

التاريخ: 23/07/2025

الموضوع: تفريغ مهتوى تسجيل اليوم الثاني - الجزء الثاني.

الدعم الفني شوق

تفضلي أستاذة أروق.

أستاذة اروى دياب

00:05

يعطيك العافية

- نحن فيما سبق اعزائي سبق وتكلمنا عن مفهوم مؤشر الأداء
- كما ذكرنا هو مقياس يستند إما إلى معايير كمية أو نوعية
- آه من خلال ما نستطيع التحقق من مدى تحقيقنا للأهداف أم لا
- تكلمنا عن خصائص مؤشرات الاداء الفعالة. ايضا تكلمنا عن على ماذا تجيب مؤشرات الاداء وما هي فوائد مؤشرات الاداء
- تكلمنا؟ اخيرا عن انواع مؤشرات الاداء
- آه حنرجع نكمل
- لن تكمن أهمية مؤشرات الاداء في اعطاء صورة واضحة حقيقية للادارات العليا عما يجري بالمنظمة أو عما يجري في المنشأة حتى تستطيع تصحيح الانحرافات.
- اضافه الى ان هذه المؤشرات تعطي المنشأة
- دافع في انها تزيد من قدراتها وكفاءتها وايضا تعطيها افضلية تنافسية في القطاع التي تعمل فيه اهم فوائد مؤشرات الاداء
- تحديد وقياس تقدم المنظمة نحو تحقيق اهدافها
- ايضا ادارة وتحسين أداء الموظفين
- سوء
- عفوا، من خلال التركيز على تحقيق المنظمة للأهداف.
- فنستطيع ان احنا نوجه ادائهم نحو تحقيق هذه الاهداف. وبالتالي نحن نقوم هنا بإدارة ادائهم
- أيضا تصحيح نقاط الضعف لدى المنظمة تقوية وتعزيز نقاط القوة
- آه
- ايضا الذي هو مجابهه التحديات التي تواجه المنظمه
- وتحديد الفرص المتاحة امام المنظمة. وكيف ممكن ان نقتنصها رصد الاداء والتعرف على المشاكل الموجودة في الاداء
- طيب بالنسبة لمواصفات مؤشرات الأداء.



- هي مجموعة من الخصائص الللي يجب ان تتوفر في المؤشرات حتى نضمن فاعلتها في قياس الأداء
- احد اهم هذه الخصائص الوضوح يجب ان تكون
- او ان يكون المؤشر واضح ومفهوم للجميع بحيث لا يترك مجال للتفسيرات
- ويكون أيضا قابل للقياس
- يجب ان يكون المؤشر قابل للقياس الكمي اي ممكن تحديده وممكن رصده بشكل رقمي
- ، حتى وان كنا نستخدم مقاييس نوعية يجب على الاقل ان يكون في عندنا مقياس
- أه كمي ١
- تمام لشيء معين طبعا انا اتكلم لشيء معين اذا كان لعمل معين فاذا كان القياس نوعي يجب ان يتضمن قياس كمي
- حتى يكون واقعي اكثر
- ايضا يجب ان يكون من الممكن التحقق من صحه البيانات المستخدمه في قياس المؤشر نتأكد من دقتها مبنيه على فهم عميق للمشاكل التي تواجه المنشاه تنسجم مع متطلبات العمل
- بأن لكل نوع عمل على حسب تضع المؤشرات على أساس المجال الللي الشخص الللي يعمل فيه
- أن تكون بسيطة قدر المستطاع حتى تكون واضحة للجميع وقابلة للتنفيذ
- موزع على مستويات متعددة بخاصة إذا كان يعني الهدف صعب الوصول إليه، فعندما نضع المؤشرات لازم نوزعها بحيث تكون على مستويات إذا تحقق المستوى الأول ننتقل إلى المستوى الثاني وهكذا فتكون متسلسلة
- محدودة العدد حتى يتمكن متخذ القرار من متابعتها باستمرار.
- ما يكون من الصعب؟ اني انا اتابعها من كثرها فنحاول تكون بحدود العدد يعني لا يكون عددها كثير فتره نفاذها ايضا من ٣ الى ٥ سنوات غيرها تكون قابله للتغيير ايضا تكون عمليه وقابله للتطبيق توفر لي بيانات
- ويكون في منها مخرجات
- حتى على أساس هذه المخرجات. استطيع اني انا اتابع التقدم
- طيب اذا يجب ان يكون هناك ايضا قيمه مضافه يجب ان يقدم المؤشر معلومات ذات قيمه مضافه تساعد في اتخاذ القرار وتحسين الاداء
- طيب عملية تطوير مؤشرات الأداء الرئيسي. كيف يتم تطوير مؤشرات الأداء تطوير مؤشرات الأداء هي عملية منهجية نهدف من خلالها إلى تحديد مقياس الأداء لتحقيق الأهداف. الإستراتيجية
- طبعا تتضمن هذه العملية عدة خطوات رئيسيه امامكم على الشاشه تبدا بتحديد الهدف او تحديد الرؤية
- تحديد رؤيه ورساله وهدف المنظمه لان على اساسها يتم وضع المؤشرات
- فيجب ان تكون مؤشرات الاداء الرئيسية مرتبطة بأهداف المنظمة او اهداف قسم او اي جهة معينة يجب ان تكون ايضا هذه الاهداف واضحة ومحدده او قابله للقياس وممكن تحقيقها
- ثم تحديد المقاييس المناسبه تحديد جوانب النشاط التي عين التركيز عليها حتى نحدد المقاييس المناسبه لها
- تطوير المؤشرات التي تتلائم مع هذه الجوانب التي هي جوانب النشاط



