JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة بطل المخاطر في الإدارات

30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة بطل المخاطر في الإدارات

المرجع: 112038_2955 **التاريخ:** 30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 5600

بطل المخاطر في الإدارات دورة تدريبية مدتها أسبوع لأبطال المخاطر في الإدارات والمديرين المباشرين الذين يحملون مسؤوليات المخاطر داخل وحدة واحدة، ويخرج منها المشاركون بمخرج محدد هو سجل مخاطر الوحدة وحزمة التصعيد. تتوقع المؤسسات اليوم أن تكتشف المخاطر وتسند إلى مالكيها في مواقع العمل نفسها، لا لدى إدارة المخاطر المركزية وحدها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة بطل المخاطر في الإدارات لهذا الدور الميداني.

لماذا يهم بطل المخاطر في الإدارات الآن

تشكل ثلاث قوى دور البطل اليوم. فمجالس الإدارة ولجان التدقيق تطلب دليلا على أن معلومات المخاطر تنتقل من الوحدات التشغيلية إلى الأعلى دون تأخير. وفرق المخاطر المركزية صغيرة الحجم، لذلك تعتمد على شبكة من الأبطال تبقي السجلات حية بين المراجعات الدورية. والوحدات التي تحسن هذا الدور تصعد مبكرا، أما التي تهمله فتكتشف تعرضها عبر الحوادث. وتستند الدورة إلى إرشادات دولية واسعة الانتشار في إدارة المخاطر، وإلى الممارسة المعروفة في الفصل بين ملكية المخاطر والإشراف المستقل عليها.

المستفيدون من بطل المخاطر في الإدارات

- من ينسقون رصد المخاطر داخل إدارة تشغيلية أو موقع عمل
- المشرفون الذين يملكون الضوابط اليومية على العمليات أو الأصول أو خطوط الخدمة
- من يحدثون سجل مخاطر الوحدة ويعدون التقارير الدورية عنها
- قادة المشاريع والعمليات المطالبون بتصعيد التهديدات الناشئة إلى الإدارة العليا
- مختصو الجودة أو السلامة أو المالية الذين يمثلون نقطة اتصال المخاطر في فرقهم

تستفيد الإدارة أكثر حين ترسل بطل المخاطر مع اثنين أو ثلاثة من مديريها المباشرين، فيعودون بسجل واحد ومقياس تقييم مشترك.

قدرات بطل المخاطر في الإدارات

يغادر المشاركون قادرين على إدارة دورة المخاطر المحلية من أول نقاش حتى مذكرة التصعيد.

- تيسير جلسة منظمة لرصد المخاطر مع الزملاء — قائمة التهديدات ذات الأولوية في الوحدة
- صياغة بيانات المخاطر بصيغة السبب والحدث والأثر — مالك السجل والمراجعون
- تطبيق مقياس الاحتمال والأثر المعتمد في المؤسسة باتساق — المقارنة بين الإدارات
- تعيين مالكي المعالجة ومواعيد تنفيذ واقعية — المديرون المسؤولون عن الضوابط
- اختبار ما إذا كانت الضوابط القائمة تعمل كما هو موصوف — قرارات المعالجة الإضافية
- إيصال مذكرات تصعيد تمكن الإدارة العليا من التصرف — إدارة المخاطر المركزية

مصطلحات بطل المخاطر في الإدارات الأساسية

- بطل المخاطر — شخص مسمى في الوحدة ينسق رصد المخاطر وتحديث السجل والتصعيد.
- مالك المخاطر — المدير المسؤول عن خطر محدد وعن قرار قبوله أو معالجته.
- التقييم الكامن — درجة احتمال الخطر وأثره قبل احتساب أي ضابط قائم.
- التقييم المتبقي — الدرجة الباقية بعد الحكم على الضوابط القائمة بحسب أدائها الفعلي.
- مؤشر المخاطر الرئيسي — إشارة قابلة للقياس، مثل تراكم الأعمال أو ساعات العمل الإضافية، تنبه إلى اقتراب الخطر من حده.
- حد التصعيد — التقييم أو المحفز الذي يلزم الوحدة عنده برفع الخطر إلى مستوى أعلى لاتخاذ القرار.

