



دور إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية



## دور إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية

### مقدمة

تُركز هذه الدورة على دور إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية، وتُقدم للمشاركين فهماً شاملاً لكيفية تعزيز الأداء الفردي والمؤسسي من خلال استراتيجيات إدارة الأداء الفعالة. تهدف الدورة إلى تمكين القادة والمديرين من تصميم وتنفيذ نظم تقييم أداء دقيقة ومتكاملة. كما تُسلط الضوء على أهمية مؤشرات الأداء، وأدوات القياس، وتقنيات التحفيز لتحسين الإنتاجية. ستتعلم كيفية تحليل البيانات المرتبطة بالأداء، وتحديد نقاط القوة والضعف، ووضع خطط تطوير مستمرة. كما توفر الدورة فرصاً لتطبيق المفاهيم من خلال دراسة حالات عملية وسيناريوهات متنوعة. في النهاية، تمنح هذه الدورة المشاركين القدرة على تحقيق أهداف العمل بكفاءة عالية ورفع جودة النتائج المؤسسية.

### الفئات المستهدفة

تستهدف دورة دور إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية، الفئات والمهنيين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- المديرون التنفيذيون والمسؤولون عن فرق العمل.
- موظفو الموارد البشرية والمتخصصون في تقييم الأداء.
- القادة ومديرو المشاريع في المؤسسات العامة والخاصة.
- الموظفون الراغبون في تطوير مهاراتهم الإدارية والتحليلية.
- الأفراد المهتمون بتحسين الأداء والإنتاجية المؤسسية.
- مدراء النقسام والفرق الصغيرة والمتوسطة الحجم.

### أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في دور إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم مفهوم إدارة الأداء وأهميته في تعزيز الإنتاجية المؤسسية.
- تعلم أساليب قياس الأداء الفردي والجماعي بفعالية.
- تطوير مهارات استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية KPI.
- تحليل بيانات الأداء لاتخاذ قرارات إدارية دقيقة.
- تصميم نظم تحفيز تشجع على تحقيق الأهداف.
- ربط إدارة الأداء باستراتيجية المؤسسة لتحقيق النتائج المستهدفة.
- تطبيق تقنيات التغذية الراجعة لتحسين سلوك الموظفين.
- تعزيز القدرة على إعداد خطط تطوير مهني للفريق.
- التعرف على أحدث الأدوات الرقمية لإدارة الأداء.
- تحسين التنسيق بين الفرق المختلفة لتحقيق الإنتاجية المثلى.

### الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج دور إدارة الأداء في تحسين الإنتاجية:

- القدرة على تطوير نظام إدارة الأداء المؤسسي.
- مهارات تحليل مؤشرات الأداء الفردية والجماعية.
- القدرة على تحديد الأهداف ومراقبة تنفيذها.
- مهارات تحفيز الفرق وتحسين الإنتاجية.
- القدرة على إجراء تقييمات موضوعية ودقيقة.
- مهارات تقديم التغذية الراجعة بشكل فعال.
- القدرة على استخدام أدوات تكنولوجية لدعم الأداء.

- مهارات ربط النداء الفردي بالاهداف الاستراتيجية.
- تطوير خطط تدريبية لتعزيز قدرات الفريق.
- القدرة على تطبيق استراتيجيات إدارة النداء في مختلف البيئات.

## دراسة سيناريوهات

في تدريب دور إدارة النداء في تحسين الإنتاجية، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- تحليل حالة انخفاض إنتاجية فريق عمل وتحديد الحلول.
- تقييم النداء السنوي لموظف ومناقشة خطة التطوير.
- تصميم خطة تحفيزية لرفع النداء المؤسسي.
- استخدام مؤشرات KPI لمراجعة أهداف قسم معين.
- تطبيق التغذية الراجعة لتحسين سلوك الموظفين.
- مقارنة أداء فرق مختلفة داخل المؤسسة وتحليل الفجوات.
- دراسة سيناريوهات تحفيز الموظفين على تحقيق النتائج المرجوة.

## محتوى الدورة

### الوحدة الأولى: مفاهيم إدارة النداء وأهميتها

- تعريف إدارة النداء ودورها في تحسين الإنتاجية.
- العلاقة بين إدارة النداء واستراتيجية المؤسسة.
- عناصر نظام إدارة النداء الفعال.
- الفرق بين النداء الفردي والجماعي وكيفية قياس كل منهما.
- أهمية مؤشرات النداء الرئيسية KPI في متابعة الإنجازات.
- دور التغذية الراجعة المستمرة في تحسين النداء.
- العوائق الشائعة في إدارة النداء وكيفية التعامل معها.

### الوحدة الثانية: تصميم وتنفيذ نظم تقييم النداء

- خطوات تصميم نظام تقييم النداء الفعال.
- تحديد الاهداف الفردية والجماعية بشكل واضح وقابل للقياس.
- اختيار الأدوات والتقنيات المناسبة للتقييم.
- دور التكنولوجيا الرقمية في جمع وتحليل بيانات النداء.
- كيفية إعداد تقارير تقييم النداء بطريقة دقيقة.
- التعامل مع مقاومة الموظفين لنظم التقييم.
- مراقبة نتائج التقييم وتعديل السياسات عند الحاجة.

### الوحدة الثالثة: مؤشرات النداء والتحليل الرقمي

- تعريف مؤشرات النداء الرئيسية KPI وأنواعها.
- كيفية اختيار المؤشرات المناسبة لكل وظيفة أو قسم.
- استخدام البيانات لتحليل النداء واتخاذ قرارات استراتيجية.
- مقارنة النداء مقابل المعايير المخططة.
- تقنيات التحليل الرقمي لمتابعة الإنتاجية.
- كيفية تقديم النتائج للإدارة العليا بشكل فعال.
- دمج مؤشرات النداء في خطط التطوير المهني للفريق.

### الوحدة الرابعة: استراتيجيات التحفيز وتحسين النداء

- دور التحفيز في رفع إنتاجية الموظفين.
- ربط المكافآت والجوائز بالنداء الفردي والجماعي.

- استخدام أساليب التحفيز غير المالية لتعزيز الإنتاجية.
- تطبيق التغذية الراجعة البناءة لتحسين السلوك.
- تصميم خطط تدريبية لتعزيز المهارات والانداء.
- إدارة الازمات عند انخفاض أداء الفريق.
- متابعة تأثير استراتيجيات التحفيز على نتائج المؤسسة.

#### الوحدة الخامسة: تقييم الأداء المستمر وخطط التطوير

- أهمية التقييم المستمر للأداء الفردي والجماعي.
- تطوير خطط تحسين الأداء استناداً إلى النتائج.
- متابعة تحقيق الأهداف وتحديد نقاط التحسين.
- تحليل الأداء في سياق استراتيجيات المؤسسة العامة.
- استخدام التكنولوجيا لدعم التقييم المستمر.
- تعزيز التعلم المؤسسي من خلال مراجعة الأداء الدوري.
- صياغة توصيات عملية لتحسين الإنتاجية ورفع الكفاءة.

#### خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تمثل إدارة الأداء أداة استراتيجية لتحسين الإنتاجية المؤسسية. الالتزام بتطبيق نظم تقييم الأداء المتكاملة يضمن تحقيق النتائج بكفاءة وفعالية.