

رقم الدورة 1404

دورة مراجعة الأداء والتطوير

إدارة الأداء المؤسسي
إدارة الأعمال والقيادة

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة مراجعة الأداء والتطوير إطارًا مهنيًا متكاملًا لتطوير ممارسات إدارة الأداء وتحويل مراجعات الأداء من نشاط إداري دوري إلى عملية استراتيجية تدعم تطوير الموظفين وتحسين نتائج الأعمال وتحقيق الأهداف المؤسسية. وتركز الدورة على بناء منظومة مراجعة أداء واضحة وعادلة ومرتبطة بالأهداف والمسؤوليات ومؤشرات الأداء، بما يساعد المؤسسات على تعزيز المساءلة وتحسين الإنتاجية وتطوير القدرات.

توضح الدورة كيفية تصميم وتنفيذ مراجعات أداء فعالة تعتمد على معايير واضحة وأهداف قابلة للقياس ومؤشرات أداء مناسبة. كما تركز على دور المدير المباشر في متابعة الأداء وتقديم الملاحظات المهنية وتحديد الفجوات وتوثيق النتائج ووضع خطط تطوير عملية تتوافق مع احتياجات الموظف ومتطلبات الوظيفة وأولويات المؤسسة.

تحتاج المؤسسات الحديثة إلى أكثر من تقييم الأداء السنوي؛ فهي تحتاج إلى حوار مستمر حول النتائج والسلوكيات والقدرات وفرص التحسين. لذلك تتناول الدورة أساليب المراجعة المستمرة، وإدارة المناقشات الصعبة، وتقديم الملاحظات البناءة، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وبناء خطط التطوير الفردية، وربط نتائج مراجعات الأداء بالتطوير الوظيفي وإدارة المواهب.

وتكتسب مراجعة الأداء والتطوير أهمية خاصة في الجهات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الكبرى التي تضم فرقًا متعددة الوظائف ومستويات مختلفة من المسؤولية. وتساعد الدورة المؤسسات على تعزيز اتساق ممارسات التقييم، ورفع جودة المحادثات الإدارية، وتحسين استخدام نتائج الأداء في اتخاذ قرارات التطوير والتخطيط للقوى العاملة.

من خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالات وتمثيل مواقف مراجعات الأداء، يطور المشاركون القدرة على إدارة دورة مراجعة الأداء بصورة أكثر احترافية، بدءًا من تحديد التوقعات ومتابعة التقدم وانتهاءً بتقييم النتائج وبناء خطة التطوير. كما تركز الدورة على تحقيق التوازن بين المساءلة والدعم، بما يعزز ثقافة الأداء والتحسين المستمر داخل المؤسسة.

أهداف الدورة

- تحليل المبادئ الأساسية لمراجعة الأداء وعلاقتها بإدارة الأداء والتطوير المؤسسي خلال فترة الدورة.
- تطوير أطر واضحة لمراجعة الأداء تربط نتائج الموظفين بالأهداف والمسؤوليات والمؤشرات المعتمدة.
- تقييم جودة معايير ومؤشرات الأداء المستخدمة في قياس النتائج والقدرات والسلوكيات.
- تطبيق أساليب فعالة لإجراء محادثات مراجعة الأداء بصورة مهنية وعادلة ومنظمة.
- تصميم خطط تطوير فردية تستند إلى فجوات الأداء واحتياجات العمل والأهداف المستقبلية.
- تحسين مهارات تقديم الملاحظات البناءة وتعزيز الحوار بين المدير والموظف.
- تقييم أسباب فجوات الأداء والتمييز بين مشكلات المهارات والسلوك والدافعية والموارد والعمليات.
- تنفيذ أساليب المتابعة المستمرة للأداء بدلاً من الاعتماد على المراجعات الدورية فقط.
- تعزيز قدرة المديرين على التعامل مع الأداء المتدني والمواقف الحساسة بطريقة مهنية.
- مواءمة نتائج مراجعات الأداء مع التعلم والتطوير وإدارة المواهب والمسارات الوظيفية.
- تقييم فعالية خطط التطوير وقياس التقدم والنتائج بعد تنفيذها.
- بناء ممارسات مراجعة أداء تدعم ثقافة التحسين المستمر والمساءلة والعدالة التنظيمية.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة المديرين التنفيذيين ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام ومديري الموارد البشرية ومديري إدارة الأداء ومديري المواهب والتطوير التنظيمي، إضافة إلى المشرفين والمديرين المباشرين الذين يتحملون مسؤولية تحديد الأهداف ومتابعة الأداء وإجراء مراجعات الأداء وتقديم الملاحظات وتوجيه الموظفين.

كما تناسب متخصصي الموارد البشرية وشركاء الأعمال في الموارد البشرية ومتخصصي إدارة المواهب والتعلم والتطوير والتخطيط للقوى العاملة، إضافة إلى المسؤولين عن تصميم أنظمة تقييم الأداء ومؤشرات الأداء وإعداد التقارير الخاصة بالأداء والتطوير الوظيفي. وتفيد كذلك القادة الجدد الذين يحتاجون إلى تطوير مهارات إدارة الأداء.

والحوار مع الموظفين.

وتعد الدورة مناسبة للقيادات وصناع القرار في الجهات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الكبرى الذين يسعون إلى تطوير منظومة مراجعة الأداء وربط نتائج الأداء بالتطوير الوظيفي وبناء القدرات وتحسين الأداء المؤسسي.

مخرجات التعلم

- تصميم هيكل متكامل لمراجعة الأداء يتناسب مع طبيعة الوظائف والأهداف المؤسسية.
- تحديد أهداف أداء واضحة وقابلة للقياس وربطها بمسؤوليات الموظفين.
- تقييم الأداء باستخدام مؤشرات كمية ونوعية ومعايير مهنية واضحة.
- إجراء جلسات مراجعة أداء منظمة تتسم بالموضوعية والوضوح والاحترام المهني.
- تقديم ملاحظات بناءة تساعد الموظفين على فهم نقاط القوة ومجالات التحسين.
- تحديد الأسباب الجذرية لفجوات الأداء واختيار التدخل المناسب لمعالجتها.
- إعداد خطط تطوير فردية مرتبطة بالاحتياجات الفعلية والأهداف الوظيفية.
- تطبيق أساليب المتابعة المستمرة لقياس التقدم في الأداء والتطوير.
- التعامل مع الأداء المتدني والمحادثات الحساسة بأساليب مهنية ومتوازنة.
- ربط نتائج مراجعات الأداء ببرامج التدريب والتطوير وإدارة المواهب.
- تقييم فعالية خطط التطوير وقياس أثرها على الأداء الوظيفي.
- دعم بناء ثقافة مؤسسية قائمة على المساءلة والتغذية الراجعة والتحسين المستمر.
- المحاور التدريبية:

محاوّر الدورة

اليوم الأول

أسس مراجعة الأداء وإدارة الأداء المؤسسي

- مفهوم مراجعة الأداء ودورها في إدارة الأداء
- العلاقة بين الأهداف المؤسسية وأهداف الموظفين
- مكونات دورة إدارة الأداء الفعالة
- تحديد التوقعات والمسؤوليات ومعايير النجاح
- مؤشرات الأداء ومعايير التقييم
- التوازن بين النتائج والسلوكيات والقدرات
- أخطاء وممارسات شائعة تؤثر في جودة تقييم الأداء
- تطبيق عملي: مراجعة نموذج تقييم أداء وتحديد فرص التحسين

اليوم الثاني

قياس الأداء وإدارة جلسات المراجعة

- جمع أدلة الأداء وتحليل النتائج
- تقييم الأداء وفق مؤشرات ومعايير واضحة
- إعداد الموظف والمدير لجلسة مراجعة الأداء
- هيكلية جلسة المراجعة وإدارة الحوار
- تقديم الملاحظات الإيجابية والتصحيحية
- التعامل مع الاختلاف في وجهات النظر حول التقييم
- تقليل التحيزات والممارسات غير الموضوعية في التقييم
- تطبيق عملي: محاكاة جلسات مراجعة أداء لمواقف وظيفية مختلفة

اليوم الثالث

تطوير الموظفين وبناء خطط التطوير

- تحديد فجوات الأداء والقدرات
- التمييز بين مشكلات الأداء ومشكلات المهارات والموارد
- تحليل الاحتياجات التدريبية والتطويرية
- بناء خطط التطوير الفردية
- تحديد أهداف التطوير ومؤشرات قياس التقدم
- استخدام التدريب والتوجيه والإرشاد والتكليفات العملية في التطوير
- ربط خطط التطوير بالمسارات الوظيفية وإدارة المواهب
- تطبيق عملي: إعداد خطة تطوير فردية لموظف بناءً على نتائج مراجعة الأداء

اليوم الرابع

إدارة الأداء المتدني والتغذية الراجعة المستمرة

- تحديد الأداء المتدني والتعامل معه في مراحله المبكرة
- الأسباب التنظيمية والفردية وراء فجوات الأداء
- وضع خطط تحسين الأداء ومتابعتها
- إدارة المحادثات الصعبة والحساسة
- التغذية الراجعة المستمرة بدلاً من الانتظار إلى نهاية دورة التقييم
- تعزيز المسؤولية الفردية عن الأداء والتطوير
- توثيق الملاحظات والنتائج وخطط التحسين بصورة مهنية
- تطبيق عملي: إدارة حالة متكاملة لتحسين أداء موظف ومعالجة فجواته

اليوم الخامس

ربط مراجعة الأداء بالتطوير والتميز المؤسسي

- استخدام نتائج مراجعة الأداء في القرارات المتعلقة بالتطوير الوظيفي
- ربط الأداء بالتعلم والتطوير وإدارة المواهب
- تطوير مؤشرات لمتابعة فعالية منظومة مراجعة الأداء
- تحليل نتائج تقييم الأداء على مستوى الفرق والإدارات
- دعم قرارات التخطيط للقوى العاملة من خلال بيانات الأداء
- تعزيز ثقافة الأداء والتغذية الراجعة والتحسين المستمر
- تطوير ممارسات قيادية تدعم الأداء والتطوير المستدام
- ورشة ختامية: إعداد إطار عملي متكامل لمراجعة الأداء والتطوير داخل المؤسسة

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة: <https://quest-training.com/courses/performance-review-development-training-course>

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

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440