

الشهادات المهنية الدولية في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء



الشهادة الدولية لإستشاري
التخطيط الإستراتيجي وإدارة الأداء



الشهادة الدولية
للأخصائي إدارة الأداء المحترف



الشهادة الدولية
للأخصائي التخطيط الإستراتيجي المحترف



للتسجيل

<https://mile.org/rgw>

التحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجي
Strategic Analysis and Strategy Formulation

مؤشرات قياس الأداء
Key Performance Indicators (KPIs)

المسار الثاني

قياس ومتابعة الأداء
Performance Measurement
and Monitoring

أدوات اتخاذ قرارات تحسين الأداء
Performance Improvement
Decisions Toolkit

تحليل وعرض بيانات الأداء
Performance Data Analytics
and Visualization

إدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات
Performance Reviews Data Driven

اختبار



الشهادة الدولية
لأخصائي إدارة الأداء المحترف



المسار الأول

إدارة المخاطر الاستراتيجية
Managing Strategic Risk

إدارة الاستراتيجية
Managing Strategy

إدارة الثقافة والتواصل والتغيير الاستراتيجي
Managing Strategic Communication,
Culture and Change

إعداد تقارير الأداء
Preparing Performance Reports

اختبار



الشهادة الدولية
لأخصائي التخطيط الإستراتيجي المحترف



الشهادة الدولية لإستشاري التخطيط الإستراتيجي وإدارة الأداء



يشترط للحصول علي الشهادة:

1. الحصول علي الشهادة الدولية لأخصائي التخطيط الإستراتيجي المحترف
2. الحصول علي الشهادة الدولية لأخصائي إدارة الأداء المحترف
3. استكمال مشروع تطبيقي

Q وصف البرنامج

الاستراتيجية بصورة سهلة في التطوير فعالة في التنفيذ، ويقدم هذا البرنامج خارطة طريق مبسطة للتحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجية وترجمتها إلى لغة عملية قابلة للتنفيذ والمتابعة. ويتضمن البرنامج عرض لمفهوم وكيفية تطوير الخرائط الاستراتيجية والبطاقات المتوازنة لقياس الأداء.

مع التغيرات المتسارعة في البيئة المحيطة والتصاعد المستمر لتوقعات العملاء والمستفيدين، مع الحاجة الماسة إلى إحداث توازن بين أداء الأجهزة الحكومية والرؤية والخطط الوطنية، أصبح التخطيط الاستراتيجي في الأجهزة الحكومية عاملاً حاكماً لنجاحها. ومع تعدد مناهج وأساليب وأدوات التخطيط الاستراتيجي، أصبح من الضروري تقديم منهجية مبسطة ومتناسقة لتطوير الخطط

محاو البرنامج

3. الرؤية - الرسالة - القيم
 - أدوات التطوير
 - المعايير
 - تحليل العديد من الأمثلة لجهات عامة محلية ودولية.
4. الخريطة الاستراتيجية Strategy Map
 - صياغة الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
 - علاقات السبب والنتيجة Cause – Effect Relationships
 - المناظير والماور الاستراتيجية Strategic Perspectives and Themes
5. مؤشرات قياس الأداء (مقدمة) Key Performance Indicators
6. المبادرات الاستراتيجية Strategic Initiatives
7. إشراك أصحاب المصلحة والتواصل الاستراتيجي Stakeholders Engagement and Communication
8. تحديد المخاطر الاستراتيجية وأساليب التعامل معها (مقدمة) Strategic Risks: Definition and Mitigation

- اكتساب مهارة تطوير الرؤية والرسالة والقيم والخرائط الاستراتيجية ومؤشرات قياس الأداء والمبادرات.
- إتقان مهارة تفعيل مشاركة الأطراف أصحاب المصلحة في تطوير الخطط الاستراتيجية لضمان دعمهم لها.
- تحديد وتصنيف المخاطر الاستراتيجية لإعداد وسائل للتعامل معها.

