

النشرة الفنية للبرنامج التدريبي
منهجية استراتيجيات الأهداف والنتائج OKRs
OKRs (Objectives and Key Results) Methodology

5 أيام، 15 ساعة
يبدأ بتاريخ 2024/11/23م
تدريب إلكتروني ... Live ((●))

بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: 5 أيام، (15) ساعة
مكان التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2024/11/23 م
توقيت التدريب	: يتم تحديد التوقيت قبل بأسبوع
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة "نسبة الحضور لا تقل عن 90%"
أساليب التدريب	- أسلوب العصف الذهني. - أسلوب السيناريوهات. - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب تقديم المهام والواجبات أثناء التدريب وبعده. - أسلوب قياس تقدم المشارك بشكل يومي من قبل المدرب والمنسق. - أسلوب التمارين التدريبية العملية والتدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.
القيمة المضافة	- عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد التدريب. - قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي
الفئة المستهدفة	- أعضاء فرق العمل والأخصائيين التنفيذيين - المدراء وأصحاب الشركات والأعمال الناشئة. - القادة بمختلف تخصصاتهم ومستوياتهم التنظيمية. - القادة والمدراء والأفراد الذين يسعون لتطوير مهارات إدارة الأداء باستخدام OKRs . - كل شخص يسعى لتحقيق تحسين مستمر في أدائه الشخصي أو أداء فريقه أو منظمته. - كل من يملك عمله الخاص ويُعاني من ركود ويريد أن يعرف الطريق الصحيح للتخلص من هذا الركود. - القادة والمدراء والأفراد الذين يسعون لتعزيز قدراتهم على وضع أهداف قابلة للقياس وتحقيقها بفعالية. - القادة والمدراء والأفراد الذين يسعون إلى تحقيق تطوير مستدام لمؤسستهم من خلال تنفيذ استراتيجيات تعتمد على تحديد الأهداف وتقييم التقدم من خلال نتائج رئيسية محددة.

نظرة عامة:

في ظل التطورات المتسارعة التي نشهدها والتي أصبح من الضروري مجاراتها ومراعاة موضوع الوقت بها، فقد أصبح من الضروري لجوء أصحاب الشركات إلى مواكبة كل جديد، وأن تكون على أتم الاستعداد للتكيف والاستجابة السريعة لمتغيرات العصر، وعدم التثبت بخطط ثابتة لا تُراعي التطورات والتغيرات التي تحدث في عالم الأعمال على وجه الخصوص. فلا بد لرائد الأعمال من استخدام أداة بسيطة وفعالة ليتمكن من إدارة الفريق ومتابعته وقياس مدى تحقيقه للأهداف وتحفيزه على الإنجاز، حيث تعد منهجية استراتيجية OKRs أو منهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية أحد أفضل الطرق في ذلك والتي تعتبر "أداة لتحديد أهدافك وقياس نتائجها بدقة، لإدارة فريق عملك والنهوض بمؤسستك". يمكنك تطبيقها أيضاً في حياتك الشخصية وجميع المواقف التي تحمل هدفاً ونتائج يمكن قياسها.

تعمل منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية Objectives and key results على إنارة الطريق وتوضيح رؤية المؤسسات عند حاجتها للتركيز على العمل في مدة زمنية محددة لتحقيق نتائج محددة، بهدف التركيز على العمل الجماعي وتقسيم الهدف الأساسي إلى مهام أصغر توزع على الف، تستخدم هذه الطريقة كبرى الشركات التقنية مثل جوجل و تويتر، وهي مفيدة للفرق الصغيرة وللشركات الكبيرة أيضاً وقد تكون هي الأداة الأفضل للمشاريع الريادية بسبب بساطة الاستخدام والتطبيق.

ملخص البرنامج التدريبي:

"ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته، وما لا يمكن إدارته لا يمكن تطويره"

لخص أستاذ الإدارة بيتر دراكر أهمية وجود نظام واضح وفعال لقياس ومتابعة وتقييم أداء الأفراد والمؤسسات. وبالرغم من تعدد واستمرارية استحداث أنظمة إدارة الأداء على المستويين العلمي والعملي، إلا أنه من بين تلك الأنظمة يظل نظام إدارة الأداء باستخدام الأهداف والنتائج الرئيسية (OKRs) Objectives and Key Result ، واحداً من أكثر تلك الأنظمة نجاحاً وقبولاً سواء من قبل المديرين والقادة وكذلك من قبل الأفراد العاملين بمختلف تخصصاتهم ومجالاتهم ومستوياتهم التنظيمية، خاصة بعدما أشار قادة شركتين من عمالقة الشركات في مجالهما، وهما شركة Intel وشركة Google الى هذا النظام كأحد الأنظمة التي تسببت في نجاحهما في الإدارة الفعالة والمتميزة للأداء التشغيلي والإستراتيجي في مؤسساتهم. وتعرف منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs بأنها إطار عملي متكامل يقوم على تخطيط وإدارة الأداء الفردي والمؤسسي من خلال وضع أهداف Objectives ذات مواصفات محددة ومترابطة مع استراتيجية المؤسسة لكل فرد أو فريق عمل أو وحدة تنظيمية، كما يتم أيضاً خلال هذا النظام التحديد الدقيق للنتائج الرئيسية Key Results لكل هدف والتي تستخدم للتحقق من الاقتراب والوصول لتلك الأهداف.

