CONCEPT

إدارة الأداء الوظيفي: ربط الأهداف الفردية بالأداء المؤسسي

14 – 18 نوفمبر 2027

الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد



إدارة الأداء الوظيفي: ربط الأهداف الفردية بالأداء المؤسسي

المرجع: 15913_1052 **التاريخ:** 14 – 18 نوفمبر 2027 **المكان:** الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد **الرسوم:** SAR 20000

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 الأوصاف الوظيفية لا من الاستراتيجية، والوحدات تضع أهدافها بمعزل عن غيرها، والتقديرات تكافئ جهدا 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 والأدوار 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 المعايرة والحد من التحيز بحيث تعكس التقديرات الفردية الإسهام في النتائج المؤسسية
- إعداد مخطط مواءمة الأداء جاهز لاعتماد 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 فرقهم 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 Rummler-Brache: المؤسسة والعملية والوظيفة
- دورة إدارة الأداء: التخطيط والمتابعة والمراجعة والمكافأة
- تدقيق جودة الأهداف باستخدام عينة من الأهداف الفردية الحالية
- تحليل محركات الأداء بنموذج Gilbert لهندسة السلوك

اليوم الثاني: أطر المواءمة ونماذجها

- الإدارة بالأهداف ونظرية وضع الأهداف لدى Lathamg Locke
- مستويات بطاقة الأداء المتوازن من المستوى المؤسسي إلى المستوى الفردي
- الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs وأهداف تقييم الأداء: قواعد الفصل والربط
- أطر الجدارات والمؤشرات السلوكية
- تحديد احتياجات الجدارات المرتبطة بالأهداف المؤسسية وفق ISO 10015

اليوم الثالث: تعميم الأهداف وإدارة الدورة

- رسم خريطة تعميم الأهداف من مؤشرات الأداء المؤسسية إلى أهداف الوحدات والأدوار
- الأهداف الفردية وفق معايير SMART وأنظمة الأوزان
- صياغة الملف 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 والحداثة
- الأهداف المشتركة للفرق متعددة الوظائف وفرق المشاريع
- مصفوفة التسعة مربعات لمراجعة الأداء والإمكانات
- مخاطر ربط الأجر بالأداء وضوابط التصميم

اليوم الخامس: دراسات الحالة ومخطط مواءمة الأداء

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

المهارات المكتسبة

- تشخيص الأداء
- تعميم الأهداف
- صياغة الأهداف
- محادثات الأداء
- معايرة التقديرات
- مراجعة المواهب
- تخطيط التطوير

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بمخطط مواءمة الأداء لمؤسستك، وقد اختبر أمام 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

تعتمد النتائج المؤسسية على توجيه العمل الفردي نحو الأهداف الصحيحة ومراجعته بالأدلة الصحيحة. تنتقل هذه الدورة من تشخيص فجوات المواءمة، مرورا بنماذج الأداء ووضع الأهداف والجدارات التي تربط مستويات المؤسسة، وصولا إلى تعميم الأهداف وإدارة دورة المراجعة وحماية سلامة التقديرات. ويحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى مخطط لمواءمة الأداء يعود به المشارك إلى الموارد البشرية والإدارة العليا، فيمتلك تصميما منظما وقابلا للدفاع عنه في دورة الأداء القادمة.