

إدارة الأداء تحديد الأهداف وإجراء التقييم

لمحة عامة

- نظراً لوجود علاقة إيجابية بين أداء الموظف فردياً والأداء الكلي للمؤسسة، أصبحت الحاجة واضحة للمشرفين والمدراء بأهمية وضع الأهداف والقيام بالتقييمات بشكل صحيح، ويعتبر دور المدراء المباشرين أساسياً في أي نظام متعلق بإدارة الأداء.
- تتناول هذه الدورة مواضيع متعمقة حول وضع التدابير المناسبة لإدارة الموظفين، بالإضافة إلى تسليط الضوء على اجتماعات تقييم الأداء الفعالة مؤكدة بذلك على أهمية توجيه الموظفين.

المنهجية

- تستخدم هذه الدورة مزيجاً من النظرية والتطبيق العملي لتقديم المحتوى ، ومن المتوقع أن يقوم المشاركون بتمارين لعب الأدوار بما في ذلك القيام باجتماعات تقييم الأداء وجلسات التوجيه.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تفسير إدارة الأداء بما في ذلك التعريفات والأهداف والتطورات
- فهم مراحل دورة إدارة الأداء وكيفية إدارتها
- تطوير معايير ملموسة وغير ملموسة للأداء
- تحديد أهداف الأعمال – بما في ذلك أهداف ومعايير SMART
- تعريف التوجيه وفهم الخطوات الخمس لجلسات التوجيه المثلى

الفئات المستهدفة

- قادة الفرق والمدراء وشركاء العمل والموظفون المسؤولون عن أداء المؤسسة.

محاوور الءورة

- اءءاء القرار والشروع فف العمل
- الءقءفم والءواصل
- الءفكفر الءءلفف
- ءطبفق الءبراء واسءءءام الءءنولوجفا
- اءباع الءعلفماء والإءراءاء
- الءءطفط والءنظفم
- ءءقفق الأهداف والءفافاء

إءارة الأداء – المءءمة والءعارفف

- ءعرفف إءارة الأداء
- أءر الأداء الضعفف على المؤسسه
- أهداف إءارة الأداء
- المصءلءاء الرئفسفه واسءءءاماءها
- نظرة عامه على ءورة الأداء السنوفه
- المسؤولفاء فف إءارة الأداء
- نموءء الإءارة المشءرك
- أءءاء فف إءارة الأداء



وضع أهداف فعالة

- من الرؤفه والرسالة إلى الاسءراءففاء
- معاففر الأداء – ءلاء أنوءاع
- ءأءفر عوامل النءاءء الءاسمه على الأداء
- مءالاء النءاءء الرئفسفه – الءعرفف والأمءله
- مؤشراء الأداء الرئفسفه
- الءعرفف والءصاءص
- وءءاء القففاء
- الاءءلاف بفن الأهداف والءفافاء
- ءءوفل الءءاء إلى غافاء بالءرفقه الءءفه
- قففاء العوامل شبه الملموسة / الكفاءاء
- المؤشراء السلوكفه
- المسءوف الاءءراءف
- أهمفه قفم المؤسسه

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
- تمرين لعب الأدوار: القيام بجلسة توجيه

إجراء تقييمات فعالة للأداء

- التخطيط والتحضير لتقييمات الأداء
- التحضيرات اللوجستية
- بدء الاجتماع
- مناقشة التقييم: نظرة متعمقة
- الانتهاء من الاجتماع
- أدوار المدراء والموظفين
- الأخطاء الشائعة في التقييم

المتابعة بعد اجتماع تقييم الأداء

- نسبة الوقت المخصص لإدارة الأداء
- تقدير الأداء الجيد
- الطرق المستخدمة لتقدير الموظفين
- تقنيات تشخيص الأداء
- فئات مشاكل الأداء والأسباب المحتملة
- عوامل النظام مقابل العوامل الفردية
- التخطيط لتحسين الأداء