1. أهمية التخطيط الاستراتيجي في الأجهزة العامة

- دور التخطيط الاستراتيجي للأجهزة العامة في تحقيق الرؤية الوطنية وخطط التنمية.
- نماذج من تجارب عالمية ناجحة في التخطيط الاستراتيجي
- مراحل ومكونات عملية التخطيط الاستراتيجي

2. التحليل الاستراتيجي

- تحليل مجالات القوة - الضعف - الفرص - المخاطر SWOT Analysis
- تحليل سلاسل القيمة Value Chain Analysis
- تحليل عناصر البيئة: السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، التقنية، البيئية، القانونية PESTEL Analysis
- تحليل فجوات الأداء Performance Gap Analysis
- تحليل توقعات أصحاب المصلحة Stakeholders Value Proposition
- أجندة التغيير الاستراتيجي Strategic Change Agenda

أهداف البرنامج

- مع استكمال البرنامج، سيصبح المشاركون قادرين علي:
- إدراك أهمية التخطيط الاستراتيجي ومراحل ودوره في نجاح الأجهزة في الوفاء بمسؤولياتها، وحسن استخدام الموارد وموائمتها.
- التعرف على أهم أدوات التحليل الاستراتيجي وممارسة استخدامها.

وصف البرنامج

يعتبر تأسيس وإدارة نظم فعالة لإدارة الأداء المؤسسي من أهم العوامل الهامة التي تدعم المنظمات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وقد صاحب تدشين رؤية المملكة 2030 توجّه المملكة في تأسيس نظم لإدارة الأداء في الأجهزة العامة وفي برامج تحقيق الرؤية وذلك لضمان توافق جهود الأجهزة مع توجهات الرؤية ولتمكين الحكومة المركزية من متابعة أداء

محاور البرنامج

الجزء الأول: مقدمة عن مؤشرات قياس الأداء

1. أهمية القياس في حياتنا
2. تعريف بمؤشرات قياس الأداء الرئيسية
3. لماذا نحتاج إلى قياس الأداء المؤسسي في الأجهزة العامة؟
4. الفرق بين الإحصاءات ومؤشرات قياس الأداء
5. الفرق بين البيانات Data والمعلومات Information والمعرفة Knowledge والخبرة Wisdom
6. أنواع مقاييس البيانات Data Measurement Types

الجزء الثاني: الإطار التحليلي لمؤشرات قياس الأداء

7. علاقات السبب والنتيجة Cause-Effect Relationships
8. تطوير المؤشرات بتحليل النظام Logic Model
9. الهيكل التحليلي لمؤشرات قياس الأداء
10. تطوير مؤشرات الأداء بتحديد خصائص الأهداف الاستراتيجية Objectives Attributes
11. تصنيفات المؤشرات KPIs Classifications

الجزء الثالث: تطوير مؤشرات قياس الأداء

12. صياغة مؤشرات الأداء
13. وحدات قياس المؤشرات Units of Measurement
14. تراكمية حساب المؤشرات داخل وبين فترات القياس -Accumulation
15. قطبية المؤشرات Polarity
16. تحديد دورية قياس المؤشرات Frequency
17. اختيار القيم المرجعية Benchmarks
18. تحديد المستويات المستهدفة للمؤشرات Targets
19. تحديد حدود السماح للمؤشرات Tolerance
20. بطاقة وصف مؤشرات الأداء KPI Description Card

الأجهزة وتقدمها نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية. كما تسعى العديد من الأجهزة العامة لتأسيس نظم إدارة الأداء بها لتفصيل استراتيجياتها وللحصول على بيانات أداء يمكن تحليلها لكسب فهم أعمق لمحركات الأداء واتخاذ قرارات تحسين الاداء مستندة على البيانات.

الجزء الرابع: اختيار مؤشرات قياس الأداء

21. مصادر مؤشرات الأداء KPI Sources and Dictionaries
22. كيف نحقق التوازن بين مؤشرات قياس الأداء Balancing KPIs
23. تقييم جودة مؤشرات قياس الأداء باستخدام إطار CARE
24. الآثار السلوكية لمؤشرات قياس الأداء

الجزء الخامس: حالات خاصة لمؤشرات قياس الأداء

25. حساب نسب الامتثال والاستكمال Compliance and Completion
26. حساب نسب التوفر والاستغلال Availability and Utilization
27. قياس مدى كفاءة النظم في إدارة العمليات Operation Efficiency

الجزء السادس: مصادر المؤشرات المحلية والدولية

28. نماذج من أشهر المؤشرات الاقتصادية
29. تقارير مؤشرات الأداء الدولية International Performance Reports
30. مصادر البيانات والإحصاءات بالمملكة
31. نماذج لمؤشرات المملكة في برنامج الأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة UNDP Sustainable Development Goals
32. المراكز الحضرية بالمملكة Urban Observatory
33. مراصد الأداء العالمي International Performance Hub

