JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في بنية قياس الأداء المؤسسي

31 يناير – 11 فبراير 2027

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في بنية قياس الأداء المؤسسي

المرجع: 105780_2766 **التاريخ:** 31 يناير – 11 فبراير 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 8000

بنية قياس الأداء المؤسسي دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمحللي الأداء ومديري التخطيط الذين يصممون طريقة تعريف المقاييس وجمعها وحوكمتها ومراجعتها داخل المؤسسة، ويخرج المشاركون منها بمخطط بنية القياس المؤسسي جاهزا للتطبيق. فمع تزايد الأنظمة والوحدات وخطوط إعداد التقارير تتكاثر المقاييس أسرع من قدرة أي جهة على مطابقتها، فتضعف ثقة القيادات بالأرقام التي توجه قراراتها. وتبني جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة حول الهيكل الذي يقوم عليه نظام المؤشرات لا حول المؤشرات ذاتها.

لماذا تهم بنية قياس الأداء المؤسسي الآن

تتشكل بنية قياس الأداء المؤسسي اليوم تحت تأثير ثلاث قوى. فمنصات البيانات تتيح لكل وحدة نشر أرقامها الخاصة، فتظهر تعريفات متنافسة للمقياس نفسه في تقارير مختلفة. ومجالس الإدارة وجهات التمويل تطلب أدلة يمكن تتبعها من الرقم الرئيسي حتى سجلاته الأصلية. ودورات التخطيط تقصر، فيلزم تعديل المقاييس دون كسر السلاسل التاريخية التي يعتمد عليها تحليل الاتجاهات. والمؤسسة التي تحسن هيكلة مقاييسها تتحاور حول القرارات، أما التي تهملها فتتجادل حول أي الأرقام هو الصحيح. وتستند الدورة إلى الممارسات المعتمدة في رسم الخرائط الاستراتيجية وتعريف المقاييس ورعاية البيانات وتصميم مراجعات الأداء.

المستفيدون من بنية قياس الأداء المؤسسي

- المختصون المسؤولون عن دليل المقاييس المؤسسي وتعريفاته
- المخططون الذين يحولون الأهداف الاستراتيجية إلى مستهدفات للوحدات
- المحللون الذين يبنون التقارير ولوحات المتابعة التي تقرؤها القيادات
- أمناء البيانات المسؤولون عن الأنظمة المصدرية خلف الأرقام الرئيسية
- المنسقون الذين يديرون مراجعات الأداء الفصلية والسنوية

يستفيد مكتب الاستراتيجية أكثر من غيره حين يرسل موظفي التخطيط والتحليل ورعاية البيانات معا، إذ يعودون بخريطة موحدة لكل مقياس ومالكه.

قدرات بنية قياس الأداء المؤسسي

ينتقل المشاركون من إدارة قوائم المؤشرات إلى تصميم الهيكل الطبقي الذي يحفظ اتساق المقاييس وقابليتها للتتبع والتعديل، مع حالات من شبكات المستشفيات وشركات المرافق.

- تصميم تسلسل مقاييس يربط أهداف المؤسسة بمقاييس الوحدات والعمليات — اللجنة التنفيذية
- تحديد سجلات تعريف المقاييس بالمعادلة والمصدر والمالك ودورية الإبلاغ — أمناء البيانات
- تقييم مسار البيانات ومخاطر جودتها خلف الأرقام الرئيسية — التدقيق الداخلي
- معايرة المستهدفات ونطاقات التسامح باستخدام خطوط الأساس وحدود الطاقة — رؤساء الوحدات
- بناء تقويم مراجعة يربط المقاييس بمنتديات القرار — مكتب الاستراتيجية
- اختبار البنية أمام طلبات التغيير والمقاييس المتقاعدة — مديرو التخطيط

مصطلحات بنية قياس الأداء المؤسسي الأساسية

- تسلسل المقاييس — الهيكل الطبقي الذي يصل أهداف المؤسسة بمقاييس الوحدات والعمليات والأنشطة عبر روابط واضحة بين المقياس الأصل والمقياس الفرعي.
- سجل تعريف المقياس — مدخل مضبوط يبين غرض المقياس ومعادلته ومصدر بياناته ومالكه ودوريته وقواعد تفسيره.
- مسار البيانات — الطريق الذي يمكن تتبعه للرقم من المعاملة المصدرية مرورا بالتحويلات حتى التقرير الذي يظهر فيه.
- نطاق التسامح — المدى المحيط بالمستهدف الذي يعد الأداء داخله على المسار دون حاجة إلى تصعيد.
- المقياس الاستباقي — مؤشر ينبه إلى النتائج المحتملة مستقبلا، فيتيح التصحيح قبل أن تتحرك أرقام النتائج.
- تقاعد المقياس — الإزالة المضبوطة لمقياس مع حفظ تاريخه وتوجيه مستخدميه إلى بديل معتمد.

بنية قياس الأداء المؤسسي يوما بيوم

اليوم 1: مشهد القياس في المؤسسة

- تدقيق حصر المقاييس — كم رقما يتنافس على انتباه القيادات
- رسم التعريفات المكررة — أين تختلف التقارير حول المقياس نفسه
- مصفوفة احتياجات أصحاب المصلحة من المعلومات — من يقرر بأي الأرقام
- تشخيص نضج القياس — مواطن القوة الحالية والفجوات الهيكلية
- بيان نطاق البنية — حدود جهد إعادة التصميم

اليوم 2: الأهداف والمنطق السببي

- بناء الخريطة الاستراتيجية — السبب والأثر بين أهداف المؤسسة
- الفصل بين النتائج والمحركات — أي النتائج تعتمد على أي الأنشطة
- تفكيك سلسلة القيمة — ربط الأهداف بالعمليات الجوهرية
- صياغة الفرضيات السببية — الافتراضات التي يجب أن يثبتها كل رابط
- إسناد ملكية الأهداف — المساءلة على مستوى المؤسسة

اليوم 3: بناء تسلسل المقاييس

- روابط المقياس الأصل والفرعي — منطق التجميع عبر المستويات التنظيمية
- المزاوجة بين المقاييس الاستباقية واللاحقة — إنذار مبكر بجانب أرقام النتائج
- قواعد التجميع — مقارنة المجاميع والمتوسطات والمؤشرات المرجحة
- توزيع المقاييس المشتركة — المساهمة حين تؤثر وحدات عدة في النتيجة
- حدود عمق التسلسل — تجنب مقاييس لا يقرؤها أحد

اليوم 4: سجلات تعريف المقاييس

- نموذج سجل التعريف — الحقول الإلزامية لكل مقياس مضبوط
- تحديد المعادلة ووحدة القياس — إزالة الغموض من الحسابات
- قواعد التفسير — الاتجاه والقطبية والتعديل الموسمي
- أعراف تسمية المقاييس — مدخلات دليل واضحة وقابلة للبحث
- مسار اعتماد التعريف — من يوافق على مقياس جديد

اليوم 5: مصادر البيانات ومسارها

- رسم الأنظمة المصدرية — من أين ينشأ كل رقم
- مخططات مسار البيانات — التحويلات بين المعاملة والتقرير
- أبعاد جودة البيانات — الاكتمال والتوقيت والدقة والاتساق
- أدوار رعاية البيانات — حفظ البيانات المصدرية خلف الأرقام الرئيسية
- سجل الحلول اليدوية — جداول بيانات تحمل مخاطر خفية

اليوم 6: المستهدفات ونطاقات التسامح

- تثبيت خط الأساس — نقاط انطلاق موثوقة قبل تحديد المستهدفات
- الاستهداف المبني على الطاقة — طموح يتناسب مع الموارد المتاحة
- تصميم نطاق التسامح — العتبات التي تستدعي التصعيد
- منطق توزيع المستهدفات — مستهدفات وحدات تجتمع في تعهدات المؤسسة
- مراجعة مخاطر التلاعب — سلوكيات قد تكافئها المستهدفات دون قصد

اليوم 7: طبقات التقارير وتصميمها البصري

- مستويات التقارير حسب الجمهور — عروض المجلس والإدارة التنفيذية والتشغيل
- التقارير المبنية على الاستثناء — التركيز على المقاييس خارج نطاق التسامح
- عروض الاتجاه والانحراف — رسوم بيانية تدعم الحكم المهني
- معايير التعليق — سرد يشرح حركة الأرقام
- ترشيد التقارير — إيقاف الحزم التي تكرر غيرها

اليوم 8: منتديات المراجعة وصلاحيات القرار

- تصميم تقويم المراجعة — دورات القرار الشهرية والفصلية والسنوية
- الشروط المرجعية للمنتديات — أي المقاييس يملكها كل اجتماع
- سجلات متابعة الإجراءات — من النقاش إلى المتابعة الخاضعة للمساءلة
- بروتوكولات تحري الأسباب الجذرية — أسئلة منظمة لضعف الأداء
- مصفوفة صلاحيات القرار — من يحق له تعديل المستهدفات أثناء الدورة

اليوم 9: ضبط التغيير ودورة حياة المقياس

- طلبات تغيير المقاييس — تقدير الأثر قبل تعديل التعريفات
- ضبط إصدارات التعريفات — حفظ تاريخ قابل للمقارنة
- إجراء تقاعد المقياس — إزالة الأرقام دون فقدان بيانات الاتجاه
- مؤشرات سلامة البنية — إشارات تدل على حاجة الهيكل نفسه إلى إصلاح
- التدقيق الدوري للبنية — فحص سنوي للتغطية والملاءمة

اليوم 10: ممارسة مخطط بنية القياس المؤسسي

- جولة على التسلسل — اختبار منطق التجميع على حالة حية
- مراجعة الأقران لسجلات التعريف — مساءلة المعادلات والمصادر
- محاكاة تقويم المراجعة — إدارة منتدى قرار فصلي
- تمرين طلب التغيير — التعامل مع مقياس أعيد تعريفه تحت الضغط
- مخطط بنية القياس المؤسسي — الهيكل النهائي والملاك وتسلسل الإطلاق

تطبيق بنية قياس الأداء المؤسسي بعد الدورة

- قيادة تمرين رسم التعريفات المكررة عبر أكثر ثلاثة تقارير إدارية قراءة، والاتفاق على سجل تعريف واحد لكل مقياس متنازع عليه.
- إجراء مراجعة لمسار البيانات لخمسة أرقام رئيسية مع أمناء بياناتها، وتسجيل كل حل يدوي يتم العثور عليه.

أسئلة حول بنية قياس الأداء المؤسسي

ما بنية قياس الأداء المؤسسي ولماذا تهم الآن؟

بنية قياس الأداء المؤسسي هي التصميم المنظم لطريقة تعريف المقاييس وربطها وتحديد مصادرها ومراجعتها وتغييرها. وتهم الآن لأن منصات البيانات تضاعف الأرقام المتنافسة، والقيادات تحتاج إلى مجموعة واحدة من الأرقام القابلة للتتبع تثق بها حين تكون للقرارات عواقب حقيقية.

من الأدوار الأكثر استفادة من بنية قياس الأداء المؤسسي؟

يستفيد محللو الأداء ومديرو التخطيط وأمناء البيانات ومنسقو المراجعات أكثر من غيرهم. فهذه الأدوار تملك تعريفات المقاييس والمستهدفات والتقارير، والبنية الموحدة تتيح لهم حسم الخلاف حول الأرقام وتخصيص وقت المراجعة للقرارات بدل المطابقة.

كيف تختلف دورة بنية قياس الأداء المؤسسي عن دورة اختيار المؤشرات؟

تعمل بنية قياس الأداء المؤسسي تحت مستوى المؤشرات المفردة. فدورة اختيار المؤشرات تسأل أي المقاييس تتابع، أما هذه الدورة فتصمم التسلسل وسجلات التعريف ومسار البيانات ومنتديات المراجعة وضبط التغيير التي تحفظ اتساق كل مقياس عبر المؤسسة مع الوقت.

ماذا تعود به من دورة بنية قياس الأداء المؤسسي؟

تعود بتصميم منظم لمقاييس مؤسستك اختبرته خلال الدورة على حالة واقعية. ويحدد هذا التصميم تسلسل المقاييس وسجلات التعريف وملاك البيانات وتقويم المراجعة وتسلسل إدخال الهيكل الجديد في الوحدات.

بنية قياس الأداء المؤسسي: الطريق إلى الأمام

يحدد مخطط بنية القياس المؤسسي أولا أي المقاييس المتنازع عليها تحصل على تعريف مضبوط واحد. ويستخدمه موظفو مكتب الاستراتيجية وأمناء البيانات ورؤساء المراجعات لمواءمة التقارير والاجتماعات حول هيكل واحد. وبعد أول دورة فصلية يستحق منظور معايرة المستهدفات إعادة النظر: هل أطلقت نطاقات التسامح النقاشات الصحيحة، أم ولدت استثناءات تفوق قدرة القيادات على التصرف.