

option z

نـــظـام إدارة الأداء
عند المديرين الأكثر فعالية

(Performance Management System)
For Highly Effective Managers

البرنـامـج مـن تصـميم: أوبـشـنـز للاسـتـشـارات

نظام إدارة أداء الموظفين
عند المديرين الأكثر فعالية



في الوقت الذي تجني الكثير من الشركات ثمار الوقت المخصص إلى إدارة الأداء، فإن هناك العديد من المديرين لا ينالون شيئًا يذكر؛ بل يعتبرون مرحلة تقييم الأداء مرحلة مزعجة، وعملاً مرهقًا، لا فائدة ترجى منها وأفضل معالجة لها هي تفاديها!

معظم الموظفين لا يحبّون جلسات تقدير الأداء، وكثير من المديرين يركّزون على الأخطاء، حيث يركّزون على التقييم بدلاً من التخطيط، وعلى التقدير أكثر من المناقشة، وعلى الماضي، أكثر من الحاضر والمستقبل... لذا يأخذ الكلام في جلسات تقييم الأداء اتجاهًا واحدًا بدلا من الحوار.

من هم المديرون الأكثر فعالية؟

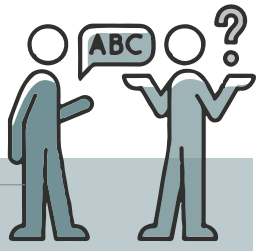
هم الذين يعملون الصح باستمرار، ولا يتوقفون عنده، بل يستمرون في التطوير والنمو الدائميْن، هم الذين يؤمنون بأنّ حوار "الأداء" حوار إنساني نفساني، أكثر منه معلوماتي إداري. هم المديرون الذين يحقّقون الأهداف في فرق عمل منتجة؛ بسبب أنّ الأفراد فيها يشعرون بالرضا، والسعادة. وثقتهم بمديريهم تزداد وتقوى في كلّ مرّة يتشاركون في حوار هدفه تحسين الأداء.





ما الفوائد العائدة على المدير مع تطبيق نظام إدارة الأداء؟

تقلل من حاجته للتدخل في كل شيء.



تحدّ من سوء التفاهم بين الموظفين أنفسهم.

تحدّ من تكرار الأخطاء وما يسببه من هدر للوقت والمال.



تحدّ من تكرار مواقف ألا تتوفر لديه المعلومات حينما يحتاجها.



ما الذي يدفع الموظفين إلى الجنون؟

1. عدم معرفتهم ما إذا كانوا يؤدون عملهم بصورة جيدة أم لا.

2. عدم معرفتهم بمستوى السلطة والصلاحيات المخوّلة لهم.

3. عدم إتاحة الفرص لهم لتطوير مهاراتهم الجديدة.

4. عدم تلقّيهم للثناء والتقدير عندما يتقنون أعمالهم.

5. اكتشاف عدم رضا مديرهم عنهم بعد فترة طويلة.



لماذا يحاول الكثيرون تفادي إدارة الأداء؟

- النماذج والإجراءات ليس لها معنى.
- لا يوجد الوقت الكافي.
- كراهية الدخول في جدال مع الموظفين.
- لا وقت لمراقبة الموظفين.



بداية جديدة

هل أنت بحاجة إلى بداية جيدة لفتح باب النقاش مع الموظفين بشأن إدارة الأداء؟ حسنًا، وضح لهم أنك بحاجة لمناقشة أعمالهم كي تساعدهم على التحسن أكثر وأكثر، واسألهم:

"بما أننا سنجتمع بشكل دوري، فما الذي تحتاجونهم مني أثناء تلك الاجتماعات لمساعدتكم على تأدية أعمالكم بمستوى أفضل؟"

مـكـونـات
نـــظام إدارة الأداء



1

اتفاق المدير والموظف على الأهداف والتوقعات.

2 التواصل الدائم بشأن الأداء:

يـتـواصـل الاثـنان مـن أجـل الـتـحـفـيـز، والتعامل مع التحديات.

3 التدريب:

يدعم المدير مساعي الموظف للتدريب وتنمية القدرات والمهارات.

4 مراجعة الأداء:

لقاء المدير بالموظف لمراجعة تحقق الأهداف ومستواها، تمهيدًا لإعادة التخطيط.

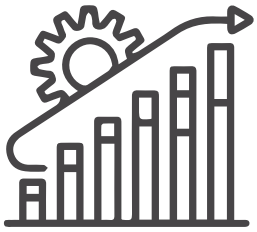
5 إعادة التخطيط:

يشارك المدير الموظف في تشخيص الاحتياجات التدريبية وإعادة تخطيط الأداء.


إدارة الأداء
والانظباط
العقاب
العاقبة المنطقية التعاونية
العاقبة
صناعة قرار الانضباط
القانون
اصدار قرار الانضباط
الانضباط
العاقبة اللامنطقية

كيـــف

نستطيع أن نساعد منظمتكم؟



1- تدارس حاجة المشارك لتطوير معارفه ومهاراته في موضوع نظام إدارة الأداء، بواسطة استطلاع رأي، ولقاء مباشر، يتم فيه البحث عن أفضل سبل الاستفادة من البرنامج.



2- تدريب القائمين على نظام الأداء في مؤسستكم، وتدارس المعارف الأساسية في موضوع تقييم الأداء، وتزويدهم بالمهارات المتقدّمة للمسؤول القائم على نظام إدارة الأداء، وممارسة تطبيقات عملية مباشرة، كإدارة جلسات إدارة الأداء بإشراف المدرب، وتلقي التغذية الراجعة مباشرة.



