= Performance والتحفيز هي جزء من الذاكرة ونظم التفكير . البيئة المادية المحيطة التي KSAS تجدر الإشارة إلى أن عنصري في أنه مهما اختلفت أساليب قياس الأداء فان الأداء يتوقف 120 KSAs+ Motivation+ Environment P = KSAs +M+ E 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 يمكن لفريق الإدارة العليا عبر تطبيق إدارة الأداء الفعال قياس الأداء الإستراتيجي (Payant , قيادة الأعمال، وطبقاً لـ (2006 تختلف Performance Management مفهوم وأهمية إدارة الأداء Rebecca Cooper) المعتمد على استراتيجيات الأعمال فالتقييم يتم عندما يقوم المدير أو Performance Appraisal عن تقييم الأداء Performance Management إدارة الأداء) حيث بين الباحثان ،Ongoing Process أطراف أخرى بإعداد تقرير مباشر عن الأداء، بينما إدارة الأداء تمثل عمليات مستمرة الجهات التي تشترك في الأداء من خلال تعريفهما لنظام إدارة الأداء الفعال، وهذا النظام حسب (Kotter and 1992 Heskett 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.

Summarized by © lakhasly.com