



# تطبيق أنظمة إدارة الأداء المستمر لتعزيز الإنتاجية والنمو



بريطانيا - لندن

2026 / 07 /30 – 26



## مقدمة:

في مشهد العمل السيادي الذي يستهدف "تصفير البيروقراطية" وتحقيق الريادة العالمية، لم يعد تقييم الأداء السنوي مجرد إجراء إداري تقليدي، بل أصبح "صمام أمان" لضمان تدفق الإنجازات بكفاءة ونزاهة عالية. إن بناء منظومة أداء مستمر محصنة مؤسسياً هو الضمانة الأكيدة لحماية حقوق الكوادر والمؤسسة على حد سواء، ومنع تحول الهفوات الإنتاجية إلى أزمات تشغيلية تعيق النمو الوطني. يهدف هذا البرنامج إلى تمكين القيادات من أدوات "الأداء الرشيق"، وحوكمة التغذية الراجعة اللحظية، وضمان النزاهة المطلقة في تقدير الجدارة، مما يرسخ ريادة المؤسسة كبيئة عمل محفزة ومنضبطة تدعم التميز والسيادة المعلوماتية والمالية الشاملة.

## أهداف الدورة:

- استيعاب فلسفة "الأداء المستمر" وعلاقتها بتصفير البيروقراطية والرشاقة في المنظومة الإدارية الحديثة.
- اكتساب مهارات إدارة جلسات الحوار الأدائي باحترافية تضمن استخلاص الحقائق بنزاهة ووضوح تامة.
- تطبيق أطر الحوكمة في "بناء سجل الإنجاز اللحظي" لضمان حصانته ضد الانحيازات أو الطعون الإدارية.
- إتقان فن صياغة "خطط التطوير الفردية" بلغة استراتيجية رصينة تدعم القرار القيادي والنمو المهني.
- استخدام تقنيات التحليل الرقمي لرصد منحنيات الإنتاجية وتصفير فجوات التقييم التقليدي الورقي.
- تعزيز السيادة المعلوماتية عبر حماية سرية بيانات الأداء وضمان خصوصية التقييمات التنافسية والتميز.
- بناء منظومة "الرقابة الذاتية على التميز" لضمان الشفافية ومنع المحسوبية أو المحاباة في منح المكافآت.
- تطوير مهارات صياغة "توصيات الترقية والتمكين" بما يتناسب مع جسامه العطاء ومصلحة المرفق العام والريادة.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل "إدارة الأداء" إلى أداة للتطوير والتعلم المؤسسي والنمو المستدام.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الأداء المستمر وتصفير البيروقراطية في رصد المنجزات

#### هندسة "البيئة المنتجة" وتفكيك التعقيد في أطر القياس التقليدية

- مفهوم "الأداء السيادي": الانتقال من "عقلية التقييم العقابي" إلى "عقلية التمكين والنمو والالتزام".
- مواءمة إجراءات الأداء مع مبدأ تصفير البيروقراطية: كشف فجوات الإنتاجية فور وقوعها وتصحيحها لحظياً.
- تحليل العلاقة بين "الاستقرار الوظيفي" و"الأداء العالي": الأداء المستمر كأداة للرشاقة والسيادة الوطنية.
- تمرين "رادار الإنتاجية": تحديد السلوكيات التي تعيق التميز وتصميم مسارات تعزيز فورية ونزيهة وشاملة.

#### الاستقلالية والنزاهة في "إجراءات التغذية الراجعة اللحظية"

- مفهوم "الحياد الأدائي" للمقيم عند رصد النتائج وتصفير احتمالات التحيز في تقدير المجهود والنمو.
- دور القائد في حماية المصداقية الوطنية عبر ممارسات النزاهة في قرار تقييم الكفاءات والريادة والتميز.
- سيكولوجية النزاهة في الأداء: بناء الحصانة الذاتية ضد "المجاملات" التي تضعف جودة المخرج المؤسسي.
- صياغة "ميثاق الأمانة في القياس" لضمان توافق النتائج مع القيم الوطنية الأصيلة والنزاهة والشفافية.

