

الاتجاهات في إدارة الأداء: ومع تطور الشركات، في هذا التحليل، سأركز على اتجاهين ناشئين في إدارة الأداء: النماذج** والأنظمة/البرمجيات. وسوف ينصب التركيز على **كارفور**، وهي شركة متعددة الجنسيات للبيع بالتجزئة، لضمان ملاءمة هذه الاتجاهات. بالإضافة إلى ذلك، سأقوم بدمج نظريات إدارة الأداء ذات الصلة لدعم التحليل. -- نظرة عامة على النموذج: كانت إدارة الأداء حدثاً سنوياً، وعادة ما تنطوي على مراجعة أداء لمرة واحدة. كان هناك تحول نحو إدارة الأداء المستمر (CPM)، حيث تحدث الملاحظات وتحديد الأهداف وتتبع الأداء بانتظام - في بعض الأحيان على أساس أسبوعي أو شهري. في هذا النموذج، يشارك الموظفون والمديرون في محادثات مستمرة حول الأداء والتطوير والتعديلات في الوقت الفعلي. الأهمية بالنسبة لشركة كارفور: بالنسبة لشركة مثل كارفور، فإن CPM سيكون ذا صلة كبيرة. إن صناعة البيع بالتجزئة سريعة الخطى، ويمكن أن تتغير توقعات الأداء بسرعة بناءً على احتياجات العملاء، ودوران المخزون، والعوامل الخارجية مثل الظروف الاقتصادية. إن الملاحظات المنتظمة وتتبع الأداء من شأنه أن يسمح لشركة كارفور بتعديل استراتيجيتها وأهدافها بكفاءة أكبر. النظرية الداعمة: من خلال تبني حلقة ملاحظات مستمرة وتتبع الأهداف في الوقت الفعلي، يمكن لشركة كارفور ضمان توافق أهداف الموظفين مع الأهداف التنظيمية، 2. إدارة الأداء الرشيقة نظرة عامة على النموذج: تستوحي إدارة الأداء الرشيقة من مبادئ منهجيات Agile، والتي تؤكد على المرونة والتعاون والتقدم التكراري. في النموذج الرشيق، يتم تقييم الأداء بشكل متكرر، ويتلقى الموظفون ملاحظات تساعد على تعديل أدائهم باستمرار. غالباً ما تكون الفرق أكثر استقلالية، ويعمل المديرون كمدرسين أو مرشدين بدلاً من كونهم مقيمين صارمين. يعمل كارفور في بيئة مدفوعة بالعملاء حيث تكون الحاجة إلى القدرة على التكيف أمراً بالغ الأهمية. إن استخدام إدارة الأداء الرشيقة من شأنه أن يمكن الموظفين على مستويات مختلفة، وخاصة أولئك الذين يشغلون أدواراً تواجه العملاء (مثل المتاجر)، من تعديل أدائهم بسرعة بناءً على ملاحظات العملاء أو اتجاهات السوق. يمكن لهذا النموذج أن يعزز ثقافة الإبداع والاستجابة في مشهد البيع بالتجزئة المتغير بسرعة. النظرية الداعمة: نظرية تقرير المصير (ديسي وريان، 1985): تؤكد هذه النظرية على أهمية الدافع الجوهري، والذي يتم تعزيزه عندما يتمتع الموظفون بالاستقلالية ويشعرون بالكفاءة في أدوارهم. من شأن نموذج إدارة الأداء الرشيقة أن يساعد موظفي كارفور على تطوير شعور بالملكية لأدوارهم وتحقيق دافع جوهري أعلى، -- 1. أنظمة إدارة الأداء التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي نظرة عامة على النظام: تستفيد أنظمة إدارة الأداء التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي من تحليلات البيانات لتوفير رؤى في الوقت الفعلي حول أداء الموظفين. تستخدم هذه الأنظمة خوارزميات التعلم الآلي لتحليل كميات كبيرة من البيانات من مصادر مختلفة (على سبيل المثال، استطلاعات رأي الموظفين، وأدوات الإنتاجية، وتحديد فجوات المهارات، والتوصية ببرامج التدريب الشخصية. الأهمية بالنسبة لكارفور: يمكن أن تستفيد كارفور من أدوات إدارة الأداء التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي، وخاصة في قوتها العاملة الكبيرة والمتنوعة. يمكن للذكاء الاصطناعي المساعدة في تتبع مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) عبر وظائف ومواقع مختلفة، على سبيل المثال، مما يساعد الشركة على تخصيص الموارد بكفاءة أكبر. **نظرية اتخاذ القرار القائمة على البيانات**: تدعم هذه النظرية فكرة أن المنظمات يمكنها تحسين عملية اتخاذ القرار من خلال استخدام تحليلات البيانات. باستخدام أدوات مدعومة بالذكاء الاصطناعي،