

إدارة تطوير الأعمال
الجزء الثاني

تعريف سياسة الشركة

هي القواعد والتعليمات الصادرة عن صاحب العمل للعامل، التي تنظم كل ما يخص طريقة العمل وطرق استخدام موارد المؤسسة والموارد داخل المؤسسة وفقاً لقانون العمل ومعايير الموارد البشرية.

- تفانيه ومرونة.
- تغطي كل شروط وظروف العمل.
- مرجع موثوق في حالة الاختلاف بين العامل وصاحب العمل.
- توضح للعامل طريقة العمل داخل المؤسسة بشكل واضح

خصائص السياسات

هي الشرح التفصيلي لكيفية تنفيذ العمليات الخاصة بالمؤسسات المعتمدة من مجلس الإدارة.

هو عبارة عن مجلد كبير يتم فيه وضع سياسات وتعليمات مجلس الإدارة الخاصة بتنظيم العمل لدى إدارة الموارد البشرية.

دليل السياسات والإجراءات

ما هي الإجراءات؟

ما هو دليل السياسات والإجراءات؟

- مقدمة عن الشركة وطبيعة نشاطها
- رؤية ورسالة وأهداف الشركة
- تعريف الكلمات المستخدمة في الدليل
- سياسات الشركة العامة
- الشروط والضوابط المكملة للسياسات
- إقرار السياسات
- الإجراءات الموضحة للسياسات
- طرق تنفيذ السياسات والإجراءات
- خريطة تدفق مسار العمليات
- مخالات عمل الإدارات المسؤولة
- أدوار فريق العمل المشارك
- إجراءات الرقابة على السياسات والإجراءات
- الإصدار والتاريخ

عناصر السياسات



أهمية دليل السياسات

إجراءات تطبيق الدليل

- مناقشة بنود الدليل تفصيلاً
- اعتماد مجلس الإدارة
- إخطار الموظفين بنود الدليل
- التدريب على أي تعديلات مستقبلية
- إقرار الموظفين بعمله بنود الدليل

تحليل SWOT

هو تحليل يوضح نقاط القوة التي تعتمد عليها المؤسسة في عملها ونقاط الضعف التي تعوق وتقلل من إنتاجية فرق العمل، والتهديدات التي تظهر رادياً أثناء فرض الضغوط، والفرص التي يمكن من الوصول للهدف بشكل أسرع.

تحليل الفجوات بين الحالي والمستوى المطلوب

هو أداة تستخدم لقياس مستوى الأداء الحالي للنظام مع المستوى المطلوب ومعيار آخر معرفة الاختلاف بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب فيه.



تحديد الوضع المستهدف

تحليل الوضع الحالي للشركة

تحديد الفجوات

خطة سد الفجوات

تحديد وتوزيع المهام

- شفاف بالمهمة المكلف بها
- معرفة بكافة معلومات المهمة
- توافر المهارات القيادية
- الالتزام والانضباط
- القدرة على قيادة فريق العمل
- حفظ خصوصية البيانات

الجدول الزمني للخطة

أهمية الجدول الزمني للخطة:

- تقسيم وتعديل الخطة الاستراتيجية
- قياس ما يتم إنجاز للأهداف الفرعية
- تحفيز العاملين
- رفع كفاءة ودقة عمل المؤسسة
- تحديد الخطوات التنفيذية بدقة
- تحديد نقاط وأوجه القصور في الخطة التشغيلية لمعالجتها

التنفيذ والمتابعة والتقييم

- تحديد الرؤية
- وضع الأهداف الاستراتيجية
- تحليل SWOT
- تحديد الفجوات
- وضع الأهداف التشغيلية
- توزيع المهام
- الجدول الزمني

هي مجموعة من المؤشرات والقيم النوعية والرقمية التي من خلالها يمكنك تقييم أداء كل ما يحدث سواء في المؤسسة ككل أو في أداء الموظفين والأنشطة أو الخطة أو تقييم الأهداف والمهام والتأكد من أنك تسير على مسار الصحيح.

أنواع مؤشرات قياس الأداء

نوع	مؤشرات	مؤشرات	مؤشرات
مالية	معدل الربحية	معدل التكلفة	معدل الإنتاجية
إنتاجية	معدل الإنتاج	معدل الجودة	معدل السلامة
مالية	معدل الربحية	معدل التكلفة	معدل الإنتاجية

طرق تحديد مؤشرات قياس الأداء

- تحديد الأهداف الاستراتيجية
- تحديد الأهداف التشغيلية
- ربط كل هدف بمؤشر قياس واضح وواقعي

مؤشرات قياس الأداء

تحديد نوع الخطة

معايير تحديد مؤشرات قياس الأداء

- الخطة الاستراتيجية - الخطة التشغيلية
- الخطة المالية: تطوير الأداء وتحسين الإنتاجية والربح الوصول للمطلوب - غاية الخطة التشغيلية في مدى تحقيق رؤية الشركة
- الخطة التشغيلية: زيادة الرخية وحركة العمليات - الخدمة الموفرة والمكانة التنافسية للمؤسسة
- خطة تحسين المنتج: جودة المنتج وأداء الخدمة وإشباع العميل
- خطة الموارد البشرية: معدل الالتزام في المؤسسة - معدل الإنتاجية والكفاءة - معدل التطوير والتحديث واكتساب المهارات الجديدة

التحليل المالي

هو دراسة المعلومات المالية الخاصة بالمنشأة من أجل تحليل المصروفات، والإيرادات، والتدفقات النقدية وطرق الاستثمار للمشروعات والأعمال المرتبطة بالتمويل وتوظيف الأموال، من أجل رفع الكفاءة المالية للمنشأة وتعظيم العائد الربحية.



أهمية التحليل المالي

- يساعد الإدارة على وضع الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية
- يساعد الإدارة في تصحيح القرارات الخاطئة
- يساعد على اكتشاف فرص جديدة للاستثمار
- يساعد الإدارة على تنجيص الوضع المالي للمنشأة
- يساعد الإدارة على تحديد على قروض وتسيدها

أنواع التحليل المالي

- التحليل الداخلي: يتفرع من خلال مخطط أو إدارة الهيكل التنظيمي في المؤسسة وتستخدم في تحسين قرارات وموارد الشركة.
- التحليل الخارجي: تنفذ جهة خارج المنشأة ويساهم الخارجية، مثل الطرف التجاري، والصناعية والمصارف.
- الأسلوب المستخدم في التحليل المالي: التحليل بالمقاربات التحليل بالاعتماد على الأرقام المالية التحليل باستخدام النسب المالية
- 3. التحليل المالي وعلاقته بالزمن: التحليل الراسي: هو تحليل نسبي ساكن، يبين كل عنصر في القائمة إلى القيمة الإجمالية لعناصرها. أي تدرس العلاقات بين كافة العناصر على أساس كلي، وضمن تاريخ محدد. التحليل الأفقي: هو تحليل ديناميكي يدرس سلوك كل عنصر من عناصر القائمة المالية بمرارة أو تفصيل - خلال الزمن - لذا فهو يدرس التغيرات التي تحدث على العنصر المالي خلال فترة من الزمن.

نتائج التحليل المالي



يتم تطويراً في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية، وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية وتحقيق النجاح

مفهوم التدريب والتطوير

- أهمية التدريب والتطوير: تنمية وتطوير السلوكيات الإدارية، رفع جودة وكفاءة العملية التشغيلية، يساعد على زيادة الدخل، إعداد كوادر بشرية قوية في سوق العمل، تطوير مهارات المتدربين، تعطية احتياجات سوق العمل، فوائد التدريب والتطوير: تدريب مهني / فني، تدريب سلوكي

مهارات تحليل الأعمال

- أهداف تحليل الأعمال: هي المهارات التي تحدد مشاكل الأعمال وحلولها التي تشمل تطوير النظام وفترات في السياسات والعمليات وتنظيم المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- أدوار تحليل الأعمال: 1. رفع معدل العائد على الاستثمار (Increase ROI)، يتم قياس مثالية حلول تطوير الأعمال معدلات الربحية للعائد على الاستثمار، كلما زادت معدلات العائد دل ذلك على كفاءة الحلول المقترحة. 2. خفض التكاليف (Cost Reduction)، يتم تحديد التكاليف أحد الأهداف الرئيسية لتحليل الأعمال، حيث يعمل على تحديد وتطوير حركة سير الأعمال لتأجيل أي زيادة مصيبة في التكاليف. 3. تطوير أساليب تلبية احتياجات العملاء (Develop Customer Needs)، يقوم تحليل الأعمال بالتأكد من احتياجات العملاء بدقة من خلال الاستماع إلى آرائهم حول الخدمات المقدمة كخطوة في طريق تحسينها وتطويرها بشكل الذي يبي تلك الاحتياجات بشكل أكثر ملاءمة.
- طرق تحليل الأعمال: 1. طريقة MOST Method (MOST) تستخدم لإجراء تحليل المخطط الداخلي للتأكد من أن المشروع الذي تعمل عليه يتماشى مع كل من الأهداف الأربع Mission (التي يري نوع أن يجب الشركة في عملها) Objectives (الأهداف التي ستساعد على تحقيق المهمة) Strategies (الخطط التي ستحقق الأهداف) Tactics (العمليات التي ستحقق الاستراتيجيات)
- خطوات تحليل الأعمال: 1. طريقة SWOT Method (SWOT) تستخدم للتركيز على مناطق القوة والضعف، والتهديدات الخارجية والفرص المتاحة (Strength ما هي المزايا؟ ما يحدث حالياً بشكل جيد؟) نقاط الضعف Weakness (ما الذي يتم فعله بشكل سيئ؟) الفرص Opportunities (ما هي الفرص الجديدة التي تواجه المنظمة؟) التهديدات Threats (ما هي المخاطر بواجهها المنظمة؟)
- 2. تحليل المؤسسة (Organization Analysis) مركز الاستراتيجية، وتحديد الفرص التي تساعد المؤسسة على تحقيق هذه الأهداف الاستراتيجية.
- 3. تحليل الاحتياجات (Needs Analysis) يتم تحليل احتياجات التطوير بالتفصيل بما يمكن للمؤسسة من تنفيذ خطة تطوير بنجاح.
- 4. تكوين فريق العمل (Teamwork Formation) يتم تكوين فريق العمل وتحديد وسائل الاتصال والتواصل بينهم وتوضيح احتياجات التطوير ومناقشة وضع حلول لها.
- 5. وضع الحلول (Develop Solutions) يتم وضع حلول للمشاكل والتحديات التي تواجه المنظمة من خلال فريق العمل وتوظيف تلك الحلول مع رسم خريطة لتوضيح طرق تنفيذها.
- 6. تقييم الحل الأمثل (Evaluate the Best Solution) يتم وضع طرق التحق من فعالية الحل المقترح، وتقييمه وتعميد الحل وكيفية تقييم أوجه القصور المحتملة في التنفيذ.