بطل المخاطر في الإدارات يوما بيوم

اليوم 1: دور البطل في المؤسسة

- خطوط الملكية والإشراف — موقع البطل في الهيكل
- ميثاق دور البطل — المهام المتفق عليها مع المدير المباشر
- سياسة المخاطر وبيان الرغبة في المخاطر — الحدود على مستوى الوحدة
- ربط أهداف الوحدة بالمخاطر — الأهداف التي قد تتعطل
- تقويم شبكة الأبطال — مواعيد تسليم تقارير السجل

اليوم 2: رصد المخاطر في مواقع العمل

- تصميم جلسة رصد المخاطر — اختيار المشاركين وأسئلة التحفيز
- جولة العملية ورصد المخاطر الميدانية — نقاط الضعف التشغيلية الخفية
- بيانات السبب والحدث والأثر — مدخلات واضحة في السجل
- سجلات الحوادث وشبه الحوادث — أدلة على التعرض المتكرر
- أسئلة الموردين ونقاط التداخل — مخاطر تنشأ خارج الوحدة

اليوم 3: التقييم واختبار الضوابط

- مقاييس الاحتمال والأثر — درجات متسقة بين الإدارات
- التقييم الكامن مقابل المتبقي — الوزن الممنوح للضوابط
- اختبار الضوابط بالتتبع العملي — هل تعمل الضوابط كما كتبت
- بناء الخريطة الحرارية — أولويات مرئية لاجتماعات الوحدة
- نقاش المعايرة — حسم اختلاف الزملاء على التقييم

اليوم 4: المعالجة والمؤشرات والتصعيد

- جدول خيارات المعالجة — التجنب أو التخفيض أو المشاركة أو القبول
- خطة عمل بمالكين مسمين — المساءلة عن كل معالجة
- اختيار مؤشرات المخاطر الرئيسية — إنذارات مبكرة تستحق المتابعة الشهرية
- حدود التصعيد ومساراته — متى يغادر الخطر الوحدة
- بنية مذكرة التصعيد — المعلومات اللازمة لقرار الإدارة العليا

اليوم 5: ممارسة سجل مخاطر الوحدة وحزمة التصعيد

- محاكاة جلسة رصد حية — تطبيق أسئلة التحفيز من اليوم 2
- تدقيق السجل بين الأقران — اختبار البيانات والتقييمات من اليوم 3
- اجتماع متابعة تقدم المعالجة — متابعة المالكين وفق خطط اليوم 4
- محاكاة دورة التقارير — التقرير الربعي إلى الإدارة المركزية
- سجل مخاطر الوحدة وحزمة التصعيد — المسودة النهائية للاعتماد

تطبيق بطل المخاطر في الإدارات بعد الدورة

- عقد جلسة رصد مخاطر مع الوحدة وتحديث عشرة مدخلات على الأقل في السجل بصيغة السبب والحدث والأثر.
- تحديد مؤشرين رئيسيين للمخاطر مع حدود التصعيد وعرض أول قراءة شهرية على المدير المباشر.

أسئلة حول بطل المخاطر في الإدارات

ما بطل المخاطر في الإدارات ولماذا يهم دوره الآن؟

بطل المخاطر في الإدارات شخص ينسق رصد المخاطر وتحديث السجل والتصعيد داخل وحدة واحدة. ويهم دوره الآن لأن فرق المخاطر المركزية صغيرة، والمجالس تتوقع إنذارات مبكرة وموثوقة من المواقع التي يظهر فيها التعرض التشغيلي أولا، مثل جناح في مستشفى أو مستودع لوجستي.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة بطل المخاطر في الإدارات؟

يستفيد أكثر الأبطال المعينون حديثا والمديرون المباشرون الذين يدعمونهم. ويستفيد كذلك المشرفون الذين يحملون سجل الوحدة، إذ يحصلون على مقياس تقييم مشترك ومسارات تصعيد واضحة.

بم تختلف دورة بطل المخاطر في الإدارات عن دورة مخاطر المؤسسة؟

تعمل على مستوى الوحدة لا على مستوى المجلس أو المؤسسة كلها. فأنت تتدرب على إدارة الجلسات وصياغة مدخلات السجل وتقييم الضوابط وإعداد مذكرات التصعيد لإدارتك.

ماذا تعود به من دورة بطل المخاطر في الإدارات؟

تعود بسجل وحدة عامل يضم مخاطر مقيمة ومالكي معالجة مسمين ومؤشرين بحدودهما ونموذج مذكرة تصعيد جاهزا لدورة التقارير التالية.

بطل المخاطر في الإدارات: الطريق إلى الأمام

يحدد سجل مخاطر الوحدة وحزمة التصعيد أولا أي المخاطر المحلية تحتاج مالك معالجة هذا الربع، وأيها يجب رفعه لاتخاذ القرار. ويستخدمه المديرون المباشرون في اجتماعات الفريق، وتستخدمه إدارة المخاطر المركزية للمقارنة بين الوحدات. وبعد أول دورة تقارير تستحق معايرة التقييم مراجعة جديدة، لأن الدرجات تنحرف مع ازدياد ثقة الزملاء.