### اليوم الثاني:

#### فنيات التحليل الأدائي وحصانة "البيانات الإنتاجية"

#### تصفير البيروقراطية عبر "الجلسات الحوارية الرشيقة"

- مهارات إدارة "جلسة التوجيه": (Coaching) كيف تدير حواراً نزيهاً يضمن نمو الموظف وسيادة المؤسسة؟
- حوكمة "سجل المتابعة اللحظي": صياغة الأهداف والنتائج بدقة تصفّر احتمالات التأويل أو المحاباة والريادة.
- مفهوم "الشفافية المطلقة": الضمانات الإجرائية الجوهرية (المشاركة، الإطلاع، التظلم الرقمي) والنزاهة.
- ورشة عمل: تصميم مسار عمل "لتقييم أداء سريع" يضمن التدفق اللحظي للمعلومات والسرية والتميز.



## الأمن الرقمي وحصانة "سلسلة الحيازة" في بيانات الأداء

- حدود الشفافية في استخدام "السجلات الرقمية: (Dashboards)" كأدلة تميز أو استحقاق بنزاهة ووضوح.
- الأمان الرقمي كمتطلب في الحوكمة: مسؤولية القائد في حماية "بيانات الجدارة" من الاختراق أو التلاعب.
- تطبيق تقنيات "التوثيق الرقمي المحصن" لتقارير الأداء وتفسير فجوات التلاعب في نسب تحقيق الأهداف.
- تمرين تقني: محاكاة "تحليل بيانات أداء" لقطاع استراتيجي وإدارة التبعات بأسلوب رشيق ونزيه يحمي السيادة.

### اليوم الثالث:

## بناء ملف الجدارة (Competency File) والحياد في التقييم

### النزاهة في "جمع الاستدلالات الأدائية": موازنة الجهد مع جودة المخرج السيادي

- هندسة "ملف الجدارة المتكامل": ترتيب الإنجازات، الشهادات، ومؤشرات الأثر بنزاهة وشفافية ونمو.
- الرقابة الأخلاقية على "المقيمين": كيف تمنع التقييمات الكيدية أو الانحيازات الشخصية في تقدير الأثر.
- تطبيق قاعدة "اليقين الأدائي": كيف تصفّر مخاطر تراجع الإنتاجية عبر هندسة "قرارات التمكين" بنزاهة.
- تقييم جسامته التقصير عبر ربط الأثر المترتب على الإهمال بمستوى السيادة الوطنية نصياً وبدقة تامة.

### حوكمة المسؤولية عن "التوصية بالمكافأة" في البيئات المعقدة

- المسؤولية القانونية للمقيم عند "تجاوز المعايير" أو "المحاباة": صياغة بنود الحماية والسيادة والتميز.
- إدارة العلاقة مع الكوادر الموهوبة: الأخلاقيات المرتبطة بضمان "الاستمرارية والولاء والنزاهة" والريادة.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحس القانوني في تقييم مشروعية الحوافز المقترحة والنمو.
- تمرين محاكاة: إدارة معضلة "تراجع أداء جماعي" يتطلب رداً استراتيجياً رشيقاً ومحمي سيادياً ونزيهاً.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة في الأزمات الإنتاجية

#### إدارة تضارب المصالح والسمعة في "عصر الشفافية والنمو"

- أخلاقيات الإفصاح عن "نتائج التميز المؤسسي": الموازنة بين الوفاق والسيادة والنزاهة والشفافية والوضوح.
- الرقابة على "البصمة الرقمية" لفرق تقييم الأداء وأثرها على حيادية ومصداقية الدولة والنمو والريادة.
- بناء نظام "التظلم الأدائي" المحمي: أتمتة رصد أي محاولة لتغيير "مسار استحقاق الجدارة" والنزاهة.
- التدقيق الأخلاقي في سلاسل توريد "الخدمات الاستشارية للأداء" لضمان خلوها من الممارسات المضللة.

#### أخلاقيات الاستجابة للحوادث وحماية "السيادة الإدارية"

- المسؤولية في التبليغ عن "الثغرات التنظيمية" المكتشفة والسيادة والنزاهة والوضوح والريادة والنمو الشامل.
- أخلاقيات إدارة "الأدلة والبيانات" في قضايا الترهل الإداري: ضمان الخصوصية والعدالة والشفافية والتميز.
- فن التواصل القيادي الأخلاقي أثناء وقوع "أزمة إنتاجية": حماية سمعة المؤسسة بصدق رقمي وريادة تامة.
- بناء خطة "التعافي الاستراتيجي": إجراءات استعادة التوازن النفسي والمهني في بيئة العمل بعد الأزمات.



