BLACKBIRD FOR TRAINING

# تصميم نظام إدارة الأداء

January 2027 8 – 4

فيينا (النمسا)



# تصميم نظام إدارة الأداء

**المرجع:** 210582_3255774 **التاريخ:** 4 – 8 January 2027 **المكان:** فيينا (النمسا) **الرسوم:** GBP 5200

## مقدمة

تتعامل هذه الدورة مع إدارة الأداء كنظام مؤسسي متكامل، وليس كنموذج تقييم سنوي أو إجراء إداري منفصل. فالنظام القوي لإدارة الأداء يبدأ من وضوح الأهداف، ويمر بتحديد مؤشرات القياس، وربط النتائج بالسلوكيات والكفاءات، ثم يتحول إلى حوارات متابعة، وقرارات تطوير، وخطط تحسين قابلة للقياس.

يركز البرنامج على كيفية تصميم نظام أداء عادل وعملي يدعم استراتيجية المؤسسة، ويمنح الإدارة رؤية واضحة حول مستوى الإنجاز، جودة المخرجات، فجوات القدرات، وأثر أداء الأفراد والفرق على النتائج المؤسسية. كما يوضح كيفية استخدام تحليل البيانات والتحليلات في قراءة نتائج الأداء، اكتشاف الأنماط، تحديد أسباب الضعف، وبناء قرارات أكثر دقة في التطوير والمكافآت وتحسين الإنتاجية.

تعتمد الدورة على منهج تطبيقي يبدأ من تشخيص النظام الحالي، ثم ينتقل إلى تصميم إطار الأداء، وبناء المؤشرات، وإدارة دورة التقييم، وتحليل النتائج، وصولاً إلى إعداد نموذج عملي لنظام إدارة أداء قابل للتنفيذ والمتابعة داخل المؤسسة. وتم إعداد المحتوى بما يتوافق مع متطلبات تصميم دورة تدريبية متخصصة حول تصميم نظام إدارة الأداء.

## أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل فعالية نظام إدارة الأداء الحالي داخل المؤسسة.
- تصميم نظام أداء مرتبط بالاستراتيجية والأهداف المؤسسية.
- بناء أهداف فردية وجماعية واضحة وقابلة للقياس.
- اختيار مؤشرات أداء مناسبة لطبيعة الوظائف والإدارات.
- التمييز بين مؤشرات النتائج ومؤشرات السلوك والكفاءات.
- تصميم دورة أداء متكاملة تشمل التخطيط، المتابعة، التقييم، والتطوير.
- استخدام تحليل البيانات لفهم اتجاهات الأداء وفجواته.
- تطبيق التحليلات في قراءة نتائج التقييم وتحديد فرص التحسين.
- تقليل التحيزات والأخطاء الشائعة في تقييم الأداء.
- ربط نتائج الأداء بالتطوير والتدريب، المكافآت، وخطط التعاقب.
- [illegible] ساعد الإدارة على اتخاذ القرار.



- بناء خطة تطبيق لنظام إدارة أداء واضح وعادل وقابل للاستدامة.

## محاور الدورة

### اليوم الأول: تشخيص نظام الأداء وربطه بالاستراتيجية.

يبدأ البرنامج من سؤال جوهري: هل نظام الأداء الحالي يقيس ما يهم المؤسسة فعلاً؟.

- تحليل الغرض الحقيقي من نظام إدارة الأداء.
- ربط الأداء المؤسسي بالأهداف الاستراتيجية والتشغيلية.
- مراجعة نقاط الضعف في أنظمة التقييم التقليدية.
- تحديد الفجوة بين الأداء المطلوب والأداء المقاس حاليًا.
- فهم العلاقة بين الأهداف، النتائج، السلوكيات، والكفاءات.
- تحليل أدوار الإدارة العليا، الموارد البشرية، والمديرين المباشرين في النظام.
- تحديد مخاطر النظام غير العادل أو غير الواضح على الثقة والإنتاجية.
- تطبيق عملي على تشخيص نظام أداء قائم وتحديد جوانب التحسين.

### اليوم الثاني: تصميم إطار الأداء ومؤشرات القياس.

ينتقل اليوم الثاني إلى بناء قلب النظام: ماذا نقيس؟ وكيف نضمن أن القياس يعكس القيمة الحقيقية للعمل؟.

- تصميم إطار أداء يربط بين المؤسسة والإدارة والفرد.
- صياغة أهداف أداء دقيقة ومفهومة وقابلة للمتابعة.
- اختيار مؤشرات أداء مناسبة للوظائف القيادية والتشغيلية والداعمة.
- التمييز بين المؤشرات الكمية والمؤشرات النوعية.
- تصميم مؤشرات للكفاءات والسلوكيات المهنية.
- تحديد الأوزان النسبية للأهداف والمؤشرات.
- تجنب المؤشرات الشكلية التي لا تخدم القرار.
- ورشة عملية على بناء بطاقة أداء لوظيفة أو إدارة محددة.

### اليوم الثالث: إدارة دورة الأداء والمراجعات المستمرة.

يركز هذا اليوم على تحويل النظام من تقييم في نهاية العام إلى إدارة مستمرة للأداء خلال العام.



