

# PERFORMANCE

44.1 %

29.0 %

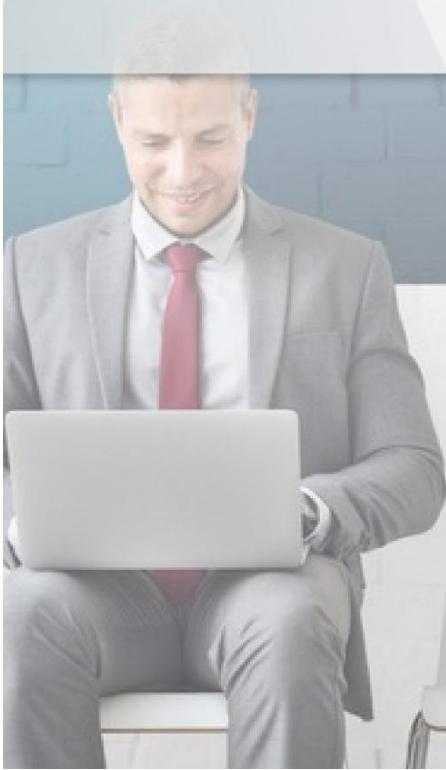
## النشرة الفنية لورشة عمل،

إدارة وتحسين الأداء باستخدام منهجية الأهداف والنتائج OKR

يوم، 3 ساعات

تاريخ 2024/11/23م

تدريب إلكتروني - Live



## بطاقة معلومات الورشة :

مدة التدريب	: يوم واحد، (3) ساعات
نمط التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2024/11/23م
توقيت التدريب	: 12:00pm – 3:00pm
شهادة التدريب	: شهادة الكترونية صادرة من الجهود "نسبة الحضور لا تقل عن 95%"
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

- أساليب التدريب :
- أسلوب العصف الذهني.
  - أسلوب السيناريوهات والحلول.
  - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
  - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.

- 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.

## إدارة وتحسين الأداء باستخدام منهجية الأهداف والنتائج OKR:

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 (Objectives and Key Result (OKRs)، واحداً من أكثر تلك الأنظمة نجاحاً وقبولاً سواء من قِبَل المديرين والقادة وكذلك من قِبَل 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. وتعرّف منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs بأنها إطار عملي متكامل يقوم على تخطيط وإدارة الأداء الفردي والمؤسسي من خلال وضع أهداف Objectives ذات مواصفات محددة ومرتبطة مع استراتيجية المؤسسة لكل فرد أو فريق عمل أو وحدة تنظيمية، كما يتم أيضا خلال هذا النظام التحديد الدقيق للنتائج الرئيسية Key Results لكل هدف والتي تستخدم للتحقق من الاقتراب والوصول لتلك الأهداف.

وفي ظل التقدم والتطورات المتسارعة التي نشهدها هذه الأيام، أصبح لزاماً على أصحاب المؤسسات اللجوء إلى الوسائل التي تساعدهم في مواكبة كل جديد، والاستعداد التام للاستجابة السريعة لمتغيرات العصر، وعدم التمسك بالخطط والأهداف القديمة التي لا تُراعي هذه التغيرات السريعة في عالم الأعمال، ولهذا، ظهر للعالم مفهوم "الأهداف والنتائج

الرئيسية "OKRs لتحقيق أهداف المؤسسات، ولكن ما هي منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية؟ وما هي خطوات إنشاء تلك المنهجية وتنفيذها؟

يرى جون أن مصطلح الهدف يعني ما يُريد المرء تحقيقه، وتمثل النتائج الرئيسية الطريقة التي يتحقق هذا الهدف من خلالها، وفي أغلب الأوقات تبقى الأهداف لفترة أطول، وتتسم بالجرأة والطموح، أما النتائج الرئيسية فتتعلق بالنضال والكفاح لتحقيق تلك الأهداف، وتكون دائماً قابلة للقياس ومرتبطة بوقت محدود، تُعدُّ منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية إستراتيجية إدارة معروفة وشائعة لتحديد الأهداف داخل المؤسسات، الغرض منها ربط المؤسسة والفريق والأهداف الشخصية بنتائج قابلة للقياس وحشد جهود جميع أعضاء الفريق والقادة للعمل معاً في اتجاه واحد موحد.

في هذا الصدد، تتمثل إحدى نقاط قوة هذا النظام في قدرته على وضع هدفين أو ثلاثة أو ربما أربعة أهداف في أي مستوى من مستويات المؤسسات، وثلاث أو أربع نتائج من النتائج الرئيسية لكل هدف من هذه الأهداف. وتتطلب هذه الأمور لتحقيقها بشكل صحيح صرامة وانضباطاً شديداً في تحديدها، لأنها تُعتبر أهم العناصر التي تجري داخل المؤسسة، يتكون OKR النموذجي من 3-5 أهداف عالية المستوى، كل منها مصحوب بـ 3-5 نتائج رئيسية قابلة للقياس. يتم تقييم هذه النتائج الرئيسية باستخدام مؤشرات أو درجات محددة، تتراوح عادة من 0 إلى 1.0. يمكن هذا النهج الكمي للمؤسسات من تتبع وقياس التقدم بشكل فعال ويُشار إلى تكرار عملية تحديد الأهداف بالإيقاع.