الجزء السابع: حالات وتطبيقات عملية

34. حالة عملية لقياس معدلات وفيات حوادث الطرق (وزارة النقل)
35. حالة عملية لقياس وتحليل قيم مؤشرات الأداء (وزارة التعليم)

Q وصف البرنامج

للمخاطر والتي يمكن أن تعيق المنظمة من تحقيق استراتيجيتها بنجاح. ويهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تمكين المشاركين من تأسيس عمليات إدارة المخاطر Enterprise Risk Management وتزويدهم بالأدوات اللازمة للقيام بذلك.

مع درجات عدم اليقين العالية التي تكتنف المنظمات والتغيرات المتسارعة في معظم عناصر البيئة: السياسية - التقنية - التشريعية - الاقتصادية، أصبح من الضروري عند إعداد الاستراتيجيات دراسة الأنواع المختلفة من المخاطر المحتملة وتقييم هذه المخاطر إعداد الخطط اللازمة لتقليل الآثار السلبية

محاو البرنامج

- تعريف المخاطر Defining Risk
- نظرة عامة على إدارة المخاطر Risk Management
- لماذا نحتاج إلى إدارة المخاطر الاستراتيجية
- أساسيات إدارة المخاطر Principles of Risk Management
- ثقافة إدارة المخاطر Risk Management Culture
- ميول التعامل مع المخاطر Risk Attitudes
- أنواع المخاطر Types of Risk
- تقدير احتمال حدوث المخاطر ومسبباتها Risk Likelihood and Causes
- عملية إدارة المخاطر Risk Management Process
- تحديد المخاطر المحتملة
- أدوات إدارة المخاطر Risk Management Tools
- أهمية التواصل في إدارة المخاطر
- دور الأطراف أصحاب المصلحة في إدارة المخاطر Role of Stakeholders
- اقتصاديات إدارة المخاطر Economics of Risk Management

Q وصف البرنامج

التي تتسم بدرجات عالية من التغير وعدم التأكد لضمان إدخال التعديلات اللازمة على الاستراتيجية لحافظ على ملائمتها واستجابتها للمستجدات. من هنا تأتي أهمية تأسيس وإدارة مكتب (أو وحدة تنظيمية) يتولى مسؤولية إدارة الاستراتيجية بكافة مراحلها: التحليل الاستراتيجي - صياغة الاستراتيجية - ترجمة الاستراتيجية لخطط تنفيذية - تنفيذ الاستراتيجية - التواصل وإدارة التغيير ومتابعة الأداء - مراجعة الاستراتيجية.

أشارت العديد من الدراسات أن 95% من الاستراتيجيات الجيدة تفشل المنظمات في تنفيذها . كما أشارت هذه الدراسات إلى العديد من العوائق التي تحول دون التنفيذ الفعال لهذه الاستراتيجيات . وفي نهاية الامر، فإن الاستراتيجيات الجيدة التي يُبذل في تطويرها الكثير من الجهد والوقت لا فائدة حقيقية منها ما لم تراع الاعتناء بآليات التنفيذ ومتابعة وخلق الثقافة والمناخ اللازم لضمان نجاح التنفيذ . بالإضافة إلى ذلك يجب أن نقوم بالمتابعة المستمرة لبيئة العمل الخارجية

محاو البرنامج

1. موقع مكتب إدارة الاستراتيجية في الهيكل التنظيمي
2. حوكمة إدارة الاستراتيجية
3. المهام الرئيسية لمكتب إدارة الاستراتيجية
 - تطوير الاستراتيجية Strategy Development
 - مواءمة المنظمة Alignment
 - مراجعة الاستراتيجية Strategy Review
 - التواصل (إيصال الاستراتيجية) Strategy Communication
 - إدارة المبادرات الاستراتيجية Managing Strategic Initiative
 - تنزيل الاستراتيجية لباقي المستويات التنظيمية Cascading
 - إعداد الخطط والموازنات Planning and Budgeting
 - مواءمة إدارات الدعم Support Functions Alignment
 - مراجعة الأداء Performance Review
 - إدارة المعرفة والتعلم المنظمي Knowledge Management and Learning Organization
 - إعداد التقرير السنوي للأنشطة إدارة الاستراتيجية
 - إدارة الكوادر البشرية لمكتب إدارة الاستراتيجية

وصف البرنامج

نحو يُمكن كل فريق من تحديد نطاق مساهمته في تحقيقها بوضوح Line of Sight وتحديد مؤشرات أهداف المنظمة ككل. كما أنه من الضروري خلق ثقافة عمل تركز على الأداء والإنجاز High Performance Culture وتربط منظومة المكافآت بالأداء الاستراتيجي.