- تصميم مراحل دورة الأداء السنوية أو نصف السنوية.
- وضع آليات واضحة للتخطيط والمتابعة والمراجعة.
- إدارة اجتماعات الأداء بين المدير والموظف.
- تقديم تغذية راجعة عملية مرتبطة بالسلوك والنتائج.
- توثيق الأداء بطريقة تقلل الخلافات وتدعم العدالة.
- التعامل مع ضعف الأداء وخطط التحسين الفردية.
- تدريب المديرين على التقييم المتوازن وتقليل التحيز.
- محاكاة عملية لاجتماع مراجعة أداء مع حالة أداء معقدة.

## اليوم الرابع: تحليل البيانات والتحليلات في إدارة الأداء.

هذا اليوم يركز على تحويل نتائج الأداء من أرقام متفرقة إلى رؤى تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات دقيقة.

- تحديد البيانات المطلوبة لقياس الأداء بموضوعية.
- تحليل نتائج التقييم حسب الإدارات، الوظائف، المستويات، والفترات الزمنية.
- استخدام التحليلات لاكتشاف أنماط الأداء المرتفع والضعيف.
- قراءة العلاقة بين الأداء، الإنتاجية، الغياب، الدوران، والتدريب.
- تحليل الفجوات بين تقييم المديرين والنتائج الفعلية.
- اكتشاف الانحيازات المحتملة في نتائج التقييم.
- إعداد لوحات متابعة وتقارير أداء تنفيذية.
- تطبيق عملي على تحليل بيانات أداء واستخراج توصيات تطويرية.

## اليوم الخامس: ربط الأداء بالتطوير والقرارات المؤسسية.

اليوم الأخير يربط نظام الأداء بالقرارات التي تهم المؤسسة: التطوير، المكافآت، المسار الوظيفي، والتخطيط للمواهب.

- ربط نتائج الأداء بخطط التدريب والتطوير.
- استخدام نتائج التقييم في قرارات المكافآت والحوافز بطريقة عادلة.
- تحديد أصحاب الأداء المرتفع والوظائف الحرجة.
- دعم خطط التعاقب الوظيفي من خلال بيانات الأداء.
- بناء إجراءات للاعتراض والمراجعة لضمان الشفافية.
- إعداد دليل عملي لتطبيق نظام إدارة الأداء.
- وضع مؤشرات لقياس نجاح النظام بعد التطبيق.
- تطبيق ختامي على تصميم نموذج متكامل لنظام إدارة أداء داخل مؤسسة.



## لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- بناء نظام إدارة أداء يخدم الاستراتيجية وليس الإجراءات فقط.
- تحسين وضوح الأهداف والمسؤوليات بين الموظفين والمديرين.
- تصميم مؤشرات أداء أكثر عدالة وارتباطًا بالنتائج.
- تقليل التحيزات والأخطاء في تقييم الأداء.
- تحويل التقييم من حكم سنوي إلى حوار تطوير مستمر.
- استخدام تحليل البيانات والتحليلات لفهم أنماط الأداء.
- ربط نتائج الأداء بالتدريب والمكافآت وخطط المواهب.
- تحسين جودة تقارير الأداء المقدمة للإدارة.
- دعم قرارات الموارد البشرية بأدلة ومؤشرات واضحة.
- رفع مستوى الشفافية والثقة في نظام التقييم.
- تحديد فجوات الأداء قبل تحولها إلى مشكلات مؤسسية.
- بناء نظام قابل للتطبيق والمتابعة والتحسين المستمر.

## الخاتمة

تقدم هذه الدورة منظورًا عمليًا وقويًا لتصميم نظام إدارة أداء قادر على دعم القرارات المؤسسية، وتحسين الإنتاجية، ورفع جودة الحوار بين الإدارة والموظفين. فهي لا تتعامل مع إدارة الأداء كاستمارة تقييم، بل كنظام يبدأ من الأهداف، ويمر بالمتابعة والتحليل، وينتهي بقرارات تطوير وتحسين واضحة.

يعتمد البرنامج على ربط التصميم المنهجي للنظام بالواقع العملي داخل المؤسسة. لذلك، يركز على صياغة الأهداف، بناء المؤشرات، إدارة المراجعات، تقليل التحيز، وتحويل نتائج الأداء إلى معلومات قابلة للاستخدام في التدريب، المكافآت، التعاقب، وتحسين القدرات.

كما يمنح البرنامج مساحة واضحة لاستخدام تحليل البيانات والتحليلات في إدارة الأداء، بحيث تصبح نتائج التقييم أداة لفهم الاتجاهات والفجوات، لا مجرد أرقام محفوظة في تقارير سنوية.

**بنهاية الدورة، سيكون المشاركون أكثر قدرة على تصميم نظام إدارة أداء عادل، واضح، قابل للقياس، ومترابط مع استراتيجية المؤسسة، مع القدرة على تحويل بيانات الأداء إلى قرارات عملية تدعم النمو وتحسن جودة التنفيذ.**

