استخدام القادة مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs أولاً: تعريف مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs تشير مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) إلى مجموعة من المعايير التي تُستخدم لتقييم جودة الأداء في المنظمة. وهي أدوات قياس تُختار بعناية لتقديم دليل واضح على تحقيق الأهداف وضمان جودة العمل (مسلم، ● تحديد المؤشرات: يُعد اختيار مؤشرات الأداء الرئيسية خطوة أولى أساسية لقياس الأداء بدقة. ● توفير معلومات آنية: تمكن هذه المؤشرات من متابعة الأداء في الوقت الفعلي، مما يتيح التنبؤ بالمشكلات أو معالجتها فور حدوثها. ● تعزيز التحكم والإدارة: غياب KPIs يؤدي إلى نقص المعلومات الضرورية لمتابعة الأداء، ثالثًا: مراقبة الأداء عبر KPIs (المليجي، 2022): لكنه أثار نقطة جوهرية: هل تقيس KPIs الجهد المبذول أم القرب من تحقيق الأهداف؟ بالطبع الـ KPIs مهم جدًا ووجوده يشكل أهمية كبير، هو أن نفهم أسباب وجودها، وإلا سنجد أنفسنا نقيس الجهد فقط وليس القرب من الهدف. 2022) وهذا يؤدي إلى ما يُعرف بـ"فخ التكدير"، 1. تحديد الهدف. ونستنتج مما سبق، بأنه لا يقتصر استخدام KPIs على قياس الأداء فقط، ثم الخطة والتنظيم، وصولاً إلى القيادة الفاعلة، باستخدام هذه الخطوات، يمكن تحقيق توازن بين الجهد والأهداف، مما يضمن فعالية مؤشرات الأداء ودورها الحقيقي في تحسين أداء المنظمة. المتابعة والتقييم لتحسين الأداء أولاً: دور القيادة في المتابعة والتقييم تمثل القيادة أحد الركائز الأساسية في تحسين الأداء داخل المنظمات، حيث تلعب دوراً مهماً في إدارة وتقييم وتطوير العمليات والممارسات الإدارية. ويبرز ذلك بوضوح في القطاع الخاص، 2019). 2019): ● دافع ذاتي قوي: تعتمد القيادة على دافع ذاتي صادق ومهارات متكاملة في تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء. ● التوجيه الفعّال: تعتبر القيادة أداة رئيسية لبث روح العمل الجماعي وتحفيز الموظفين على تحسين الأداء. ● الابتعاد عن السلطة المطلقة: في العصر الإداري الحديث، أصبح اتخاذ القرارات محكوماً بالخبرات المهنية والتحليل العلمي بدلاً من الاعتماد على الإلهام الفردي للقائد. ومن أبرز هذه المبادئ (أبو شارب، 2019): 1. التعاون: يجب أن يكون التقييم عملية مشتركة بين المديرين والعاملين. 2. الشمولية: يغطي التقييم جميع أبعاد العمل داخل المنظمة. 3. الاستمرارية: يُجري التقييم منذ بداية العمل ويستمر بشكل منتظم. 4. معالجة الأداء: يركز التقييم على معالجة نقاط الضعف ودعم نقاط القوة. 6. وسيلة لتحقيق الأهداف: يجب أن يكون التقييم وسيلة لتحسين الأداء، وليس غاية بحد ذاته. 7. مراعاة الفروق الفردية: يجب أن يأخذ التقييم بعين الاعتبار الفروق الفردية بين العاملين، 8. المنهجية العلمية: تُستخدم أدوات تقييم سليمة علمياً لضمان دقة النتائج إشراك الفريق في وضع الأهداف (شلبي، 2018) أولاً: مفهوم الإدارة بالأهداف الإدارة بالأهداف تعد منهجًا إداريًا حديثًا يركز على تحقيق الأهداف من خلال إشراك جميع الأطراف ذات الصلة في المنظمة. ويعتمد هذا الأسلوب على فرضية أن أداء الأفراد يتحسن عندما يكونون على دراية واضحة بما هو متوقع منهم، ثانيًا: خطوات إشراك الفريق في وضع الأهداف الإدارة بالأهداف تتبع عملية منهجية تتضمن خمس خطوات رئيسية، تهدف إلى تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد: ● يجب أن تكون الأهداف محددة، قابلة للقياس، واقعية، ومقيدة بزمن محدد (SMART). ● تُحدد الأهداف على كل مستوى من مستويات المنظمة، بدءًا من الإدارة العليا وصولًا إلى العاملين. ● يُراعى تتابع الأهداف لضمان أن يدرك كل موظف دوره في تحقيق الأهداف الكبرى للمنظمة. 3. تشجيع المشاركة في وضع الأهداف: ● تُحفز هذه المشاركة روح الفريق، مما يزيد من التزام العاملين بتحقيق الأهداف. 4. رصد التقدم: ● يتم إنشاء نظام رصد فعال يتيح مراقبة التقدم نحو تحقيق الأهداف بشكل مستمر. ● يُعتمد الرصد للتعامل مع الانحرافات عن الخطط المرسومة ومعالجتها قبل أن تؤثر على تحقيق الأهداف. 5. تقييم ومكافأة الأداء: ● توضع أنظمة تقييم شاملة لقياس أداء العاملين بناءً على تحقيق الأهداف التنظيمية. بما يعزز من دافعيتهم. ● تُستخدم التغذية الراجعة بشكل مستمر لتحسين الأداء وتطوير الأهداف المستقبلية. 2024) تُعتبر القيادة عنصرًا أساسيًا في تغيير المنظمة، ويُبرز الدعم التنفيذي كعنصر محوري، كما يُقدّر الموظفون المديرين الذين يسهلون فهم التغيير ويشجعون على المشاركة فيه. وتُعتبر الاستشارة مفتاحًا لمشاركة الموظفين وقبول التغيير، ويتعين على كبار المديرين اتخاذ قرارات مدروسة لتفادي الآثار السلبية طويلة المدى على الموظفين، وهنا، حيث يجب أن يكون الرئيس التنفيذي منتبهًا لاحتياجات المنظمة ووضع استراتيجيات تلبي تلك الاحتياجات، خاصةً في ظل الهياكل التنظيمية المسطحة التي تعزز التعلم والتعاون. ويتوجب على المديرين فهم احتياجات الموظفين وتعديل أساليبهم وفقًا لذلك، كما تسهم سياسة الباب المفتوح في تعزيز مشاركة الموظفين، ولذلك يجب أن يكون دور الموظفين واضحًا ومتوافقًا مع التوقعات التنظيمية،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي