



Euro University

مؤتمر:

إعادة هندسة الشركات

من خلال إعداد الوصف الوظيفي

وبناء الهيكل التنظيمي وتدريب الكادر

الوظيفي للربط بين الوصف الوظيفي والوظائف.



Telephone: 00905551620164

Dr. Tulip: 00905452606013



www.euro-university.com



info@euro-university.com

• تقويم الأداء الوظيفي هو عملية إدارية تتم بغرض القياس

للتأكد من أن الأداء الفعلي للعمل يوافق معايير الأداء المحددة.

ويعتبر التقييم متطلب حتمي لكي تحقق المنظمة أهدافها بناءً على المعايير الموضوعية.

• إن تقييم أداء الموظفين هو عبارة عن مراجعة لما أنجزوه بالاعتماد على وصفهم الوظيفي ومعايير

عملهم، كما يوفر تقييم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجونها للقيام بمهامهم على أكمل وجه.

• إن التقييم قد يستخدم لتنمية الفرد من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية له ومعرفة مدى تقدمه نحو الكفاءة،

بل أن التقييم الوظيفي الفعال والموضوعي يستند إلى معايير محددة متفق عليها ويهدف للتحسين والتطوير المستمر.

أهداف المؤتمر:

• تعريف المشاركين بمفهوم التقييم والتقويم والفرق بينهما وإدراك أهمية كلا منهما.

• تعريف المشاركين بمفهوم تقويم الأداء الوظيفي للعاملين وأهميته وأهدافه الأساسية وضرورة التقييم لكافة المستويات الإدارية والتنفيذية.

• بعض أساليب تقييم الأداء الوظيفي التقليدية والحديثة المستخدمة في واقع الممارسات الإدارية.

• الأسس العلمية للعلاقة بين تقييم الأداء والتدرج الوظيفي.

• إكساب المشاركين مهارات تصميم نماذج لسجلات أو بطاقات تقييم الأداء لمجموعة من الوظائف الإدارية العامة والمتخصصة، وكذلك الوظائف التنفيذية.

• إكساب المشاركين مهارات تحليل العمل للوظائف التي هي محور عملية التقييم.

• إكساب المشاركين مهارات تصميم بطاقات متطلبات ومواصفات الوظيفة وبطاقات الأداء الوظيفي للوظائف التي هي محور عملية التقييم.

• تغيير اتجاهات المشاركين والمشاركات نحو عملية التدريب لإقناعهم بأهمية هذه الوظيفة وضرورة تنفيذ مراحلها المختلفة.

• تزويد المشاركين بالأساليب العلمية والعملية في تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف وتنمية مهاراتهم في تشخيص وتقييم المشاكل العملية المتصلة بتحليل وتوصيف وترتيب وتصميم الوظائف.

المحاور الرئيسية:

الوحدة الأولى:

تقويم الأداء الوظيفي

• التعلم المعرفي الذي يستهدفه هذا المؤتمر التدريبي

• سيتعرف المشاركون على مفهومي التقييم والتقويم والفرق بينهما وإدراك أهمية كلا منهما.

• سيتعرف المشاركون على مفهوم تقويم الأداء الوظيفي للعاملين وأهميته وأهدافه الأساسية وضرورة التقييم لكافة المستويات الإدارية والتنفيذية.

• سيتعرف المشاركون على بعض أساليب تقييم الأداء الوظيفي التقليدية والحديثة المستخدم في واقع الممارسات الإدارية.

• سيتعرف المشاركون على الطرق المختلفة لتقييم الأداء الوظيفي والاعتبارات الواجب مراعاتها عند التقييم المفاهيم والمبادئ المتعلقة بعملية تقييم الأداء الوظيفي.

• سيتعرف المشاركون على الأسس العلمية للعلاقة بين تقييم الأداء والتدرج الوظيفي.

• سيتعرف المشاركون على مفهوم معايير ومؤشرات قياس الأداء الفردي وآليات تحديدها والعلاقة بين تقييم الأداء المؤسسي وعملية تقييم الأداء الفردي.

• سيتعرف المشاركون على مفهوم مقابلات تقويم الأداء الوظيفي للعاملين وأنواعها وأساليب تنفيذها.

الوحدة التدريبية الثانية:

تحليل العمل

• تهدف هذه الوحدة إلى إكساب المشاركون مهارات تحليل العمل إلى وظائف ومهام وإجراءات وتصميم الأدلة الإجرائية وبطاقات الوصف الوظيفي وتبيان أهميتها في النجاح في كافة العمليات الإدارية

(التوظيف، التخطيط، التقييم، التطوير، التدريب) وفق معايير محددة ومعينة تضمن تنفيذ الأعمال بكفاءة وفعالية تتوافق مع معايير الوصف الوظيفي للوظيفة لتتمكن المنظمة من تقويم وتحسين الأداء بما يحقق الإنتاجية العالية.

• مفهوم تحليل العمل وطرائقه وأدواته وفوائده.

• مهارات تصميم خرائط الانسياب (التدفق) Flow Charts وآليات تطبيقها في تحليل وتقويم وتحسين المهام المكلف بها الموظف وتقييم مستوى أدائه.

