



الشهادات المهنية الدولية في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء



الشهادة المهنية
الدولية لخبير التخطيط
الإستراتيجي وإدارة الأداء
المعتمد



الشهادة المهنية
الدولية لمحترف إدارة الأداء
المعتمد



الشهادة المهنية
الدولية لمحترف التخطيط
الإستراتيجي المعتمد



الشهادة المهنية الدولية لممارس
التخطيط الإستراتيجي ومؤشرات
قياس الأداء المعتمد



للتسجيل

www.mile.org/sppme

الشهادات الدولية المعتمدة



الشهادة المهنية الدولية لخبير التخطيط الإستراتيجي وإدارة الأداء المعتمد	الشهادة المهنية الدولية لمختبر إدارة الأداء المعتمد	الشهادة المهنية الدولية لمختبر التخطيط الإستراتيجي المعتمد	الشهادة المهنية الدولية لممارس التخطيط الإستراتيجي ومؤشرات قياس الأداء المعتمد	10 برامج تدريبية و 4 شهادات مهنية*
				01 التحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجية
				02 مؤشرات قياس الأداء
				03 إدارة المخاطر الاستراتيجية
				04 حوكمة وإدارة الاستراتيجية
				05 إدارة التواصل والثقافة والتغيير الاستراتيجي
				06 جمع وقياس قيم مؤشرات الأداء
				07 تحليل وعرض البيانات
				08 اتخاذ قرارات تحسين الأداء
				09 إدارة جلسات الأداء المستندة على البيانات
				10 إعداد تقارير الأداء
مشروع تخرج				

- تشمل منهجيه الاكاديميه لتطوير وتنفيذ الخطط الاستراتيجية على عشره مراحل اساسيه تم تخصيص برنامج تدريبي لكل منها كما هو موضح في الجدول.
- يمكن التسجيل لدراسه اي برنامج تدريبي بصوره منفردة
- تقدم الاكاديميه اربع أنواع من الشهادات المهنية المختلفه في التخصص والمستوى. تتطلب كل شهادة مهنية استكمال عدد خاص من البرامج العشره كما يوضح الجدول.

مزايا التسجيل بالشهادات المهنية:

- توفير المرونة الكاملة تقدم البرامج بعدة طرق: في القاعات الدراسية - بالبحث الحي المباشر - بالاشتراك في مكتبة فيديوهات على المنصة التعليمية للاكاديمية.
- تم تطوير كل البرامج باللغة العربية (بدون ترجمة) وتتضمن المئات من الحالات العملية المحلية من القطاعات الخاص والحكومي وغير الربحي.
- الاختبارات باللغة العربية اونلاين (خيارات متعددة) ويتاح لكل مشارك فرصتين مجاناً.
- الحصول على شهادات معتمدة من اكااديمية GPMA يتم توثيقها في موقع الاكاديمية في كندا ويمكن في حالة الرغبة التحقق من مصداقية الشهادة اونلاين.
- الحصول على نسخة مفتوحة من نماذج التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء باللغة العربية بصيغة باوربونت
- الحصول على نسخة من قاموس المصطلحات باللغة العربية والانجليزية
- يحصل المشاركون في برنامج الخبير المعتمد على نسخة مجانية من كتابين «اعداد تقارير الأداء» و«مراجعة الأداء المستند على البيانات».
- الحصول على نسخة مجانية من تطبيق KPI Mega Library والتي تحتوي على 36.000 مؤشر الأداء
- الحصول على اشتراك مجاني لمدة عام في برنامج إدارة الأداء الإلكتروني Kippy يسمح بإدارة أي عدد من الإدارات والبطاقات.
- بالنسبة للأفراد الملتحقين بالشهادات المهنية، لا يشترط دفع رسوم الشهادة مرة واحدة ولكن يمكن تسديد رسوم كل برنامج تدريبي على حدة.
- مكانية إلغاء التسجيل واسترداد كامل الرسوم بعد مرور 24 ساعة من بدء الدراسة في البرامج المقدمة اونلاين Money-Back Guarantee.





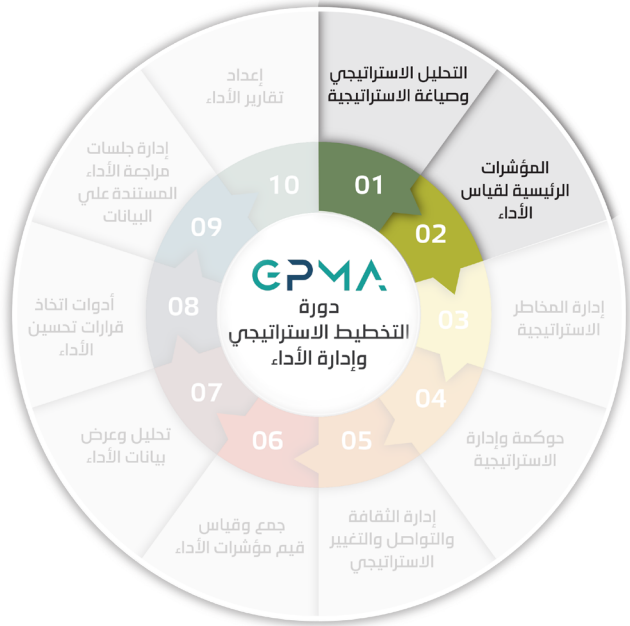
الشهادة المهنية الدولية لممارس التخطيط الإستراتيجي ومؤشرات قياس الأداء المعتمد Certified Strategic Planning and KPI Practitioner

تتضمن هذه الشهادة كل المعارف والمهارات اللازمة لكل المدراء بمختلف تخصصاتهم حيث أنها تمكنهم من تطوير خطط إستراتيجية ولوحات مؤشرات قياس الأداء تساعد في متابعة مدى تقدم إداراتهم أو منظماتهم في تحقيق رؤيتهم وأهدافهم الاستراتيجية. وتتضمن الشهادة التعرف على أدوات التحليل الإستراتيجي المختلفه وكيفية استخدام منهجية البطاقات المتوازنة لقياس الأداء Balanced Scorecard في صياغة الإستراتيجية. كما تشمل كيفية تطوير مجموعة مؤشرات أداء متوازنة وكيفية تحديد المستويات المستهدفة لها KPI Target Trajectory وتحديد قطبيتها Polarity ودورية قياسها Frequency باستخدام النموذج المنطقي Logic Model ومنهجية ديناميكيات النظم Systems Dynamics

ويتضمن المحتوى التدريبي العشرات من الحالات التطبيقية على العديد من القطاعات في كل من الحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الهادفة للربح.

متطلبات الحصول على الشهادة

- ④ الحصول على شهادة جامعية أو خمس سنوات خبرة على الأقل
- ④ استكمال دراسة البرامج التدريبية التالية واجتياز اختباراتها



التحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجية
Strategic Analysis and Strategy Formulation

01

المؤشرات الرئيسية لقياس الأداء
Key Performance Indicators (KPIs)

02





الشهادة المهنية الدولية لمختبر التخطيط الإستراتيجي المعتمد Certified Strategic Planning Professional

تناسب هذه الشهادة المدراء التنفيذيين بصفة عامة وكذلك المهنيين الذين يرغبون في تعميق خبراتهم في مجال التخطيط الاستراتيجي ودعم منظماتهم لتطوير الخطط الاستراتيجية وإدارة تنفيذها. كما تناسب هذه الشهادة العاملين في إدارات التخطيط وفي الإدارة العليا ومكاتب إدارة الاستراتيجية ومكاتب وبرامج تحقيق الرؤية. و المهتمين بتقديم الاستشارات الإدارية في مجال التخطيط الاستراتيجي.

تشمل الشهادة ودراسة كل الموضوعات ذات العلاقة بالتخطيط الإستراتيجي مثل إدارة المخاطر الاستراتيجية وحوكمة وإدارة الاستراتيجية وتطوير خطط التواصل وإدارة التغيير اللازمة لنجاح تنفيذ الاستراتيجية بالإضافة الى فن وقواعد إعداد تقارير الأداء.

ويتضمن المحتوى التدريبي العشرات من الحالات التطبيقية على العديد من القطاعات في كل من الحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الهادفة للربح.

متطلبات الحصول على الشهادة

- ④ الحصول على شهادة جامعية أو سبع سنوات خبرة على الأقل
- ④ استكمال دراسة البرامج التدريبية التالية واجتياز اختباراتها



01 التحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجية Strategic Analysis and Strategy Formulation

02 المؤشرات الرئيسية لقياس الأداء Key Performance Indicators (KPIs)

03 إدارة المخاطر الاستراتيجية Strategic Risk Management

04 حوكمة وإدارة الاستراتيجية Strategy Governance and Management

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

10 إعداد تقارير الأداء Performance Reporting





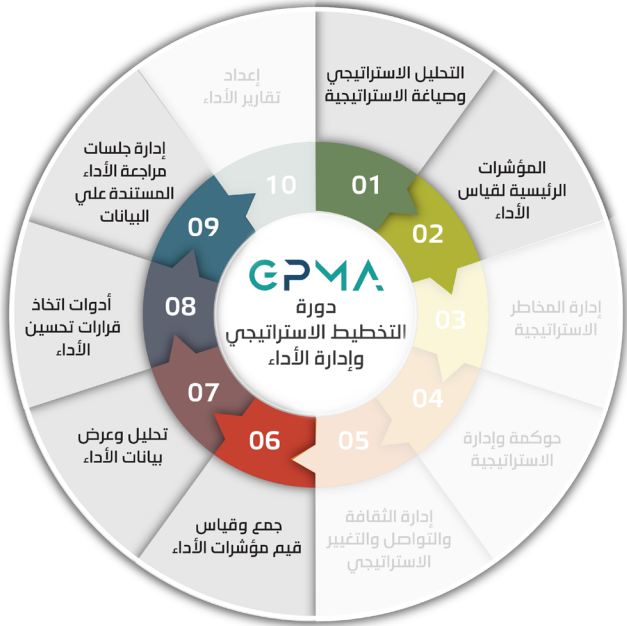
الشهادة المهنية الدولية لمُحترف إدارة الأداء المعتمد Certified Performance Management Professional

تناسب هذه الشهادة كل المدراء التنفيذيين وكذلك المهنيين العاملين في إدارات التخطيط ومكاتب وبرامج تحقيق الرؤية. كما تعد هذه الشهادة خياراً مثالياً للعاملين في إدارات الجودة وتحسين الأداء وإدارات البحوث والتطوير. كما تناسب هذه الشهادة المهتمين بتقديم الاستشارات الإدارية في مجال إدارة وتحسين الأداء.