- تمام يتم ايضا ترتيب المؤشرات حسب اولويات تطبيقها ممكن نضع اول المؤشرات الرئيسية ومن ثم المؤشرات الفرعية
- فبناء على الاهداف والمقاييس يتم تحديد مؤشرات اداء رئيسيه ثم ممكن ان نوزع هذه المؤشرات الرئيسية الى مؤشرات فرعيه اذا تحققت المؤشرات الفرعيه نتجه الى تحقيق المؤشرات الرئيسية.
- فاذا هنا نرتب المؤشرات حسب اولويات تطبيقها ممكن ان نقسمها الى فروع
- تحديد ايضا؟ طرق ووسائل جمع البيانات
- وتحديد طرق القياس واستعراض قائمة بالمؤشرات والوقوف على قوتها الأدائية.
- اذا لماذا نحن نطور مؤشرات الاداء الرئيسية لان ذلك يساعدنا على تحسين الأداء تحقيق الاهداف تحسين الكفاءة والانتاجية ايضا يجب ان نقوم بالتركيز على الاهداف الاستراتيجية ونستخدمها لان على اساسها يتم وضع مؤشرات الاداء الرئيسية.
- طيب ممكن نستخدم معايير سمارت
- حيث تكون مؤشرات الأداء الرسمية محددة قابلة للقياس قابلة للتحقيق إيه مرتبطة بزمن تمام. وهذه من مواصفات الهدف الذكي وهنا نحن المعايير متخذينها. كاهداف.
- فحتى تكون المعايير ذكيه يجب ان تكون محدده وقابله للقياس. ممكن نحن نقيسها قابلة للتحقيق ممكن ان نحققها على حسب امكانيات المنظمة ومتعلقه بزمن او مرتبطة بزمن
- طب أكيد يجب أن لا نخفى العزاء أنه يجب مراجعة مباشرة الأداء بانتظام
- بشكل دوري حتى نضمن فاعليتها انها فعلا. هي فعالة وتقيس ما هو مطلوب
- ما هي الآثار الناتجة عن غياب استخدام مؤشرات الأداء.
- إذا ما في عندنا مؤشرات أداء فاعل العمل الذي نقوم فيه
- قد لا يحقق الآثار الاهداف المستهدفة
- ايضا قد يحصل تبديد في استخدام الموارد بسبب اختيار برنامج لا يحقق الاهداف المرجوة منه
- ايضا من الآثار الناتجة عن غياب استخدام مؤشرات الاداء ضعف أداء العاملين
- مؤشر الاداء يزيد من حماسهم وبالتالي تزيد انتاجيتهم بغياب المؤشر ضرره سيكون فيه انه ممكن يؤدي الى ضعف اداء العاملين
- ممكن ايضا توقف البرنامج أو توقف العمل مقصودون بالبرنامج العملي بشكل عام،
- وعدم الوصول إلى أهداف
- إذا يبدأ تطوير المقاييس الهادفة بالأهداف.
- تمام هي الحجر الاساسي للمؤشرات لان على اساسها. يتم وضع مؤشرات الاداء على اساس الاحداث
- طيب خطوات ومراحل تطبيق مؤشرات الأداء
- في خطوات تفصيليه موضحة امامكم اعزائي على الشاشة في ١٠ خطوات تقريبا
- الخطوة الأولى هو تحديد سبب إعداد المؤشر



