JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة المستقبلية واستشراف الاتجاهات

27 يونيو – 1 يوليو 2027

إسطنبول

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة المستقبلية واستشراف الاتجاهات

المرجع: 113019_2982 **التاريخ:** 27 يونيو – 1 يوليو 2027 **المكان:** إسطنبول **الرسوم:** GBP 4900

القيادة المستقبلية واستشراف الاتجاهات دورة تدريبية مدتها أسبوع لرؤساء الوظائف وكبار قادة الفرق الذين يحتاجون إلى قراءة الإشارات المبكرة وتحويلها إلى خريطة أولويات النمو التي تستطيع المؤسسة العمل بها. فتوقعات العملاء المتغيرة والتقنيات الجديدة تكافئ اليوم القادة الذين ينظرون إلى الأمام مبكرا. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة المستقبلية واستشراف الاتجاهات حول هذه الخريطة.

لماذا تهم القيادة المستقبلية الآن

تتشكل القيادة المستقبلية اليوم تحت تأثير ثلاث قوى. فالتقنية تقصر عمر المنتجات والخدمات، وقد يتراجع موقع السوق خلال دورات تخطيط قليلة. والعملاء والمستفيدون ينتظرون خدمات تسبق احتياجاتهم بدلا من أن تستجيب لها متأخرة. ومجالس الإدارة والمستثمرون يسألون القادة من أين سيأتي النمو التالي، لا عن تحقيق المستهدفات الحالية فقط. وتبين أمثلة من شبكات الرعاية الصحية ومجموعات التجزئة كيف يصنع القراء المبكرون للتغيير أسواقهم. فالمؤسسة التي ترصد أفقها جيدا تلتقط الفرص مبكرا، أما التي تتجاهله فتتحرك متأخرة وتنفق كثيرا لتلحق بغيرها.

المستفيدون من القيادة المستقبلية

- رؤساء الوظائف الذين يحددون اتجاه مجال الأعمال ويقررون أين يذهب الجهد الجديد
- كبار قادة الفرق الذين يحولون الاتجاهات الناشئة إلى أولويات لوحداتهم
- قادة مكاتب الاستراتيجية الذين يعدون إحاطات الاستشراف لاجتماعات الإدارة التنفيذية
- قادة الابتكار والمنتجات الذين يقررون أي الأفكار الجديدة تحصل على تمويل مبكر
- كبار المخططين الذين يصوغون الافتراضات وراء مستهدفات النمو بعيدة المدى

تستفيد مجموعة قيادية من مجال أعمال واحد أكثر عندما يحضر عدد من أعضائها معا ويعودون بمجموعة واحدة متفق عليها من رهانات النمو.

قدرات القيادة المستقبلية

ينتقل المشاركون من ملاحظات متفرقة عن التغيير إلى خيارات نمو يستطيع الزملاء تمويلها ومتابعتها.

- تقييم الإشارات الضعيفة والاتجاهات الناشئة من حيث الصلة والسرعة — إحاطات الأفق التنفيذية
- بناء صور مستقبلية بديلة من حالتين أو ثلاث من حالات عدم اليقين الحرجة — تحديد مستهدفات النمو
- موازنة خيارات النمو مع القدرات وشهية المخاطر والتوقيت — لجان الاستثمار
- تصميم مجموعة متوازنة من رهانات النمو القريبة والمتوسطة والبعيدة — قرارات توزيع الموارد
- إيصال اتجاه مستقبلي يستطيع الزملاء إعادة روايته واختباره — الفرق والشركاء
- تحديد المؤشرات المبكرة التي تبين تقدم الرهان — المراجعات القيادية الفصلية

مصطلحات القيادة المستقبلية الأساسية

- الإشارة الضعيفة — دليل مبكر وصغير على أن تغيرا أكبر ربما بدأ.
- رصد الأفق — البحث المنتظم في مصادر خارج المؤسسة عن تطورات قد تغير مستقبلها.
- حالة عدم اليقين الحرجة — قوة دافعة شديدة الأهمية للمؤسسة لكن اتجاهها صعب التوقع.
- الصورة المستقبلية — وصف معقول ومتماسك لما قد تبدو عليه بيئة العمل لاحقا.
- رهان النمو — تخصيص مقصود للمال أو الأفراد أو الاهتمام لفرصة لم تثبت بعد.
- المؤشر الاستباقي — مقياس مبكر يبين هل يكسب الاتجاه المختار أرضا أم يخسرها قبل ظهور النتائج.