وتتضمن هذه الشهادة دراسة جميع مراحل دورة إدارة الأداء بما في ذلك تطوير مؤشرات الأداء - القياس الفعلي لقيم مؤشرات قياس الأداء - تحليل وعرض بيانات الأداء - تحليل مسببات فجوة الأداء واتخاذ قرارات تحسين الأداء - إدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات.

متطلبات الحصول على الشهادة

- ④ الحصول على شهادة جامعية أو سبع سنوات خبرة على الأقل
- ④ استكمال دراسة البرامج التدريبية التالية واجتياز اختباراتها



01 التحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجية
Strategic Analysis and Strategy Formulation

02 المؤشرات الرئيسية لقياس الأداء
Key Performance Indicators (KPIs)

06 جمع وقياس قيم مؤشرات الأداء
Data Collection for KPI Measurement

07 تحليل وعرض بيانات الأداء
Performance Data Analytics and Visualization

08 اتخاذ قرارات تحسين الأداء
Performance Improvement Decisions Tool

09 إدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات
Data-Driven Performance Review (DDR)





الشهادة المهنية الدولية لخبير التخطيط الإستراتيجي وإدارة الأداء المعتمد Certified Strategic Planning and Performance Management Expert

تعتبر هذه الشهادة أعلى شهادة تصدرها الأكاديمية العالمية لإدارة الاداء GPMA ولا يوجد مثل لها على مستوى العالم. وتناسب هذه الشهادة كل المتخصصين في مجال التخطيط الاستراتيجي وإدارة الاداء وكذلك العاملين في مناصب قيادية في إدارات التخطيط ومكاتب وبرنامح تحقيق الرؤية، كما تناسب المستشارين والخبراء والمدربين الذين يقوموا بتقديم خدمات استشارية في هذا المجال.

وتغطي هذه الشهادة الجدرات العشر الرئيسية التي يحتاج إليها المتخصصين في هذا المجال لضمان قيامهم بتطوير وتنفيذ الاستراتيجيات بصورة فعالة. وبالإضافة إلى استكمال دراسة وإجتياز إختبارات المقررات العشر، يتطلب الحصول على هذه الشهادة إعداد مشروع تطبيقي متكامل يتضمن تطبيق المكونات الرئيسية لإعداد الخطط الاستراتيجية على أحد المنظمات. يجب القيام بعرض ومناقشة الحالة التطبيقية في جلسة عامة يتم تحكيمها بواسطة لجنة خبراء مختصين.

وتتضمن الشهادة دراسة العديد من الحالات التطبيقية العملية من مختلف المنظمات الحكومية وشركات القطاع الخاص والمنظمات غير الهادفة للربح.

متطلبات الحصول على الشهادة

- ③ الحصول على شهادة جامعية أو عشر سنوات خبرة على الأقل
- ③ استكمال دراسة البرامج التدريبية التالية واجتياز إختباراتها
- ③ استكمال مشروع تطبيقي وعرضه على لجنة التحكيم

اتخاذ قرارات تحسين الأداء
Performance Improvement Decisions Tool

08

التحليل الاستراتيجي وصياغة الاستراتيجي
Strategic Analysis and Strategy Formulation

01

إدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة علي البيانات
Data-Driven Performance Review (DDR)

09

المؤشرات الرئيسية لقياس الأداء
Key Performance Indicators (KPIs)

02

إعداد تقارير الأداء
Performance Reporting

10

إدارة المخاطر الاستراتيجية
Strategic Risk Management

03

حوكمة وإدارة الاستراتيجية
Strategy Governance and Management

04

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

05

جمع وقياس قيم مؤشرات الأداء
Data Collection for KPI Measurement

06

تحليل وعرض بيانات الأداء
Performance Data Analytics and Visualization

07



+966 55 703 0679



asiddig@mile.org



www.mile.org/sppme

البرامج التدريبية المنفردة

يمكن اختيار واحد او اكثر من برامج السلسلة العشرة والحصول على شهادة لكل منها

1. البرامج التدريبية العشرة متاحة للاشتراك في أي منها بصورة منفردة دون الحاجة لاستكمال احد مسارات الشهادات.
2. يتم اصدار شهادة معتمدة مستقلة لكل برنامج بعد اجتياز الأختبار من الأكاديمية.
3. تحتسب شهادات استكمال البرامج المنفردة لمن يرغب في استكمال اي من الشهادات المهنية في وقت لاحق.
4. يفضل ولكن لا يشترط استكمال البرامج التدريبية بالترتيب المبين في دورة التخطيط الاستراتيجي وادارة الاداء.



التحليل الاستراتيجي وصياغة الإستراتيجية باستخدام البطاقات المتوازنة لقياس الأداء

01

مكتبة الفيديو: 15 ساعة

مدة البرنامج: 2 يوم

وصف البرنامج

مع التغييرات المتسارعة في البيئة المحيطة والتصاعد المستمر لتوقعات العملاء والمستفيدين، أصبح من الضروري تطوير رؤية ورسالة واضحة واهداف استراتيجية تعين المنظمات على تحديد أولويات واضحة وتساعد في تركيز كافة مواردها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويقدم هذا البرنامج المعارف والمهارات الأساسية اللازمة لاستخدام مجموعة من الأدوات الفعالة التي تمكن المنظمات من إجراء التحليل الاستراتيجي والصياغة الفعالة للاستراتيجية وترجمتها إلى خطط تشغيلية قابلة للتنفيذ باستخدام منهجية البطاقات المتوازنة لقياس الأداء BSC.

محاور البرنامج

1. عالم التحديات المعقدة والمتسارعة VUCA
2. لماذا نحتاج الى التخطيط الاستراتيجي؟
3. مفاهيم أساسية في التخطيط الاستراتيجي
4. تحليل اصحاب المصلحة
 - ④ تحديد فئات أصحاب المصلحة
 - ④ مراحل تفعيل مشاركته اصحاب المصلحة في تطوير وتنفيذ الخطط الاستراتيجية
 - ④ تحديد توقعات اصحاب المصلحة
 - ④ ترتيب أولوية أصحاب المصلحة باستخدام مصفوفة الاهتمام والتأثير
 - ④ تطوير القيم التي يمكن أن نعد بها أصحاب المصلحة
 - ④ إدارة تضارب المصالح
 - ④ خطه ادارة العلاقة مع فئات اصحاب المصلحة
 - ④ أمثلة تطبيقية: أمانة جدة - غرفة تجارية - المركز الطبي الدولي
 - ④ تمرين تطبيقي
5. تحليل سلاسل القيمة Value Chain Analysis
 - ④ تعريف وأهمية التحليل
 - ④ مكونات سلسلة القيمة
 - ④ تحليل سلاسل القيمة في الأجهزة العامة
 - ④ أمثلة تطبيقية: مجموعة صافولا - وادي جدة - مطبعة - مصنع - Amazon - Walmart - Pepsi
6. تحليل البيئة الخارجية PESTEL Analysis
 - ④ العوامل السياسية Political
 - ④ العوامل الاقتصادية Economic
 - ④ العوامل الاجتماعية Societal
 - ④ العوامل التكنولوجية Technological
 - ④ العوامل البيئية Environmental
 - ④ العوامل القانونية Legal
 - ④ أدوات استشراف المستقبل Future Foresight
 - ④ ترتيب اولويات العناصر
7. التحليل الرباعي (الموقفى) SWOT Analysis
 - ④ تحليل مجالات القوى Force Field Analysis
 - ④ استخدامات التحليل الموقفى
 - ④ منهجية اجراء التحليل
 - ④ العوامل المالية
 - ④ العوامل التسويقية
 - ④ عوامل العمليات التشغيلية
 - ④ عناصر جودة الخدمة
 - ④ العوامل التنظيمية
 - ④ اجراء التحليل الموقفى باستخدام المناظير الأربعة للبطاقات المتوازنة لقياس الاداء
 - ④ ترتيب أولويات العناصر
 - ④ ترتيب أولويات العناصر
 - ④ أمثلة تطبيقية Illinois University - جامعة بابل - شركة المراعي - مدينة الملك عبدالله للطاقة - Google
 - ④ تحليل TOWS
 - ④ تحديات استخدام التحليل الرباعي
 - ④ اختيار الاستراتيجيات
 - < استراتيجية توسعية هجومية
 - < استراتيجية دفاعية
 - < استراتيجية علاجية اصلاحية
 - < استراتيجية انكماشية او انسحابية
8. اجندة التغيير الاستراتيجي Strategic Change Agenda
9. تحليل القوى التنافسية لبورتر
 - ④ المنافسين الحاليين
 - ④ الموردین
 - ④ المشترين
 - ④ المنافسين الجدد
 - ④ البدائل
 - ④ حالة عملية علي الخطوط الجوية
10. استراتيجيات الاعمال الرئيسية لبورتر
 - ④ استراتيجية التمايز Differentiation
 - ④ استراتيجية القيادة في التكلفة المنخفضة Cost Leadership
 - ④ التركيز مع التمايز Focus - Differentiation
 - ④ التركيز مع تخفيض التكاليف Focus - Cost
 - ④ حالة عملية علي شركة IKEA



+966 55 703 0679



asiddig@mile.org



www.mile.org/sppme

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

- ④ إدراك معنى التخطيط الاستراتيجي
- ④ التعرف على عملية التخطيط الاستراتيجي
- ④ التعرف على الاستراتيجيات المختلفة
- ④ التعرف على المكونات الرئيسية للخطة الاستراتيجية
- ④ تطبيق وسائل وأدوات التحليل الاستراتيجي
- ④ تطوير الرؤية والرسالة والقيم
- ④ تطوير الأهداف الاستراتيجية والخرائط الاستراتيجية

