JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو لرؤساء الأقسام

2 – 6 مايو 2027

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو لرؤساء الأقسام

المرجع: 92306_2444 **التاريخ:** 2 – 6 مايو 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** 4600 GBP

تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو دورة تدريبية مدتها أسبوع لرؤساء الأقسام وشركاء الموارد البشرية الذين يعيدون بناء قواعد الأهداف والتقييم والمكافآت، وينتج عنها مخطط أداء النمو للقسم. ومع تقادم المهارات بسرعة ومقارنة الكفاءات بين جهات العمل علنا، تخسر الأقسام التي تكافئ الدرجات الثابتة موظفيها القادرين وتفوتها دروس الإخفاق. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو بصيغة تطبيقية.

لماذا يهم تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو الآن

ثلاث قوى تدفع الأقسام إلى مراجعة طريقة الحكم على الأداء. فالعمل يتغير أسرع مما تستوعبه الأهداف السنوية، فتفقد المستهدفات الثابتة صلاحيتها خلال أشهر. ويتوقع الموظفون تغذية راجعة متكررة. وتسأل الإدارة العليا عن سبب تكرار الأخطاء نفسها بين الوحدات. القسم الذي يعاقب تقييمه كل إخفاق يعلم موظفيه إخفاء المشكلات وتجنب التجارب، أما القسم الذي يكافئ التحسن المقاس فيكشف الأخطاء مبكرا. وتستند الدورة إلى ممارسات معتمدة في محادثات الأداء المستمرة ومراجعات التعلم بعد التنفيذ وتصميم المكافآت المبني على الأدلة، موصوفة بعبارات عامة.

المستفيدون من تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو

- رؤساء الأقسام التشغيلية الذين يحددون المستهدفات الربعية ويعتمدون درجات التقييم
- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن سلالم التقييم وجلسات المعايرة وأدلة المكافآت
- قادة الوظائف الذين يرعون التجارب ويقررون هل يحتسب الإخفاق على الموظف
- مسؤولو الجودة والتحسين المستمر الذين يديرون مراجعات الحوادث والدروس المستفادة
- أخصائيو المكافآت والتقدير الذين يوزعون الحوافز وجوائز التقدير ومعايير الترقية

يحقق رئيس القسم الذي يحضر مع شريكه من الموارد البشرية الفائدة الأكبر، إذ يملك الأول المستهدفات ويملك الثاني القواعد التي تقيسها.

قدرات تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو

يعيد المشاركون تصميم أجزاء بطاقة أداء القسم التي تحدد هل يتجرأ الموظفون على التحدي ويعترفون بالأخطاء ويتبادلون الحلول.

- تقييم قواعد الأهداف والدرجات والحوافز الحالية بحثا عن إشارات تعاقب الإخفاق الصادق — قيادة القسم
- تصميم أهداف قائمة على التقدم تقرن مستهدفات النتائج بمراحل اكتساب المهارة — المديرون المباشرون
- تحديد مواثيق تجارب آمنة الإخفاق بحدود خسارة ومعايير إيقاف — الرعاة التنفيذيون
- بناء روتين مراجعة تعلم خال من اللوم يغذي مستهدفات الربع التالي — مسؤولو الجودة
- معايرة الدرجات بحيث يظهر التحسن المبذول بجانب الإنتاج المرتفع المستقر — شركاء الموارد البشرية
- إيصال قواعد المكافآت المعدلة ليفهم الموظفون سبب تقدير التجارب — منسوبو القسم

مصطلحات تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو الأساسية

- هدف التقدم — هدف يقيس الانتقال من خط أساس، لا مجرد بلوغ مستهدف ثابت.
- التجربة آمنة الإخفاق — تجربة صغيرة محدودة يتفق مسبقا على خسارتها الممكنة وتعد مقبولة.
- مراجعة التعلم — اجتماع منظم خال من اللوم يسجل المتوقع وما حدث وما سيتغير لاحقا.
- معايرة الدرجات — جلسة يقارن فيها المديرون الدرجات المقترحة لإزالة التحيز وتوحيد المعايير بين الوحدات.
- رصيد التحسن — تقدير يمنح مقابل مكاسب مقاسة في القدرة أو العملية، منفصل عن الإنتاج المطلق.
- إيقاع التغذية الراجعة — الوتيرة المتفق عليها لمحادثات أداء قصيرة بين المدير والموظف طوال العام.

تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل بطاقات أداء الأقسام

- عمر صلاحية الأهداف السنوية — متى تحتاج المستهدفات إلى إعادة ضبط منتصف العام
- توقعات الموظفين للتغذية الراجعة المتكررة — الاحتفاظ بالموظفين الساعين إلى التحدي
- أنماط الأخطاء المتكررة بين الوحدات — كلفة الإخفاقات المخفية
- تدقيق إشارات قواعد التقييم الحالية — السلوكيات التي يكافئها النظام فعليا
- خريطة أصحاب المصلحة لتغيير بطاقة الأداء — من يجب أن يعتمد إعادة التصميم

اليوم 2: بنية أهداف تنحاز إلى التقدم

- أزواج خط الأساس وهدف التقدم — الموازنة بين البلوغ واكتساب القدرة
- نطاقات الأهداف الطموحة — الفصل بين الطموح والتسليم المتعهد به
- دورة تحديث الأهداف الربعية — الاستجابة للأولويات المتغيرة
- مراحل اكتساب المهارة في الأوصاف الوظيفية — ربط التطوير بالدرجات
- تسلسل الأهداف على مستوى القسم — مواءمة مستهدفات الفرق مع غايات الوظيفة

اليوم 3: التجارب آمنة الإخفاق ومراجعات التعلم

- ميثاق التجربة بحدود الخسارة — اعتماد التجارب دون تهديد المسار المهني
- معايير الإيقاف والتوسيع — تحديد التجارب التي تستمر
- بروتوكول مراجعة التعلم الخالية من اللوم — تحويل الإخفاقات إلى دروس مسجلة
- سجل الدروس ومسؤولو المتابعة — منع تكرار الأخطاء بين الوحدات
- أسئلة نبض الأمان النفسي — التحقق من جرأة الموظفين على طرح المشكلات

اليوم 4: الدرجات والمعايرة وقواعد المكافآت

- مراجعة صياغة سلم التقييم — إزالة العبارات التي تعاقب الإخفاق الصادق
- تصميم جلسة المعايرة — المقارنة العادلة بين التحسن والإنتاج
- رصيد التحسن في معادلات الحوافز — تقدير مكاسب القدرة المقاسة
- التقدير الفوري للإخفاقات المفيدة — تشجيع مشاركة نتائج التجارب
- معايير الترقية المرتبطة بمرونة التعلم — اختيار رؤساء الأقسام مستقبلا

اليوم 5: التطبيق العملي لمخطط أداء النمو للقسم

- تطبيق تدقيق الإشارات على قسم فعلي — الإصلاحات ذات الأولوية
- صياغة أهداف التقدم لوحدة واحدة — جاهزية اعتماد المدير
- إدارة مراجعة تعلم تجريبية — التيسير تحت ضغط واقعي
- التدرب على إحاطة قواعد المكافآت — أسئلة الموظفين واعتراضاتهم
- تجميع مخطط أداء النمو للقسم — تسلسل الإطلاق والمسؤولون

تطبيق تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو بعد الدورة

- إجراء تدقيق إشارات لقواعد الدرجات والحوافز الحالية في القسم والاتفاق على ثلاثة تعديلات في الصياغة.
- إعداد ميثاق لتجربة آمنة الإخفاق بحدود خسارة واختتامها بمراجعة تعلم خالية من اللوم تدون في سجل الدروس.

أسئلة حول تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو

ما تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو ولماذا يهم الآن؟

هو إعادة تصميم الأهداف والدرجات والمكافآت بحيث يحتسب التحسن والتعلم الصادق. ويهم الآن لأن المستهدفات السنوية الثابتة تتقادم سريعا، والأنظمة التي تعاقب كل إخفاق تدفع المشكلات إلى الخفاء وتنفر الكفاءات.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو؟

رؤساء الأقسام وشركاء الموارد البشرية هم الأكثر استفادة. ويستفيد أيضا مسؤولو الجودة وأخصائيو المكافآت، لأن كلا منهم يملك قاعدة تخبر الموظفين هل التجريب آمن.

بم يختلف تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو عن دورة عامة في تقييم الأداء؟

يركز على النظام لا على المحادثة. فدورة مهارات التقييم تدرب المديرين على منح الدرجات، أما هذه الدورة فتغير الأهداف وقواعد المعايرة ومواثيق التجارب ومعادلات الحوافز التي تعتمد عليها تلك الدرجات.

ماذا تعود به من تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو؟

تعود بمخطط إعادة تصميم لقسم واحد. يضم تدقيقا للقواعد الحالية وأهداف تقدم لوحدة تجريبية وميثاق تجربة وبروتوكول مراجعة تعلم وصياغة معدلة للمكافآت.

تصميم أنظمة الأداء الداعمة للنمو: الطريق إلى الأمام

يوجه مخطط أداء النمو للقسم أولا قرار تحديد قواعد الدرجات والحوافز التي تتغير قبل دورة التقييم التالية. ويستخدمه رؤساء الأقسام وشركاء الموارد البشرية معا لإحاطة المديرين والموظفين. وبعد أول دورة تقييم، تستحق المراجعة طريقة تعامل المعايرة مع رصيد التحسن، ومدى ازدياد طرح الموظفين للمشكلات في مراجعات التعلم، ثم ضبط حدود الخسارة في التجارب اللاحقة.