JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة

10 – 14 يناير 2027

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة

المرجع: 113405_2992 **التاريخ:** 10 – 14 يناير 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 4600

القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة دورة تدريبية مدتها أسبوع لرؤساء الوظائف وكبار المديرين الذين يحتاجون إلى كسب تأييد صادق لتوجه استراتيجي جديد، ويخرج كل مشارك منها بميثاق تحول الاستراتيجية والثقافة لنطاق عمله. فالاستراتيجيات تتغير اليوم أسرع من العادات، والفجوة بين الخطة والسلوك هي ما يحدد النتائج. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة.

لماذا تهم القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة الآن

تطلب دورات الاستراتيجية الأقصر من الموظفين التخلي عن أولويات مألوفة مرة بعد مرة. ويحكم جيل من العاملين يبحث عن المعنى والصوت على القادة بمدى تطابق أقوالهم مع قراراتهم اليومية. كما تبحث مجالس الإدارة والمستثمرون عن دليل على أن التغيير ترسخ فعلا. المؤسسة التي تحسن هذا الدور تحول النية الاستراتيجية إلى معنى مشترك وسلوك ظاهر، أما التي تخفق فيه فتجمع موافقة مهذبة ومبادرات تتلاشى سريعا. وتستند الدورة إلى مبادئ عامة في القيادة القائمة على الغاية وصناعة المعنى وتغيير السلوك، دون الاعتماد على نموذج تجاري بعينه.

المستفيدون من القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة

- القادة المسؤولون عن تحول استراتيجي ويحتاجون إلى شرحه لمن لم يختره
- المديرون الذين يحولون القيم المعلنة إلى روتين وقرارات داخل إداراتهم
- رعاة مبادرات التحول الذين يحتاجون إلى أتباع مقتنعين لا مجرد ممتثلين
- أعضاء مكاتب الاستراتيجية الذين يوجهون الزملاء في طريقة استقبال التوجه الجديد
- شركاء الموارد البشرية الذين يصوغون إشارات التقدير والتهيئة للموظفين الجدد

يستفيد فريق القيادة الذي يجدد استراتيجيته أكثر عندما يحضر عدد من أعضائه معا ويصوغون ميثاقا واحدا.

قدرات القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة

يتدرب المشاركون على الأفعال القيادية التي تربط الخيار الاستراتيجي بالسلوك اليومي للناس.

- صياغة سردية استراتيجية تربط الغاية بالمساهمة الشخصية — الحوار الأول مع الفريق
- تشخيص الثقافة الحالية من خلال القصص والروتين — نطاق التحول الثقافي المطلوب
- ترجمة القيم إلى تحولات سلوكية قابلة للملاحظة — المديرون الذين يوجهون ويقدرون
- تصميم إشارات قيادية وطقوس تعزز التوجه الجديد — فريق القيادة نفسه
- رصد إشارات المقاومة المبكرة والاستجابة لها بالحوار — الرعاة الذين يواجهون تبنيا بطيئا
- إعداد ميثاق يربط الأولويات بتعهدات ثقافية واضحة — اللجنة التنفيذية

مصطلحات القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة الأساسية

- السردية الاستراتيجية — قصة قصيرة توضح وجهة المؤسسة وسببها وما يسهم به كل فرد فيها.
- صناعة المعنى — الطريقة التي يفسر بها الناس التغيير ويقررون ما يعنيه لعملهم.
- التحول السلوكي — تغيير ملحوظ في طريقة التصرف يصاغ انتقالا من عادة إلى أخرى.
- الإشارة القيادية — خيار ظاهر للقائد في الوقت أو الاهتمام أو المكافأة يبين ما يهم فعلا.
- الأثر الثقافي — رمز أو طقس أو قصة أو روتين يحمل الافتراضات المشتركة لجماعة ما.
- الأمان النفسي — اعتقاد مشترك بأن الأفراد يستطيعون طرح الشكوك والأفكار دون خوف من العقاب.

القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة يوما بيوم

اليوم 1: الغاية والتوجه والقائد الملهم

- مراجعة بيان الغاية — هل يمنح التوجه الناس سببا للاهتمام
- رسم الخيارات الاستراتيجية — الأولويات التي يجب أن يشعر بها الناس لا أن يقرؤوها فقط
- التقييم الذاتي لمصداقية القائد — مواضع اختلاف الأقوال عن الأفعال حاليا
- رسم طاقة أصحاب المصلحة — من سيناصر التحول أو يراقبه أو يقاومه
- القصة القيادية الشخصية — كيف تمنح التجربة المعاشة التوجه وزنا ومصداقية

اليوم 2: قراءة الثقافة التي تحمل الاستراتيجية

- جرد القصص والرموز — ما تعلمه الآثار الحالية للناس عن النجاح
- تدقيق الروتين والاجتماعات — العادات التي تدعم التوجه الجديد أو تعيقه
- مقابلات القواعد غير المكتوبة — الافتراضات الخفية خلف القرارات اليومية
- مقارنة الثقافات الفرعية — أين تختلف الوحدات ولماذا تفشل الرسالة الواحدة
- بيان الفجوة الثقافية — المسافة بين العادات الحالية والاحتياجات الاستراتيجية

اليوم 3: صياغة السردية الاستراتيجية

- تصميم مسار السردية — تحويل النية الاستراتيجية إلى تسلسل يسهل تذكره
- رسائل خط الرؤية — كيف يسهم كل دور في الأولويات المختارة
- اختيار الاستعارات والأمثلة — صور تنتقل بسهولة عبر الوظائف والمستويات
- صيغ الحوار ثنائي الاتجاه — اللقاءات المفتوحة وحلقات الإصغاء وجلسات تخطي المستويات
- اختبار متانة السردية — الأسئلة التي سيطرحها الزملاء المتشككون أولا

اليوم 4: الإشارات والطقوس والتحولات السلوكية

- ترجمة القيم إلى سلوك — تحديد تحولات من وإلى يلاحظها المديرون
- خطة الإشارات القيادية — أين يذهب الوقت والاهتمام والتقدير
- إعادة تصميم الطقوس — اجتماعات واحتفالات تعزز التوجه الجديد
- التدرب على حوارات المقاومة — الرد على الشك بالفضول والاحترام
- ممارسات الأمان النفسي — دعوة الاعتراض دون فقدان التركيز الاستراتيجي

اليوم 5: التطبيق العملي لميثاق تحول الاستراتيجية والثقافة

- التدرب على إلقاء السردية — عرض القصة أمام جمهور متنوع من الأقران
- ترتيب أولوية التحولات السلوكية — اختيار ثلاثة تحولات ذات أثر أكبر
- تقويم الإشارات والطقوس — تسلسل الأفعال القيادية خلال الربع الأول
- اختيار مؤشرات التبني — القصص وأسئلة النبض وملاحظات السلوك
- ميثاق تحول الاستراتيجية والثقافة — إكمال المسودة النهائية ومراجعتها مع الأقران

تطبيق القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة بعد الدورة

- عقد حلقة إصغاء لاختبار السردية الاستراتيجية وتسجيل الأسئلة التي تثيرها.
- تدقيق الروتين في إدارة واحدة وإعادة تصميم طقس واحد يعزز تحولا سلوكيا مختارا.

أسئلة حول القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة

ما القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تحويل التوجه الاستراتيجي إلى معنى مشترك وسلوك يومي. وتهم الآن لأن الاستراتيجيات تتغير كثيرا، ولا يتبناها الناس إلا حين يشرحها القادة بمصداقية ويجسدونها في أفعالهم.

ما الأدوار الأكثر استفادة من القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة؟

رؤساء الوظائف ورعاة التحول وكبار المديرين هم الأكثر استفادة، لأنهم ينقلون التحولات الاستراتيجية إلى الناس ويحولون موافقة مجلس الإدارة إلى قناعة في الميدان.

كيف تختلف القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة عن دورة التخطيط الاستراتيجي؟

دورة التخطيط تبني الخطة نفسها. أما هذه الدورة فتبدأ بعد تحديد التوجه، وتركز على السردية وتشخيص الثقافة والإشارات القيادية.

ماذا تعود به من القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة؟

تعود بمسودة ميثاق يربط الأولويات الاستراتيجية بثلاثة تحولات سلوكية، وسردية استراتيجية تدربت على إلقائها، وتقويم للإشارات القيادية والطقوس.

القيادة الملهمة للاستراتيجية والثقافة: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق تحول الاستراتيجية والثقافة أولا طريقة إطلاق فريق القيادة لأولويته الاستراتيجية التالية. ويستخدمه التنفيذيون ورؤساء الإدارات وشركاء الموارد البشرية لمواءمة الرسائل والتقدير وعادات الاجتماعات. وبعد ربعه الأول من الاستخدام، يستحق المراجعة سؤال: أي الإشارات القيادية لاحظها الناس فعلا، وهل ما زالت التحولات السلوكية المختارة تخدم الاستراتيجية.