## اليوم الخامس:

### خارطة الطريق وصناعة "القائد القدوة": من التفكير البيروقراطي إلى هندسة الأداء الاستراتيجي الشامل

#### هندسة "النبض الاستراتيجي" والرشاقة السيادية في تحفيز الإنتاجية والنمو

- مصفوفة النبض اللحظي للرقابة الأدائية: تصميم نظام رصد سيادي يعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحويل المؤشرات الإنتاجية والسلوكية إلى نبضات استراتيجية تظهر للقائد فوراً. يهدف النظام إلى تصفير زمن اكتشاف التراجع الإنتاجي وضمان بناء سجلات جدارة محصنة بنزاهة ومصداقية تامة، بعيداً عن التقارير الورقية التي تعطل نبض المؤسسة وتؤخر النمو.
- بروتوكول الرشاقة السيادية للحوار الاستقصائي: هندسة مسار إجرائي يتسم بتصفير البيروقراطية يسمح للقادة بجمع الأدلة على التميز، وتوثيق الإنجازات آلياً وفوراً عند رصد النبضة الاستراتيجية للإبداع. يضمن هذا البروتوكول حصانة قرار المكافأة والتمكين دون قيود روتينية مجهدة تعطل نبض الإنجاز الوطني، مع الحفاظ الكامل على العدالة واليقين القانوني.
- حوكمة النزاهة الإجرائية والسيادة الإدارية: وضع ضوابط أخلاقية تضمن استقلال المقيم وحياده الإجرائي، وتفعيل ميثاق الصدق المهني لضمان خلو ملف الأداء من أي انحياز أو محسوبية. يشمل ذلك حماية السيادة المعلوماتية لتقارير الكفاءة والوضوح التام أمام صانع القرار بشأن وقائع الإنتاجية وجسامة الأثر ومصلحة الريادة والنمو المؤسسي.
- مختبر هندسة الحصانة ضد الأزمات الإنتاجية: تمرين محاكاة متقدم لاختبار قدرة فريق القيادة على إدارة نبضة أزمة تراجع حاد في الأداء بقطاع حساس، وكيفية تفعيل بروتوكولات التحقق المزدوج والتعافي الفوري لحماية وقار المؤسسة والسيادة المعلوماتية الشاملة وضمان استعادة الثقة بقرارات صادقة وشفافة.

#### المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجية "حصانة إجرائية" تضمن نزاهة التعامل مع ملفات الأداء بنسبة 100% والريادة والنمو.
- القدرة على هندسة أطر أداء رشيقة وسيادية تتوافق مع متطلبات النزاهة العالمية والنمو الشامل والسيادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على "سجلات الإنجاز الآلية" لضمان الشفافية وتصفير مخاطر الانحياز البشري.
- بناء سجل "ممارسات فضلى" في إدارة بيانات الأداء يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن والمستدام والتميز.
- تحقيق جاهزية كاملة للمكتب والقائد للمنافسة في فئات "الحوكمة، النزاهة، والتميز في إدارة الأداء".



## الفئة المستهدفة:

- المستشارون القانونيون والباحثون في إدارات الموارد البشرية والجهات السيادية والاتحادية والنمو.
- مدراء الاستراتيجية، ومسؤولو التميز المؤسسي، والحوكمة، وفرق تصفير البيروقراطية والريادة والنمو.
- أعضاء لجان الأداء والمحققون الإداريون في كافة القطاعات الحكومية والشركات الاستراتيجية الكبرى.
- الكوادر الإدارية المعنية بمتابعة الامتثال الوظيفي وتقييم الأداء المهني والتميز والنمو الشامل والوضوح.
- القيادات الطموحة الساعية لامتلاك جدارات خبير هندسة الأداء والسيادة الإدارية والريادة الوطنية الشاملة.

## أساليب التدريب:

يتم استخدام بعض من الأساليب التالية أو الكل حسب المتطلبات لكل تخصص :

- دراسة الحالة المعقدة (Complex Case Studies)
- المحاكاة والألعاب الاستراتيجية (Simulation and War Gaming)
- ورش العمل القائمة على التفكير التصميمي (Design Thinking Workshops)
- حلقات النقاش مع خبير من القطاعين العام أو الخاص. (Expert Panels)
- المختبرات التكنولوجية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)