11. المزايا التنافسية Competitive Advantages

- ④ ماهي الميزة التنافسية؟
- ④ فوائد الميز التنافسية
- ④ خصائص المزايا التنافسية
- ④ مصادر الميز التنافسية

12. بناء نموذج الاعمال Business Model Canvas

13. أنواع الاستراتيجيات

- ④ استراتيجيات التكامل Integration Strategies
- < التكامل الامامي Forward Integration
- < التكامل الخلفي Backward Integration
- < التكامل الافقي Horizontal Integration
- ④ الاستراتيجيات المكثفه
- < استراتيجيه اختراق السوق Market Penetration
- < استراتيجيه تنميه السوق Market Development
- < استراتيجيه تنميه المنتج Product Development
- ④ استراتيجيات التنوع Diversification Strategies
- < استراتيجيه التنوع المركز Concentric
- < استراتيجيه التنوع الافقي Horizontal
- < استراتيجيه التنوع المتنوع Conglomerate
- ④ الاستراتيجيات الدفاعيه Defensive Strategies
- < استراتيجيه المشروع المشترك Joint Venture
- < استراتيجيه الانكماش Retrenchment
- < استراتيجيه تخفيض الاستثمار Divestiture
- < استراتيجيه التصفية Liquidation
- < استراتيجيه التشكيلة Combination

14. استراتيجية المحيط الازرق Blue Ocean Strategy

15. الرؤية والرسالة والقيم

- ④ آلية التطوير
- ④ معايير التطوير
- ④ تحليل الرؤية / الرسالة / القيم Anatomy

16. استخدام البطاقات المتوازنة لقياس الاداء لصياغة الاستراتيجيات

- ④ المفهوم العام للبطاقات المتوازنة لقياس الاداء ببساطة
- ④ لماذا نحتاج إلى استخدام البطاقات المتوازنة لقياس الاداء؟
- ④ الخرائط الاستراتيجية Strategy Maps
- ④ مكونات الخرائط الاستراتيجية Anatomy of Strategy Maps
- ④ مؤشرات قياس الأداء والمبادرات الاستراتيجية KPIs and Strategic Initiatives
- ④ تطبيقات البطاقات المتوازنة لقياس الاداء في الأجهزة الحكومية



وصف البرنامج

إن تأسيس نظام فعال لإدارة الأداء يعد أمراً جوهرياً لتمكين المنظمة من متابعة مدى تقدمها في تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية. ويعد تطوير مجموعة متوازنة من المؤشرات الموضوعية مطلباً أساسياً لتأسيس مبدأ المساءلة وتأسيس ثقافة تركز على الأداء. ويهدف هذا البرنامج إلى صقل معارف ومهارات المشاركين ليتمكنوا من بناء لوحات مؤشرات قياس أداء Dashboards تدعم تنفيذ الاستراتيجية بصورة فعالة. كما يولي البرنامج أهمية لتوخي الحرص في التنبؤ بالأنماط السلوكية السلبية غير المتوقعة المترتبة على اختيار مؤشرات قياس الأداء. ويستند البرنامج على العشرات من النماذج الواقعية لمؤشرات قياس أداء العديد من المنظمات المحلية والدولية.

محاور البرنامج

1. مقدمة

- معنى وتاريخ عملية القياس
- تمرين: الخصائص المادية وغير المادية لمتجر تجزئة
- أهمية القياس في حياتنا
- القياس الموضوعي والشخصي
- أنواع مقاييس البيانات
- لماذا نحتاج إلى قياس الأداء المؤسسي؟
- تعريف المؤشرات الرئيسية لقياس الأداء

2. المكونات الأساسية لنظم قياس الأداء Key

Components of Performance Management System

- مثال تخفيض الوزن Wight Control
- مثال إدارة المستشفيات Hospital Management
- مثال إدارة البنوك Bank Management

3. الخرائط الاستراتيجية Strategy Maps

- نشأة ومكونات الخرائط الاستراتيجية
- مثال تطبيقي: جمعية جدة للقران الكريم Quran Society
- مثال تطبيقي: تقليل مخالفات البناء Building Violations
- مثال تطبيقي: إدارة مزرعة التفاح Appel Farm

4. استخدام منهج تحليل النظم (النموذج المنطقي) لتطوير

مؤشرات قياس الأداء Systems Analysis Approach

- منهج تحليل النظم Systems Analysis Approach
- النموذج المنطقي Logic Model
- مثال عملي: قياس أداء الأجهزة الحكومية Public Sector
- مثال عملي: قياس أداء مراكز الرعاية الصحية الأولية Primary Healthcare Services
- مثال عملي: قياس أداء نظافة الشوارع Street Cleanliness
- مثال عملي: علاج ظاهرة التسرب المدرسي School Dropoff
- مثال عملي: قياس العائد من التدريب Training ROI

5. علاقات السبب والنتيجة Cause-and-Effect

Relationships

- تحليل علاقات السبب والنتيجة
- مثال عملي: العائد من نشاط السياحة
- مثال عملي: تحليل علاقات السبب والنتيجة - العناصر المؤثرة في متوسط العمر
- مثال عملي: تحليل علاقات السبب والنتيجة - التأثير الدائري
- تمرين: سرعة حصول الخريجين على وظيفة
- تمرين: الحصة السوقية لشركة كريم لسيارات الأجرة

6. تطوير مؤشرات الأداء بتحديد خصائص الأهداف

الاستراتيجية Three Analysis Approaches

- أساليب تحديد خصائص الأهداف الاستراتيجية
- أسلوب تحديد السمات (مثال عملي: الاستثمار الأجنبي - جودة الخدمات المصرفية بفروع البنوك)
- أسلوب تحديد مراحل العمليات (مثال عملي: التدريب الفني والمهني)
- أسلوب تحديد المكونات (مثال عملي: المرافق العامة والبنية التحتية بالمدن)
- أسلوب تحديد السمات - تمرين عملي: جودة شبكة الطرق

7. ماهو الفرق بين مؤشرات قياس الأداء والإحصاءات؟ - KPI

Metrics – Statistics

8. تصنيفات مؤشرات قياس الأداء KPIs Classifications

- التصنيفات السبعة لمؤشرات قياس الأداء
- مؤشرات الكفاءة والفاعلية
- مؤشرات البطاقة المتوازنة لقياس الاداء
- مؤشرات المدخلات - العمليات - المخرجات - العوائد - الأثر
- مؤشرات السبب والنتيجة
- مؤشرات استراتيجية وتشغيلية
- مؤشرات كمية ووصفية
- تصنيف المؤشرات حسب المستوى التنظيمي

9. المقارنات الأربعة لمستويات الأداء KPIs Comparisons

- المقارنة مع المستهدفات Targets
- المقارنة مع الذات لفترات سابقة Trend
- المقارنة مع جهات مماثلة Benchmark
- مقارنة مع معيار نمطي Standard



10. مثال تطبيقي شامل: إدارة الأداء في النظم العدلية Case Study: Judicial System

- ⊗ مقدمة حالة تسوية القضايا في مكاتب الصلح
- ⊗ فهم سياق التحليل الاستراتيجي
- ⊗ تحليل علاقات السبب والنتيجة
- ⊗ تحليل مكونات النظام
- ⊗ تحديد مؤشرات الأداء
- ⊗ تحديد محركات الأداء والمبادرات Performance Drivers
- ⊗ تحليل البيانات أحادي الأبعاد Univariate
- ⊗ تحليل البيانات ثنائي الأبعاد Multi-Variate
- ⊗ المؤشرات الاستراتيجية والتشغيلية
- ⊗ مؤشرات الكفاءة والفعالية وتحقيق التوازن
- ⊗ تغيير التوجه الاستراتيجي
- ⊗ أهمية القيم في تحقيق الرؤية (دور رأس المال البشري)
- ⊗ البيانات المفتوحة Open Data
- ⊗ التقارير الدولية لأداء المحاكم International Reports

11. وحدات قياس مؤشرات الأداء KPI Units of Measurements

- ⊗ وحدات قياس المؤشرات
- ⊗ العدد Numbers
- ⊗ مخاطر استخدام المتوسطات Averages
- ⊗ المعدلات Rates
- ⊗ مثال: معدل وفيات الرضع
- ⊗ مثال: معدل مبيعات الاسواق لكل متر مربع
- ⊗ مثال: معدل كثافة الفصول
- ⊗ النسب Ratios
- ⊗ مثال: النسب المالية Financial Ratios
- ⊗ النسب المئوية Percentages
- ⊗ النسب المئوية المرجحة Weighted Percentages
- ⊗ نسبة (معدل) النمو السنوي Growth Rate
- ⊗ المكرر Multiples

12. تحليل ديناميكيات النظم لإدارة الأداء Systems Dynamics

- ⊗ رصد سلوك تغير قيم المتغيرات عبر الزمن
- ⊗ منهج ديناميكيات النظم
- ⊗ مثال: بناء نموذج لمجتمع الغزلان
- ⊗ برنامج Stella
- ⊗ دوائر التحكم Control Loops

13. تراكمية مؤشرات الأداء Accumulation

- ⊗ تصنيفات التراكمية
- ⊗ مؤشرات تراكمية من فترة لأخرى ومن عام لآخر
- ⊗ مؤشرات تراكمية من فترة لأخرى وغير تراكمية من عام لآخر
- ⊗ مؤشرات غير تراكمية من فترة لأخرى وغير تراكمية من عام لآخر

14. قطبية مؤشرات قياس الأداء Polarity

- ⊗ القطبية الإيجابية والسلبية والمزدوجة Positive-Negative-Dual
- ⊗ الجوانب السلوكية لاختيار القطبية

15. دورية قياس المؤشرات Measurement Frequency

- ⊗ العناصر الحاكمة لتحديد دورية القياس
- ⊗ تكلفة القياس
- ⊗ مصادر قياس قيم المؤشر
- ⊗ موسمية العمليات

- ⊗ معدل التغير في قيم المؤشر ومدى سهولة القياس
- ⊗ مرحلة القياس: مدخلات - عمليات - مخرجات - عوائد
- ⊗ أدوات القياس

16. اختيار القيم المرجعية Benchmarking

- ⊗ مجالات ومستويات المقارنة المرجعية
- ⊗ فوائد المقارنة المرجعية
- ⊗ مراحل وضوابط المقارنات المرجعية
- ⊗ تقارير المقارنات الدولية
- ⊗ International Performance Hub
- ⊗ American Production & Quality Center
- ⊗ مثال تطبيقي: كلية علوم الحاسب - جامعة تبوك
- ⊗ مثال تطبيقي: المقارنات المرجعية في القطاع المصرفي
- ⊗ مثال تطبيقي: المقارنات المرجعية في قطاع التجزئة
- ⊗ مثال تطبيقي: المقارنات المرجعية - الرواتب والتعويضات

17. تحديد قيم خط الأساس Baselines

- ⊗ أهمية تحديد قيم خط الأساس للمؤشرات
- ⊗ القياس في نهاية الفترة السابقة أم خلال الفترة السابقة
- ⊗ ما هو مقدار البيانات التاريخية المطلوب تحليلها؟
- ⊗ 4 حالات لتوافر البيانات التاريخية
- ⊗ مثال تطبيقي: عدد الحسابات المصرفية بالبنوك

18. تحديد المستويات المستهدفة لمؤشرات قياس الأداء Setting KPI Target Trajectory

- ⊗ أهمية تحديد مستهدفات للمؤشرات
- ⊗ أثر تحديد المستهدفات على سلوك العاملين
- ⊗ أساليب تحديد المستويات المستهدفة للمؤشرات
- ⊗ أولاً: التنبؤ باستخدام السلاسل الزمنية
- ⊗ ثانياً: تطلعات الإدارة العليا
- ⊗ ثالثاً: أثر مبادرات تحسين الأداء
- ⊗ رابعاً: المقارنات المرجعية
- ⊗ خامساً: تحليل السيناريوهات
- ⊗ سادساً: النظم والاشتراطات
- ⊗ مسار الوصول لتحقيق الهدف KPI Trajectory
- ⊗ فترة تأخر الأثر Time Lags
- ⊗ آلية تحديد المستهدفات
- ⊗ المستهدفات الطموحة Stretching Targets
- ⊗ أنماط السلوك السلبي عند وضع المستهدفات Negative Behavior

19. تحديد حدود سماح للمستهدفات Tolerance Levels

- ⊗ لماذا نحتاج لتحديد حدود سماح للمستهدفات؟
- ⊗ طرق تحديد حدود السماح
- ⊗ محاذير استخدام حدود السماح
- ⊗ استخدام حدود السماح في لوحات متابعة الأداء الالكترونية

20. التوازن بين مؤشرات قياس الأداء KPI Balancing

- ⊗ أهمية التوازن في قياس الاداء
- ⊗ الابعاد الثلاثة عشر لتحقيق التوازن

30. قياس الممارسات القيادية Measuring Leadership

- ④ منهجية الممارسات القيادية
- ④ مقياس 360 درجة
- ④ تحويل النتائج الي مقياس معياري
- ④ تقارير القياس

31. قياس الصورة الاعلامية Measuring Media Image

- ④ مثال تطبيقي: أمانة محافظة جدة
- ④ الهدف الاستراتيجي ومؤشر قياس الاداء
- ④ الرصد الاعلامي والملف الصحفي
- ④ قاعدة بيانات المرصد الصحفي
- ④ تقارير الأداء

32. قياس اندماج العاملين Measuring Employee Engagement

33. قياس اجمالي الناتج المحلي (GDP)

34. مؤشرات القوى العاملة والبطالة Measuring Employment

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشاركون قادر علي:

- ④ إدراك أهمية تطوير مؤشرات أداء موضوعية للمنظمات
- ④ تلمين ضرورة تأسيس نظم إدارة أداء فعالة تساند التنفيذ الفعلي للاستراتيجية
- ④ التمييز بين أربعة مقاييس للبيانات
- ④ تطوير علاقات السبب والنتيجة بين المؤشرات
- ④ استخدام النموذج المنطقي (منهج تحليل النظم) لتطوير المؤشرات
- ④ تحليل خصائص الأهداف لتطوير مؤشرات لكل منها
- ④ التعرف على الأساليب السبعة لتصنيف مؤشرات الأداء
- ④ اختيار القطبية ودورية القياس ووحدة القياس والتراكمية المناسبة لكل مؤشر
- ④ التمكن من تطوير مؤشرات أداء متخصصة مثل الامتثال - الاستكمال - التوافر - الاستغلال
- ④ التعرف على العديد من مصادر المؤشرات الأداء المحلية والدولية
- ④ استخدام ستة أساليب لوضع مستهدفات المؤشرات
- ④ إدراك الجوانب السلوكية لاختيار المؤشرات

21. معايير تقييم جودة مؤشرات قياس الأداء KPI Quality

- ④ مراحل تطوير مؤشرات قياس الأداء
- ④ معايير CREAM
- ④ تحديد أويات المؤشرات حسب الأهمية وسهولة القياس KPIs
- ④ Prioritization

22. مصادر المؤشرات

23. بطاقة وصف مؤشرات قياس الأداء KPI Description Card

- ④ لماذا التوثيق؟
- ④ إدارة دليل أو قاموس المؤشرات
- ④ 3 أنواع من المسؤوليات
- ④ مكونات بطاقة وصف مؤشر قياس الأداء
- ④ نموذج بطاقة وصف مؤشرات قياس الأداء

24. حساب نسب الانجاز المعيارية Normalized Performance Achievement Index

- ④ التحويل المعياري الخطي للقطبية الموجبة Positive Polarity
- ④ التحويل المعياري الخطي للقطبية السالبة Negative Polarity
- ④ التحويل المعياري للقيم الثنائية Binary KPIs
- ④ التحويل المعياري الخطي للمزدوجة Dual Polarity
- ④ حساب نسب الإنجاز الكلية غير المرجحة Un-Weighted Overall Performance
- ④ حساب نسب الإنجاز الكلية المرجحة Weighted Overall Performance

25. قياس نسب الامتثال Measuring Compliance

- ④ مثال تطبيقي: إدارة رخص البناء
- ④ مثال تطبيقي: محطات الخدمة على الطرق السريعة
- ④ مثال تطبيقي: الجمعيات الخيرية
- ④ تمرين: المستشفيات الحكومية

26. قياس نسب الاستكمال Measuring Completion

- ④ مثال تطبيقي: نسبة استكمال الموظفين للبرامج التدريبية المقررة
- ④ مثال تطبيقي: فجوة الجدارات
- ④ مثال تطبيقي: نسبة التقدم في انجاز المشاريع
- ④ مثال تطبيقي: نسبة التقدم في استكمال شبكات النقل العام للمدن

27. قياس نسب التوفر Measuring Availability

- ④ مثال تطبيقي: نسب التوفر قياس مدى توافر الادوية الأساسية
- ④ مثال تطبيقي: نسب توفر الغذاء

28. قياس نسب الاستغلال Measuring Utilization

- ④ مثال تطبيقي: نسب اسغلال المنشآت الرياضية
- ④ مثال تطبيقي: نسب اسغلال المطارات

29. قياس اداء مجالس الإدارات Measuring BoD Effectiveness

- ④ بطاقة الأداء المتوازن لمجلس الإدارة
- ④ مقياس 360 درجة



وصف البرنامج

مع التسارع المتزايد في تقنيات نظم المعلومات والاتصالات والتغيرات المتتالية في بيئة المنظمات السياسية والتشريعية والمناخية أصبح من الضروري أن نتنبأ بانواع المخاطر المحتملة التي يمكن أن تعيق المنظمة عن تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ولعل جائحة كورونا مثال واقعي على المخاطر غير المتوقعة التي يمكن أن تؤثر بشكل جوهري على جميع جوانب الحياة. ومن الأخطاء الشائعة اعتبار أن المخاطر الاستراتيجية تقتصر فقط على أو تعني المخاطر المالية. فالمخاطر المالية هي أحد أنواع المخاطر التي قد تتعرض لها المنظمات. وهناك أنواع أخرى من المخاطر مثل مخاطر نموذج الأعمال والمخاطر التشغيلية والتنظيمية ومخاطر الحوكمة. من هنا كان من الضروري أن يصقل المدراء مهاراتهم في تحديد المخاطر وإعداد خطط للتعامل معها. ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة المخاطر لتقليل آثارها المحتملة على خطتها الاستراتيجية.

محاور البرنامج

1. مفهوم إدارة المخاطر

- ④ تعريف المخاطر Defining Risk
- ④ نظرة عامة على إدارة المخاطر Risk Management
- ④ لماذا نحتاج إلى إدارة المخاطر الاستراتيجية ؟
- ④ أساسيات إدارة المخاطر Principles of Risk Management

2. المخاطر الاستراتيجية

- ④ مخاطر تغيرات الأعمال
- ④ المخاطر التشغيلية
- ④ مخاطر الحوكمة والتنظيم

3. ثقافة إدارة المخاطر

- ④ ميول التعامل مع المخاطر Attitude Towards Risk
- ④ أهمية التواصل في إدارة المخاطر

4. الرؤية الطرفية Peripheral Vision

- ④ التقاط الإشارات الضعيفة التي تحدد مصير المنظمة

5. نموذج إدارة المخاطر

6. نموذج Coso II لإدارة المخاطر

- ④ بيئة التحكم Control Environment
- ④ تقييم المخاطر Assessment
- ④ أنشطة التحكم Control Activities
- ④ المعلومات والتواصل والمتابعة

7. نموذج RIMS للنضج في إدارة المخاطر

- ④ منهج إدارة المخاطر
- ④ عمليات إدارة المخاطر
- ④ الميول تجاه المخاطر
- ④ تحليل المسببات Root Cause
- ④ تحديد المخاطر
- ④ إدارة الأداء
- ④ استدامة ومرونة الأعمال Resilience and Sustainability

8. دور مجلس الإدارة والإدارة العليا في إدارة المخاطر

9. اقتصاديات إدارة المخاطر

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

- ④ تحديد الأنواع المختلفة من المخاطر الاستراتيجية
- ④ تحديد عناصر عملية إدارة المخاطر
- ④ التمييز بين الميول المختلفة في التعامل مع المخاطر
- ④ إدراك مفهوم الرؤية الطرفية وكيفية تأسيس نظم لالتقاط الإشارات الضعيفة التي قد تحدد مصير المنظمة
- ④ التعرف على المكونات الرئيسية لنموذج COSO II لإدارة المخاطر المؤسسية
- ④ تحديد المكونات الرئيسية لنموذج RIMS لقياس مستوى النضج في إدارة المخاطر



وصف البرنامج

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 الأمر، فإن الاستراتيجيات الجيدة التي يُبذل في تطويرها الكثير من الجهد والوقت لا فائدة حقيقية منها ما لم يتم الاعتناء باليات التنفيذ والمتابعة وخلق الثقافة والمناخ اللازم لضمان نجاح التنفيذ. بالإضافة إلى ذلك يجب أن نقوم بالمتابعة المستمرة لبيئة العمل الخارجية التي تتسم بدرجات عالية من التغير وعدم التأكد لضمان إدخال التعديلات اللازمة على الاستراتيجية لنحافظ على ملائمتها واستجابتها للمستجدات.

من هنا تأتي أهمية تأسيس وحدة تنظيمية تتولى مسؤولية إدارة الاستراتيجية بكافة مراحلها: التحليل الاستراتيجي - صياغة الاستراتيجية - ترجمة الاستراتيجية لخطط تنفيذية - تنفيذ الاستراتيجية - التواصل وإدارة التغير ومتابعة الأداء - مراجعة الاستراتيجية. ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات اللازمة لتأسيس وإدارة مكتب إدارة الاستراتيجية.

محاور البرنامج

1. عوائق تنفيذ الاستراتيجيات

- عائق الرؤية The Vision Barrier
- عائق الإدارة The Management Barrier
- عائق الموارد The Resource Barrier
- العائق البشري The People Barrier

2. علم تنفيذ الاستراتيجية

3. إطار متكامل لربط التخطيط الاستراتيجي

- تطوير الاستراتيجية Develop the Strategy
- تخطيط الاستراتيجية Plan the Strategy
- موائمة الاستراتيجية Align the Organization
- التخطيط للعمليات Plan the Operation
- الرصد والتعلم Monitor and Learn
- اختبار وتحديث الاستراتيجية Test and Adapt

4. الأدوار الثلاثة لمكتب إدارة الاستراتيجية

- المصمم المعماري Architect
- مدير عمليات إدارة الاستراتيجية Process Owner
- الموائم Integrator

5. دور الإدارة العليا - شرط ضروري وكافي

6. موائمة المنظمة للاستراتيجية

- موائمة وحدات العمل الرئيسية SBUs
- موائمة وحدات الدعم Support Units
- موائمة الموظفين Employee
- تحقيق الموائمة من خلال مناظير البطاقة المتوازنة لقياس الأداء BSC Alignment

7. تنزيل الاستراتيجية إلى المستويات التنظيمية المختلفة

- تنزيل الاستراتيجية من خلال المحاور الاستراتيجية

8. القيمة المضافة التي يحققها المركز الرئيسي للمنظمة

- المنظمة القابضة Holding Corporation
- المنظمة المترابطة Linked
- المنظمة المشغلة Operating Company

9. تحديد ومشاركة أفضل الممارسات

10. إدارة المبادرات الاستراتيجية

- المستويات المختلفة لإدارة المبادرات الاستراتيجية
- أسس إدارة المبادرات الاستراتيجية
- دورة حياة إدارة المبادرات
- التعريف
- التخطيط
- التنفيذ
- إعداد التقارير
- إعداد التقارير

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

- إدراك أهمية تأسيس وحدة تنظيمية مستقلة لإدارة الاستراتيجية.
- فهم المكونات الرئيسية لحكومة الاستراتيجية.
- تحديد الموقع المناسب لإدارة الاستراتيجية في الهيكل التنظيمي.
- تحديد المهام الأساسية لمكتب إدارة الاستراتيجية.
- تحديد الهيكل الداخلي المناسب لمكتب إدارة الاستراتيجية.
- تحديد الكوادر البشرية اللازمة والجدارات المطلوبة في العاملين بمكتب إدارة الاستراتيجية.
- آليات موائمة المنظمة للاستراتيجية.
- إدارة أفضل الممارسات.
- إدارة المبادرات الاستراتيجية.



وصف البرنامج

إن أفضل استراتيجية تم صياغتها لن يكتب 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 خطط التواصل لكل فئة من فئات أصحاب المصلحة. كما يتطلب الأمر ربط كافة فئات العاملين باستراتيجية المنظمة على نحو يمكن كل فريق من تحديد نطاق مساهمته في تحقيقها وتحديد مؤشرات أهداف المنظمة ككل. كما أنه من الضروري إدارة عمليات التغيير التي يتطلبها تطبيق الاستراتيجية بمنهجية علمية تضمن خلق وتهيئة المناخ اللازم لشدذ كل طاقات وموارد المنظمة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. كما يطور هذا البرنامج الدافع والكفاءات التي يحتاجها القادة لتنفيذ استراتيجية التغيير في المنظمة، وقيادة فرقهم خلال التغيير، والتغلب على مقاومة التغيير.

محاور البرنامج

1. استراتيجيات التغيير والنماذج العالمية

- ④ مفهوم إدارة التغيير والتمييز بين إدارة التغيير وقيادة التحول
- ④ نظرة عامة عن منهجيات ونماذج إدارة التغيير
- ④ تحديد الوسائل لخلق بيئة تحث على الابتكار والتغيير
- ④ تحديد المراحل المختلفة لإدارة التغيير
- ④ فهم التحديات التي تواجه مديري التغيير وكيفية تعزيز قيادة التغيير

2. إدارة التغيير الاستراتيجي

- ④ تطوير القدرة التنظيمية لتنفيذ التغيير
- ④ التعرف على أحدث الأساليب لتنفيذ استراتيجية التغيير في المنظمة
- ④ ضخ الطاقة الإيجابية والتحفيز في المنظمة
- ④ حشد الطاقات والجهود لتأييد والمشاركة وتبني التغيير من غالبية القادة
- ④ نماذج لتجارب ناجحة وفاشلة في إدارة الثقافة والتغيير

3. إدارة تغيير الثقافة التنظيمية

- ④ حدد سبب حاجتك لتغيير الثقافة
- ④ تعلم كيفية تحليل الثقافة الأساسية والثانوية باستخدام نماذج تحول الثقافة التنظيمية
- ④ افهم طرق قياس السلوك المختلفة التي يمكنك استخدامها لقياس تغيير الثقافة
- ④ كيفية تبني نهج تنظيمي إيجابي لتغيير الثقافة
- ④ تعلم مبادئ التغيير الإيجابي للثقافة في القطاع العام والقطاع الخاص

4. تنفيذ استراتيجية التغيير وخارطة الطريق

- ④ إعداد وثيقة واستراتيجية التواصل وشرح استراتيجية التغيير
- ④ تطوير خطة التواصل واستراتيجية تحديد الفئات المستهدفة
- ④ محتوى وسائل التواصل

④ قياس فعالية التواصل

④ نماذج لتجارب تواصل ناجحة وفاشلة

④ سيتم تزويد المشاركين بنموذج استراتيجية تغيير للتدريب على صياغة

استراتيجية تنفيذ التغيير وخارطة الطريق.

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشاركون قادرين على:

- ④ التعرف على أهم نماذج التغيير والأدوات والقوالب والقوائم المرجعية التي يتم استخدامها في إدارة التغيير.
- ④ التعرف على منظومة إدارة التغيير الاستراتيجي المؤسسي وطرق تفعيلها.
- ④ فهم ديناميكية وآليات التغيير والتحول في الثقافة التنظيمية.
- ④ التمكن من فهم منهجيات التواصل الفعال وضمان تحقيق الارتباط والمشاركة من قبل أصحاب العلاقة.
- ④ تخطيط وتنفيذ عملية استراتيجية التغيير وخارطة الطريق بطريقة تساعد على النجاح



وصف البرنامج

تستند جودة تقارير الأداء وما يتبعها من قرارات يتم اتخاذها في جلسات مراجعة الأداء بصورة أساسية على جودة بيانات مؤشرات الأداء الفعلية التي يتم قياسها حسب الدورية المقررة لكل مؤشر. وتعاني معظم نظم إدارة الأداء من مشكلة رئيسية تتمثل في عدم القدرة على جمع قيم دقيقة لمؤشرات الأداء في الوقت المناسب لإصدارها. ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات الأساسية عن الأساليب المختلفة التي يمكن استخدامها لقياس قيم مؤشرات الأداء، وإكسابهم القدرة على اختيار أسلوب القياس المناسب والتأكد من جودة البيانات التي يتم جمعها.

محاور البرنامج

1. أهمية نظم القياس الدقيق لقيم المؤشرات
2. التخطيط لعملية قياس المؤشرات
3. مراحل عملية قياس المؤشرات
4. مصادر جمع قياسات المؤشرات
 - ④ مصادر أولية Primary Sources
 - ④ مصادر ثانوية Secondary Sources
5. نطاق جمع قياسات المؤشرات
 - ④ الحصر الشامل Complete Census
 - ④ المعاينة Sampling
6. المسوحات والمقابلات الشخصية
7. القياس بالمشاهدة
8. تقييم المواطنين لجودة خدمات الأجهزة الحكومية
9. المتسوق الخفي Mystery Shopper
10. قوائم المراجعة Check Lists
11. استخدام نظم تقنية المعلومات والاتصالات ICT
12. تقييم المتسوقين لمواقع التجارة الإلكترونية
13. التجارب Experiments
14. سجلات ورقية
15. البيانات المفتوحة Open Data
16. نظم المعلومات الإلكترونية IMS – ERP
17. التقارير الدولية International Reports
18. مراكز المعلومات والاحصاء والمرصد
19. شبكة الإنترنت
20. جمع البيانات عن طريق الهاتف
21. الاستقصائيات Surveys
 - ④ صياغة الأسئلة Formulation of Questions
 - ④ مقياس الإجابات Scales
 - ④ أنواع الأسئلة Types of Questions
 - ④ قياس الصلاحية Validity
 - ④ قياس الاعتمادية Reliability
22. منصات البيانات الدولية
23. أساليب المعاينة Sampling Methods

24. أساليب المعاينة

- ④ المعاينة العشوائية البسيطة Simple Random Sample
- ④ المعاينة العشوائية المنتظمة Systematic Random Sample
- ④ العينة المتناسبة مع الحجم Sampling Proportional to the size
- ④ العينة المتطابقة Matched Sample
- ④ وحدة المعاينة Sampling Unit
- ④ وحدة التحليل Analyzing Unit
- ④ أخطاء المعاينة Sampling Errors

25. قياس مؤشرات الرضى Measuring Satisfaction

26. قياس مؤشر توافر الأدوية الأساسية حسب آلية منظمة

الصحة العالمية WHO Medicine Availability

27. نظم إدارة بيانات الأداء

- ④ التأكد من جودة البيانات Data Quality Audit
- ④ نموذج قياس النضج في إدارة البيانات (DMM Data Maturity Model)
- ④ قياس وتأكيد جودة البيانات Data Quality Assurance and Audit

28. نموذج تطبيقي: قياس النشر الإعلامي في أمانة

محافظة جدة

29. نموذج تطبيقي: قياس الرمي العشوائي لمخلفات البناء

في مدينة جدة

30. نموذج تطبيقي: قياس نظافة الشوارع في مدينة جدة

31. نموذج تطبيقي: قياس تفريغ حاويات النفايات المنزلية

في مدينة جدة

32. نموذج تطبيقي: قياس مؤشرات أداء محاسبي المبيعات

بمحللات التجزئة بشركة بنده

33. مؤشر صافي توصيات العملاء

34. استخدام التطبيقات المتكاملة لإدارة تجربة العملاء

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

- ④ إدراك أهمية وتحديات جمع بيانات قياس مؤشرات الأداء بدقة عالية في الوقت المناسب.
- ④ تحديد خصائص جودة البيانات.
- ④ التمييز بين مصادر البيانات الأولية والثانوية.
- ④ تحديد الحالات التي يتطلب الأمر فيها سحب عينات لقياس المؤشرات.
- ④ التمييز بين الأساليب المختلفة لاختيار العينات.
- ④ تحديد الوسائل المختلفة لجميع بيانات الأداء.
- ④ معرفة كيفية قياس مؤشرات الرضى.
- ④ إجراء تدقيق على جودة البيانات.



Q وصف البرنامج

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 التطوير. ويهدف هذا البرنامج إلى صقل معارف ومهارات المشاركين في تحليل البيانات باستخدام أدوات التحليل الوصفي Descriptive والتشخيصي Diagnostic والتنبؤي Predictive والتوجيهي Prescriptive. كما يشمل البرنامج مهارات استخدام العرض البصري للبيانات لتكون ذات فائدة في دعم اتخاذ قرارات تحسين الأداء. يشمل البرنامج العديد من التطبيقات العملية التي يقوم فيها المشاركون بتحليل البيانات لعدد من الأمثلة في مجالات الصحة والتعليم والسياحة والبلديات والزراعة والأمن.

محاو البرنامج

1. أساسيات تحليل بيانات الأداء

- ④ البيانات - المعلومات - المعرفة - الحكمة
- ④ دورة تحليل البيانات
- ④ أنواع مقاييس البيانات: الاسمي - الترتيبي - الفترة - النسبة
- ④ التحليل الكمي والكيفي للبيانات Quantitative Vs Qualitative
- ④ أنواع تحليل البيانات حسب الغرض منها:
- ④ التحليل الوصفي Description
- ④ التحليل التشخيصي Diagnostic
- ④ التحليل التنبؤي Predictive
- ④ التحليل التوجيهي Prescriptive
- ④ التحليل الأحادي Univariate
- ④ التحليل المتعدد Multivariate
- ④ المجتمع والعينة Population and Sample
- ④ المعالم والإحصاءات Parameters and Statistics

2. الاتجاهات الحديثة في تحليل البيانات

- ④ البيانات ذات الحجم الكبير Big Data
- ④ مخازن البيانات Data Warehousing
- ④ البيانات المفتوحة Open Data
- ④ تحليلات الأعمال Business Analytics
- ④ تنقيب البيانات Data Mining
- ④ العرض البصري للبيانات Data Visualization
- ④ علماء البيانات Data Scientists
- ④ الإعلام المستند على البيانات Data - Driven Journalism

3. التحليل الوصفي للبيانات Descriptive Data Analysis

- ④ مقاييس النزعة المركزية (المعدل - المتوسط الحسابي Average - الوسيط Median) - المعدلات Rate
- ④ النسب المئوية Percentage
- ④ المكرر Multiple
- ④ مقاييس التشتت (الانحراف المعياري Standard Deviation التباين (Variation)

4. التحليل الاستدلالي Inferential Analysis

- ④ التقدير الإحصائي Estimation
- ④ اختبارات الفروض Hypothesis Testing

5. التحليل التنبؤي Predictive Analysis

- ④ شكل الانتشار Scatter Diagram
- ④ تحليل الانحدار والارتباط Correlation and Regression Analysis
- ④ معامل التغاير Covariance
- ④ معامل الارتباط الخطي Correlation Coefficient

- ④ الارتباط الجزئي Partial Correlation
- ④ ارتباط الرتب Rank Correlation Coefficient
- ④ معامل الاقتران Coefficient of Association
- ④ تحليل التباين الأحادي (ANOVA) One-Way Analysis of Variance
- ④ تحليل التباين الثنائي (ANOVA) Two-Way
- ④ الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression
- ④ مصادر التباين Sources of Variations
- ④ تحليل السلاسل الزمنية Time Series Analysis: Forecasting

6. التمثيل البصري للبيانات Data Visualization

- ④ الانحراف Deviation
- ④ الارتباط Correlation
- ④ التصنيف الترتيبي Ranking
- ④ التوزيع Distribution
- ④ التغيير عبر الزمن Change over time
- ④ الجزء لكل Part for all
- ④ المقدار Magnitude
- ④ الحيز المكاني Spatial
- ④ التدفق Flow
- ④ استخدام الألوان
- ④ تطوير الانفوجرافيك

7. برامج تحليل البيانات Data Analytics Software

- ④ معايير اختيار برامج تحليل البيانات

8. استخدام سرد القصص باستخدام البيانات Story Telling with Data

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

- ④ التعرف على الاتجاهات الحديثة في تحليل وعرض البيانات.
- ④ التعرف على المقاييس المختلفة للبيانات ونوع التحليل الملائم لكل منها.
- ④ استخدام مقاييس النزعة المركزية.
- ④ استخدام أدوات التحليل الاستدلالي للتوقع واختبارات الفروض.
- ④ استخدام أساليب الارتباط والانحدار لدراسة العلاقة بين أكثر من متغير.
- ④ إجراء تحليل التباين وتحديد مصادر التباين.
- ④ استخدام معادلات التنبؤ.
- ④ التعرف على الأنواع المختلفة للعرض البصري للبيانات.
- ④ التعرف على أهم تطبيقات تحليل وعرض البيانات.
- ④ استخدام أسلوب سرد القصص باستخدام البيانات.
- ④ MS Power BI في بناء لوحات قياس المؤشرات Dashboards.



وصف البرنامج

إن تحسين الأداء ليس مجرد مشروع يتم القيام به مرة واحدة، ولكنه رحلة مستمرة وجزء من ثقافة المنظمة تهدف إلى التحسين المستمر للأداء. وتسعى المنظمات إلى الارتقاء بمستوى مؤشرات أدائها ليس فقط لتحقيق المستويات المستهدفة أو اللحاق بالجهات المقارنة Benchmarks، ولكنها تسعى لتحقيق مراتب ريادية في مجال تخصصها وتتجاوز توقعات المستفيدين. ويتطلب الوصول إلى قرارات رشيدة بالإجراءات الواجب القيام بها لتحسين مستويات الأداء التمكن من استخدام مهارات وأدوات لكل من التفكير الإبداعي Creative Thinking (الذي يولد أكبر عدد ممكن من الأفكار) والتفكير التحليلي Analytic Thinking (الذي يضمن لنا إيجاد أكثر الحلول فعالية في تحقيق الأهداف وأكثرها كفاءة في ترشيد استخدام الموارد المطلوبة).

ويهدف هذه البرنامج إلى تزويد المشاركين بمزيج متنوع من أدوات تحليل الأداء وابتكار طرق لتطويره واكتساب مهارة استخدامها في المجال العملي من خلال التطبيق العملي واستخدام برمجيات اتخاذ القرارات المثلي Optimization.

محاور البرنامج

1. منهجية اتخاذ القرارات Decision Making Methodology
2. التحسين المستمر للأداء Continuous Performance Improvement
3. دورة : خطط - نفذ - أفضص - طور (PDCA)
4. التغذية بالمعلومات للأمام Feed Forward
5. الأخطاء السلوكية في اتخاذ القرارات
6. تحليل فجوات جودة الخدمات
7. نموذج عظم السمكة - إيشاكاوا
8. الحلول الجذرية لمشكلات الأداء: Root-Cause Analysis: The 5 W
9. تطبيق منهجية إيجاد الحلول الجذرية لمشكلات الأداء
10. قبعات التفكير الست لديبونو De Bono Six Thinking Hats
11. تحليل باريتو Pareto 80-20

12. طرق اتخاذ القرارات حسب درجة التأكد

1. اتخاذ قرارات تحسين الأداء في ظل ظروف عدم التأكد Decision Making Under Uncertainty
2. اتخاذ قرارات تحسين الأداء في ظل ظروف المخاطرة Decision Making Under Risk

13. أسلوب محاكاة مونت كارلو Monte Carlo Simulation

1. استخدام محاكاة مونت كارلو لإدارة صفوف الانتظار بعادات الاسنان Dentist Waiting Lines
2. تطبيق عملي: استخدام محاكاة مونت كارلو لاتخاذ قرار عقود نظافة مدينة طنجة

14. استخدام البرمجة العددية لتخصيص موازنات مبادرات تحسين الاداء Linear-Integer Programming

1. استخدام اكسل لحل مشكلة البرمجة العددية لتخصيص موازنات مبادرات تحسين الاداء
2. استخدام برنامج LINDO لحل مشكلة البرمجة العددية

