JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة

قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمسؤولي الرقمنة ورعاة التحول وكبار القادة الذين يقودون الموظفين عبر تغيير رقمي يمتد سنوات، ويخرج كل مشارك بميثاق الرعاية القيادية وإعادة التأهيل لمؤسسته. فميزانيات التقنية نادرا ما تتعثر بسبب البرمجيات، بل تتوقف حين يختلف التنفيذيون ويقاوم المديرون الوسطيون وتتأخر المهارات عن أساليب التشغيل الجديدة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة.

لماذا تهم قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة الآن

تحدد ثلاث فئات ما إذا كان التغيير الرقمي سيثبت: زملاء تنفيذيون تتنافس أولوياتهم على الموارد والمواهب ذاتها، ومديرون وسطيون يحولون الرؤية إلى روتين يومي أو يعطلونها بصمت، وموظفون تتبدل أدوارهم مع وصول الأتمتة والمنصات الجديدة. المؤسسة التي تحسن قيادة هذه الفئات تحافظ على الزخم عبر السنوات وتبقي على مواهبها الرقمية النادرة، أما التي تهملها فتعيد إطلاق مبادراتها مع كل قائد جديد. تستند الدورة إلى نموذج ADKAR للتغيير الفردي الذي يرتب المراحل من الوعي حتى الترسيخ، وإلى إطار المهارات لعصر المعلومات SFIA لوصف المهارات الرقمية وتخطيط مسارات إعادة التأهيل.

المستفيدون من قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة

- كبار الرعاة الذين يضعون الطموح الرقمي ويساءلون أمام المجلس عن تقدمه
- التنفيذيون الذين يجب أن يوحدوا زملاءهم خلف أولويات التحول المشتركة
- قادة المواهب المسؤولون عن إعادة التأهيل وتصميم الأدوار الجديدة
- رؤساء وحدات الأعمال الذين ينقلون فرقهم إلى أساليب العمل الرشيقة والقائمة على المنتج
- قادة الاتصال الذين يصوغون رواية التغيير للموظفين والشركاء

تستفيد أكثر اللجنة التنفيذية التي ترسل الراعي وقائد المواهب ورئيس وحدة أعمال معا، لأن الرعاية والمهارات وتحولات التشغيل يجب أن تتحرك بإيقاع واحد.

قدرات قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة

يخرج المشاركون بطرق مجربة لكسب توافق التنفيذيين وقراءة المقاومة مبكرا وتحويل فجوات المهارات إلى مسارات تأهيل ممولة.

- تصميم رؤية للتحول ورواية يستطيع الموظفون ترديدها بدقة — اللجان التنفيذية
- مواءمة الزملاء التنفيذيين على الأولويات المشتركة والمقايضات وصلاحيات القرار — الرؤساء التنفيذيون
- تقييم مصادر المقاومة واختيار الاستجابات الملائمة لكل فئة — رؤساء وحدات الأعمال
- بناء خريطة فجوات المهارات ومسارات إعادة التأهيل بإطار SFIA — قادة المواهب
- تطبيق روتينات القيادة الرشيقة بدل التقارير القائمة على الأوامر — فرق التنفيذ
- إيصال التقدم والعثرات للحفاظ على الزخم عبر سنوات — المجالس والموظفون

مصطلحات قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة الأساسية

- راعي التغيير — القائد الأعلى الذي يملك مبررات التغيير ويؤمن الموارد ويجسد السلوكيات الجديدة أمام الجميع.
- نموذج ADKAR — نموذج للتغيير الفردي يغطي الوعي والرغبة والمعرفة والقدرة والترسيخ بوصفها مراحل يمر بها كل شخص.
- إعادة التأهيل — تدريب الأفراد على أدوار مختلفة جوهريا حين تؤتمت مهامهم الحالية أو يعاد تصميمها.
- خريطة فجوات المهارات — مقارنة بين المهارات التي تملكها المؤسسة اليوم وتلك التي يتطلبها نموذج تشغيلها المستقبلي.
- تشبع التغيير — النقطة التي يواجه فيها الموظفون تغييرات متزامنة تفوق قدرتهم على الاستيعاب دون تراجع الأداء.
- التحالف الموجه — مجموعة صغيرة من القادة المؤثرين من مختلف أرجاء المؤسسة يوجهون التغيير ويناصرونه معا.

قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة يوما بيوم

اليوم 1: لماذا يتعثر التغيير الرقمي

- مراجعات حالات إخفاق التحول — الأسباب القيادية وراء توقف البرامج
- تقييم ظل القيادة — كيف يعكس سلوك التنفيذيين الأولويات
- تحديد دور الراعي — مسؤوليات تتجاوز اعتماد التمويل
- تدقيق تاريخ التغيير — دروس مبادرات سابقة يتذكرها الموظفون
- خط الأساس للقيادة الشخصية — نقاط القوة والمناطق العمياء في التغيير

اليوم 2: صياغة رؤية التحول

- بناء مبررات التغيير — المنصة المشتعلة مقابل الوجهة الجاذبة
- اختبار بيان الرؤية — الوضوح وسهولة التذكر واستحضار الموظفين
- بنية رواية التغيير — فصول الماضي والحاضر والمستقبل
- مستويات الطموح الاستراتيجي — تحسين النشاط أو توسيعه أو إعادة ابتكاره
- اختيار التحالف الموجه — النفوذ والمصداقية والتنوع

اليوم 3: توافق التنفيذيين والرعاية

- مقابلات توافق التنفيذيين — كشف الخلافات المستترة مبكرا
- منهجية جلسات مقايضة الأولويات — الاتفاق على ما يتوقف
- تصميم شبكة الرعاة — نقل الرعاية إلى المديرين الوسطيين
- ميثاق صلاحيات القرار — من يقرر في كل مرحلة من التحول
- إيقاع إشراك المجلس — تحديثات تحفظ دعم الأعضاء

اليوم 4: قراءة المقاومة والاستجابة لها

- رسم خريطة نفوذ أصحاب المصلحة — القوة والاهتمام والموقف
- تشخيص المقاومة — أسباب الخسارة والغموض وعبء العمل والهوية
- تحليل عوائق ADKAR — تحديد المرحلة التي يتوقف عندها الأفراد
- إشراك المديرين الوسطيين — تحويل المعطلين إلى ناقلين للرؤية
- ممارسة الحوارات الصعبة — الرد على اعتراضات كبار المسؤولين

اليوم 5: قيادة التحولات التشغيلية الرشيقة

- قيادة فرق المنتج — النتائج بدل تقارير النشاط
- إيقاع المراجعة الربعية للأعمال — تمويل الفرق لا المشروعات
- سلوكيات القيادة الخادمة — إزالة العقبات أمام الفرق
- بناء الأمان النفسي — تشجيع الإبلاغ المبكر عن الأخبار السيئة
- أعراف العمل الهجين — التنسيق عبر المواقع والمناطق الزمنية

اليوم 6: مهارات القوى العاملة وإعادة التأهيل

- توصيف المهارات بإطار SFIA — وصف الأدوار الرقمية الحالية والمستقبلية
- رسم فجوات المهارات — ترتيب أولويات النواقص الأشد أهمية
- تصميم مسارات إعادة التأهيل — الأكاديميات والتلمذة المهنية والتدوير
- قرارات البناء أو الشراء أو الاستعارة أو الأتمتة — توفير القدرات المستقبلية
- تخطيط إعادة التوزيع — نقل الموظفين من المهام المؤتمتة

اليوم 7: تغيير الثقافة والسلوك

- أدوات تشخيص الثقافة — القيم المعلنة مقابل القيم المعاشة
- روافع تغيير السلوك — القدوة والحوافز والطقوس
- تصميم التقدير — مكافأة التجريب والتعلم
- شبكة السفراء الرقميين — تأثير الأقران عبر الإدارات
- خطوات تطوير القيادات — توجيه المديرين خلال تغييرهم الشخصي

