

## تقييم وقياس مستوى التوظيف والكفاءة المهنية وأعباء العمل

بتاريخ

أماكن الإنعقاد

الرسوم (\$)

أجزء مقعدك

[سجل الآن](#)

٣١ ديسمبر - ٣١

ديسمبر ١٩٦٩

### وصف الدورة التدريبية

لقد داهت البيانات الهالية- لعدة عقود- الوسيلة الأساسية وإن لم تكن الوحيدة التي تقيس بها المنظمة مستوى أداءها مقارنة مع أهدافها. وبتابع ما جاء به كابلان ونورتون في أوائل التسعينيات، بدأت المنظمات أن تدرك أن مقاييساً أخرى غير البيانات الهالية هامة في صحة ونجاح المنظمة وبالتالي ظهرت في الوجود بطاقة تقييم الأداء C.S.B. وقد ظهرت من خلال هذا الأسلوب- بطاقة تقييم الأداء- مقاييس غير هالية أساسية، وأهمها كونها تعتبر الموظف هو رأس المال البشري في المنظمة.

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

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

## هدف الدورة التدريبية

كما يهدف البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والإجابة على بعض التساؤلات ومنها على سبيل المثال:

- دور الموارد البشرية الإستراتيجي في الأداء المنظمي العام وهيئودولوجية بطاقة تقييم الأداء المتوازن.
- تحديد طبيعة وأهمية أنظمة قياس الأداء على تطور المنظمات.

- القيام بتحديد غرض المنظمة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تحليل وتشخيص التغيرات في القياس وأثر ذلك.
- تعريف المشاركين ببطاقة قياس الأداء المتوازن ومحاورها الأربعة.
- تدريب المشاركين على استخدام بطاقة قياس الأداء المتوازن لإدارة أداء المؤسسة وتطويرها.
- كيفه ملائمة وحدات قياس الموارد البشرية من خلال بطاقة تقييم الأداء المتوازن بشكل عام (الخبرة المالية والحاسبية غير مطلوبة/ ضرورية)
- تصميم وبناء بطاقة تقييم أداء متوازن خاصة بالموارد البشرية.
- الحصول على مجموعة كبيرة من وحدات القياس المبنية على الموارد البشرية لاستخدامها في منظمة الأعمال.
- التعريف بأهمية وضع معايير أداء كمية يهكن 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 الاداء المختلفة المهكن استخدامها كموشرات نجاح المؤسسات والتي تتجاوز حدود المؤشرات المالية وان كانت تتضمنها
- استعراض الخطوات الاثني عشر المطلوبة لتصميم بطاقة الدرجات المتوازنة، والتعرف على كيفية استخدام تلك البطاقة كمدخل لقياس الاداء في الوحدات التنظيمية المختلفة داخل المؤسسة.
- ممارسة بعض التطبيقات العملية التي تساعد على تحديد ما تظهره نتائج قياس الاداء من فجوات بين الخطة والتطبيق ، والتعرف على بعض آليات تجسير تلك الفجوات.
- المقارنة بين فوائد استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة وآليات أخرى تستخدم لأغراض مشابهة .
- تبادل الخبرات مع مشاركين آخرين بخصوص استخدام بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بالموارد البشرية والاستفادة من حلقات التطوير المقامة من خلال البرنامج.

خطة الدورة التدريبية

### 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
- المدخلات، 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.

### تنسيق الموارد البشرية مع الأهداف المنظمة :

- الرؤى المنظمة- من خلال الموارد البشرية.
- المبادئ 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 الأداء المتوازن.
- الموارد البشرية في الجدول الأعلى- التخطيط الإستراتيجي.
- تعريف وقياس رأس المال البشري.
- تغيير الإدارة والموارد البشرية.

### الموارد البشرية كوظيفة قياسية استراتيجية :

- القيادة ، التخطيط الاستراتيجي
- تعريف مسارات العمل وربطها بالاحتياجات المنظمة
- المعايير المتنوعة المستخدمة في قياس الاداء وعلاقتها بالبطاقة
- رضى المستفيدين، ادارة الموارد المالية البشرية والهادية والتكنولوجية
- خدمة المجتمع - رضى الموظفين وتحفيزهم
- ادارة المعرفة - الشفافية
- الثقافة المؤسسية - التعلم المستمر
- التحسين المستمر
- تبسيط الاجراءات وعملية اعادة تصويم العمليات (الهندسة الادارية)
- أساليب الهدج وهماييس الاداء.
- إطارات التنافس وكيفية قياس تأثيرهم.
- إدارة الموارد البشرية من خلال المواقع والوظائف المختلفة.
- الحصول على البيانات الضرورية من الإدارة.

### بناء وحدات قياس لهذات اتجاهات الموارد البشرية :

- تصويم و استخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- الخطوات الاثني عشر لتصويم واستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة
- مرنكزات قياس معايير الاداء التي تعكسها بطاقة الدرجات المتوازنة: الفاعلية، الكفاية، الانتاجية، الجودة، والتويمز

- التوظيف- وحدات القياس الخاصة بقياس العهالة 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
- المماثلة لنشاط المؤسسة أساليب طرق التدريب
- أسلوب العصف الذهني والتفكير بشكل استراتيجي
- اعداد معايير ومؤشرات قياس اداء
- توضيح مدى تأثير الموارد البشرية النشطة.

### قياس وتقييم الأداء من خلال تطبيق بطاقات الاداء المتوازن Balance Scorecard

- المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بعملية قياس ومعايير الأداء.
- العناصر الأساسية لقياس الأداء المتوازن ونهوضية عند كابلان ونورتون.
- خطة الأداء المتوازن (الرؤية المالية - العملاء - الابتكار والتطوير - عمليات التشغيل)
- ارتباط مفهوم عملية قياس الأداء المتوازن بالرؤية والخطة الاستراتيجية.

- إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بخطة الأداء المتوازن
- تهارين وحالات عملية فى بطاقات الأداء المتوازن