• مهارات تحليل متطلبات الوظيفية

(المؤهلات العملية - الجسدية - الأخلاقية - النظامية - القدرات - المهارات - الخبرات العملية - الجدارات) وأهميتها في تصميم بطاقات الوصف الوظيفي

• مهارات تصميم بطاقات توصيف المهام والأداء للوظائف وآليات استخدامها في عمليات التعيين والتدريب والتطوير والتكليف والتحفيز والتقييم لأداء الموظف.

• مهارات تصميم دليل إجرائي لحقوق وواجبات الموظف الشاغل للوظيفة يشمل بطاقات الوصف الوظيفي وآليات التعيين والتدريب والتقييم والتحفيز لأداء الوظيفي لشاغل الوظيفة ليكون وثيقة إرشادية أساسية لتقييم مستوى الأداء المقدم من

العامل الشاغل للوظيفة.



• إكساب المشاركين معلومات ومعارف حول مدرسة الإدارة بالأهداف كمدرسة إدارية حديثة وإبراز أهميتها وآليات تطبيقها، وإكساب المشاركين مهارات تنفيذ الإدارة بالأهداف من خلال إكسابهم مهارات تصميم الأهداف وتحديد مؤشرات الأداء وآليات متابعتها كأسلوب للتقييم والمتابعة والتحفيز لإنجاز بما يحقق الكفاءة والفاعلية في الأداء للعاملين والإنتاجية العالية للمنظمة.

• مفهوم الإدارة بالأهداف (MBO) وتاريخ تطورها ومبادئها وآليات تنفيذها في بيئة الأعمال الإدارية.

• مفهوم الأهداف وأهميته في تحقيق النجاح وأهمية قياس مؤشرات تحققها.

• تصميم الأهداف العامة والمرحلية والإجرائية وفق مؤشرات نماذج صياغة الأهداف لتكون مؤشرات لتقييم الأداء الوظيفي.

• توثيق الأهداف في أسلوب الإدارة بالأهداف ودور كل من الإدارة العليا والإشرافية والتنفيذية في رعاية الوصول إلى تحقيقها.

• مفهوم مؤشرات الأداء KPIs وآليات تصميمها لقياس مستوى أداء جميع الموظفين كنظام تقييم جديد للأداء الوظيفي.

الوحدة الرابعة:

أداء العاملين وفق مقاييس الجدارة الوظيفية.

• الأهداف الحقيقية لعملية تقييم أداء العاملين وفق مقاييس الجدارة الوظيفية.

• موقع ومكان عملية التقييم من نشاطات الموارد البشرية الأخرى.

• عناصر ومكونات نماذج تقييم الأداء الفعالة. وكيف تعد ذلك بجهود ذاتية؟

• الأساليب والتقنيات الحديثة والإيجابية الواجب استخدامها في تقييم أداء العاملين

• الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين وفق مقاييس الجدارة الوظيفية.

• الأخطاء الشائعة في عملية تقييم أداء العاملين. وطريقه تصحيحها.

• استراتيجيات وطرق تقييم أداء العاملين الحديثة في العالم.

• مراحل عملية تقييم أداء العاملين ومهام كل مرحله وفق مقاييس الجدارة الوظيفية.

الوحدة الخامسة:

عناصر عملية تقييم أداء العاملين وفق مقاييس الجدارة الوظيفية.

• الجوانب الايجابية والسلبية في تقييم أداء العاملين بناءً على الادارة بالأهداف.

• الجوانب الايجابية والسلبية في تقييم أداء العاملين بناءً على معايير التقدير ومقاييس الجدارة الوظيفية.

• معايير تقييم أداء العاملين وفق مقاييس الجدارة الوظيفية..

• المعايير التي يتم استخدامها لتقييم أداء العاملين وفق

مقاييس الجدارة الوظيفية.

• سمات النموذج المثالي لتقييم أداء العاملين وفق مقاييس الجدارة الوظيفية.

• تمارين وحالات عملية

الوحدة السادسة:

الإبداع وإدارة التميز في التدريب الإستراتيجي

• مكونات العملية الإبداعية.

• طرق تنمية القدرات الإبداعية للعاملين من خلال التدريب.

• الأساليب الحديثة لتدعيم فرص الإبداع في العملية التدريبية.

• الإستراتيجيات العلمية لتطبيق العملية الإبداعية في التدريب.

• طرق قياس تطور التدريب من خلال المفاهيم الأساسية للإبداع.

• الجوانب النفسية والسلوكية الإيجابية لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين.

الوحدة السابعة:

معايير الجودة في التدريب الإستراتيجي

• دور الجودة الشاملة في تطوير الأداء الوظيفي.

• منهج التغيير باستخدام «نظرية كايزن» في تحديد المتطلبات التدريبية.

• تأثير معيار Muda في تخطيط وتنظيم التدريب الإستراتيجي.

• عوامل نجاح عمليات التدريب الإستراتيجي من خلال تطبيق معايير الجودة.

• المعايير الأربعة عشر لتوافر شروط الجودة في العملية التدريبية.

• مبادئ «واين» للجودة في تقييم التدريب الإستراتيجي.

الضئات المستهدفة:

• المدراء ورؤساء الأقسام.

• موظفي إدارة الموارد البشرية.

• المهتمين بشؤون التدريب والتوظيف.

• أخصائيو التدريب ومستشاري التطوير والتقييم.