وأخيراً يجب إدارة عمليات التغيير التي يتطلبها تطبيق الاستراتيجية بمنهجية علمية تضمن خلق وتهيئة المناخ اللازم لشحذ كل طاقات وموارد المنظمة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

إن أفضل استراتيجية تم صياغتها لن يُكتب لها النجاح ما لم يتم شرحها لكافة العاملين في المنظمة ويتم فهمها وخلق شعور بالولاء لها والحرص على تنفيذها لدى جميع العاملين.

من هنا كان من الضروري تطوير خطط فعالة لشرح الاستراتيجية لكافة فئات أصحاب المصلحة وذلك بتحديد الرسالة المطلوب إيصالها لكل فئة وأفضل قناة لإيصال هذه الرسالة وفتح قنوات للتواصل في الاتجاهين لضمان تدفق المعلومات والإجابة عن التساؤلات والاستجابة للمداخلات والملاحظات. كما يتطلب الأمر ربط كافة فئات العاملين باستراتيجية المنظمة على

محاور البرنامج

- عناصر ثقافة الأداء المرتفع Elements of High Performance Culture
 - قياس الثقافة السائدة Assessing Current Culture
 - اندماج العاملين Employee Engagement
 - الإرشاد الإداري لرفع مستويات الأداء Performance Coaching
 - بناء ثقافة المساءلة وتحمل المسؤولية Building Culture of Accountability
 - ثقافة الإبداع Innovation Culture
 - ربط الحوافز بالأداء Linking Rewards with Performance
 - الاحتفاء بالنجاحات السريعة Celebrating Short Term Wins
 - المنافسات الاستراتيجية Strategic Competition
 - التمكين لاتخاذ القرارات Empowering for Decision Making
 - الشفافية وتبادل المعلومات Transparency and Information Sharing

- إدارة التغيير Managing Change
 - خلق الشعور بالحالة الملحة Creating Sense of Urgency
 - بناء التحالف الموجه Building Guiding Coalition
 - تطوير الرؤية والمبادرات Form Strategic Vision and Initiatives
 - جند جيش المتطوعين Enlist Volunteer Army
 - تمكين الإنجاز بإزالة العوائق Enable Action by Removing Barriers
 - حقق مكاسب قصيرة الأجل Generate Short-Term Wins
 - حافظ على التسارع Sustain Acceleration
 - مؤسسة التغيير Institute Change

- توصيل وشرح الاستراتيجية Communicating Strategy
 - أهداف توصيل ونشر الاستراتيجية
 - تحديد الفئات المستهدفة Stakeholders
 - قنوات التواصل Communication Channels
 - محتوى وسائل التواصل Communication Content
 - إعداد الوثيقة الاستراتيجية Strategy Document
 - تطوير خطة التواصل Communication Plans
 - مؤشرات التواصل الفعال Measuring Communication Effectiveness
 - إعادة تأكيد التواصل Reinforcement
 - فعالية تدشين الاستراتيجية Strategy Launching Event
 - التواصل الخارجي External Communication
 - نماذج لتجارب تواصل ناجحة وفاشلة Examples of successful and unsuccessful communication experiences
 - بناء ثقافة الأداء Building High Performance Culture

Q وصف البرنامج

ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية عن الأساليب المختلفة الممكن استخدامها لقياس قيم مؤشرات الأداء، وإكسابهم القدرة على اختيار أسلوب القياس المناسب والتأكد من جودة البيانات التي يتم جمعها.

تستند جودة تقارير الأداء وما يتبعها من قرارات يتم اتخاذها في جلسات مراجعة الأداء بصورة أساسية على جودة بيانات الأداء الفعلية التي يتم قياسها حسب الدورية المقررة لكل مؤشر. وتعاني معظم نظم إدارة الأداء من مشكلة رئيسية تتمثل في عدم دقة بيانات قياسات مؤشرات الأداء.

