



إدارة الأداء الوظيفي: ربط الأهداف الفردية بالأداء المؤسسي

02 - 06 Aug 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



إدارة الأداء الوظيفي: ربط الأهداف الفردية بالأداء المؤسسي

المرجع: 1052_4662 التاريخ: 02 - 06 Aug 2027 الموقع: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

العمق التقني: ممارس * أسلوب التطبيق: دراسة حالة

مقدمة

تعلن مؤسسات كثيرة تقديرات مرتفعة في تقييم الأداء الفردي في العام نفسه الذي تخفق فيه في تحقيق مستهدفاتها المؤسسية. فالأهداف الفردية تكتب من النوصاف الوظيفية لا من الاستراتيجية، والوحدات تضع أهدافها بمعزل عن غيرها. والتقديرات تكافئ جهداً لا يحرك النتائج المؤسسية. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين بالقدرة على ربط الأهداف المؤسسية بأهداف الوحدات والفرق والأفراد. وإدارة دورات مراجعة تحافظ على هذا الربط، وتطبيق ضوابط تجعل التقديرات موثوقة. ويطبق المشاركون كل منهجية على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بمخطط مواءمة الأداء لمؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص فجوات المواءمة بين الأداء المؤسسي وأداء العمليات والأداء الفردي باستخدام نماذج الأداء المعتمدة
- تعميم الأهداف المؤسسية ومؤشرات الأداء الرئيسية KPIs على أهداف الوحدات والفرق والدور بخط رؤية واضح
- صياغة أهداف فردية موزونة ومجالات نتائج رئيسية تعكس الاستراتيجية ومساءلة الدور معا
- إدارة محادثات المتابعة والتغذية الراجعة والتطوير التي تحافظ على مواءمة العمل الفردي خلال الدورة
- تطبيق ضوابط المعايير والحد من التحيز بحيث تعكس التقديرات الفردية الإسهام في النتائج المؤسسية
- إعداد مخطط مواءمة الأداء جاهز للاعتماد الموارد البشرية والإدارة العليا

الفئة المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية وإدارة الأداء المسؤولون عن أنظمة تقييم الأداء
- مديرو الاستراتيجية ومكاتب الأداء المسؤولون عن مؤشرات الأداء المؤسسية
- مديرو الإدارات والوحدات الذين يضعون أهداف فرقة ويراجعونها
- مديرو المواهب والتطوير المؤسسي الذين يربطون الأداء بالتطوير
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة للقيادات في وضع الأهداف ونتائج التقييم

محاور الدورة

اليوم الأول: مشكلة مواءمة الأداء

- مفهوم خط الرؤية وتشخيص فجوة المواءمة
- المستويات الثلاثة للأداء في نموذج Brache-Rummler: المؤسسة والعمليات والوظيفة
- دورة إدارة الأداء: التخطيط والمتابعة والمراجعة والمكافأة
- تحقيق جودة الأهداف باستخدام عينة من الأهداف الفردية الحالية
- تحليل محركات الأداء بنموذج Gilbert لهندسة السلوك

اليوم الثاني: أطر المواءمة ونماذجها

- الإدارة بالإنهداف ونظرية وضع الإنهداف لدى Latham و Locke
- مستويات بطاقة النداء المتوازن من المستوى المؤسسي إلى المستوى الفردي
- الإنهداف والنتائج الرئيسية OKRs وأهداف تقييم النداء: قواعد الفصل والربط
- أطر الجداريات والمؤشرات السلوكية
- تحديد احتياجات الجداريات المرتبطة بالإنهداف المؤسسية وفق ISO 10015

اليوم الثالث: تعميم الإنهداف وإدارة الدورة

- رسم خريطة تعميم الإنهداف من مؤشرات النداء المؤسسية إلى أهداف الوحدات والدوائر
- الإنهداف الفردية وفق معايير SMART وأنظمة الأوزان
- صياغة الهدف الوظيفي ومجالات النتائج الرئيسية
- محادثات المتابعة الدورية باستخدام نموذج SBI للتغذية الراجعة
- خطط التطوير الفردية المرتبطة بفجوات القدرات

اليوم الرابع: سلامة التقديرات والمخاطر والحالات المتقدمة

- جلسات معايرة التقديرات وتحليل توزيعها
- ضوابط تحيز المقيمين: تأثير الهالة والتساهل والنزعة المركزية والحدث
- الإنهداف المشتركة للفرق متعددة الوظائف وفرق المشاريع
- مصفوفة التسعة مربعات لمراجعة النداء والإمكانات
- مخاطر ربط الأجر بالنداء وضوابط التصحيح

اليوم الخامس: دراسات الحالة ومخطط مواءمة النداء

- دراسة حالة مشغل اتصالات: تعارض المستهدفات بين الوحدات
- دراسة حالة جهة خدمات حكومية: إعادة بناء دورة تقييم النداء
- بناء خريطة مواءمة انطلاقاً من هدف مؤسسي لمؤسسة المشارك
- إعداد مسودة مخطط مواءمة النداء
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن المخطط

المهارات المكتسبة

- تشخيص النداء
- تعميم الإنهداف
- صياغة الإنهداف
- محادثات النداء
- معايرة التقديرات
- مراجعة المواهب
- تخطيط التطوير

لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بمخطط مواءمة الأداء لمؤسستك، وقد اختبر أهم مراجعة الزملاء
- تبين لكل موظف كيف تسهم أهدافه في النتائج التي تسأل عنها القيادة
- تقرب نتائج تقييم الأداء من النتائج المؤسسية فتكتسب التقديرات وزنا لدى القيادة
- تقارن ممارسات التقييم ووضع الأهداف لديك بمديرين من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة

تعتد النتائج المؤسسية على توجيه العمل الفردي نحو الأهداف الصحيحة ومراجعتها بالندوة الصحيحة. تنتقل هذه الدورة من تشخيص فجوات المواءمة، مروراً بنهاج الأداء ووضع الأهداف والجداريات التي تربط مستويات المؤسسة، وصولاً إلى تعميم الأهداف وإدارة دورة المراجعة وحماية سلامة التقديرات. ويحول اليوم النذير هذه المعارف إلى مخطط لمواءمة الأداء يعود به المشاركون إلى الموارد البشرية والإدارة العليا، فيمتلك تصميمها منظها وقابلاً للدفاع عنه في دورة الأداء القادمة.