3- دعم المتدربين في البرنامج بعد إتمام ساعات التدريب الـ (12) ساعة، بتقديم لقاءات فردية بنظام (الكوتشنج، والتوجيه المهني المباشر) مدتها (3) ساعات، ساعة واحدة توجيه جماعي، وساعتان تقدّم بشكل فردي.

حـول الـبـرنـامـج

دورة تدريبية

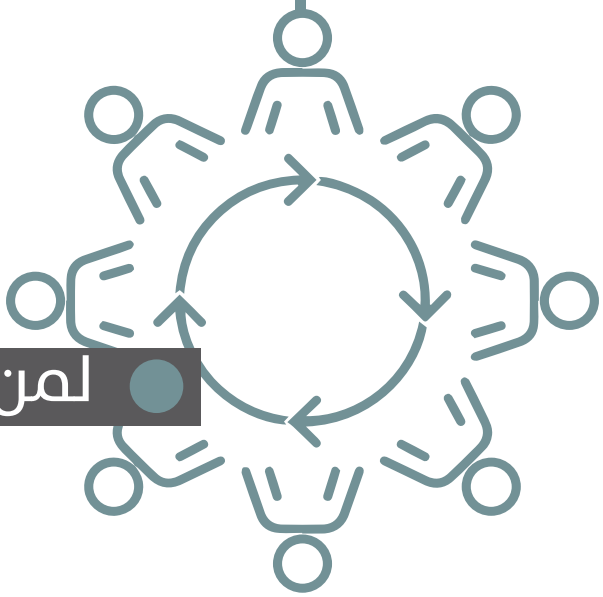
- يومان من التدريب
- المكان: قاعة فندقية .
- كل يوم 6 ساعات = 12 اثنتا عشرة ساعة تدريبية.
- (3) ثلاث ساعات توجيه مهني (Mentoring)
- رسوم الاشتراك في البرنامج شاملة الضريبة (BD440)

موعد التنفيذ: 10 أكتوبر 2023، و 11 أكتوبر 2023

متطلبات الانضمام إلى الدورة:

- استكمال استطلاع رأي (حول الحاجة إلى الدورة)

SCAN QR



لمن هذه الدورة؟

- مسؤولو الموارد البشرية
- مديرو نظام إدارة الأداء
- المديرون والمسؤولون عن تقييم أداء الموظفين

نبذة عن أوبشنز

optionz

- أبرز خدماته تقديم برامج تأهيل الكوتشز المحترفين، والمدربين. ومساعدة الكثيرين على الظهور أمام الجمهور والمقابلات في الإعلام وغيرها، بالإضافة إلى ذلك فهو يساعد الأفراد والمؤسسات على التمكين الفردي والنجاح الشخصي والمهني.

20 كوتشز تخرّجوا من برنامج أوبشنز كوتشنج يحملون مؤهلاً احترافيًّا من الاتحاد الدولي للكوتشنج ICF

75 مدرّبًا وأكثر، تخرّجوا من برنامج المدرب المحترف المعتمد (التدريب بنموذج التأثير)

500 موظّف يشاركون في ورشة (قدّم الأفضل) من شركة واحدة هي "ألبا".

بعض من شاركناهم نجاحاتهم:

وزارة شؤون الشباب والرياضة
Ministry of Youth and Sports Affairs

مؤسسة المبرّة الخليفية
AlMabarrah AlKhalifia Foundation

وزارة الصحة
Ministry of Health

مجلس الشورى
Shura Council

Aluminium for the world



نبذة عن المـــــدرب

يقود البرامج المدرب البحريني **زكريا إبراهيم عيسى علي.**

وهو قائد تربوي، تقاعد عن وظيفة مدير مدرسة

قاد خمس مدارس حكومية طوال تسع سنوات

قدّم خلال عمله في وزارة التربية والتعليم العشرات من الورش التدريبية

يقدّر العدد التقريبي للمتدربين في قاعته أكثر من (2000) شخص.

حاليًّا هو يدير مؤسسة أوبشنز للاستشارات.

المؤهلات الأكاديمية والاحترافية للمدرّب:

- بكالوريوس لغة عربية – جامعة البحرين
- كوتش مهني من الاتحاد الدولي للكوتشنج – **Professional Certified Coach (PCC)**
- كوتش محترف – **Certified Professional Co-Active Coach (CPCC)**
- كوتش (العلاقات في المنظمات) – **Organization Relationship System Coach (ORSC)**
- مدرب محترف معتمد - **Professional Certified Trainer (PCT)**
- مشارك بعروض في عدّة مؤتمرات محليًّا وإقليميًّا في مجال التعليم، والتدريب والكوتشنج.
- مستشار تعليمي في مؤسسة (ستيفن كوفي)
- مؤلف كتاب :
  - أوبشنز كوتشنج – صدر منه طبعتان
  - التدريب بنموذج التأثير
  - استراتيجيات تعليمية




COACHING
SKILLS









تواصل

معنا عبر الوسائل التالية:

optionz

مملكة البحرين - أوبشنز للاستشارات

+973 17440002

info@optionz.com

optionz_bh

www.optionz-bh.com

39722210

BL:1991 FL:12 R:2955 B:729 JURDAB-BAHRAIN






option z
البدايات القوية والنهايات
كيف أروي قصتي؟


tion z


COACHING