محاوير البرنامج

- قياس مؤشرات الرضى Measuring Satisfaction
- المتسوق الخفي Mystery Shopper
- قياس مؤشرات إنجاز المعاملات Transactions Efficiency Measures
- قياس مؤشر توافر الأدوية الأساسية حسب آلية منظمة الصحة العالمية WHO Medicine Availability
- استخدام لوحات متابعة الأداء الإلكترونية Electronic Dash-boards
- التأكد من جودة البيانات Data Quality Audit

- مصادر جمع قياسات المؤشرات
- مصادر أولية Primary Sources
- مصادر ثانوية Secondary Sources
- نطاق جمع قياسات المؤشرات
- الحصر الشامل Complete Census
- المعاينة Sampling
- أساليب المعاينة
- المعاينة العشوائية البسيطة Simple Random Sample
- المعاينة العشوائية المنتظمة Systematic Random Sample
- العينة المتناسبة مع الحجم مع Sampling Proportional to the Size
- العينة المتطابقة Matched Sample
- وحدة المعاينة Sampling Unit
- وحدة التحليل Analyzing Unit
- أخطاء المعاينة Sampling Errors
- جمع البيانات عن طريق الهاتف
- الاستقصاءات Surveys
- صياغة الأسئلة Formulation of Questions
- مقياس الإجابات Scales
- أنواع الأسئلة Types of Questions
- قياس الصلاحية Validity
- قياس الاعتمادية Reliability
- التقارير الدولية International Reports
- منصات البيانات الدولية Data Portals
- البيانات المفتوحة Open Data
- نظم المعلومات الإدارية Management Information Systems
- استخدام تقنيات المعلومات والاتصال لجمع البيانات ICT-Based Data Collection

Q وصف البرنامج

أكبر عدد ممكن من الأفكار والتفكير التحليلي Analytic Thinking الذي يضمن لنا إيجاد أكثر الحلول فعالية (في تحقيق الأهداف) وكفاءة (في ترشيد استخدام الموارد المطلوبة). وتهدف هذه الورشة إلى تزويد المشاركين بمزيج متنوع من أدوات تحليل الأداء وابتكار طرق لتطويره واكتساب مهارة استخدامها في المجال العملي.

إن تحسين الأداء ليس مجرد مشروع يتم القيام به مرة واحدة، ولكنه رحلة مستمرة تهدف إلى التحسين المستمر للأداء. وتسعى المنظمات إلى الارتقاء بمستوى مؤشرات أدائها ليس فقط لتحقيق المستويات المستهدفة أو اللحاق بالجهات المقارنة Benchmarking، ولكن لتحقيق المراتب الأولى والريادية في مجال تخصصها. ويتطلب الوصول إلى قرارات رشيدة بالإجراءات الواجب القيام بها لتحسين مستويات الأداء مهارات وأدوات لكل من التفكير الإبداعي Creative Thinking (الذي يولد

محاو البرنامج

- خرائط التحكم Control Charts
- الانحرافات المعيارية الست Six Sigma
- تقليل العوادم Lean
- تكوين الفرق متعددة التخصصات Multi-disciplinary Team
- تجربة مسرعات الأعمال في حكومة دبي - Government Accelerator
- استخدام تقنيات المعلومات والاتصال ICT Solutions
- تحليل السياسات المستند على البيانات - Evidence Based Policy Analysis
- خرائط تدفق القيمة (VSM) Value Stream Mapping
- أدوات التفكير الابتكاري Creative Thinking Tools

- دورة تطوير الأداء PDSA: خطط Plan - نفذ Do - حلل Study - اتخذ إجراءات Act
- خرائط التدفق Flow Charts
- جلسات العصف الذهني Brain Storming
- خرائط العصف الذهني Mind Maps
- قبعات التفكير الست لديونو de Bono Six Thinking Hats
- خرائط السبب والنتيجة (Cause and Effect Diagram) (Fishbone)
- أسأل "لماذا؟" خمس مرات Five Whys?
- خرائط باريتو Pareto Charts
- تحليل النظم Systems Analysis
- ديناميكيات النظم Systems Dynamics
- بناء نظم المحاكاة Micro World Simulation
- البرمجة الخطية Linear Programming

Q وصف البرنامج

يشمل البرنامج العديد من المجالات العملية التي يقوم فيها المشاركون بتحليل البيانات لعدد من الأمثلة في مجالات الصحة والتعليم والسياحة والبلديات والزراعة والأمن.

يعتبر تحليل بيانات الأداء أحد أهم مراحل عملية التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء، حيث توفر لمتخذي القرار المعلومات والفهم العميق اللازم لإدراك محركات الأداء الرئيسية وتحديد فرص تطوير الأداء.

ويهدف هذا البرنامج إلى صقل معارف ومهارات المشاركين في مجال تصميم نظم بيانات الأداء، لضمان جمع البيانات المطلوبة بالجودة والتوقيت المناسب. كما يشمل البرنامج مهارات استخدام العرض البصري للبيانات لتكون ذات فائدة في دعم اتخاذ قرارات تحسين الأداء.

محاو البرنامج

نظم بيانات الأداء - Performance Data System:

- الفرق بين البيانات والمعلومات والخبرة
- معايير جودة البيانات Data Quality Standers
- أسس تأكيد جودة البيانات
- أنواع مقاييس البيانات (الأسمي Nominal – الترتيبي Ordinal – الفترة Interval – النسبة Ratio)
- مستويات نضج المنظمات في إدارة البيانات DMM
- مكونات وفوائد نظام بيانات الاداء
- الخطوات السبع لتأسيس نظام بيانات الاداء
- دورة حياة تحليل البيانات Data Analytics Life Cycle

تحليل البيانات

- التحليل الكمي والكيفي للبيانات Quantitative Vs Qualitative
- أنواع تحليل البيانات حسب الغرض منها:
 - ◀ التحليل الوصفي Description
 - ◀ التحليل التشخيصي Diagnostic
 - ◀ التحليل التنبؤي Predictive
 - ◀ التحليل التوجيهي Prescriptive
- مقاييس النزعة المركزية (المووال Mode – المتوسط الحسابي Average – الوسيط Median)
- مقاييس التشتت (الانحراف المعياري -Standard Deviation) – (التباين Variation)
- المعدلات Rate
- النسب المئوية Percentage
- المكرر Multiple
- إجراء المقارنات (بالفترات السابقة – بالمستهدفات – بالقيم المرجعية – جغرافياً – حسب نوع الخدمة)

لمحة عامة عن محتويات البرنامج

- نظم بيانات الأداء
- تحليل البيانات
- التمثيل البصري للبيانات
- برامج وتطبيقات تحليل البيانات
- سرد القصص باستخدام البيانات

التنبؤ الاحصائي

- تحليل الارتباط Correction Analysis
- تحليل الانحدار Regression Analysis
- تحليل السلاسل Time Series Analysis

التمثيل البصري للبيانات

- الانحراف Deviation
- الارتباط Correlation
- التصنيف الترتيبي Ranking
- التوزيع Distribution
- التغير عبر الزمن Change over time
- الجزء لكل Part for all
- المقدار Magnitude
- الحيز المكاني Spatial
- التدفق Flow
- استخدام الألوان
- تطوير الانفوجرافيك

برامج تحليل البيانات Data Analytics Software

- معايير اختيار برامج تحليل البيانات

سرد القصص باستخدام البيانات Story Telling with Data

نسخة مجانية للمشاركين من

- أول دليل باللغة العربية في مجال إعداد تقارير أداء الأجهزة العامة
- انفوجرافيك ملون لنماذج تحليل وعرض البيانات



إدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات

09

Q وصف البرنامج

نظراً لأهمية وحساسية مراجعة الأداء المستند على البيانات في الأجهزة العامة، فإن هذا البرنامج يقدم لأول مرة لتطوير مهارات فريق العمل المناط به إعداد وإدارة جلسات مراجعة الأداء في الأجهزة العامة. ويتضمن البرنامج الإجابة على أكثر من 40 سؤال أساسي يتعلق بإدارة جلسات مراجعة الاداء في الأجهزة العامة. كما يشمل البرنامج استعراض أفضل الممارسات العالمية لإعداد وإدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات.