اليوم 8: الاتصال والإشراك

- خطة التواصل مع أصحاب المصلحة — الجماهير والرسائل والقنوات
- حلقات التغذية الراجعة الثنائية — الاستبيانات النبضية وجلسات الاستماع
- تقنيات اللقاءات المفتوحة ورواية القصص — إظهار التقدم
- الحوار مع النقابات ومجالس العاملين — التشاور بشأن تغيير الأدوار
- رسائل الشركاء والعملاء — شرح تغييرات الخدمة خارجيا

اليوم 9: الحفاظ على الزخم عبر السنوات

- مراقبة تشبع التغيير — ضبط إيقاع الموجات لحماية الأداء
- اختيار المكاسب السريعة — شواهد تبني القناعة
- تخطيط انتقال القيادة — حماية التغيير عند تبدل التنفيذيين
- آليات الترسيخ — تضمين العادات الجديدة في الأنظمة والسياسات
- مراجعات التجديد — تحديث الرؤية مع تغير الظروف

اليوم 10: ممارسة ميثاق الرعاية القيادية وإعادة التأهيل

- التدرب على الرؤية ورواية التغيير — ملاحظات الأقران على الوضوح
- مراجعة خطة توافق التنفيذيين — اختبار المقايضات وصلاحيات القرار
- تحدي مسارات إعادة التأهيل — تدقيق فجوات المهارات ومصادر توفيرها
- محاكاة سيناريو المقاومة — الاستجابة لاعتراضات متصاعدة
- إكمال ميثاق الرعاية القيادية وإعادة التأهيل — جاهز للجنة التنفيذية

تطبيق قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة بعد الدورة

- إجراء مقابلات توافق فردية مع كل زميل تنفيذي وعرض مقايضات الأولويات المتفق عليها في اجتماع القيادة التالي.
- توصيف وظيفة حرجة واحدة بأوصاف مهارات SFIA ونشر مسار إعادة تأهيل للأدوار الأكثر تأثرا بالأتمتة.

أسئلة حول قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة

ما قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة ولماذا تهم الآن؟

قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة هي الممارسة العليا لرعاية التحول الرقمي وتوحيد التنفيذيين ومعالجة المقاومة وإعداد الأفراد لأدوار جديدة. وتهم الآن لأن الأتمتة والمنصات الجديدة تغير الوظائف أسرع مما تستطيع معظم المؤسسات إعادة تدريب موظفيها.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة؟

يستفيد أكثر مسؤولو الرقمنة ورعاة التحول وقادة المواهب ورؤساء وحدات الأعمال وقادة الاتصال. فكل منهم يحمل جزءا من الجانب البشري للتغيير ويحتاج إلى طرق مشتركة للتحرك بإيقاع واحد.

بم تختلف قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة عن دورة في الاستراتيجية الرقمية؟

تركز قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة على الأفراد والرعاية والمهارات لا على اختيارات التقنية. أما دورة الاستراتيجية الرقمية فتحدد الاتجاه والاستثمار، بينما تغطي هذه الدورة توافق التنفيذيين والمقاومة وروتينات القيادة الرشيقة ومسارات إعادة التأهيل والحفاظ على الزخم.

ماذا تعود به من تدريب قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة؟

تعود بميثاق لمؤسستك يحدد رواية التغيير وخطة توافق التنفيذيين والاستجابات للمقاومة ومسارات إعادة التأهيل للأدوار الأكثر تأثرا.

قيادة التغيير الرقمي وإعادة تأهيل القوى العاملة: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق الرعاية القيادية وإعادة التأهيل أولا قرار اللجنة التنفيذية بشأن الأولويات المشتركة وما ستتوقف المؤسسة عن فعله. ويستخدمه الرعاة وقادة المواهب لتنسيق ميزانيات إعادة التأهيل والتواصل. وبعد أول استخدام له تستحق إعادة النظر في خريطة المقاومة وصورة تشبع التغيير، لأن كليهما يتبدل مع وصول الموجات الأولى وقدوم قادة جدد.