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- الخطوات الاثني عشر لتصميم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة.
- مرتكزات قياس معايير الاداء التي تعكسها بطاقة الدرجات المتوازنة: الفاعلية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، والتميز.
- التوظيف- وحدات القياس الخاصة بقياس العوالة الفعالة.
- انتقال المهارات والتدريب.
- إدارة المعرفة.
- إرضاء الموظف والاحتفاظ به.
- قياس مستوى رضا الموظف- وحدات قياس الغياب والمرض.
- وحدات القياس القانونية والتعاقدية والإذعان.
- بناء/ عمل بطاقة تقييم أداء للموارد البشرية.
- تحديد والتعرف على المقاييس المناسبة لمنظمتك.
- فوائد قياس معايير الاداء باستخدام آلية بطاقة الدرجات المتوازنة.
- مقارنة الاداء الفعلي بالاهداف والعلامات المرجعية وتحديد مواطن القوة وجوانب التحسين والتطوير واتخاذ الاجراءات والقرارات اللازمة.
- الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمتعاملين.
- المساعدة في اعداد ومراجعة الموازنة بحيث تصبح موازنة اداء.
- تسهيل عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وبرامجها الفرعية.
- المساهمة في ترشيد النفقات و زيادة الايرادات.
- تطوير العمليات والخدمات وفق مبدأ التحسين المستمر.
- توعية العاملين بأهمية هذه الثقافة الجديدة.
- تحقيق درجة أدق لقياس تميز العامل مقارنة بأفضل التطبيقات القريبة أو المهائلة لنشاط المؤسسة أساليب طرق التدريب.
- أسلوب العصف الذهني والتفكير بشكل استراتيجي.
- اعداد معايير ومؤشرات قياس اداء.
- توضيح مدى تأثير الموارد البشرية النشطة.

الوحدة الخامسة

قياس وتقييم الأداء من خلال تطبيق بطاقات الاداء المتوازن Scorecard Balance

- المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس ومعايير الأداء.
- العناصر الأساسية لقياس الأداء المتوازن ونموذجية عند كابلان ونورتون.
- خطة الأداء المتوازن (الرؤية الهالية - العملاء - الابتكار والتطوير - عمليات التشغيل)
- ارتباط مفهوم عملية قياس الأداء المتوازن بالرؤية والخطة الاستراتيجية.
- ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بخطة الأداء المتوازن.



- تمارين وحالات عملية في بطاقات الأداء المتوازن.