مرحلة مراجعة الأداء تعتبر واحدة من أهم مراحل إدارة الأداء والتي تتمكن من خلالها الأجهزة العامة من تحقيق الفائدة المرجوة من تأسيس نظم إدارة الأداء بها. وتتزايد أهمية مراجعة الأداء مع الضغط المتزايد على الأجهزة الحكومية للارتقاء المستمر بمستوى خدماتها وتفعيل مساهمتها في تحقيق رؤية الدولة وأولويات التنمية بها خاصة في ظل التناقص المستمر في حجم الموازنات والموارد المتاحة لها. كما أن المطالبة المستمرة للمواطنين والأجهزة التشريعية للأجهزة الحكومية لزيادة مستوى كفاءتها وفعاليتها وحسن استخدام مواردها، يتطلب منها المراجعة المستمرة لمستويات أدائها لتحديد فرص التطوير الممكنة.

📖 محاور البرنامج

يتناول البرنامج الإجابة على أكثر من 40 سؤال يتعلق بإدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات في الأجهزة العامة، وفيما يلي نعاذج لأهم الأسئلة:

- ما هي مؤشرات الأداء التي يجب التركيز على مراجعتها؟
- كيف يمكن جدولة اجتماعات مراجعة الأداء داخل الجهاز بالمستويات التنظيمية المختلفة؟
- من الذي يجب دعوته من داخل الجهاز لحضور جلسات تقييم الأداء؟
- ما هي المحتويات الأساسية لجدول أعمال جلسات مراجعة الأداء؟
- كيف يمكن التأكد من التناسق بين الأهداف الاستراتيجية والمبادرات والموارد المخصصة لها أثناء مراجعة الأداء؟
- ماذا يجب أن نفعل بعد انتهاء جلسة مراجعة الأداء؟

- ماهي مراجعة الأداء المستندة على البيانات؟
- ما هي الفوائد المرجوة من عقد جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات؟
- ما أهمية التحديد الواضح للهدف من عملية مراجعة الأداء؟
- ما هو دور فريق الإدارة العليا في عملية مراجعة الأداء المستندة على البيانات؟
- ما هي أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها فريق دعم جلسات مراجعة الأداء؟
- هل تتمحور جلسات مراجعة الأداء حول الإدارات أم الأهداف أم المحاور الاستراتيجية؟
- ماهي الدورية المناسبة لعقد جلسات مراجعة الأداء؟

📖 نسخة مجانية للمشاركين من

- أول دليل باللغة العربية في مجال إدارة اجتماعات مراجعة الأداء المستندة على البيانات في الأجهزة العامة
- انفوجرافيك ملون لنماذج تحليل وعرض البيانات



لمحة عن ورشة العمل

الأول مرة في المملكة العربية السعودية. تقدم هذه الورشة بهدف تمكين الوزارات والأجهزة العامة والجامعات من إعداد تقارير الأداء السنوية، وبما يضمن أن تغطي التقارير جميع البنود التي تلبي متطلبات المادة (29) من نظام مجلس الوزراء ووفقاً لأفضل الممارسات العالمية. وتتضمن الورشة استعراض نتائج دراسة تحليلية لخمس عشرة تقرير أداء أصدرتها وزارات متنوعة في عدة دول وتم استخلاص الدروس المتميزة المستفادة من كل منها.

محاور الورشة

- لماذا تحتاج الأجهزة العامة إلى إعداد وإصدار تقارير أداء؟
- ما هي علاقة إصدار تقارير الأداء بدورة التخطيط الاستراتيجي؟
- ما هي علاقة إصدار تقارير الأداء بدورة إدارة الأداء؟
- من هي الجهة التي يُسند اليها مهمة التدقيق الخارجي على تقارير أداء الأجهزة العامة؟
- ما هي أهم أسس وقواعد إعداد تقارير أداء الأجهزة العامة؟
- ما هي مكونات تقارير أداء الأجهزة العامة؟
- ما الذي يجب أن تتضمنه تقارير تقييم البرامج والمبادرات؟
- ما هي معلومات الأداء التي يجب أن تضمنها التقارير؟
- ما هي القنوات التي يجب استخدامها لنشر تقارير الأداء؟
- ما هو مدى أهمية قيام أطراف محايدة بالتحري عن دقة البيانات وتدقيق تقارير الأداء؟
- كيف يستفيد المواطن من المعلومات المتاحة بتقارير الأداء؟
- ماذا تتوقع الفئات المستهدفة المختلفة من تقارير أداء الأجهزة العامة؟
- استخدام التصميمات الفنية والجدول والأشكال البيانية لإبراز محتويات التقرير.
- الخصائص النوعية لتقرير الأداء.
- نصائح تتعلق بالصياغة اللغوية عند إعداد تقارير أداء الأجهزة العامة.
- معايير إعداد تقارير أداء الأجهزة العامة.



