



**دورة:**  
**تطوير وإدارة مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)**

**12 - 16 مايو 2025**  
**ليفربول**

## تطوير وإدارة مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

رمز الدورة: SC12845 تاريخ الإنعقاد: 12 - 16 مايو 2025 دولة الإنعقاد: ليفربول - رسوم الإشتراك: Euro 5775

### مقدمة البرنامج:

تُعتبر مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs أحد أدوات إدارة الأداء الحديثة التي تساعد المؤسسات على قياس أدائها وتحقيق أهدافها بشكل فعال. تعتبر هذه الدورة التدريبية فرصة لاكتساب المعارف والمهارات الضرورية لتصميم وتطبيق وتحليل KPIs بطريقة فعالة. من خلال فهم الأساسيات والخطوات العملية لتطوير KPIs وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ستمكن هذه الدورة المشاركين من اتخاذ قرارات مستنيرة وتحقيق نتائج ملموسة.

### اهداف البرنامج:

#### كمنظمة KPIs:

- تحديد أهداف المؤسسة: قم بتحديد أهداف مؤسستك وتحويلها إلى KPIs قياسية تتبعها.
- توزيع المسؤوليات: حدد الأقسام والفرق المسؤولة عن تحقيق كل KPI وتتبعه.
- تصميم الأنظمة: قم ببناء نظام لجمع البيانات وتحليلها لقياس تقدم ال KPIs.

#### تحويل ال KPIs إلى الأقسام والإدارات:

- تخصيص KPIs: قم بتحويل KPIs العامة إلى أهداف قابلة للقياس لكل قسم أو إدارة.
- توجيه الفرق: قدّم التوجيه والتدريب لقادة الأقسام حول كيفية تتبع وتحليل وتحقيق KPIs.

#### تطبيق KPIs على مستوى الموظفين:

- تحديد الأهداف الشخصية: قم بتوجيه الموظفين في تحديد أهدافهم الشخصية المرتبطة ب KPIs.
- متابعة الأداء الفردي: قدّم ملاحظات وتوجيهات دورية للموظفين بناءً على أدائهم بالمقارنة مع KPIs.
- تقييم الأداء: استخدم KPIs كأداة لتقييم أداء الموظفين واتخاذ قرارات بشأن ترقيتهم أو تطويرهم.

### الفئات المستهدفة:

- المديرين بمختلف المستويات الإدارية: تشمل هذه الفئة الإداريين التنفيذيين والوسطى والعليا الذين يتولون مسؤولية تحديد الأهداف ومتابعة أداء المؤسسة.
- المرشحين لشغل مناصب إدارية: يستفيد المرشحون لهذه المناصب من فهم عميق لكيفية استخدام KPIs لتحقيق النتائج.
- المهتمين بتطوير مهاراتهم: يمكن لأي شخص يرغب في تعلم كيفية تصميم واستخدام وتحليل KPIs استفادة من هذه الدورة.

## المحاور:

### اليوم الأول:

#### تحويل الأهداف المؤسسية إلى KPIs

- فهم أهداف المؤسسة: تحليل وتحديد أهداف المؤسسة الاستراتيجية والتكتيكية.
- تحويل الأهداف إلى KPIs: تعريف الـ KPIs الملائمة لقياس تحقيق الأهداف المؤسسية.
- تصميم وتوزيع الـ KPIs: تحديد وتوزيع KPIs بين الأقسام والفرق بناءً على الأهداف المحددة.

### اليوم الثاني:

#### تطبيق KPIs على مستوى الأقسام والإدارات

- تحويل الـ KPIs إلى أهداف محددة للأقسام: تخصيص KPIs لكل قسم بناءً على أهدافه الفردية.
- توجيه الفرق: توجيه وتدريب قادة الأقسام حول كيفية تتبع وتحليل وتحقيق KPIs على مستوى القسم.
- تقديم الدعم والمساعدة: تقديم الدعم الفني والتقني لضمان فهم وتنفيذ الـ KPIs بشكل فعال.

### اليوم الثالث:

#### تطبيق KPIs على مستوى الموظفين

- تحويل الـ KPIs إلى أهداف فردية: مساعدة الموظفين في تحديد أهدافهم الفردية المرتبطة بـ KPIs.
- متابعة الأداء الفردي: تطوير نظام متابعة دوري لأداء الموظفين وتوجيههم بناءً على النتائج.
- تقييم الأداء واتخاذ القرارات: استخدام KPIs كأداة لتقييم أداء الموظفين واتخاذ القرارات الملائمة بناءً على النتائج.

### اليوم الرابع:

#### جمع البيانات وتحليل الأداء

- تجميع البيانات: تحديد وجمع البيانات اللازمة لقياس أداء الـ KPIs بشكل دوري.
- تحليل النتائج: استخدام أساليب التحليل المناسبة لفهم النتائج وتحديد الاتجاهات والتحسينات المطلوبة.
- اتخاذ القرارات: اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتكتيكية استنادًا إلى تحليل أداء الـ KPIs.

### اليوم الخامس:

#### التقويم والتحسين المستمر

- تقويم الأداء: استعراض وتقييم أداء الـ KPIs بشكل دوري لتحديد النجاحات والتحديات.
- التحسين المستمر: تطوير وتعديل استراتيجيات وعمليات الـ KPIs بناءً على النتائج والتغيرات المتوقعة.

- الخطط العملية: وضع خطط عملية لتنفيذ التحسينات وضمان استمرارية تحقيق الأهداف المؤسسية.