- فيما اذا كانت لمطلبات خارجية أو داخلية. اذا اول خطوة هي تحديد سبب اعداد. المؤشر، تم دراسة القوانين والأنظمة والأنشطة التي يمكن الاستيراد عليها في اعداد قائمة بالمؤشرات الحالية وممكن تؤثر ايضا. على المؤشرات
- لذلك يجب علينا ان نحن ندرس القوانين والأنظمة والأنشطة التي يمكن ان إحنا نستند عليها في إعداد قائمة قائمة المؤشرات الحالية
- ايضا تقييم المعرفه الحاليه بالبرنامج والانشطه
- وتحديد كيفية استخدام مؤشرات الأداء والمعلومات في الوقت الحاضر
- ايضا تحديد المسائل المرغوبه المسائل الغير مرغوبه. اش الذي ما الذي نريد ان نصل اليه؟ وما الاشياء التي يجب ان نمتنع عنها ويكون هناك. دراسته واقعية لاستخدام المستقبل للمؤشرات تحديد القضايا والموارد وايضا الشركاء المشاركين فيها
- ثم اعداد خطة لتطبيق هذه المؤشرات حسب مقتضيات الظروف، اعداد القوانين والأنظمة والمعلومات التي تساعد في التطبيق
- واعداد عمليات المتابعة والتقييم بشكل مستمر حتى نتأكد من فعاليه المؤشرات بشكل مستمر
- تم تطبيق الخطه ضمن اطار زمني واقعي بطريقه فعاله
- اذا حتى نطبق مؤشرات الاداء الرسمية بشكل فعال يجب اتباع هذه السلسلة من الخطوات لتبدأ بتحديد الاهداف ثم اختيار مؤشرات اداء مناسبة مع هذه الاهداف. تكون قابلة للقياس يجب تحديد الاهداف. انها تكون واضحة ومحدده تعكس رؤية المنظمة ورسالتها واهدافها وتكون قابلة للقياس يعني ممكن تحديد مدى تحقيقها
- وتكون لها صلة بأنشطة المنظمة واقعية قابلة للتحقيق ونضع لها فترة زمنية محددة لتحقيق هذه الاهداف. ثم نختار مؤشرات الأداء الرئيسية يجب ان تكون ذات صلة بالأهداف وتكون قابلة للقياس ممكن تتبعها رقميا او كميا
- ومحددة وواضحة
- ضمن موارد. ليس من المستحيل علينا ان احنا نحققها يجب ان تكون واقعية
- ونضع فتره زمنية لتحقيق النتائج
- طيب شكل مستمر. سنقوم باعداد عمليات المتابعة والتقييم المستمر عبر التقارير الدورية والتي هي من خلال تقارير من خلال اجتماعات متابعه المؤشرات، جمع بيانات مستمره عنها متعلقه بمؤشرات بشكل منتظم حتى نتحقق من دقة البيانات التي تعطيها هذه المؤشرات
- ثم انحل البيانات. ونصدر تقارير باتخاذ الإجراءات التصحيحية. حيتم إصدار تقارير دورية حول الأداء بناء على البيانات التي يتم جمعها
- يتم ايضا تحديد الإجراءات التصحيحية اللازمه لمعالجه اي مشاكل يتم رصدها ومتابعه تنفيذ الاجراءات لضمان تحقيق الاحداث



- ستساعدنا مؤشرات الاداء على قياس وتقييم الاداء العام للمنظمة، وتساعد في تحسين الاداء واتخاذ القرارات. وايضا تحقيق الاهداف وتحديد نقاط القوة والضعف وايضا مثل ما ذكرنا تعزيز المساءلة الشفافيه وتساعد في تحفيز الموظفين.
- طيب
- اخر شيء اعزائي نحن سنستعرض لكم الان
- بالنسبة لانتهاه هذه الجنسيه هذه الجلسه وهذه الجزئيه، سنستعرض حاله دراسيه من واقع عمل ارسلها لكم ان شاء الله على الجروب الان
- لحظات بس اعزائي
- لا لحظات سنستعرض حاله، ثم نقوم بمناقشتها
- الحاله طبعاً وصلت لكم على الغروب
- يصير نقرأ هذه الحاله اعزائي.
- افتحوا على الجرو في تحتها أسئلة للنقاش.
- أنا أقرأ. هذه الحاله
- تمام ١٠ دقائق
- 10 دقائق نقرأ هذه الحاله ثم نعود للاجابه على الأسئلة اليه بأسفل الحاله
- طيب في هذا الوقت انا موجوده معكم هنا لاي سؤال او استفسار يلا نقرأ الحاله اعزائي ٧ و٣٧ عفوا ٧ وسته و٣٠ حنناقش الأسئلة
- في حال جهزت قبل اكتبولي كم هنا حتى نناقشها على طول.

فيصل خالد الظفيري

18:41

أه.

أستاذة اروى دياب

23:00

- طيب اعزائي اللي انهوا يكتبوا تم
- لأنه قرأت الحاله العمليه
- لنجب على أسئلة النقاش
- يلا لحظات وحنبدأ
- ما نقرأ الحاله إحنا الآن
- على بال ما تنتهي الدقيقه
- في الحاله الدراسيه تتكلم عن حماس الموظف مشعل



- تمام؟ يعمل الموظف مشعل مهندس حاسب آلي في إحدى الوزارات في العاصمة الرياض
- هو موظف مثالي متحمس للعمل ومخلص في ادائه له علاقات طيبة مع جميع زملائه يتعامل مع المراجعين بشكل ايجابي ويلتزم كثير باوقات العمل المحددة نادرا ما يتاخر واذا حصل له ظرف ما يقوم فورا بابلاغ رئيس المباشر بالعمل
- يحرص المهندس مشعل على انجاز جميع اعماله في الاوقات المحدده. ويحرص على حضور الدورات التدريبية في مجال عمله ويقدم المقترحات لتطوير العمل في ادارته كذلك يقترح البرامج ويشارك في تحديد مواصفات الاجهزة التي تنوي الوزارة شرائها
- يسعى المهندس مشعل الى الترقية في مجال وظيفته. للوصول الى المراكز العليا في الإدارة التي يعمل فيها
- في المقابل، هناك المهندس خليل الذي يعمل في احدى الادارات الحكومية كمهندس معماري
- قد اعتاد زملائه على رؤيته يدخل الى مقر عمله متاخر
- في بعض الاحيان يساعد وهو يخفو على طاولته لبرهة
- ويصحو على صوت رنين الهاتف أو دخول أحد الزملاء إلى مكتبه ويجيب على تعليقات زملائه بأنه يعيش حياة الأعبز يسهر إلى ساعات متأخرة مع أصدقائه خارج المنزل
- والنتيجة. انه دائما مشتمت مرهق يؤدي عمله وهو متعب وكستان كما انه سريع يستفز ويغضب بسرعه
- ويدخل في مشادات كلاميه مع زملائه في العمل يحرص دوما على ان يسرب اخبار بان دخل الوظيفة بالنسبه له،
- هو فقد يعني للدخان وبنزين السياره يعني لاحتياجات شخصيه بسيطه ويعيش حياة البدر لانه يحصل على دخل مرتفع من عمل ميداني خارج المكتب
- في كثير من الاحيان يعتذر رسميا عن ترشيحه لحضور اي دوره تدريبيه بسبب مرض ويخترق الاعداد ويشعر رئيسه بالضيق منه ولا يرتبط معه بعلاقه حسنه دائما يتحدث عنه بانه موظف كسول
- والذي لم ينجز عملا في موعده حتى لو انجزه، فهو غير دقيق يحتوي على الكثير من الاخطاء ويخرج من العمل بدون استئذان من رئيسه المباشر وهناك حالات يتغيب عن العمل. بدون عذر
- طيب اذا في فرق بين الموظف مشعل وبين اللي هو المهندس خليل
- موظف مشعل مهندس حاسب آلي يعمل في إحدى الوزارات في العاصمة الرياض والمهندس خليل يعمل كمهندس معماري في احدى الادارات الحكومية.
- طيب بصفتك أحد موظفين الشركة.
- ما هو رأيك في وضع المهندس مشعل والمهندس خليل
- شوف مشاركاتكم تفضلوا
- راي بسيط بشكل سريع عن الموظف مشعل والموظف خليل
- أكيد من ناحية العمل.
- تتكلم الحاله اساسا عن حماس الموظف مشعل لان الموظف مشعل متحمس لكن موجود في بيئه عمل لاحظوا اعزائي غير بيئه العمل الموجود فيها المهندس مشعل



- المهندس خليل عفوا،
- مهندس مشعل موجود بيئة عمل تختلف عن بيئة المهندس خليفة
- طبيب برأيكم ايش الفرق بينهم
- تمام و برايكم ما هي الامور المقللة من حماس الموظف خليل؟
- تمام طبيب إذا آه
- مشعل يتمتع بسمات إيجابية وإنضباط في مكان العمل، بينما خليل يعاني من عدم الإنضباط
- هذا لا يعني ان بيئه العمل الموجود فيها خليل ليست مناسبة مثل بيئه العمل الموجود فيها مشعل قد على فكره
- قد تكون في مشكله في بيئه العمل على اساس ان المهندس خليل بهذه الحاله. لكن الذي يشير انه ممكن لا
- الذي هو الزملاء او تعليقات الزملاء للمهندس خليل
- فبرؤيتنا يعني للحالة وقرائتنا للحالة نستنتج ان البيئة ما لها علاقة في مشكله في مثل ما ذكرتم
- اللي هو بالانضباط
- تمام طبيب ليه المهندس خليل ما عنده الانضباط ولا عنده الحماس الموجود عند مشعل
- بقرائتنا للحالة، نستنتج
- واهتمامه. اقل لماذا في قرائتنا للحاله اذا نستنتج ان هناك مشكله عندنا هي مشكله ليس متحمس للعمل ليس
- عنده الحماس
- نفس الحماس الموجود عند المهندس مشعل طبيب لماذا المهندس خليل فاقد هذا الحماس برايك
- إيش السبب
- حتى أداؤه يعني هو مو منضبط
- بقرعتنا الحاله اعزائي نشوف في احد المشاكل التي هي الدخل
- انت ما عارفين ان الدخل يستخدم للتحفيز
- فحم
- دخل الذي هو الراتب يستخدم لتحفيز الموظف على ان يكون
- منضبط ينجز بشكل افضل فأحد المشاكل الموجودة الذي هو
- ادخل هي غياب مصدر للتحفيز
- تمام بكل الاحوال. ايا كان السبب فالمهندس خليل يعاني من عدم الانضباط او تعاني ادارته من عدم انضباطه.
- لذلك
- لذلك نحتاج الى ان نحن نستخدم اسلوب رقابه
- مناسب. معه تمام يكون مناسب مع وضعه ما هو الأسلوب الرقابي الأفضل برأيكم اللي ممكن نحن نستخدمه
- مع المهندس خليل
- صح ما في رقابة ذاتية، بينما مشعل في عنده الرقابة الذاتية
- تمام فممكن اسلوب الرقابه لينفع مع مشعل
- غير اسلوب الرقابه الذي ينفع مع خليل والعكس صحيح الذي ينفع مع خليل لا يناسب مشعل