15. اسلوب التخصيص Assignment Method

1. استخدام اكسل لحل مشكلة التخصيص
2. استخدام أسلوب التخصيص لتخصيص القضاة لأنواع القضايا
3. استخدام اكسل لحل مشكلة تخصيص القضاة على القضايا
4. استخدام أسلوب التخصيص لترسيه عقود مشاريع لإنشاء كباري فى أم درمان
5. استخدام أكسل لحل مشكلة ترسيه عقود مشاريع لإنشاء كباري فى أم درمان
6. استخدام اكسل لحل مشكلة تخصيص عقود مشاريع إنشاء كباري فى أم درمان

16. قرار الشراء أو الصنع Make or Buy Decision

1. قرار الشراء أو الصنع باستخدام محاكاة مونت كارلو
2. استخدام اكسل لحل مشكلة تحديد أفضل اسلوب لنقل البضائع

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

1. إدراك أهمية خلق مناخ عمل يحث على التحسين المستمر للأداء
2. فهم المكونات الأربعة لدورة تطوير الأداء
3. التعرف على أدوات تحليل مسببات فجوة الأداء
4. التعرف على أدوات التفكير الابتكاري
5. التعرف على العديد من أدوات اتخاذ القرارات الكمية
6. استخدام برمجيات دعم اتخاذ القرارات
7. اختيار الأداة المناسبة لاتخاذ قرارات تحسين الأداء



وصف البرنامج

يمكن اعتبار مرحلة مراجعة الأداء من أهم مراحل دورة التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء حيث تُعد هي المحك الأساسي الذي يعكس مدى جدية المنظمة وقيادتها على اتخاذ القرارات اللازمة لتحسين الأداء والتأكد من الالتزام بتنفيذها. من هنا كان من الضروري تبني الإدارة العليا المسؤولية الرئيسية عن إدارة جلسات مراجعة أداء تعتمد على بيانات دقيقة يتم تحليلها بعناية، ويتم فيها مناقشة فجوات الأداء ومحرقاته لاتخاذ قرارات بما يجب فعله لتحسين الأداء. ولعل أهم مرحلة في عملية مراجعة الأداء هي المتابعة الدؤوبة التي يجب أن يقوم بها فريق دعم جلسات المراجعة للتأكد من تنفيذ ما صدر عن الجلسة من قرارات. ويتضمن هذا البرنامج الإجابة على (40) سؤال هام يتعلق بماهية وكيفية إدارة جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات.

محاور البرنامج

14. كيف يمكن التأكد من التناسق بين الأهداف الاستراتيجية والمبادرات والموارد المخصصة لها أثناء مراجعة الأداء؟
15. ماذا يجب أن نفعل بعد انتهاء جلسة مراجعة الأداء؟
16. ما هي آليات المتابعة الحثيثة اللازمة للتأكد من تنفيذ قرارات فريق مراجعة الأداء؟
17. ما هي مقومات الحفاظ على استدامة جلسات مراجعة الأداء؟
18. ما هي الأخطاء السبعة القاتلة لجلسات مراجعة الأداء؟

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشاركون قادرين على:

- ④ إدراك أهمية الدور الذي تلعبه جلسات مراجعة الأداء لضمان النجاح في تنفيذ الاستراتيجية.
- ④ تحديد المهام الذي يقوم بها فريق دعم جلسات مراجعة الأداء.
- ④ تحديد الجدولة والدورية المناسبة لعقد جلسات مراجعة الأداء على مختلف مستويات المنظمة.
- ④ التحضير الجيد لجلسات مراجعة الأداء.
- ④ تحديد الدور الذي يجب أن يقوم به الإدارة العليا لضمان جلسات مراجعة أداء فعالة.
- ④ تحديد أساليب متعددة للمتابعة الحثيثة التابعة للجلسات.
- ④ تحديد المقومات الرئيسية اللازمة لضمان استدامة جلسات مراجعة الأداء.

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

1. ماهي مراجعة الأداء المستندة على البيانات؟
2. ما هي الفوائد المرجوة من عقد جلسات مراجعة الأداء المستندة على البيانات؟
3. ما أهمية التحديد الواضح للهدف من عملية مراجعة الأداء؟
4. ما هو دور فريق الإدارة العليا في عملية مراجعة الأداء المستندة على البيانات؟
5. ما هي أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها فريق دعم جلسات مراجعة الأداء؟
6. هل تتمحور جلسات مراجعة الأداء حول الإدارات أم الأهداف أم المحاور الاستراتيجية؟
7. ماهي الدورية المناسبة لعقد جلسات مراجعة الأداء؟
8. ما هي مؤشرات الأداء التي يجب التركيز على مراجعتها؟
9. كيف يمكن جدولة اجتماعات مراجعة الأداء داخل المنظمة بالمستويات التنظيمية المختلفة؟
10. من الذي يجب دعوته من داخل المنظمة لحضور جلسات تقييم الأداء؟
11. ما هي المحتويات الأساسية لجدول أعمال جلسات مراجعة الأداء؟
12. ما هو الجو العام الذي يجب أن يسود جلسات مراجعة الأداء؟ وكيف يمكن تحقيق ذلك؟
13. ما هو تسلسل حوار مناقشة مؤشرات الأداء؟

نسخة مجانية للمشاركين من

- أول دليل باللغة العربية في مجال إدارة اجتماعات مراجعة الأداء المستندة على البيانات في الأجهزة العامة.



وصف البرنامج

يعتبر إعداد ونشر تقارير الأداء مطلباً تفرضه العديد من التشريعات على الأجهزة الحكومية والشركات الخاصة والأوقاف والجمعيات غير الهادفة للربح. ويعتبر تقرير الأداء السنوي وسيلة فعالة لتوثيق ونشر إنجازات المنظمة ومدى تقدمها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتختلف تقارير الأداء عن التقارير المالية حيث أنها تركز على رصد التقدم المتحقق في تحقيق مستهدفات مؤشرات الأداء واستكمال المبادرات الاستراتيجية. وتحدد الأنظمة والجمعيات المهنية المحاسبية عادةً عدد من معايير إعداد هذه التقارير. ويهدف هذا البرنامج إلى صقل مهارات المشاركين في إعداد تقارير أداء متوازنة وموضوعية تعكس التقدم الفعلي نحو تحقيق رؤية المنظمة والوفاء بمسؤولياتها تجاه مختلف الأطراف المعنية ويتضمن البرنامج استعراض أفضل الممارسات العالمية المستقاة من 15 نموذج عالمي متميز لتقارير الأداء السنوية.

محاور البرنامج

1. ما هي الأهداف المرجوة من إصدار تقارير الأداء؟

2. ما هي علاقة إصدار تقارير الأداء بدورة التخطيط

الاستراتيجي؟

3. ماذا يتوقع أصحاب المصلحة من تقارير الأداء؟

4. من هي الجهة التي يُسند إليها مهمة التدقيق الخارجي

على تقارير الأداء؟

5. ما هي أهم أسس وقواعد إعداد تقارير الأداء؟

6. ما هي مكونات تقارير الأداء؟

7. ما الذي يجب أن تتضمنه تقارير تقييم البرامج والمبادرات؟

8. ما هي معلومات الأداء التي يجب أن تتضمنها التقارير؟

9. ما هي القنوات التي يجب استخدامها لنشر تقارير الأداء؟

10. كيف يستفيد المواطن من المعلومات المتاحة بتقارير

الأداء؟

11. ماذا تتوقع الفئات المستهدفة المختلفة من تقارير الأداء؟

12. استخدام التصميمات الفنية والجدول والأشكال البيانية

لإبراز محتويات التقرير.

13. الخصائص النوعية لتقرير الأداء.

14. نصائح تتعلق بالصياغة اللغوية عند إعداد تقارير الأداء.

15. معايير إعداد تقارير الأداء.

④ سهولة الوصول إلى التقرير ويتم تمييز التقرير على أنه تقرير الأداء

السنوي للمنظمة

④ تضمن التقرير معلومات صحيحة ويمكن الوثوق بها

④ مدى ملائمة معلومات الأداء Relevant

④ تضمن التقرير معلومات عادلة Fair عن الأداء

④ معلومات الأداء تتسم بالاتساق Consistent وإمكانية المقارنة

Comparable

④ إمكانية فهم محتواه التقرير بسهولة

④ تركيز التقرير على أهم الجوانب الجوهرية للأداء

④ شرح التقرير للتوجهات الاستراتيجية للمنظمة

④ شرح التقرير لنتائج الأداء الفعلي للفترة ويقارنها بالمستهدفات ويشرح

الفجوات الجوهرية

④ تضمن التقرير معلومات أداء مقارنة عن اتجاه الأداء أو المقارنة بجهات

أخرى أو خط أساس

④ الربط بين معلومات الأداء المالي وغير المالي

④ الإفصاح عن الأسس التي تم الاستناد عليها عند إعداد التقرير

أهداف البرنامج

مع استكمال البرنامج، سيصبح المشارك قادر علي:

④ إدراك أهمية تقارير الأداء كأداة رسمية لتوثيق ونشر مستويات الأداء

الفعلية المحققة.

④ تحديد التشريعات والقواعد المنظمة لإعداد ونشر تقارير الأداء.

④ ضمان جودة محتويات تقارير الأداء من بيانات وتحليلات وتوصيات.

④ تحديد أكثر القنوات فعالية لنشر تقارير الأداء.

④ تحديد العناصر الفنية الواجب مراعاتها لإخراج التقارير في شكل جذاب

يسهل فهمه.

④ إدراك العديد من الأخطار اللغوية الشائعة في إعداد التقارير.

نسخة مجانية للمشاركين من

أول دليل باللغة العربية في مجال إعداد تقارير أداء الأجهزة العامة





د. محمد مصطفى محمود المشرف العام علي الشهادات المهنية

حصل على منح دراسية وبحثية في كل من:

- USA Peace Fellowship
- Fulbright Scholarship
- Canadian Heritage Fund

- استكمل الشهادات العالمية في التخطيط الاستراتيجي من Palladium ومعهد مؤشرات قياس الأداء KPI Institute , وهو أول غير أمريكي يُمنح شهادة «أخصائي إدارة الأداء في الأجهزة الحكومية» من معهد إدارة الأداء The Performance Institute 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 بطاقات متوازنة لقياس الأداء في منظمات حكومية وشركات قطاع خاص ومنظمات غير هادفه 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.
- قام بتصميم أول محاكاة أعمال الكترونية باللغة العربية, اول نموذج محاكاة لجامعة باستخدام منهجية ديناميكيات النظم Systems Dynamics
- له العديد من المؤلفات المنشورة في مجال التفكير الابتكاري, بحوث العمليات, التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء, وإدارة المخزون, والاحصاء.

