British Training

قيادة التميز المؤسسي - (OKR) الدورة التدريبية إتقان الأهداف والنتائج الرئيسية وتعزيز مشاركة الموظفين

#LD8322

قيادة التميز المؤسسي - (OKR) الدورة التدريبية إتقان الأهداف والنتائج الرئيسية وتعزيز مشاركة الموظفين

المقدمة:

في إطار سعي المركز البريطاني للتدريب لتمكين المنظمات من تحقيق أقصى استفادة من أدوات الإدارة الحديثة، تأتي هذه الدورة كاستجابة للتحولات النوعية في عالم الأعمال التي تتطلب أنظمة مرنة لقياس الأداء. تُعد منهجية OKR إحدى الركائز الأساسية لربط الرؤية الاستراتيجية بالإنجازات اليومية، مما يعزز الشفافية ويعمل على تحفيز الفرق نحو تحقيق أهداف طموحة. من خلال هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من تحويل المفاهيم النظرية إلى ممارسات عملية قابلة للتطبيق الفوري.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركين قادرين على تطبيق:

- تصميم أهداف (Objectives) ذكية وقابلة للقياس تعكس الأولويات الاستراتيجية للمنظمة.
- صياغة نتائج رئيسية (Key Results) كمؤشرات أداء دقيقة ومحددة زمنيًّا.
- ربط OKR بالأدوار الفردية والجماعية لتعزيز الانسجام بين الفرق.
- استخدام أدوات رقمية لتتبع تقدم OKR وتحديد المعوقات بفعالية.
- تحفيز المشاركة الذاتية للموظفين عبر دمج OKR مع أنظمة الحوافز والتقييم.
- تحليل دراسات حالات ناجحة وفاشلة لتجنب الأخطاء الشائعة في تطبيق OKR.
- تصميم دورة حياة متكاملة لـ OKR تشمل التحديث الدوري والتقييم النهائي.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التفكير الاستراتيجي وترجمة الرؤية إلى أهداف عملية.
- التواصل الفعّال لضمان فهم جميع الأطراف لـ OKR وأثرها.
- تحليل البيانات لقياس التقدم واتخاذ قرارات مستنيرة.
- إدارة الأولويات وتنسيق الجهود بين الفرق المختلفة.
- بناء ثقافة organizational agility من خلال الشفافية والتعلم المستمر.
- تصميم أنظمة تقييم مرنة تعكس القيمة المضافة لـ OKR.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- القيادات الإدارية العليا ومديري الإدارات الاستراتيجية.
- رؤساء الفرق ومديري المشاريع الذين يسعون لتحسين محاذاة الأهداف.
- موظفي الموارد البشرية المسؤولين عن أنظمة الأداء والتطوير الوظيفي.
- رواد الأعمال ومالكي الشركات الناشئة الراغبين في تبني منهجيات مرنة.
- أي محترف يسعى لتعزيز مشاركة الموظفين عبر أهداف واضحة وقابلة للقياس.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى ـ الأسس الاستراتيجية لمنهجية OKR وتطورها التاريخي:

- تعريف OKR والفرق بينها وبين أنظمة KPI التقليدية.
- جذور OKR في إدارة الجودة الشاملة وشركات التكنولوجيا العالمية.
- المبادئ الخمسة الأساسية لتصميم OKR ناجحة (الوضوح، الطموح، القابلية للقياس، etc.).
- تحليل أثر OKR على الثقافة التنظيمية والابتكار.
- دراسات حالة: كيف حوّلت شركات مثل Google وIntel OKR إلى جزء من DNA مؤسساتها.

الوحدة الثانية ـ تصميم Objectives ذكية وKey Results فعّالة:

- معايير SMART في صياغة الأهداف الاستراتيجية.
- تقنيات لتحويل الرؤية العامة إلى أهداف محددة (مثال: تحسين تجربة العملاء ← زيادة معدل الرضا بنسبة 20%).
- تصميم Key Results كمؤشرات كميّة ونوعية.
- تجنب الأخطاء الشائعة: التوسع في الأهداف، عدم الواقعية، الغموض.
- ورشة عمل: صياغة OKR لفريق افتراضي بناءً على سيناريوهات واقعية.

الوحدة الثالثة ـ محاذاة OKR مع الاستراتيجية التنظيمية والفرق الفرعية:

- آلية ربط OKR الفردية بOKR المؤسسية عبر نموذج الشلال (Waterfall).
- أدوات لضمان التكامل بين أقسام المبيعات، التسويق، والتطوير.
- دور القيادة في تعزيز الشفافية والتوافق بين الفرق.
- إدارة التعارضات بين الأهداف المتضاربة.
- تطبيق عملي: خريطة OKR متعددة المستويات لمنظمة افتراضية.

الوحدة الرابعة ـ تنفيذ OKR ودمجها في العمليات اليومية:

- أدوات رقمية لدعم تتبع OKR (مثال: Asana, Trello, Monday.com).
- تحديد الأدوار والمسؤوليات: مالك الOKR، المشاركون، والداعمون.
- دمج OKR في اجتماعات المتابعة الدورية (Weekly Check-ins).
- تقنيات تحفيزية لزيادة التزام الموظفين بالأهداف.
- إدارة التغيير: كيفية التعامل مع مقاومة الفرق لتبني OKR.

الوحدة الخامسة ـ تقييم الأداء وتطوير OKR بشكل دوري:

- معايير تقييم نجاح OKR (الإنجاز الكامل، الجزئي، الفشل).
- تحليل جذري (Root Cause Analysis) لفهم أسباب الانحراف عن الأهداف.
- إجراء مراجعة ربع سنوية وشاملة لنهاية العام.
- توثيق الدروس المستفادة وإدخال تحسينات على دورة OKR التالية.
- تصميم خطة عمل شخصية لكل مشارك لتطبيق OKR في مؤسسته.