

رقم الدورة 1972

دورة إدارة الأداء وأنظمة المكافآت

التعويضات والمزايا وإجمالي المكافآت والرواتب
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة إدارة الأداء وأنظمة المكافآت إطاراً استراتيجياً وعملياً لتصميم وإدارة منظومات متكاملة تربط أداء الموظفين بالأولويات والأهداف المؤسسية. وتركز الدورة على بناء توقعات أداء واضحة، ووضع آليات قياس فعالة، وتعزيز التغذية الراجعة المستمرة، وتصميم أنظمة مكافآت تدعم المساءلة والمشاركة والإنتاجية وتحقيق أداء مستدام.

يتناول البرنامج دورة إدارة الأداء بصورة متكاملة، بدءاً من تخطيط الأداء وتحديد الأهداف، مروراً بتقييم الكفاءات والسلوكيات والتغذية الراجعة والتوجيه ومراجعات الأداء ومعايرة التقييمات وخطط التطوير، وصولاً إلى معالجة حالات ضعف الأداء. كما يركز على الانتقال من التقييم السنوي التقليدي إلى إدارة مستمرة للأداء تقوم على الحوار والتوجيه والمتابعة.

كما تستعرض الدورة العلاقة بين الأداء والمكافآت، بما يشمل الزيادات المرتبطة بالجدارة والمكافآت والحوافز والتقدير والتطور الوظيفي وغيرها من آليات التحفيز. ويتعلم المشاركون كيفية بناء روابط عادلة وشفافة بين نتائج الأداء والمكافآت، مع مراعاة العدالة الداخلية والتنافسية والقدرة المالية وثقة الموظفين.

ومن خلال التمارين التطبيقية وأنشطة تخطيط الأداء وسيناريوهات التقييم وتمارين معايرة التقييمات ودراسات تصميم المكافآت وورش تحسين الأداء، يطور المشاركون القدرة على بناء منظومة متكاملة لإدارة الأداء والمكافآت تدعم الاستراتيجية المؤسسية وتعزز مسؤولية المديرين وترسخ ثقافة التحسين المستمر.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح العلاقة الاستراتيجية بين إدارة الأداء وأنظمة المكافآت.
- موازنة أطر إدارة الأداء مع الاستراتيجية والأهداف المؤسسية.
- تطوير أهداف أداء واضحة وقابلة للقياس للأفراد والفرق والمؤسسة.

- تحديد مؤشرات الأداء ومعايير التقييم المناسبة.
- تطبيق أساليب فعالة للإدارة المستمرة للأداء والتغذية الراجعة.
- تحسين جودة واتساق عمليات تقييم الأداء.
- تحديد مصادر التحيز والأخطاء الشائعة في تقييم الأداء ومعالجتها.
- تطبيق أساليب معايير التقييمات لتعزيز العدالة والاتساق.
- تصميم آليات للمكافآت المرتبطة بالأداء.
- ربط الزيادات والمكافآت والحوافز والتقدير بنتائج الأداء.
- إنشاء روابط واضحة بين الأداء والتطور الوظيفي.
- معالجة ضعف الأداء من خلال عمليات منظمة للتحسين والمتابعة.
- تعزيز مهارات المديرين في التوجيه وإدارة الأداء.
- تطبيق تحليلات الأداء والمكافآت لدعم القرارات المبنية على البيانات.
- تقييم فعالية وعدالة أنظمة إدارة الأداء والمكافآت.
- تطوير استراتيجية متكاملة لتحسين إدارة الأداء وأنظمة المكافآت.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري ومسؤولي الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة الأداء، ومتخصصي التعويضات والمزايا، ومتخصصي المكافآت الشاملة، وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة المواهب، وفرق عمليات الموارد البشرية المسؤولين عن برامج الأداء والمكافآت.

كما تناسب رؤساء الأقسام والمديرين التنفيذيين ومديري الخط الأول والمشرفين وقادة الفرق والمتخصصين في تخطيط القوى العاملة والتطوير التنظيمي وتحليلات الموارد البشرية، وكل من يشارك في تقييم الأداء وتطوير الموظفين وقرارات المكافآت واستراتيجية القوى العاملة.

وتعد الدورة مناسبة بصورة خاصة للجهات الحكومية والمصارف والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات الكبرى في القطاع الخاص، والمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز المساءلة عن الأداء والمشاركة الوظيفية والمكافآت القائمة على الجدارة والإنتاجية المؤسسية.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- تقييم فعالية ومستوى نضج إطار إدارة الأداء في المؤسسة.
- تحويل الأولويات الاستراتيجية إلى أهداف أداء واضحة للأفراد والفرق.
- تطوير مؤشرات أداء قابلة للقياس ومعايير مناسبة للتقييم.
- إنشاء عمليات فعالة لتخطيط الأداء ومراجعته.
- إدارة مناقشات أداء منظمة وموضوعية.
- تقديم تغذية راجعة بناءة وتوجيه مستمر خلال دورة الأداء.
- اكتشاف التفاوت والتحيز المحتمل في تقييمات الأداء.
- تطبيق أساليب معايرة التقييمات لتحقيق الاتساق بين الإدارات.
- تصميم هياكل للمكافآت مرتبطة بمستويات الأداء.
- تمييز المكافآت وفقاً لمستوى المساهمة والنتائج المحققة.
- ربط الأداء بالتطور في الأجور والحوافز والتقدير الوظيفي.
- إدارة ضعف الأداء من خلال خطط تحسين موثقة وآليات متابعة واضحة.
- استخدام بيانات الأداء والمكافآت لتحديد الاتجاهات ودعم القرارات.
- تقييم تصورات الموظفين حول العدالة والشفافية وفعالية المكافآت.

- قياس الأثر المؤسسي لإمراج إدارة الأداء والمكافآت.
- إعداد خارطة طريق عملية لدمج إدارة الأداء والمكافآت وتطويرهما بصورة مستمرة.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

الأسس الاستراتيجية لإدارة الأداء

- مبادئ وأهداف إدارة الأداء.
- الفرق بين إدارة الأداء والتقييم التقليدي للموظفين.
- ربط الاستراتيجية المؤسسية بأداء القوى العاملة.
- أطر إدارة الأداء والحوكمة.
- الأهداف المؤسسية والإدارات والفرق والأفراد.
- تحويل الأهداف الاستراتيجية إلى أهداف تشغيلية وفردية.
- تحديد توقعات الأداء بوضوح.
- مؤشرات الأداء ومعايير القياس.
- الكفاءات والسلوكيات ومعايير الأداء.
- الأدوار والمسؤوليات خلال دورة الأداء.
- التحديات الشائعة التي تؤثر في فعالية إدارة الأداء.
- التطبيق العملي: تطوير إطار لإدارة الأداء يحول الأولويات المؤسسية إلى أهداف للإدارات والفرق والأفراد.

اليوم الثاني

تخطيط الأداء والتغذية الراجعة والتوجيه

- التخطيط الفعال للأداء.
- تحديد الأهداف وتوقعات الأداء.
- تطبيق معايير أداء قابلة للقياس والتحقق.
- تحديد مؤشرات الأداء والمستهدفات.
- الإدارة المستمرة للأداء.
- مبادئ وأساليب التغذية الراجعة الفعالة.
- حوارات الأداء ومشاركة الموظفين.
- التوجيه الإداري ودعم الأداء.
- توثيق مناقشات الأداء.
- معالجة معوقات الأداء وتغيير الأولويات.
- بناء ثقافة قائمة على التغذية الراجعة المستمرة.
- التطبيق العملي: تنفيذ جلسة محاكاة لتخطيط الأداء والتغذية الراجعة وإعداد خطة أداء فردية.

اليوم الثالث

تقييم الأداء والمعايرة وتحسين الأداء

- مبادئ التقييم الموضوعي للأداء.
- منهجيات مراجعة الأداء.
- تقييم النتائج والكفاءات والسلوكيات.
- مقاييس ودرجات تقييم الأداء.
- أخطاء التقييم والتحيز غير الواعي.

اليوم الثالث — تابع

- التقييم المبني على الأدلة.
- عمليات معايرة تقييومات الأداء.
- تحقيق الاتساق بين الفرق والإدارات.
- إدارة المناقشات الصعبة المتعلقة بالأداء.
- تحديد فجوات الأداء.
- خطط تحسين الأداء وآليات المتابعة.
- التطبيق العملي: تقييم مجموعة من حالات أداء الموظفين وتحديد التفاوت والتحيز في التقييم وإجراء تمرين لمعايرة التقييومات.

اليوم الرابع

أنظمة المكافآت والتقدير المرتبط بالأداء

- مبادئ المكافآت المرتبطة بالأداء.
- العلاقة بين الأداء والتعويضات.
- الزيادات المرتبطة بالجدارة والتطور في الأجور.
- الحوافز قصيرة الأجل والمكافآت المرتبطة بالأداء.
- الحوافز الفردية والجماعية والمؤسسية.
- برامج التقدير والمكافآت غير المالية.
- ربط المكافآت بنتائج الأداء القابلة للقياس.
- تمييز المكافآت وفقاً لمستوى المساهمة.
- العدالة الداخلية وعدالة المكافآت المدركة.
- شفافية المكافآت والتواصل مع الموظفين.
- تقييم فعالية المكافآت والآثار غير المقصودة.

اليوم الرابع — تابع

- التطبيق العملي: تصميم إطار للمكافآت المرتبطة بالأداء يربط مستويات الأداء بالزيادات والحوافز والمكافآت والتقدير.

اليوم الخامس

حوكمة الأداء والمكافآت والتحليلات والتحسين المستمر

- دمج إدارة الأداء وأنظمة المكافآت.
- الحوكمة والمساءلة واتخاذ القرارات.
- سياسات وضوابط إدارة الأداء والمكافآت.
- استخدام تحليلات الأداء والمكافآت.
- تحديد اتجاهات الأداء والمكافآت.
- قياس نتائج الموظفين والمؤسسة.
- تقييم العدالة والاتساق والشفافية.
- إعداد التقارير الإدارية ولوحات المتابعة التنفيذية.
- مراجعة وتطوير عمليات الأداء والمكافآت.
- إدارة التغيير وتوقعات الموظفين.
- بناء ثقافة الأداء والتقدير.
- إنشاء آليات للتحسين المستمر.
- الورشة الختامية: تطوير منظومة متكاملة لإدارة الأداء وأنظمة المكافآت لمؤسسة مختارة، تشمل الأهداف الاستراتيجية، ومؤشرات الأداء، وعمليات التقييم، ومعايرة النتائج، والتغذية الراجعة، وتحسين الأداء، والتطور في الأجور، والحوافز، والتقدير، والحوكمة، والتحليلات، والتواصل، وخارطة طريق للتنفيذ.



للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/performance-management-reward-systems-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440