## الهدف العام من إنعقاد ورشة العمل:

ومن خلال ورشة العمل هذه التي ستقدمها مجموعة الجهود المشتركة بالتعاون مع إحدى خبراءها المتخصصين والمشهود لهم بالاحترافية العالية سوف يستطيع المشاركون تطوير جداراتهم في تصميم واستخدام وتطوير نظام ال OKRs 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.

حيث ستمتاز الورشة بالتركيز على أهم الجوانب العملية واستعراض الممارسات المثلى في إدارة وتحسين الأداء باستخدام أفضل المنهجيات OKRs والتمييز الفرق بين نموذج الأهداف والنتائج الرئيسية OKR وبين مؤشرات قياس الأداء، ومعرفة أفضل السبل والطرق في قياس الأهداف والنتائج باستخدام منهجية OKRs، ومحاولة إدخال بعض من التمارين مع التعليقات من المشاركين والاندماج بين المشارك والمدرّب.

## المحاور الرئيسية للورشة:

- المحور الأول: ماهية ومزايا منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs ومواصفاتها.
- المحور الثاني: الفرق بين الأهداف والنتائج الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية OKRs Vs. KPIs.
- المحور الثالث: صياغة الأهداف وخطوات إدارة الأداء باستخدام الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs.
- المحور الرابع: الأهداف والنتائج الرئيسية ضمن المنظومة الاستراتيجية للمؤسسة.
- المحور الخامس: وسائل وأساليب رصد ومتابعة منظومة الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs Tracking.
- المحور السادس: ربط منظومة الأهداف والنتائج الرئيسية بالخطة الإستراتيجية.
- المحور السابع: استخدام نتائج منظومة الأهداف والنتائج الرئيسية باستخدام أسلوب COIN-COILED.
- المحور الثامن: ممارسات ناجحة لإدارة الأداء باستخدام OKRs.

## الخير أحمد المغربي

الأستاذ أحمد المغربي حصل على العديد من الشهادات المهنية في مجالات تخطيط وإدارة الموارد البشرية والتطبيقات الحديثة في إدارة رأس المال البشري إضافة إلى العديد من الشهادات المهنية في مجالات القيادة والتفكير والتخطيط الاستراتيجي. SHRM-CP, HRM, CSCP

Compensation and Benefits - Human Resources & Strategic

Total Rewarding in Modern Business

الاستاذ المغربي لديه من الخبرة ما يتجاوز 17 عاماً منذ بداية عام 2008، وحاصل على ماجستير في إدارة الموارد البشرية من جامعة جورج تاون في واشنطن وقد قُدر له المرور بمحطات كثيرة تقلد من خلالها العديد من المناصب بدءاً من المستوى التشغيلي وصولاً للمستوى الاستراتيجي مما ساعده على امتلاك الخبرة الفنية المتخصصة وامتلاك الشخصية القيادية في مواقع عمله وفي المشاريع التي يقوم على قيادتها في مجالات التفكير والتحليل والتخطيط الاستراتيجية وقياس مؤشرات الأداء الرئيسية باستخدام منهجية OKRs والتطوير والتحسين المستمر ومشاريع الهيكل ورسم السياسات وأدلة العمل التشغيلية وخطط التحول المؤسسي ومشاريع قيادة التغيير محلياً وإقليمياً في القطاعين العام والخاص.

يملك الخبرة العملية في كبرى الشركات في الأردن، وخبرة رفيعة المستوى في مجال رسم الاستراتيجيات وعمليات وتطوير المؤسسات من حيث الهياكل التنظيمية وأدلة السياسات والإجراءات والأدلة التشغيلية SOP للموارد البشرية والتطوير والتدريب، بالإضافة إلى خبرته الاستشارية والتدريبية في تصميم وتطوير الجدارات وقياس مؤشرات الأداء الرئيسية، وتطوير وتنظيم العمل المؤسسي، وكذلك قدم العديد من الاستشارات محلياً وإقليمياً، حيث يعمل السيد المغربي حالياً في مجموعة المناصر للاستثمارات الصناعية والتجارية ( مدير الموارد البشرية) و استاذ محاضر لدى مجموعة الجهود المشتركة في مجال الموارد البشرية وقياس مؤشرات الاداء الرئيسية باستخدام منهجية ال OKRs والتطوير المؤسسي.



### ملخص السيرة الذاتية

الجنسية	: الاردنية
مكان الإقامة	: عمان - الاردن
اللغات	: العربية والانجليزية

مجموعة الجهود المشتركة للتطوير والاستشارات



+962 6 200 0990



info@aljhood.com



Aljhood.com



إنتهت النشرة الفنية،