

عند تنفيذ نظام إدارة الأداء وفقاً لمؤشرات الأداء الرئيسية، تحتاج المؤسسة إلى إنشاء سياقاً مناسباً لتخطيط الأداء ينطوي هذا المسعى على مبادرات وموارد متعددة، عادة ما تنبع هذه التحديدات من الآليات والعلاقات حيث يتم مراقبة وتوجيه العمليات المرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية وإطار عمل قياس مؤشرات الأداء الرئيسية. فإن التعاريف غير الواضحة وتداخل الأدوار والمسؤوليات والافتقار إلى الملكية، أو الوضوح فيما يتعلق بالمساءلة عن إنجاز المستهدفات الرقمية هي من أكثر التحديات شيوعاً والتي قد تعرض تحقيق يكمن السبب الجذري لهذه الختلالات هو أنه لم يتم تحديد أو وصف هيكلية حوكمة مؤشرات الأداء والتحقق منها org: الرئيسية بوضوح. هيكلية حوكمة مؤشرات الأداء الرئيسية ويلعب كل طرف دوراً وتتضمن العناصر التالية لضمان الدقة مالك مؤشر الأداء الرئيسي - مسؤول عن تحقيق المستهدف الرقمي لمؤش • ر الأداء الرئيسي يتمتع مالكو مؤشرات البيانات ووصيو البيانات باثنين من أكثر أدوار حوكمة مؤشرات الأداء الرئيسية تشغيلياً داخل المؤسسة. في حين أن وصيو البيانات مسؤولون عن ضمان جمع بيانات مؤشرات الأداء الرئيسية ذات عالية الجودة وإعداد التقارير عنها إلى جميع أصحاب المصلحة المهتمين، فإن مالكي مؤشرات الأداء الرئيسية مسؤولون بشكلٍ عن مؤشرات الأداء الرئيسية تحت إدارتهم، والتأكد من أنها قابلة للتطبيق والقياس. ي دور ومسؤوليات مالكي مؤشرات الأداء الرئيسية يكون مالك البيانات مسؤولاً عن متابعة العمليات لضمان جمع البيانات في منصب عالٍ أو قياد في كتي والإشراف على الوصول إليها، وضمان أمن البيانات، فإن مالك مؤشرات الأداء الرئيسية مسؤول عن الإشراف على العملية أو الوظيفة أو المبادرة التي يرصدها يتمتع هذا الموظف بإمكانية الوصول إلى البيانات، المجال، وألهم من ذلك كله، أنه مخول باتخاذ قرارات بشأن تحسين العمليات. باختصار، إن مالك مؤشرات الأداء الرئيسية مسؤول عن الوصول إلى المستهدفات الرقمية لمؤشرات الأداء الرئيسية من خلال الإجراءات التالية: 1 مراقبة) النظر في (الإجراء بمرور الوقت وتحليلها، وإعداد التقارير عنها، ونشرها، وتوزيعها، وحفظها أو حذفها. بيانات الأداء وإدارتها يوم عالية من اللام بالبيانات وكذلك المهارات في برامج وأدوات إدارة البيانات. وفيما يلي الجدارات الأخرى المطلوبة ي • القدرة على التعرف office@kpiinstitute. org V2. 0/012024 Page 1 2 www. kpiinstitute. org لوصي البيانات بشكلٍ بديه • التركيز على تحسين وأتمة العملية • استخدام التغيير كفرصة للنهوض بأهداف الأعمال • توحيد الدعم القيادي للتوجيه وتيسير عملية التغيير لهذا السبب، الموظف أيضاً عقلاً تحليلياً، وخبرة في قياس المقاييس/مؤشرات الأداء الرئيسية وإعداد التقارير عنها، ا وشعور قوي بالنزاهة وألخالق. لي البيانات، قد تسند مؤسسات أخرى أدوار وصي البيانات إلى الموظفين القائمين. الاستنتاج