القيادة المستقبلية يوما بيوم

اليوم 1: قراءة القوى القادمة

- شبكة مصادر رصد الأفق — أي التطورات الخارجية تستحق اهتمام القيادة
- سجل الإشارات الضعيفة — فصل الضجيج العابر عن التحولات المبكرة
- شبكة سرعة الاتجاه وأثره — ترتيب التحولات حسب السرعة والامتداد
- مراجعة انجراف توقعات العملاء — كيف يتغير الطلب بهدوء
- قائمة مراقبة التحولات التقنية — أي القدرات قد تعيد تشكيل الخدمات

اليوم 2: تصور مستقبلات بديلة

- جرد القوى الدافعة — اختيار القوى التي تشكل النمو
- مصفوفة عدم اليقين الحرجة — اختيار المحورين الأكثر تأثيرا
- سرديات الصور المستقبلية — وصف أربع بيئات عمل معقولة
- اختبار صمود الخطة — أي التعهدات تصمد في كل مستقبل
- أسئلة الضغط على الافتراضات — كشف القناعات المخفية في مستهدفات النمو

اليوم 3: اختيار رهانات النمو

- القائمة الطويلة للفرص — تحويل الإشارات إلى تحركات نمو مرشحة
- تقييم ملاءمة القدرات — هل تستطيع المؤسسة تنفيذ الرهان
- توازن الرهانات القريبة والمتوسطة والبعيدة — توزيع الجهد عبر الزمن
- بيان شهية المخاطر للنمو — مقدار عدم اليقين الذي يقبله القادة
- خيارات الإيقاف والبدء والتوسع — تحرير الموارد لأولويات جديدة

اليوم 4: قيادة الأفراد نحو المستقبل

- قصة الاتجاه المستقبلي — شرح سبب بدء التغيير قبل وصول الضغط
- عادات الفضول لدى الفرق — بناء عادة النظر إلى الخارج
- ميثاق التجربة — تحديد الحدود وأهداف التعلم ونقاط الخروج
- مجموعة المؤشرات الاستباقية — أدلة مبكرة على نجاح الرهان
- إيقاع مراجعة الاستشراف — متى يعيد القادة النظر في الإشارات والرهانات

اليوم 5: ممارسة خريطة أولويات النمو

- تجميع الإشارات من سجلات اليوم الأول — تأكيد التحولات المهمة
- اختيار الصور المستقبلية للتخطيط — تحديد الصور التي يخطط القادة على أساسها
- تنقيح محفظة الرهانات — تطبيق درجات القدرات والمخاطر معا
- لجنة تحدي الأقران — اختبار قصص الاتجاه والمؤشرات
- إكمال خريطة أولويات النمو — خطة قابلة للمشاركة لمراجعة القيادة

تطبيق القيادة المستقبلية بعد الدورة

- إدارة جلسة شهرية لرصد الأفق مع الفريق، باستخدام سجل الإشارات الضعيفة لتسجيل التطورات الجديدة وترتيبها.
- اختبار خطة الأعمال الحالية أمام صورتين مستقبليتين وعرض نتائج اختبار الصمود في اجتماع القيادة التالي.

أسئلة حول القيادة المستقبلية

ما القيادة المستقبلية ولماذا تهم الآن؟

القيادة المستقبلية هي عادة قراءة الإشارات المبكرة للتغيير وتحويلها إلى خيارات نمو مقصودة. وتهم الآن لأن التقنية وتوقعات العملاء وأنماط القوى العاملة تتغير أسرع من الخطط السنوية، فالقادة الذين ينتظرون اليقين يتحركون غالبا بعد فوات الأوان.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب القيادة المستقبلية؟

يستفيد رؤساء الوظائف وكبار قادة الفرق وقادة مكاتب الاستراتيجية وقادة الابتكار أكثر من غيرهم. فكل منهم يقرر أين يذهب الجهد والتمويل الجديد، ويحتاج إلى طريقة منضبطة للحكم على الاتجاهات التي تستحق الاهتمام.

كيف تختلف القيادة المستقبلية عن دورة عامة في التخطيط الاستراتيجي؟

تنظر القيادة المستقبلية أبعد من دورة التخطيط الاستراتيجي العامة. فدورات التخطيط تبني الأهداف لفترة محددة، أما هذه الدورة فتركز على استشراف الاتجاهات والصور المستقبلية البديلة ومجموعة متوازنة من رهانات النمو تتخذ قبل اكتمال الأدلة.

ماذا تعود به من تدريب القيادة المستقبلية؟

تعود بخريطة أولويات النمو لمجالك. وهي تربط إشاراتك الرئيسية وصورك المستقبلية ورهانات النمو والمؤشرات الاستباقية، جاهزة للنقاش مع مجموعتك القيادية.

القيادة المستقبلية: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة أولويات النمو أولا قرار أي فرصة تحصل على تمويل مبكر وأي نشاط قائم يقلص لإفساح المجال لها.
ويستخدمها رؤساء الوظائف والمخططون وقادة الابتكار لإحاطة الزملاء والشركاء. وبعد أول استخدام لها، تستحق حالات عدم اليقين الحرجة مراجعة جديدة، مع إعادة موازنة الرهانات القريبة والبعيدة كلما وصلت أدلة جديدة.