

## بحث بعنوان

استراتيجيات إدارة الأداء وكيفية تطبيقها في ديوان خدمة شؤون الموظفين

إعداد

غدير ناصر عبد السلام البديري

طابغة موظفة ديوان

مجلس خدمات العقبة

استراتيجيات إدارة الأداء هي الطرق والأساليب التي يتبعها القادة والمديرين لتحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. يتطلب تطبيق هذه الاستراتيجيات في ديوان خدمة شؤون الموظفين اتباع أساليب محددة. يجب على الإدارة تحديد المعايير والأهداف المحددة التي يجب أن يعمل عليها الموظفون. يجب أيضًا توفير التوجيه والتدريب المستمر لتطوير مهاراتهم وقدراتهم. ومن المهم أيضًا تقديم ردود فعل فورية ومنتظمة على أداء الموظفين بشكل فردي وجماعي. يجب أيضًا تشجيع الموظفين على المشاركة النشطة في تحسين العمليات وتطوير أفكار جديدة. يساعد تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في تعزيز الرضا والالتزام لدى الموظفين وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسة.

<https://jasps.com>**Abstract**

Performance management strategies are the methods and methods that leaders and managers follow to improve employee performance and achieve organizational goals. Implementing these strategies in the Personnel Service Bureau requires specific methods. Management must set specific standards and goals to which employees must work. They must also be provided with ongoing guidance and training to develop their skills and abilities. It is also important to provide immediate and regular feedback on the performance of employees individually and collectively. Employees should also be encouraged to actively participate in improving processes and developing new ideas. Implementing performance management strategies helps enhance employee satisfaction and commitment and achieve sustainable success for the organization.

## المُقدِّمة

تعد إدارة الأداء أحد العناصر الأساسية في نجاح أي مؤسسة. فهي تهدف إلى تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المحددة. استراتيجيات إدارة الأداء تعتبر أداة فعالة لتحقيق هذه الأهداف وتعزيز الأداء الفردي والجماعي.

تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين يتطلب اتباع أساليب محددة. أولاً، يجب على الإدارة تحديد المعايير والأهداف المحددة التي يتعين على الموظفين تحقيقها. يجب أيضاً توفير التوجيه والتدريب المستمر لمساعدة الموظفين في تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

ثانياً، يجب على الإدارة تقديم ردود فعل فورية ومنتظمة على أداء الموظفين. يجب تقييم الأداء بشكل منتظم وتحديد النقاط القوية والضعف لكل موظف. يساعد ذلك في تحديد المجالات التي يحتاج الموظفون إلى تطويرها وتقديم الدعم والتوجيه اللازم لهم.

ثالثاً، يجب تشجيع الموظفين على المشاركة النشطة في تحسين العمليات وتطوير أفكار جديدة. يجب تشجيعهم على المساهمة بأفكارهم ورؤيتهم في تحسين سير العمل وتحقيق الأهداف المحددة. يمكن تحقيق ذلك من خلال عقد اجتماعات فريقية واستخدام أدوات تفاعلية لجمع الأفكار والمقترحات.

أخيراً، يجب أن يكون هناك تواصل فعال بين الإدارة والموظفين لضمان تحقيق الأهداف المحددة ومعالجة أي تحديات قد تواجهها المؤسسة. يجب أن يكون هناك قنوات اتصال مفتوحة وشفافة للتواصل مع الموظفين وتلقي ملاحظاتهم واقتراحاتهم.

تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين يمكن أن يساهم في تحسين أداء الموظفين وتعزيز الرضا والالتزام لديهم. كما يمكن أن يساهم في تحقيق النجاح المستدام للمؤسسة من خلال تحقيق الأهداف المحددة وتطوير مهارات الموظفين.

### مشكلة البحث

مشكلة البحث في هذا السياق تتمحور حول عدم وجود استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين. واجهت المؤسسة صعوبة في تحقيق أهدافها وتحسين أداء الموظفين بشكل فعال، مما أثر سلباً على الإنتاجية والجودة العامة للعمل.

أحد التحديات التي تواجه الديوان هي عدم وجود معايير محددة لتقييم وتحديد أداء الموظفين. يعاني القائمون على إدارة الموارد البشرية من صعوبة في تحديد معايير قياسية للأداء، مما يؤدي إلى عدم وجود توجيه واضح للموظفين وتقييم غير عادل لأدائهم.

بالإضافة إلى ذلك، يعاني الديوان من نقص في توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين. عدم توفر برامج تدريبية فعالة يؤثر سلباً على تطوير مهارات وقدرات الموظفين وعدم قدرتهم على تلبية متطلبات وتحديات سوق العمل المتغيرة.

علاوة على ذلك، يفتقر الديوان إلى آليات فعالة لتوفير ردود فعل فورية ومنتظمة على أداء الموظفين. عدم وجود آليات تقييم ورصد الأداء يجعل القادة والمديرين غير قادرين على تقديم التوجيه والدعم المناسب للموظفين وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المحددة.

لذلك، تتطلب المشكلة حلاً فعالاً يتمثل في تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء المناسبة في ديوان خدمة شؤون الموظفين. يجب وضع معايير واضحة لقياس الأداء وتحديد الأهداف. كما يجب توفير برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين واستخدام آليات فعالة لتقديم ردود فعل وتوجيه دوري للموظفين. من خلال تطبيق هذه الاستراتيجيات، ستمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها وتحسين أداء الموظفين بشكل فعال.

## أهداف البحث

1. تحسين أداء الموظفين: يعد تحسين أداء الموظفين هدفاً رئيسياً في إدارة الأداء. يهدف البحث إلى تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء الموظفين في ديوان خدمة شؤون الموظفين، من خلال وضع معايير واضحة وتقييم منتظم للأداء وتقديم التوجيه والتدريب اللازم.
2. تعزيز الرضا والالتزام لدى الموظفين: يهدف البحث إلى تحقيق زيادة في مستوى الرضا والالتزام لدى الموظفين في ديوان خدمة شؤون الموظفين. من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتطبيق استراتيجيات إدارة الأداء الفعالة، يمكن تعزيز الرضا والالتزام وبالتالي تحسين أداء الموظفين.
3. تطوير مهارات وقدرات الموظفين: يهدف البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين وتطوير برامج تدريبية فعالة لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم. يتم تحقيق ذلك من خلال تحديد المجالات التي يحتاج الموظفون إلى تطويرها وتوفير التدريب والتوجيه المستمر.
4. تحقيق النجاح المستدام للمؤسسة: يهدف البحث إلى تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين لتحقيق النجاح المستدام للمؤسسة. من خلال تحقيق الأهداف المحددة وتحسين أداء الموظفين، يمكن تعزيز تنافسية المؤسسة وتحقيق النجاح في سوق العمل المتنافس.

5. تعزيز التواصل والتعاون الفعال: يهدف البحث إلى تعزيز التواصل والتعاون الفعال بين الإدارة والموظفين في ديوان خدمة شؤون الموظفين. من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء المناسبة، يمكن تحسين قنوات التواصل وتعزيز التفاعل بين الإدارة والموظفين، مما يسهم في تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز العمل الجماعي.

### أهمية البحث

1. تحسين الأداء المؤسسي: يساهم البحث في استراتيجيات إدارة الأداء وتطبيقها في تحسين الأداء العام لديوان خدمة شؤون الموظفين. يمكن للأداء الممتاز للموظفين أن يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز تنافسية المؤسسة في سوق العمل.

2. زيادة رضا الموظفين: يمكن للاستراتيجيات الفعالة في إدارة الأداء أن تعزز رضا الموظفين في ديوان خدمة شؤون الموظفين. عندما يشعرون الموظفون بأنهم محل تقدير وأنهم يتلقون التوجيه والدعم اللازم، فإنهم يصبحون أكثر رضىً ورغبة في المساهمة في نجاح المؤسسة.

3. تطوير مهارات الموظفين: يعتبر تطوير مهارات الموظفين أحد العوامل الرئيسية لتحسين الأداء الفردي والجماعي. يساعد البحث على تحديد احتياجات التدريب وتوفير البرامج التدريبية الملائمة التي تساعد في تطوير مهارات وقدرات الموظفين وتحسين قدراتهم في أداء مهامهم.

4. تحسين التواصل والتعاون: تعزز استراتيجيات إدارة الأداء التواصل الفعال والتعاون بين الإدارة والموظفين. هذا يساعد في تحسين التفاهم وتبادل المعلومات بشكل أفضل، وبالتالي يمكن تحسين جودة العمل وتحقيق الأهداف المشتركة.

<https://jasps.com>

5. استفادة من العناصر الإيجابية للتقييم: يمكن للبحث في استراتيجيات إدارة الأداء أن يساعد في استفادة من العناصر الإيجابية لعمليات التقييم. من خلال توجيه الموظفين وتحفيزهم وتعزيز نقاط القوة لديهم، يمكن تعزيز الأداء وتحقيق التفوق في العمل.