- على اختلاف الشخصيه
- واختلاف الذي هو الحاحه حاجه الشخص ايضاً هذا يعانى من عدم الانضباط فماذا ممكن نحن نستخدم معه وسائل رقابيه نرى مشاركاتكم
- دائماً يكون في تهاون بعمله عمل دائماً يكون مشتت مرهق فما يؤدي عمله بالطريقة الصح
- هذا الكلام. خطير يعني ممكن يؤدي الى مشاكل في الأداء والأداء حياً أثر على العمل
- كيف ممكن نحن هنا نتابع مع هذا الشخص اللي هو خليل
- يعني كما نلاحظ الموظف مشعل في عنده الانضباط الذاتي الرقابه التي نستخدمها معه رقابه ذاتيه ومنضبط فنحن ممكن نستخدم مع الرقابه التي هي رقابه اشراف من فتره الى فتره ممكن كاميرات في المكان بعكس الان ان المهندس خليل نواجه مشكله فعليه معه لانه هو غير منضبط
- عمله
- غير دقيق. تمام في مشاكل عندك في الأداء،
- فنحن يجب ان نستخدم مع العديد من الاساليب الرقابيه حتى اولاً نعرف ما هو السبب انه هو مشتت وغير منضبط. يجب ان نقوم بمناقشته
- تمام يعني نحضر هذا الشخص اداره نستدعي ونرى ماهي مشكله نتوقف على ابرز المشاكل التي هي يعني جعلته في هذه الحاله، ثم نحاول ان نحل من هذه المشاكل زائد كيف يمكن ان نتابع اداءه
- حتى نقوم بمتابعة بما انه ادائه غير دقيق مثلما ذكرنا دائماً هو مشتت فيجب ان يكون في اشراف دقيق عليه يكون في ممكن نحن نطلب منه ان يرسل تقارير عنه نتابع اداءه ايضاً من خلال الذي هو تقارير الاداء
- كل فترة وفترة نتابع أداءه
- اجراء محادثات دوريه، معه صحيح؟
- طيب اذا مهندس خليل يحتاج الى متابعه مستمره ايا كانت وسيله الرقابه التي سنستخدمها اذا هنا يجب ان يكون هناك رقابه دوريه عليه اما من خلال تقارير اشراف مباشر. دائماً يكون في محادثات كما ذكرت ساره اعزائي المحادثات دائماً معه بخصوص ما تم انجازه.
- وهكذا بينما المهندس مشعل ما في اي مشكله معه يعني حماس موجود وانجازه موجود الرقابه الذاتيه معززه لديه ممكن نستخدم فقط الرقابه بشكل عام اشراف من فتره الى فتره وايضاً الكاميرات التي تكون موجوده في مكان العمل قد تؤدي ما هو مطلوب
- طيب
- إذا هذه بالنسبة للحاله الدراسيه
- بالنسبه للحاله العمليه لحماس الموظف مشعل ولله الحمد انتهينا من دوره الرقابه الاداريه
- يعطيكم العافيه وشكراً لكم لحسن الاستماع في حال وجود اي سؤال او استفسار اعزائي نشوف الان اي سؤال او استفسار لمناقشته عبر الشاش تفضلوا اعزائي.

الدعم الفني شوق



35:49

يعطيك العافية أستاذة أروى ويعطيكم العافية جميعا. وأشكر أستاذتنا المتميزة إمتنان عميق لمجهودك. أشكر أستاذة أروى على جميع الجهود اللي بذلتها في توجيهنا وتعليمنا بأفضل الطرق شكرا أستاذة أروى وشكرا لكم لحسن إستماعكم. فأى أحد عنده سؤال يتفضل معنا يعطيك ١,٠٠٠ عافية أستاذة أروى.

أستاذة اروى دياب

36:05

الله يعافيك يا رب

- الله يعافيك يا حبيبي
- ويعافيكم يا رب اعزائي طيب هنا مفتوح الان على شهر ثمانية ان شاء الله مفتوح دورات سلسله من الدورات اللي فيها استكمال للمهارات اللي يحتاجها الموظف بشكل عام في مكان العمل
- طبعا الدورات هي خاصة في المنشآت الصحية تطوير المهارات الاداريه للادارات الصحية. تمام الادارات التي تعمل في المنشآت الصحية.
- أيوا الآن متاح التسجيل أعزائي
- آه تواصلوا معه نفس الرقم اللي سجلتهم عندهم.

الدعم الفني شوق

36:52

وأیضا إذا حابين تتواصلوا معي.

أستاذة اروى دياب

36:55

أيوه قسم التسجيل.

الدعم الفني شوق

36:57

وأرسلنا في الغروب الإعلان وأرسلنا طريقة التسجيل. كل شيء موجود.

أستاذة اروى دياب

37:03

أيوة التسجيل متاح من عندهك شوب صح.



السجل التجاري: 1010628443
الغرفة الجارية: 552947
الرقم الضريبي: 310538534800003
6705 صلاح الدين، 2494 الهلالي، الرياض: 12836

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
تشغيل - تدريب - استشارات - استقطاب

Medical
Infinite Giving
عطاء بلا حدود

الدعم الفني شوق

37:05

ايوه.

أستاذة اروى دياب

37:27

اداره المخاطر موجودة ومتوفره على شهر ٨ اعزائي الان متاح التسجيل عليها حتنطلق الدورات ان شاء الله ٣ ٨.

الدعم الفني شوق

37:38

الأستاذ عبد الله ممكن ترسلي في الخاص وبدخلك في الغروب بإذن الله.

أستاذة اروى دياب

37:52

طيب اي سؤال او استفسار اعزائي

- طيب يعطيكم العافية إذا متوقف في برنامج التدريب الإداري
- دورة ادارة التغيير ان شاء الله حتكون على يوم الاحد باذن الله
- ولمده ٣ ايام اذا نحن نرجع ونجدد فيكم اللقاء يوم الاحد باذن الله.

الدعم الفني شوق

38:17

أستاذة اروى إذا دورة إدارة التغيير، ما هي أسبوع من تاريخ ٢٧ حتى ٣١ ٥ أيام.

أستاذة اروى دياب

38:26

الدورة ٣ أيام.

الدعم الفني شوق

38:29

أها لأن موجود في الإعلان. إن الدورة ٥٠ يوم.

أستاذة اروى دياب

medicalkpis admin@medicalkpis.org

+966 537 373 445 Riyadh, Saudi Arabia

واتس أب الدعم الفني: +966 50 229 9923 www.medicalkpis.org



السجل التجاري: 1010628443
الغرفة الجارية: 552947
الرقم الضريبي: 310538534800003
6705 صلاح الدين، 2494 الهلالي، الرياض: 12836

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
تشغيل - تدريب - استشارات - استقطاب



38:39

يلا يعطيكم العافية

• يلا في أمان الله.

• الدعم الفني شوق

38:43

مع السلامة

• يعطيكم العافية جميعا نلتقاكم الأسبوع القادم بإذن الله في دورة إدارة التغيير والتطوير

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية
منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية
Medical KPI's eLearning



medicalkpis admin@medicalkpis.org

+966 537 373 445 Riyadh, Saudi Arabia

واتس أب الدعم الفني: +966 50 229 9923 www.medicalkpis.org

