

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

- اءاذا القرار والشروع فف العمل
- الءقءفم والءواصل
- الءفكفر الءءلفف
- ءطبفب الءبراء واسءءءام الءءنوءلوءفا
- اءباع الءعلفماء والإءراءاء
- الءءطفب والءنظفم
- ءءقفب الأءءاف والءفافاء

إءارة الأءاء – الفمءءمة والءعارفف

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

وضع أءءاف فعالة

- من الرؤفه والرسالة إلى الاسءراءففاء
- معاففر الأءاء – ءلاء أنوءاع
- ءأءفر عوامل النءاء الءاسمه على الأءاء
- مءالاء النءاء الرئفسفه – الءعرفف والأمءلة
- مؤشرات الأءاء الرئفسفه
- الءعرفف والءصاءص
- وءءاء القففاء
- الاءءلاف بفن الأءءاف والءفافاء
- ءءوفل الءءاف إلى غافاء بالءرفقه الءءفه
- قففاء العوامل شبه الملموسة / الكفاءاء
- المؤشرات السلوكفه
- المسءوى الاءءرافف
- أءمفه 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