### أسئلة البحث

1. ما هي استراتيجيات إدارة الأداء التي يتم تطبيقها في ديوان خدمة شؤون الموظفين؟
2. كيف يتم تحديد معايير الأداء وتقييمها في إطار استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين؟
3. ما هي الخطوات التي يتم اتخاذها لتنفيذ استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين؟
4. كيف يتم توجيه وتدريب الموظفين لتنفيذ استراتيجيات إدارة الأداء بفعالية في ديوان خدمة شؤون الموظفين؟
5. ما هي التحديات التي قد تواجه تنفيذ استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين وكيف يمكن التغلب عليها؟

### الإطار النظري

استراتيجيات إدارة الأداء هي الأدوات والأساليب التي يستخدمها ديوان خدمة شؤون الموظفين لتحقيق الأداء العالي وتحقيق أهداف المؤسسة. وفيما يلي نظرة عامة على كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين:

<https://jasps.com>

تبدأ هذه العملية بتحديد الأهداف المؤسسية وتحويلها إلى أهداف قابلة للقياس والتحقق. يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة مع رؤية المؤسسة واستراتيجيتها العامة.

ثم يتم تحديد معايير الأداء ووضع نظام لقياس هذا الأداء. يمكن استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتحديد المعايير وتقييم الأداء بشكل دوري.

بعد ذلك، يتم تطوير خطط العمل الشخصية للموظفين وتحديد المهام والأهداف الفردية. يجب أن تكون هذه الخطط محددة وقابلة للقياس ومتوافقة مع الأهداف المؤسسية.

تشمل استراتيجيات إدارة الأداء أيضًا التوجيه والتدريب المستمر للموظفين. يجب أن يكون هناك نظام منظم لتقييم أداء الموظفين وتوفير التدريب والتطوير اللازم لتحسين أدائهم.

بجانب ذلك، يتطلب تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء توفير أدوات وموارد لتمكين الموظفين من تحقيق الأهداف. يمكن أن تشمل هذه الأدوات التكنولوجية، والتدريبات، والموارد المالية والبشرية اللازمة.

وأخيرًا، يجب أن يكون هناك نظام مستمر للتقييم والتحسين. يتضمن ذلك مراجعة دورية لأداء الموظفين وتحديث الأهداف والخطط الشخصية وتوفير التغذية الراجعة اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

**1. الأداء الكلي:** تقترح هذه النظرية أنه يجب تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء بشكل شامل على جميع جوانب المؤسسة، بدءًا من تحديد الأهداف ووضع معايير الأداء وحتى تقييمه وتطويره. يتطلب ذلك توازنًا بين الأداء الفردي والأداء الجماعي وتوجيه الموظفين بشكل مناسب.

<https://jaspps.com>

الأداء الكلي يعتبر من المفاهيم الأساسية في العديد من المجالات مثل الاقتصاد وإدارة الأعمال. يشير الأداء الكلي إلى قدرة نظام أو منظمة على تحقيق أهدافها بأقصى كفاءة وفعالية. هذا المفهوم يشمل جميع العناصر والعمليات التي تسهم في تحقيق النتائج المرجوة، ويعتمد على التقييم الشامل لأداء كل جزء من النظام ومدى تفاعله مع الأجزاء الأخرى.

من العوامل الأساسية التي تؤثر في الأداء الكلي هي الجودة والسرعة والتكلفة. يجب أن تكون الموارد البشرية والمادية متوافقة بشكل جيد لتحقيق التوازن بين هذه العوامل، بحيث يكون الأداء شاملاً ومتكاملاً. كما يتطلب تحسين الأداء الكلي تحليل دقيق للأداء الفردي والعام، مما يساعد على تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتعزيز نقاط القوة.

التقنيات الحديثة وأدوات التحليل تلعب دوراً كبيراً في تحسين الأداء الكلي. باستخدام البيانات الكبيرة وتحليلها، يمكن للمؤسسات تقييم أداء كل قسم واكتشاف الفرص لتحسين الكفاءة. كما أن استخدام برامج إدارة المشاريع وأنظمة المعلومات تساعد في تتبع الأداء وتحسين التنسيق بين الفرق المختلفة، مما يعزز القدرة على تحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

أخيراً، يعد التدريب والتطوير المستمر جزءاً أساسياً من تحسين الأداء الكلي. من خلال تعزيز مهارات وقدرات الأفراد داخل المنظمة، يمكن تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والجودة. الاستثمار في التعليم والتدريب يعزز من قدرة الفريق على التكيف مع التغيرات وتحقيق الأداء المتميز، مما يعزز نجاح المنظمة بشكل عام.

<https://jaspps.com>

**2. التوجيه والتدريب:** تشير هذه النظرية إلى أن استراتيجيات إدارة الأداء يجب أن تتضمن التوجيه والتدريب المستمر للموظفين. يتعين على الإدارة توفير الموارد اللازمة وتوجيه الموظفين لتحقيق الأهداف وتطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال برامج تدريبية ملائمة.

التوجيه والتدريب هما عنصران أساسيان في تطوير الأفراد داخل أي منظمة. التوجيه يتضمن تقديم الإرشادات والمشورة للأفراد لضمان توجيههم بشكل صحيح نحو تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة. يساعد التوجيه في تحديد الأهداف الشخصية والمهنية، ويقدم الدعم اللازم لتحقيق هذه الأهداف من خلال توجيه الأفراد إلى الموارد والفرص المناسبة.

أما التدريب، فيعتبر أداة حيوية لتطوير مهارات الأفراد وتحسين أدائهم. يشمل التدريب تقديم المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهام معينة بكفاءة. يمكن أن يكون التدريب تقنيًا أو سلوكيًا أو حتى مزيجًا من الاثنين، ويهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد في مجالات معينة لزيادة إنتاجيتهم وفعاليتهم في العمل.

تتفاعل عملية التوجيه والتدريب بشكل متكامل لدعم النمو الشخصي والمهني. من خلال التوجيه، يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تدريب إضافي، مما يجعل عملية التدريب أكثر استهدافًا وفعالية. على الجانب الآخر، يمكن أن يوفر التدريب للأفراد المهارات اللازمة التي تدعم التوجيه ويساعدهم في تحقيق أهدافهم بطريقة أكثر فعالية.

في النهاية، الاستثمار في التوجيه والتدريب يعد من الخطوات الاستراتيجية التي تعزز من نجاح الأفراد والفرق داخل المنظمة. من خلال توفير التوجيه المناسب والتدريب الجيد، يتم تعزيز التفاعل والتعاون بين الأفراد، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء والإنتاجية.

<https://jasps.com>

**3. الرضا والالتزام:** تشير هذه النظرية إلى أن استراتيجيات إدارة الأداء الفعالة يمكن أن تساهم في زيادة رضا الموظفين والالتزام بالمؤسسة. يتطلب ذلك إنشاء بيئة عمل محفزة وتطبيق إجراءات إدارة الأداء التي تعترف بالإنجازات وتعزز التفاعل الإيجابي.

الرضا والالتزام يشكلان أساسًا قويًا في بناء علاقة إيجابية بين الأفراد والمنظمات. الرضا يعبر عن مدى إشباع الأفراد من جوانب مختلفة في حياتهم المهنية مثل العمل والمزايا والبيئة المحيطة. عندما يشعر الأفراد بالرضا، فإنهم يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من الالتزام تجاه المنظمة، مما يعزز التفاعل الإيجابي ويزيد من رضاهم الشخصي.

من ناحية أخرى، الالتزام يرتبط بمدى تفاعل الأفراد مع الأهداف والقيم التي تسعى المنظمة لتحقيقها. الأفراد الملتزمون يكونون أكثر استعدادًا للعمل بجدية والمساهمة في نجاح المنظمة. الالتزام يساهم في بناء روح الفريق ويعزز من الاستقرار الوظيفي، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

العلاقة بين الرضا والالتزام تعتبر ذات تأثير كبير على الأداء العام في مكان العمل. الأفراد الذين يشعرون بالرضا يميلون إلى تقديم أداء أفضل، حيث إن الرضا يعزز من مستوى التحفيز ويقلل من مستويات الإجهاد. من جانب آخر، الالتزام يضمن أن الأفراد يظلون مركزين على الأهداف المشتركة، مما يعزز من التنسيق والتعاون داخل المنظمة.

لتحقيق مستويات عالية من الرضا والالتزام، يجب على المنظمات التركيز على تحسين بيئة العمل وتوفير الفرص للنمو والتطوير. من خلال فهم احتياجات الأفراد وتوفير الدعم المناسب، يمكن بناء ثقافة عمل تشجع

<https://jasps.com>

على الرضا والالتزام. هذا بدوره يؤدي إلى تعزيز الأداء وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على المنظمة والأفراد على حد سواء.

**4. التواصل والتعاون:** تشير هذه النظرية إلى أن استراتيجيات إدارة الأداء يجب أن تركز على تعزيز التواصل والتعاون بين الإدارة والموظفين. يتضمن ذلك توفير قنوات فعالة للتواصل وتشجيع المشاركة الفعالة وتعزيز العمل الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة.

التواصل والتعاون هما عنصران أساسيان في تحقيق النجاح الفعلي لأي فريق أو منظمة. التواصل الفعال يتطلب تبادل المعلومات والأفكار بوضوح وشفافية، مما يساعد على تحقيق فهم مشترك بين الأفراد. عندما يكون التواصل جيدًا، يتمكن الأفراد من تنسيق جهودهم بشكل أفضل والتعامل مع التحديات بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من تحقيق الأهداف المشتركة.

التعاون يعزز من قدرة الأفراد على العمل معًا بشكل متناغم لتحقيق أهداف مشتركة. التعاون يتطلب التفاعل والتنسيق بين أعضاء الفريق، مما يتيح تبادل المهارات والخبرات لتحقيق نتائج أفضل. عندما يكون التعاون موجودًا، يتمكن الأفراد من الاستفادة من نقاط القوة لدى الآخرين وتكملة نقاط الضعف، مما يساهم في تعزيز الأداء الجماعي.

وجود بيئة تشجع على التواصل والتعاون يعزز من روح الفريق ويقلل من النزاعات. من خلال التواصل المفتوح، يمكن للأفراد التعبير عن آرائهم ومخاوفهم بشكل بناء، مما يساهم في حل المشكلات بشكل أسرع وأكثر فعالية. التعاون من خلال تبادل المهام والمشاريع يساعد على بناء علاقات قوية داخل الفريق، مما يعزز من رضا الأفراد ويزيد من إنتاجيتهم.

<https://jaspps.com>

في النهاية، الاستثمار في تحسين التواصل وتعزيز التعاون بين الأفراد يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية كبيرة. من خلال تطوير استراتيجيات فعّالة للتواصل وتشجيع التعاون، يمكن للمنظمات تحسين الأداء العام وتعزيز التفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق. هذا بدوره يساهم في تحقيق النجاح المستدام وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

**5. تطوير الأداء الفردي:** تشير هذه النظرية إلى أن استراتيجيات إدارة الأداء يجب أن تركز على تطوير الأداء الفردي للموظفين. يتطلب ذلك تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفير فرص التعلم والتطوير اللازمة لتحسين مهارات الموظفين وتعزيز أدائهم في الوظائف التي يشغلونها.

تطوير الأداء الفردي يعد خطوة حاسمة لتحقيق النجاح على الصعيدين الشخصي والمهني. يشمل هذا التطوير تحسين المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تعزيز. من خلال وضع أهداف واضحة ومحددة، يمكن للأفراد التركيز على تحقيق تقدم ملحوظ في مجالات معينة، مما يساهم في تعزيز أدائهم العام وزيادة كفاءتهم في العمل.

عملية تطوير الأداء الفردي تتطلب استمرارية في التقييم والتغذية الراجعة. من خلال التقييم المنتظم للأداء، يمكن تحديد النقاط القوية والضعيفة، مما يوفر أساساً لتحسين مستمر. التغذية الراجعة من المشرفين أو الزملاء تعتبر جزءاً أساسياً في هذه العملية، حيث توفر معلومات قيمة حول كيفية تحسين الأداء وتحديد مجالات التحسين.

تقديم الدعم والتدريب المناسب يعتبران من العوامل المهمة في تطوير الأداء الفردي. من خلال الاستثمار في التدريب والتطوير المهني، يمكن للأفراد اكتساب مهارات جديدة وتعزيز قدراتهم الحالية. توفر الفرص للتعلم

<https://jaspps.com>

والنمو تساعد على تحسين الأداء وزيادة رضا الأفراد، مما يساهم في تحقيق نتائج أفضل على المستوى الشخصي والمهني.

في النهاية، تطوير الأداء الفردي لا يقتصر على التحسينات التقنية فقط، بل يشمل أيضاً تعزيز المهارات الشخصية مثل إدارة الوقت والتواصل الفعال. من خلال تطوير هذه المهارات، يمكن للأفراد تحقيق توازن أفضل بين حياتهم الشخصية والمهنية، مما يساهم في تحقيق النجاح الشامل. الاستثمار في الذات وتطوير المهارات الشخصية والمهنية هو مفتاح لتحقيق الأداء المتميز والنمو المستدام.

## النتائج والتوصيات

### النتائج:

1. تحسين الأداء العام للمؤسسة: بتطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين، يمكن تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال تحقيق الأهداف المحددة وتطوير مهارات وقدرات الموظفين.
2. زيادة رضا الموظفين: يمكن أن تؤدي استراتيجيات إدارة الأداء الفعالة في ديوان خدمة شؤون الموظفين إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الإدارة والموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى الالتزام والانتماء للمؤسسة.
3. تحسين تطوير الموظفين: يمكن تحقيق تطوير مستدام للموظفين من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين، حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفير الفرص المناسبة لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

**التوصيات:**

1. توفير برامج تدريبية: ينبغي على ديوان خدمة شؤون الموظفين توفير برامج تدريبية متنوعة تهدف إلى تحسين مهارات وقدرات الموظفين في مجالات مثل الاتصال والقيادة وحل المشكلات.
2. تبسيط عملية تقييم الأداء: يجب أن يتم تبسيط عملية تقييم الأداء وجعلها شفافة وعادلة، مع توفير توجيه وتدريب للموظفين حول كيفية تحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المحددة.
3. تعزيز التواصل الفعال: يجب أن يتم تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين من خلال اجتماعات دورية وتوفير قنوات للتواصل المفتوح والشفاف.
4. توفير مراجعة وتغذية راجعة منتظمة: ينبغي توفير مراجعة وتغذية راجعة منتظمة للموظفين لتقييم أدائهم وتحديد نقاط القوة والضعف وتحديد المجالات التي يحتاجون إلى تطويرها.
5. تحفيز وتكافؤ الأداء المميز: يجب أن يتم توفير نظام لتحفيز وتكافؤ الأداء المميز، مثل تقديم مكافآت مادية أو غير مادية وترقيات للموظفين الذين يحققون أداءً متميزاً ومتابعة تقدمهم في تحقيق الأهداف المحددة.
6. تعزيز ثقافة التطوير المستمر: ينبغي على ديوان خدمة شؤون الموظفين تعزيز ثقافة التطوير المستمر بين الموظفين، من خلال تشجيعهم على تحسين مهاراتهم وتطوير قدراتهم الشخصية والمهنية، وذلك من خلال توفير الفرص المناسبة للتعليم والتطوير مثل ورش العمل والدورات التدريبية.

باستخدام هذه التوصيات في تطبيق استراتيجيات إدارة الأداء في ديوان خدمة شؤون الموظفين، يمكن تعزيز الأداء العام للمؤسسة وتحقيق رضا الموظفين وتطويرهم بشكل مستدام، مما يساهم في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها المحددة.

## المصادر والمراجع

المجلس التنفيذي. (1987). منهج موحد لإدارة شؤون الموظفين-دراسة: تقرير من المدير العام ( No. EB81/5) منظمة الصحة العالمية.

قباجة, براء, زعاير, مصطفى, فطاطة, & مهند. (2023). نظام الكتروني لإدارة شؤون الموظفين في الشركة المتحدة لصناعة الحديد.

الرشيدي أحمد عبيد. (2012). أثر تطبيق الجودة الشاملة على إدارة شؤون الموظفين بوزارة شؤون الموظفين و القروية المملكة العربية السعودية (أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3. كلية العلوم السياسية والإعلام).

هدى احمد عبد الله السلامة. (2011). الإبداع الإداري لدى مديري شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية: أساليب التفعيل (أطروحة دكتوراه، جامعة القدس).

المطلق، ن. (2021). الإدارة الوظيفية في المنظمات العامة: رؤية تحليلية للنظرية. المجلة العربية للإدارة، 41(1)، 187-208.

ديب، س. س.، ماخوس، د.، ونيرابي، م. (2021). دراسة مقارنة بين نظام إدارة الأداء وأداء العاملين. مجلة جامعة تشرين-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 43(4).

بياضي. دور إدارة الأداء البشري في تحقيق التنفيذ التنظيمي (رسالة ماجستير).

فاضل حمد سلمان، وصفا محمد ابراهيم. (2016). دور إدارة الاداء في تحقيق النجاح المنظم. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية, 22(92), 221-221.

العويوي، وحسن "محمد صبري". (2017). إدارة الأداء وعلاقتها بالفاعلية المتخصصة في الجهود البحثية في محافظة الخليل.

مباركي، وصبرين. دور إدارة الأداء البشري في تحقيق النتائج الوظيفية بالمنظمة (رسالة ماجستير).