ومن خلال هذا البرنامج التدريبي الذي ستقدمه مجموعة الجهود المشتركة بالتعاون مع احدى خبراءها المتخصصين والمشهود لهم بالاحترافية العالية سوف يستطيع المشاركون تطوير جداراتهم في تصميم واستخدام وتطوير هذا النظام، من خلال اكتساب مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات الأساسية والمتقدمة، ومن خلال الاطلاع ودراسة وتحليل مجموعة واسعة من التجارب والحالات المحلية والعالمية من مختلف المجالات، بما يمكن كافة المشاركين من المساهمة الإيجابية الفعالة في تطبيق هذا النظام في مؤسساتهم ووحداتهم التنظيمية بمجرد عودتهم للعمل، وسيمتاز البرنامج بالتركيز على اهم الجوانب العملية واستعراض الممارسات المثلى في موضوع البرنامج التدريبي، ومحاولة إدخال بعض من التمارين مع التعليقات من المشاركين والاندماج بين المشارك والمدرّب.

الجدارات المستهدف تنميتها لدى المشاركين:

- جدارة تطبيق منهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs.
- جدارة تخطيط وإدارة الأداء الفردي والمؤسسي من خلال وضع أهداف ونتائج.
- جدارة اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على متابعة تحقيق الأهداف والنتائج الرئيسية.
- جدارة ربط الأهداف بالنتائج من خلال منهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs.
- جدارة ربط أداء الوحدات التنظيمية بمنهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs.
- جدارة التخطيط التنفيذي والتميز الإداري باستخدام منهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs.

أهداف البرنامج التدريبي:

- في نهاية البرنامج التدريبي يجب ان يكون المشاركون قادرين على تطبيق منهجية OKRs في مؤسساتهم وفهم طبيعة هذه المنهجية وتأثيرها على تقييم الأداء من خلال ربط الأهداف بالنتائج بالتركيز على كل مايلي:
- استيعاب منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs وشرح أهميتها في تحقيق الأهداف المؤسسية.
 - الصياغة السليمة للأهداف والنتائج الرئيسية OKRs لوحدهم التنظيمية، وربطها بالخطة الاستراتيجية.
 - استخدام منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية في توجيه أنفسهم ومرؤوسهم ورفع مستوى أداء وحداتهم التنظيمية.
 - الاعتماد على منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية للإدارة الفعالة لجلسات تقييم ومراجعة الأداء.
 - اتخاذ القرارات الاستراتيجية ، بناءً على متابعة تحقيق الأهداف والنتائج الرئيسية.
 - تعزيز ثقافة المساءلة والمسؤولية في ذاتهم ووحداتهم التنظيمية.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: المدخل التطبيقي الحديث لإدارة الأداء باستخدام منهجية OKRs

- مفاهيم إدارة الأداء الفردي والمؤسسي.
- أهمية إدارة الأداء للأفراد والمؤسسات.
- الأساليب التقليدية والحديثة لإدارة الأداء.
- مفهوم منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs ؟
- مزايا استخدام منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية.
- خطوات إدارة الأداء باستخدام منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs .

المحور الثاني: الصياغة الإحترافية للأهداف والنتائج الرئيسية

- طبيعة الأهداف ضمن منهجية OKRs ؟
- مواصفات الأهداف في منهجية OKRs.
- تحليل السوق وتحديد الأهداف الاستراتيجية.
- سيكولوجية وضع وتنفيذ ومتابعة الأهداف.
- طبيعة النتائج الرئيسية Key Results .
- الفرق بين الأهداف والنتائج الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية KPIs Vs. OKRs
- الدليل العملي لصياغة الأهداف والنتائج الرئيسية.

المحور الثالث: الأهداف والنتائج الرئيسية ضمن المنهجية الاستراتيجية للمؤسسة

- الأسلوبين التدريجي والتوافقي في وضع الأهداف والنتائج الرئيسية Cascading Vs. Aligning OKRs .
- ربط منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية بالخطوة الإستراتيجية.
- أنواع الأهداف والنتائج الرئيسية.
- الأهداف والنتائج الإلزامية مقابل الأهداف الطموحة Committed Vs. Aspirational OKRs .
- الأخطاء الشائعة أثناء وضع وتحديد الأهداف والنتائج الرئيسية.
- استخدام أسلوب بيرت في تحديد النتائج المتوقعة.

المحور الرابع: مهارات متقدمة في استخدام منهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs

- ممارسات ناجحة لإدارة الأداء باستخدام منهجية OKRs.
- وسائل وأساليب رصد ومتابعة منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs Tracking .
- تعزيز قيمة المسؤولية الشخصية Personal Accountability ضمن منهجية OKRs.
- التعامل الفعال مع معوقات استخدام منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية.
- استخدام التكنولوجيا لإدارة منهجية OKRs.
- ربط مصفوفة RACI بمنهجية OKRs.

المحور الخامس: استخدام نتائج منهجية استراتيجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs

- إدارة جلسات مراجعة وتقييم الأداء.
- إدارة الوقت والموارد بكفاءة.
- تقييم النتائج وتحديد فرص النمو.
- تحليل الاداء وتحديد نقاط الضعف.
- أسلوب COIN-COILED في تقديم التغذية الراجعة عن الأداء.
- الخيارات الأساسية لعلاج انحرافات الأداء.
- أدوات الكوتشينج في علاج انحرافات الأداء.
- منهجية GROW في توجيه الأداء.
- استخراج المبادرات من نتائج مراجعة وتقييم الأداء.

إنتهت النشرة الفنية ،