تجدر الإشارة إلى أن عنصري KSAS والتحفيز هي جزء من الذاكرة ونظم التفكير . البيئة المادية المحيطة التي = Performance 120 KSAs +M+ E في أنه مهما اختلفت أساليب قياس الأداء فان الأداء يتوقف KSAs+ Motivation+ Environment P = على عنصرين أساسيين، عنصر القدرة المتمثلة بشقي المعرفة والمهارة مضروباً بعنصر الرغبة المتمثلة بشقي الرغبة والاتجاهات الأداء ـ القدرات × الرغبات)، وبالتالي لابد من التركيز عند التفكير بوضع سيناريوهات الأداء وأساليب قياسه على العنصرين السابقين وفق المحاور الأربعة المشتقة منهما. نماذج إدارة الأداء الاستراتيجي المتوازن تستهدف إدارة الأداء الاستراتيجي ترجمة الرسالة والرؤية والأهداف الإستراتيجية والإستراتيجية إلى نتائج قابلة للقياس تحدد درجة النجاح مؤشر الأداء : صفة كمية أو نوعية للأداء مثل طن عملية قياس الأداء : تقييم درجة الانجاز في تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً وبما تتضمنه من كفاءة استغلال الموارد وجودة المخرجات إدارة الأداء: أي استخدام معلومات واقعية لقياس الأداء للتأثير الايجابي في أنظمة وعمليات وثقافة المنظمة من خلال تحديد مستويات مستهدفة للأداء وتخصيص الموارد وتحديد أولويات مؤشر المخرجات: أي حساب جهود نشاط معين يمكن التعبير عنها كمياً أو وصفياً. مؤشر النتيجة: أي تقييم نتائج برنامج معين بالمقارنة بالمستهدف. هناك العديد من نماذج إدارة الأداء الاستراتيجي أهمها: نموذج Rosansky & Labovitz. نموذج Sjoostrand & Olve نموذج Norton & Kaplan. أن التركيز على المؤشرات التقليدية لقياس الأداء سيفقد المنظمة الأولوية الإستراتيجية، الأمر الذي يستدعي منها التركيز على مقاييس مبتكرة للأداء بشكل يعكس كافة الجوانب السيكولوجية وكذلك قدرات ومهارات الفرد. إدارة الأداء في منظمات الأعمال يعتبر الأداء الحصيلة المشتركة للجهود المبذولة من الإدارة والعاملين، حيث لا تخلو نظرية إدارية أو تنظيمية من فرض ضمني أو صريح يربطها بالأداء التنظيمي، وإذا ما أرادت المنظمة أن تحصد أفضل النتائج من إدارتها لأدائها وأداء أفرادها من المفترض أن تضع نظاماً شاملاً لأدائها، فإدارة الأداء تعني التزام من قبل الإدارة لموظفيها بتنفيذ أهداف محددة عبر مسؤوليات واضحة ترتبط بمفاتيح قيادة الأعمال، وطبقاً لـ (Payant , 2006) يمكن لفريق الإدارة العليا عبر تطبيق إدارة الأداء الفعال قياس الأداء الإستراتيجي المعتمد على استراتيجيات الأعمال (Rebecca Cooper مفهوم وأهمية إدارة الأداء Performance Management تختلف إدارة الأداء Performance Management عن تقييم الأداء Performance Appraisal فالتقييم يتم عندما يقوم المدير أو أطراف أخرى بإعداد تقرير مباشر عن الأداء، بينما إدارة الأداء تمثل عمليات مستمرة Ongoing Process، حيث بين الباحثان (Kotter and 1992 Heskett) الجهات التي تشترك في الأداء من خلال تعريفهما لنظام إدارة الأداء الفعال، وهذا النظام حسب رأيهما يتطلب مدراء وعاملين مرتبطين بجملة من الأنشطة منها: ابتكار خطة أداء للعاملين مع إجراء مناقشات وتتبع ومراجعة الأداء. التدريب من اجل مساعدة العاملين والشركاء في الانجاز والوصول إجراء مناقشات عاجلة ودورية لأداء الأفراد مقارنة مع المستهدف الخ. الكفاءة التشغيلية.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي