

دورة إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة: المؤشرات ومنتديات المراجعة والتطبيق

26 – 30 أكتوبر 2026
لندن - Premier Inn Victorya





دورة إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة: المؤشرات ومنتديات المراجعة والتطبيق

المرجع: 28620_534 التاريخ: 26 - 30 أكتوبر 2026 المكان: لندن - Premier Inn Victorya الرسوم: GBP 4300

ملخص البرنامج

إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة محور دورة تدريبية تمتد أسبوع لمديري الإدارات ورؤساء الاستراتيجية والأداء والتخطيط وكبار المديرين، ويخرج منها كل مشارك بمخطط متكامل لنظام الأداء في منظمته. تتوزع الاستراتيجية والمستهدفات والتقارير والمراجعات في كثير من المنظمات بين جهات متفرقة، فتتكاثر المؤشرات ويتنازع الناس على البيانات وتنتهي اجتماعات المراجعة دون قرارات. ويعالج البرنامج بنية النظام واختيار المؤشرات وملكية البيانات ومنتديات المراجعة والتطبيق، ويطبق كل أداة على منظمة المشارك نفسه. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

يميل نظام الأداء الذي يبنى قطعة بعد قطعة إلى قياس ما يسهل قياسه لا ما يهم، فيقضي القادة وقت المراجعة في الجدول حول الأرقام. أما المنظمات التي تصمم النظام كله معاً، من الأهداف إلى المؤشرات والمسؤولين والمنتديات ومسارات التصعيد، فتري مواضع تعثر النتائج وتحرك والتصحيح ما يزال قليل الكلفة.

- سرعة القرار: تتحسن حين تتلقى منتديات المراجعة بيانات متفق عليها وتملك صلاحية واضحة للتحرك.
- جهد إعداد التقارير: ينخفض حين تسحب المؤشرات المكررة ويكون لكل مؤشر مالك بيانات واحد.
- تحقيق الأهداف: يقوى حين ترتبط النتائج بالأفراد والوحدات القادرة على التأثير فيها.

المبادئ والأساس المعرفي

- دورة إدارة الأداء: تسلسل التخطيط والمتابعة والمراجعة والتحسين، وهو يحدد ترتيب الجلسات من 1 إلى 4.
- مستويات الأداء الثلاثة: الأداء المؤسسي والأداء الوظيفي والأداء الفردي كما تطرحها أدلة تدريبية منشورة، وهي تحدد طريقة تفكيك المؤشرات وربطها في الجلسة 2.
- نظم إدارة الأداء المتكاملة: دراسات حالة منشورة عن تصميم هذه النظم واستخدامها، وهي تغذي مراجعة البنية في الجلسة 1.



المشاركون المستهدفون

- مدبرو الإدارات الذين يرعون نظاما للأداء على مستوى المنظمة ويتأرون مراجعاته.
- رؤساء الاستراتيجية والتخطيط الذين يربطون الأهداف بالمؤشرات والمستهدفات.
- قادة الأداء والمعلومات الذين يملكون تعريفات المؤشرات ومصادر البيانات.
- كبار المديرين الذين يسألون عن النتائج ويهيئون وحداتهم للمراجعة.

يأتي المشاركون عادة من التخطيط المؤسسي ومكاتب التحول والجهات العامة والمرافق والخدمات المالية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص مواطن الضعف في نظام الأداء القائم.
2. سيكون المشاركون قادرين على صياغة بنية نظام تربط الأهداف بالمؤشرات والمسؤولين.
3. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات المؤشرات بحسب قيمتها في القرار وجودة بياناتها.
4. سيكون المشاركون قادرين على تصميم متديات مراجعة بداول أعمال وصلاحيات ومسارات تععيد.
5. سيكون المشاركون قادرين على تقييم مخاطر التطبيق وعوائق التبني.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير مخطط النظام أمام لجنة تنفيذية.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مبادئ إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة والتشخيص

ما الذي يؤديه نظام الأداء الحالي جيدا، وأين يخذل القادة؟

- خريطة دورة إدارة الأداء
- مراجعة بنية النظام المتكامل
- نموذج مستويات الأداء الثلاثة
- قائمة تشخيص النظام الحالي
- سجل مواطن الألم لدى أصحاب المصلحة

اليوم 2: اختيار المؤشرات وتفكيكها

أي المؤشرات تستحق مكانا في النظام، وكيف ترتبط عبر المستويات؟



- جدول ربط الهدف بالمؤشر
- نموذج تعريف المؤشر
- مصفوفة فرز المؤشرات بقيمتها في القرار
- خريطة التفكيك عبر الوحدات
- قائمة سحب المؤشرات المكررة

اليوم 3: ملكية البيانات ومنتديات المراجعة

من يملك كل مؤشر، وأي منتدى يقرر ماذا عند تعثر النتائج؟

- سجل إسناد ملاك البيانات
- مجموعة قواعد جودة البيانات
- اختصاصات منتدى المراجعة
- مخطط مسار التصعيد
- تقويم إيقاع الاجتماعات

اليوم 4: التخطيط للتطبيق والتبني

كيف يقدم النظام دون أن تفقد الوحدات التي يخدمها ثقتها به؟

- خطة موجات التطبيق
- تقييم عوائق التبني
- مراجعة نموذج لوحة المتابعة الأولي
- مخطط حزمة إحاطة القادة
- مجموعة مؤشرات سلامة النظام

اليوم 5: تطبيق الأدوات على منظمة واحدة

هل تشكل تصاميم البنية والمؤشرات والملكية والتطبيق نظاما واحدا قابلا للعمل؟

- تطبيق قائمة التشخيص من الجلسة 1
- استخدام جدول الربط من الجلسة 2
- اختيار اختصاصات المنتدى من الجلسة 3
- فحص خطة الموجات من الجلسة 4
- إنجاز مخطط نظام الأداء



المنهجية

يقوم البرنامج على التمارين المنظمة، إذ يعيد كل مشارك تصميم نظام الأداء في منظمة واحدة عبر الجلسات الخمس. وتختبر الفرق الصغيرة تعريفات المؤشرات وتصاميم المنتديات وخطط التطبيق في سيناريوهات واقعية، ويقدم الميسرون ملاحظات مكتوبة على كل مخرج قبل أن تبني عليه الجلسة التالية.

- نشاط مقترح: اختصار قائمة طويلة من المؤشرات المرفوعة إلى قائمة قصيرة لكل مؤشر فيها مالك معلوم.
- نشاط مقترح: إعادة كتابة جدول أعمال اجتماع مراجعة بحيث ينتهي كل بند بقرار.
- نشاط مقترح: عرض خطة تطبيق على لجنة تنفيذية تمثيلية.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك مخططا لنظام الأداء في منظمة واحدة. ويضم ملخص التشخيص ومخطط البنية وسجلا للمؤشرات ومالكيها واختصاصات منتدي المراجعة ومسار التصعيد وخطة التطبيق. ويستخدم المخطط في العمل لإحاطة الفريق التنفيذي وإطلاق مرحلة التصميم الأولى.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة القادة الذين لم يبنوا نظاما للأداء من قبل؟

نعم، فهي تفترض خبرة في أعمال التخطيط أو إعداد التقارير، وتبني تصميم النظام خطوة بعد خطوة من التشخيص حتى التطبيق.

على أي نماذج تقوم إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة؟

تقوم على دورة إدارة الأداء وعلى مستويات الأداء الثلاثة، المؤسسي والوظيفي والفردية، إلى جانب أعمال منشورة عن نظم إدارة الأداء المتكاملة.

كيف يستخدم المخطط الناتج عن إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة داخل العمل؟

تستخدم مخطط نظام الأداء لإحاطة فريقك التنفيذي، والاتفاق على ملاك المؤشرات ومنتديات المراجعة، وتخطيط موجة التطبيق الأولى.



بماذا تختلف إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة عن تقييم أداء الموظفين؟

تصمم إدارة الأداء المؤسسي على مستوى المنظمة النظام الذي يربط الأهداف والمؤشرات والبيانات ومنتديات المراجعة، بينما يقيم تقييم أداء الموظفين عمل الأفراد قياساً إلى توقعات متفق عليها.