نسخة مجانية للمشاركين من

أول دليل باللغة العربية في مجال إعداد تقارير أداء الأجهزة العامة



نموذج تقرير الأداء

تتضمن المشاركة بالبرنامج الحصول على ملف الكتروني لنموذج تقرير الأداء للبدء في استكمال المسودة الاولى لتقرير أداء 2018 أثناء الورشة

الفئة المستهدفة

- القيادات الإدارية
- أعضاء مكاتب تحقيق الرؤية
- أعضاء إدارات التخطيط الاستراتيجي
- سفراء الأداء
- أعضاء إدارات إدارات الأداء
- مديرو المشاريع
- العاملين في إدارات المراجعة الداخلية
- المهتمين بتحرير تقارير الأداء
- أعضاء إدارات التطوير التنظيمي والجودة



معالي الوزير

خالد بن عبد العزيز الفالح

وزير الطاقة والصناعة والثروة المعدنية
المملكة العربية السعودية

“لقد شاركت في العديد من أبرز برامج تطوير القيادات في العالم مثل برامج جامعة هارفارد وإنسياد، ولكن لم أكن أتوقع أبداً أن أجد مثل هذا المعهد بالمدينة المنورة الذي قدم مزيجاً مميزاً من المحتوى الراقى والأداء رفيع المستوى والقيم السمة التي صاحبها كذلك تمارين رياضية. وبصراحة فقد مر اليوم وكأنه ساعة وهذا يعزى بدرجة كبيرة للمهارات المتميزة للمدرب والجو الخاص الذي أقيم فيه البرنامج”



د. محمد مصطفى محمود

الرئيس التنفيذي

معهد مدينة المعرفة للقيادة والريادة
شركة مدينة المعرفة الاقتصادية



mile
madinah institute
for leadership & entrepreneurship
معهد مدينة المعرفة للقيادة والريادة



استكمل الشهادات العالمية في التخطيط الاستراتيجي من بلاديوم ومعهد مؤشرات قياس الأداء، وهو أول غير أمريكي يُمنح شهادة «أخصائي إدارة الأداء في الأجهزة الحكومية» من معهد إدارة الأداء في واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية.

شارك في ورش عمل التحول الوطني وبرامج رؤية المملكة 2030 كاستشاري في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء.

أشرف وشارك في تطوير أكثر من 70 مشروع تخطيط استراتيجي وتطوير البطاقات المتوازنة لقياس الأداء في منظمات حكومية وشركات قطاع خاص ومنظمات غير هادفة للربح.

أسس وتولى إدارة معهد مدينة المعرفة للقيادة والريادة التابع لشركة مدينة المعرفة منذ عام 2010 والذي قام بتصميم وتقديم برامج تدريبية متقدمة للمئات من كبار المدراء التنفيذيين في العالم العربي والإسلامي.

حصل على الدكتوراه في علوم اتخاذ القرارات من جامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية (مدرسة وارتن) بالإضافة إلى ثلاث درجات ماجستير في الإدارة والهندسة المدنية والتخطيط الإقليمي. عمل كعضو هيئة تدريس في (إدارة الأعمال بحوث العمليات - إدارة العمليات - نظم المعلومات الإدارية) في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا ومصر والكويت وماليزيا لمدة 20 عام (1976 - 1997 م).

عمل في القطاع الخاص لمدة عشر سنوات كنائب رئيس مجلس إدارة مجموعة صافولا. أسس خلالها كلًا من أكاديمية صافولا وأكاديمية بنده وأشرف على تطوير الخطة الاستراتيجية ومراكز تقييم القيادات (1997 - 2006 م).

عمل في القطاع الحكومي لمدة عشر سنوات كمدير مكتب التخطيط الاستراتيجي للأمانة محافظة جدة والتي تعد الجهة الحكومية الوحيدة بالمملكة الحائزة علي جائزة BCS Palladium Holly Fame Award

عمل كمستشار لكل من وزير العمل ووزير الصحة ووزير الاقتصاد والتخطيط وكبير مستشاري المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة (2007 - 2018 م).

الجهات التي قام المحاضر بتنفيذ برامج تدريبية لها أو شارك فيها في مجال التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء

