

المقدمة:

تهدف هذه الدورة المتخصصة في الموارد البشرية إلى تمكين العاملين في هذا المجال من أداء مهامهم بكفاءة عالية وتسليم الأعمال بجودة وفعالية من خلال قياس فعالية وكفاءة وظائف الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحليل النتائج على المستويين الداخلي والخارجي. تُعد مؤشرات الأداء الرئيسية أداة ضرورية لفهم وتقييم مدى نجاح العمليات المختلفة في الموارد البشرية، مما يتيح تصميم وتنفيذ مبادرات فعالة للتحسين المستمر.

يتعرف المشاركون خلال هذه الدورة على مفهوم مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) بوجه عام، وخصائصها، وآليات استخدامها وتقديمها بالشكل المناسب. كما سيتم استعراض ومناقشة أكثر من خمسين مؤشر أداء رئيسي يمكن تطبيقها بسهولة لقياس الأداء في مجال الموارد البشرية. ومن خلال هذه المؤشرات، سيتمكن المشاركون من تحليل النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتحسينية المناسبة. بالإضافة إلى ذلك، سيتدرب المشاركون على أداء أربعة أدوار محورية كشركاء أعمال في الموارد البشرية: الشريك الاستراتيجي، الخبير الإداري، مسؤول علاقات الموظفين، ووكيل التغيير.

الفئات المستهدفة:

مسؤولو التدريب والموارد البشرية والتطوير الإداري في كافة المؤسسات والهيئات والوزارات.

المدربون وضباط التدريب والمنسقون.

المديرون ورؤساء الأقسام.

موظفو إدارة الموارد البشرية وشؤون التوظيف.

المهتمون بمجال التدريب والتطوير المهني.

العاملون في الشؤون القانونية والتحقيقات.

كل من يسعى لتطوير مهاراته وخبراته في هذا المجال الحيوي.

الأهداف التدريبية:

مع نهاية البرنامج التدريبي، سيتمكن المشاركون من:

توضيح أهمية المقاييس والإجراءات ومؤشرات الأداء الرئيسية في إدارة الموارد البشرية، وإبراز دورها في قياس فعالية الوظيفة.

تحديد مؤشرات الأداء المناسبة لاستخدامها في قياس كفاءة وظائف الموارد البشرية.

احتساب مؤشرات الأداء المتعلقة بكفاءة العمليات المالية ضمن مجال الموارد البشرية.

تطوير واستخدام معادلات لتقييم الأثر المالي للموارد البشرية على أداء المؤسسة.

إنشاء مؤشر لقياس رضا الموظفين واستخدامه كوسيلة لتقييم الروح المعنوية للعاملين.

شرح مفهوم التسرب الوظيفي، أنواعه، وصيغه المختلفة المستخدمة لقياسه.

تصميم وتنفيذ بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بوظائف الموارد البشرية وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

الكفاءات المستهدفة:

القيادة والإشراف الفعال.

القدرة على اتخاذ القرارات والمبادرة.

الإقناع والتأثير داخل بيئة العمل.

مهارات التقديم والتواصل المؤسسي.

التفكير التحليلي والمنطقي.

صياغة المفاهيم ووضع الاستراتيجيات.

التخطيط والتنظيم بكفاءة.

تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى: مناطق النتائج الرئيسية (KRAs) ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) والأهداف

تعريف الأهداف، الغايات والمستهدفات.

العلاقة التكاملية بين الاستراتيجية التنظيمية وقياس الأداء.

التحول من KRAs إلى KPIs، وتضمينها في بطاقة الأداء المتوازن.

كيفية تحديد الأهداف المتسلسلة.

تطبيق معايير الأهداف الذكية SMART.

الوحدة الثانية: تدابير ومؤشرات الأداء الرئيسية

أهمية القياس في بيئة الموارد البشرية.

التمييز بين المقاييس، التدابير، ومؤشرات الأداء الرئيسية.

الخصائص الرئيسية لمؤشرات الأداء الناجحة وفق معايير SMART.

تصنيف أنواع مؤشرات الأداء المختلفة.

أكثر الأخطاء الشائعة عند تطبيق واستخدام مؤشرات الأداء.

الوحدة الثالثة: مؤشرات الأداء الرئيسية التنظيمية

المؤشرات المتعلقة بصورة المنظمة وسمعتها المؤسسية.

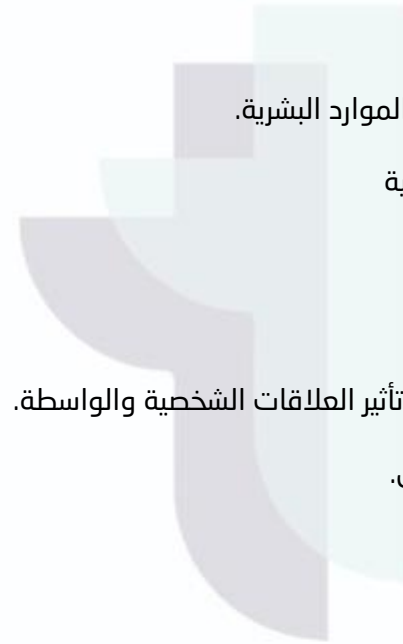
قياس تنافسية الرواتب وتأثيرها على الجذب والاحتفاظ بالموظفين.

تقييم القيمة المضافة للموارد البشرية.

تحليل فرص النمو الوظيفي والتطوير المهني.

احتساب معدلات الغياب وتكلفته على الأداء المؤسسي.

تقييم معنويات الموظفين وتأثيرها على الأداء.



الوحدة الرابعة: مؤشرات الأداء الرئيسية المالية
احتساب العائد المالي من استثمار الموارد البشرية.
تحليل تكلفة العمالة ومقارنتها بالعائد المتوقع.
حساب تكلفة التوظيف لكل موظف جديد.
احتساب تكلفة التدريب للفرد الواحد.
تحليل تكلفة الفرصة وفهمها.
تحديد نسب الإشرافية وتكلفتها.
تحليل هيكل التعويضات والمزايا وتأثيره على أداء الموارد البشرية.
الوحدة الخامسة: مؤشرات الأداء الرئيسية التشغيلية
قياس مدى كفاءة عمليات التوظيف والاختيار.
تقييم فعالية إجراءات التوظيف.
استخدام نموذج "عقبات التعيين" (HPH) للحد من تأثير العلاقات الشخصية والواسطة.
تحليل نسب العائد على التوظيف ومعدلات القبول.
تقييم فعالية نظم التقييم الوظيفي.
الوحدة السادسة: التسرب الوظيفي
التمييز بين التسرب الطوعي وغير الطوعي.
الفرق بين التسرب والاستنزاف (صافي وإجمالي التنقل).
كيفية تحديد واحتساب مؤشرات التسرب.
حساب التكلفة المباشرة وغير المباشرة للتسرب.
تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالتسرب.
مناقشة مفهوم "التسرب الصحي" كعامل استراتيجي للتطوير التنظيمي.

الوحدة السابعة: تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية

استخدام بطاقة الأداء كأداة استراتيجية فعّالة لإدارة الأداء.

كيفية تجميع وتحليل البيانات ذات الصلة.

إعداد تقارير دقيقة موجهة للإدارة العليا حول أداء الموارد البشرية.