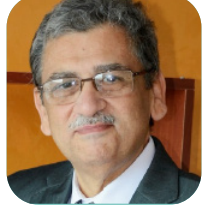
- حصل على الدكتوراه في علوم اتخاذ القرارات من جامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية (مدرسة وارتن Wharton School) بالإضافة إلى ثلاث درجات ماجستير في الإدارة والهندسة المدنية والتخطيط الإقليمي.
- عمل كعضو هيئة تدريس في (إدارة الأعمال بحوث العمليات - إدارة العمليات - نظم المعلومات الإدارية) في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا ومصر والكويت وماليزيا لمدة 20 عام (1976 - 1997 م)
- عمل في القطاع الخاص لمدة عشر سنوات ككاتب رئيس مجلس إدارة مجموعة صافولا. أسس خلالها كلاً من أكاديمية صافولا وأكاديمية بنده وأشرف على تطوير الخطة الاستراتيجية ومراكز تقييم القيادة Assessment Center.
- عمل في القطاع الحكومي لمدة عشر سنوات كمدير مكتب التخطيط الاستراتيجي لأمانة محافظة جدة والتي تعد الجهة الحكومية الوحيدة بالمملكة الحائزة علي جائزة BSC Palladium Hall of Fame Award.
- عمل كمستشار لكل من وزير العمل ووزير الصحة ووزير الاقتصاد والتخطيط وكبير مستشاري المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالمملكة العربية السعودية. (2007 - 2018 م)

الجهات التي قام المشرف علي برامج الشهادات بتقديم برامج تدريبية أو خدمات استشارية لها في مجال التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء.



د. هشام دنانه

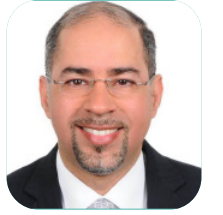
نائب الرئيس - المدير العام - EFESO



- أكثر من ثلاثون عاما خبرة في مجال التسويق وإدارة المنتجات وإدارة تكنولوجيا المعلومات والخدمات والصناعة والهندسة في الولايات المتحدة الأمريكية وهولندا و ألمانيا ومصر ومنطقة الخليج.
- حاصل على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال - التسويق ،درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، بكالوريوس و ماجستير الهندسة الطبية. حاصل على شهادة في الاستشارات الإدارية - معهد الاستشارات الإدارية - المملكة المتحدة.
- حاصل علي شهادة في QPR - (- Balance Score Card فنلندا).
- عضو في الجمعية الامريكية للإدارة / الاكاديمية لإدارة الأعمال / جمعية خدمات المديرين الدولية / الجامعة الأمريكية للعناية الصحية / جمعية المهندسين المصريين / الجمعية المصرية للجودة العناية الصحية / جمعية شباب رجال الأعمال / معهد الاستشارات الإدارية (المملكة المتحدة).

د. رشاد بارودي

خبير التخطيط الاستراتيجي ومستشار التدريب



- استشاري دولي رئيسي ذو خبرات متخصصة في مجالات تطوير السياسات، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأداء، وذلك في كل من الولايات المتحدة (8 سنوات)، وكندا (8 سنوات)، ومنطقة الخليج العربي (14 سنة).
- حاصل على شهادة الدكتوراه في مجال «التخطيط الاستراتيجي». وعلى شهادة الماجستير بمرتبة شرف في مجال إدارة الأعمال من جامعة توليدو، أوهايو، الولايات المتحدة الأمريكية.
- في الولايات المتحدة، بدأ العمل مع القطاع الخاص كمستشار للشركات الصغيرة ومعهد ريادة الأعمال وكرييس المدققين في شركة Holiday Inn، تليها في صناعة الطيران، حيث عمل لأهم شركات العالم في هذا المجال، شركة Aeroquip و Array Systems في كندا، كان يعمل مع شركة Honda Canada Mfg. لتصنيع السيارات لمدة ثماني سنوات في مجال التخطيط وتحسين الأداء أيضا.
- ساعد في وضع خطط استراتيجية قصيرة وطويلة الأجل لهولندا في أمريكا الشمالية وفي منطقة الشرق الأوسط، شغل منصب المدير التنفيذي للاستشارات الاستراتيجية للشرق الأوسط في شركة Ernst & Young.

م. أحمد محمد صالح

خبير إدارة المشاريع ومستشار التدريب



- مدير مشاريع معتمد من معهد إدارة المشاريع PMI بدرجة PMP ومعتمد من الهيئة السعودية للمهندسين بدرجة مستشار.
- لديه خبرة عملية كبيرة في إدارة المشاريع وتقنية المعلومات وإدارة المخاطر والجودة والحوكمة لدى شركات عالمية داخل المملكة وخارجها حيث عمل لمدة سنتين في فرنسا.
- قدم العديد من الدورات في إدارة المشاريع حيث درب ما يزيد عن 1300 متدرب في السعودية والكويت والامارات.
- شارك كمتحدث رئيسي في عدة مؤتمرات محلية ودولية. لديه خبرة طويلة في الإدارة والتعامل مع الشركات والمنظمات الدولية حيث مثل الخطوط السعودية لدى المنظمة الدولية للطيران IATA في عدة مشاريع.
- اكتسب خبرة عملية في التخطيط الاستراتيجي ووضع الأنظمة والإجراءات.
- شغل منصب المدير التنفيذي للاستشارات الاستراتيجية للشرق الأوسط في شركة Ernst & Young.

د. حاتم شهاب

خبير التحول المؤسسي والثقافة وإدارة التغيير



نشأ في أسرة مدفوعة بالقيم والمعرفة. تطورت رحلته المهنية وتميزت في مجال التحول المؤسسي وإدارة التغيير بعد مسيرة ناجحة في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والخدمات المصرفية والخدمات المالية. و تمحورت الرحلة في مجال المشاريع والمبادرات التي تتعلق بمواءمة الأعمال والتحول التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي، والتخطيط لبناء القدرات والتصميم والتطوير التنظيمي، وإدارة التغيير والثقافة المؤسسية وقد شملت هذه المشروعات والمبادرات القطاعات الحكومية والخاصة والشركات العائلية والهيئات غير الربحية.

- مستشار، مكتب تحقيق الرؤية - وزارة الصحة
- رئيس - الموارد البشرية القطاع الاستشاري - الشرق الأوسط ، إرنست ويونغ
- رئيس الموارد البشرية ، الشرق الأوسط ، برايس ووترهاوس كوبرز

د. مصطفى جلال

خبير التطوير الإداري مستشار التدريب



- ممارس معتمد في الابتكار في التعليم من منظمة العمل الدولية .
- مدرب معتمد في ريادة الأعمال من منظمة العمل الدولية.
- كوتش معتمد من الاتحاد الدولي للتدريب (ICF)
- مدير للعلاقات الخارجية للاتحاد الدولي للكوتشينج المسئول عن فرع المملكة العربية السعودية
- شهادة تحدي القيادة من وايلي.
- مدرب معتمد في إدارة التغيير باستخدام منهجية PROSCI
- ممارس معتمد لإدارة التغيير من PROSCI
- ممارس معتمد في مؤشرات قياس الأداء من KPI Institute
- مدرب محترف معتمد من الجامعة الأمريكية بالقاهرة.
- مدرب معتمد من المجلس العربي للبرمجة اللغوية العصبية.

م. علاء هادي

مستشار رئيسي ، حلول الإدارة المتقدمة ، كندا



- شريك استشاري في شركه الحلول المتقدمة للإدارة بكندا.
- عمل على استشارات تطوير الاستراتيجيات واعاده الهيكلة وتطوير الموارد البشرية وحلول المعلومات وتحليل البيانات في عدد من شركات البترول والهيئات الحكومية والشركات الخاصة والشركات الهندسية بالإضافة الي الجمعيات غير الهادفة للربح.
- عمل في عدد من الشركات الاستشارية العالمية.
- قام بتقييم الشركات في جائزه دبي للموارد البشرية مؤسس مبادرة ثروة المعلومات و شريك مؤسس في مبادرة واحة الجودة.
- حاصل على ماجستير في اداره الاعمال من جامعه ماسترخت في هولندا .
- شهاده متخصص في الموارد البشرية من جامعه مينيسوتا.
- شهاده متخصص في تحليل البيانات من جامعه دوق.
- مهندس معتمد في الذكاء الاصطناعي من شركة أي بي إم.
- بكالوريوس الهندسة المعمارية من جامعة الإسكندرية .
- عضو سابق في مجلس اداره في جمعيه العربية لإدارة الموارد البشرية لمدة ثمان سنوات بالإضافة الى عضويته في العديد من الجمعيات المتخصصة مثل جمعية إدارة المشاريع بالسعودية وكندا.





يمكن عقد برامج الشهادات المهنية داخل المنظمات التي ترغب في تقديم البرنامج لمجموعة من منسوبيها ويتضمن ذلك تطبيق المحتوى التدريبي على مجال العمل.

” 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 مميّزاً من المحتوى الراقى والأداء رفيع المستوى والقيم السمحة التي صاحبها كذلك تمارين رياضية. وبصراحة فقد مر اليوم وكأنه ساعة وهذا يعزي بدرجة كبيرة للمهارات المتميزة للمدرب والجو الخاص الذي أقيم فيه البرنامج “

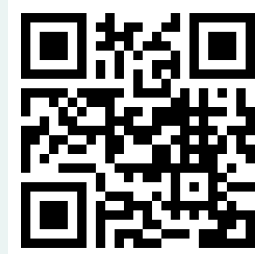


معالي الوزير

خالد بن عبد العزيز الفالح

وزير الطاقة والصناعة والثروة المعدنية
المملكة العربية السعودية

للتسجيل



لمزيد من المعلومات يرجى التواصل مع مدير البرنامج

✉ asiddig@mile.org

☎ +966 55 703 0679

