

يعرف الخبراء الثقافة عالية الأداء على أنها مجموعة من المعتقدات والقيم المشتركة التي وضعها القادة. تشك في النهاية تصورات تضمين هذه المعتقدات والقيم المشتركة وتوصيلها من خلال استراتيجيات مختلفة ل تريد جميع الشركات أن يصل موظفوها كل يوم بدافع واستعداد وحيوية للقيام بما يلزم لإنجاز العمل. فهذا الأمر مثالي أكثر منه حقيقي. يُظهر تقرير حالة مكان العمل العالمي الصادر عن مؤسسة Gallup، كشف بحث جديد من Zenefits أن 63٪. الشركات تجد الحفاظ بالموظفين أكثر صعوبة من التوظيف. تؤكد عدة تقارير ودراسات حالة على تأثير الحافز على أداء الموظفين. في حين أن ثمة وسائل لمعالجة الحافز المتضائل، فإن الشركة «ذات الأداء الجيد» ليست جيدة بما يكفي. مع القدرة على التجارة عالم الأسواق في الشركات التي تتدافع للحصول على حصة في السوق، +61 3 9028 2223 تتعدد الأطر لتحليل الثقافة عالية الأداء في المؤسسة. عمل متطور وقائم على البيانات لتقييم ثقافة عالية الأداء في مؤشر الصحة المؤسسي. في العام 2017 تم تطوير استبيان مؤشر الصحة المؤسسي (OHI) من قبل McKinsey، يأ. فردية وتوسع نتائج مقابل قاعدة بيانات عالمية تضم أكثر من 1، • المسألة؛ • التوجه الخارجي. دور الأهداف والنتائج الرئيسية في بناء ثقافة عالية الأداء مع استخلاصها من رؤى المؤسسة والتعديل. يمكن للفرق إسقاط الغايات ومواءمتها مع مختلف مستويات المؤسسة، إضافة إلى تحديد النتائج الرئيسية القائمة على النتائج التي تساعد في التحقق من نجاح الهدف. كدليل للعمل اليومي وتربط جميع الموظفين بغرض أكبر، إذا كان يُنظر إلى الأهداف والنتائج الرئيسية على أنها أكثر من مجرد أداة لتحديد الغايات وبدلًا من ذلك، على أنها أداة يؤدي جهد تحقيق الغايات اتصال، +61 3 9028 2223 نتيجة لذلك، يمكن لأهداف والنتائج الرئيسية مساعدة الشركة على تمكين ثقافة عالية الأداء وتجاوز توقعات الفريق. توفر الأهداف والنتائج الرئيسية للمؤسسات اتجاهًا وتنسيقًا ومراقبة وتوجيهًا واضحًا. فضالًا عن ذلك، يلعب التوجيه والتنسيق والمراقبة والتعاون الخارجي دورًا حيويًا في مساعدة المؤسسات على ولتوجيه المؤسسة نحو تحقيق ما ترغب به، وأثناء القيام بذلك، يجب على المؤسسة أيضًا تيسير مشاركة موظفيها. تساعد الأهداف والنتائج الرئيسية المؤسسات على مواءمة الأولويات والتأكد من أن الجميع على كل مستوى في تطل عندما تتخذ المؤسسة ل المؤسسة يعملون على الأهداف نفسها. يجب منح الموظفين الفرصة لتقديم عاتهم قراراتها في الشهر الـ 12 المقبلة. المصلحة الرئيسيين المسؤولين عن استراتيجية الشركة المداخلت ويقومون بجمعها من الموظفين حول ما ونتاج رئيسية. إضافة إلى ذلك، يمكن إجراء العملية باستخدام الملاحظات ووثائق تعاونية أو حتى لوجًا لضمان التقاط السنة التالية. توفر الآت والإنجازات. وتعد الأهداف والنتائج الرئيسية للفرق والأفراد مجموعة واضحة من جاهات والحفاظ على تركيزهم وتجنب ضاع معين ربع، على سبيل المثال، وابتكارهم، إلى جانب مساءلتهم. يمكن استخدام الأهداف والنتائج الرئيسية لتطوير مجموعة من السلوكيات الإنتاجية التي تؤسس ثقافة تحفيزية من خلال عملية بناء الأهداف والنتائج الرئيسية، تتماشى هذه بالإضافة إلى ذلك، تركز الأهداف والنتائج الرئيسية على النتائج أكثر من المخرجات. هارر وتكرار فضلًا عن ذلك، ومشاركة تحديثات التقدم، والحفاظ على الغايات التعاونية، على الحرية والثقة. أكثر من مجرد إطار عمل لتحديد الغايات تمك عالقات أقوى وأكثر صحة داخل إن ن إن الأهداف والنتائج الرئيسية هي أكثر من مجرد إطار عمل لتحديد الغايات. ها الشركات وتدعم ديناميكيات قوية في مؤسسة من شأنها زيادة مستويات الأداء بشكل ملحوظ. مع مؤسستها أو تزويد مديرها بالتدريب.