JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية

29 مارس – 2 أبريل 2027

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية

المرجع: 120242_3165 **التاريخ:** 29 مارس – 2 أبريل 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 5900

المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستويين المتوسط والأعلى الذين ينتقلون إلى أدوار قيادية أوسع، ويخرج كل مشارك منها بخطة عمل شخصية للقيادة والاستراتيجية. تغير المؤسسات اليوم اتجاهها أسرع مما تستوعبه طبقاتها الإدارية، فيصبح المدير الذي يحول التوجه العام إلى أولويات وحدته هو من يحدد نجاح التحول. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للمديرين المستعدين لقيادة هذه الترجمة.

لماذا يهم المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط عند مكتب المدير. تصدر الإدارات العليا استراتيجيات بعبارات عامة نادرا ما تحدد ما ينبغي لوحدة بعينها أن توقفه أو تبدأه أو تحميه. ويقابل الموظفون إعادة الهيكلة المتكررة بالإرهاق والتشكك الصامت. وتنتظر مجالس الإدارة والملاك تقدما ظاهرا خلال آفاق تخطيط أقصر. المدير الذي يقرأ الاستراتيجية جيدا ويضع أولويات واضحة لوحدته ويحافظ على تفاعل فريقه خلال الاضطراب يحول النية إلى حركة قابلة للقياس. وتستند الدورة إلى تسلسل الأهداف من أعلى إلى أسفل، وخرائط أصحاب المصلحة، وتخطيط المرحلة الانتقالية.

المستفيدون من المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية

- مديرون يحولون أهداف المؤسسة إلى مستهدفات للوحدة وخيارات في توزيع الموارد
- رؤساء وظائف يقودون الموظفين خلال إعادة الهيكلة أو الأنظمة الجديدة أو دمج الفرق
- قادة رقوا حديثا ويمثلون وحداتهم الآن في نقاشات الاستراتيجية
- مديرو مشاريع وعمليات مسؤولون عن مبادرات التغيير داخل نطاقهم
- نواب مديرين يستعدون لتولي حافظة من تعهدات التحول

تتحقق الفائدة الكبرى حين يحضر صف قيادي من قطاع واحد معا، إذ يتفق أعضاؤه على قراءة واحدة للاستراتيجية.

قدرات المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية

تتمحور المخرجات حول المهمة المزدوجة للمدير: تفسير التوجه القادم من الأعلى وتحريك الأفراد في الأسفل.

- تفسير بيان استراتيجية المؤسسة إلى ثلاث إلى خمس أولويات للوحدة — توزيع موارد الوحدة
- موازنة المبادرات المتنافسة مقابل النية الاستراتيجية والطاقة المتاحة — نقاشات المفاضلة مع القيادة العليا
- رسم مخاوف الموظفين ونفوذهم وجاهزيتهم لتغيير مخطط — تسلسل المرحلة الانتقالية
- إيصال مبررات التغيير بلغة يعرفها كل فريق — تفاعل الصفوف الأمامية
- تصميم إيقاع متابعة بسيط يربط إجراءات الوحدة بالنتائج الاستراتيجية — تقارير التقدم
- بناء خطة قيادة شخصية متوافقة مع التعهدات الاستراتيجية — مراجعات التطوير مع المدير المباشر

مصطلحات المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية الأساسية

- ترجمة الاستراتيجية — تحويل التوجه العام للمؤسسة إلى أولويات ومستهدفات وإجراءات محددة للوحدة يستطيع الأفراد تنفيذها.
- النية الاستراتيجية — الطموح الجوهري الذي تسعى إليه المؤسسة، مصاغا بوضوح يكفي لتوجيه القرارات في كل مستوى إداري.
- أولوية الوحدة — تعهد محدود يسعى إليه الفريق لأنه يسهم مباشرة في الاستراتيجية الأوسع.
- الجاهزية للتغيير — مدى استعداد الأفراد والعمليات والموارد لاعتماد طريقة عمل جديدة.
- خطة المرحلة الانتقالية — خطوات متسلسلة تنقل الفريق من الممارسة الحالية إلى الوضع المستقبلي المقصود.
- ظل القيادة — الإشارات التي يرسلها المدير عبر سلوكه اليومي ويقرؤها الموظفون بوصفها الأولويات الحقيقية.

المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية يوما بيوم

اليوم 1: قراءة التوجه الاستراتيجي

- فك رموز بيان الاستراتيجية — ما تنتظره المؤسسة من كل وحدة
- مسح الضغوط الخارجية — القوى الكامنة وراء أجندة التحول الحالية
- شبكة توقعات أصحاب المصلحة — مقاييس النجاح التي تشكل خيارات الوحدة
- دليل مقابلة النية الاستراتيجية — توضيح الغموض مع الرعاة من القيادة العليا
- تدقيق دور المدير — مواضع ابتعاد الوقت الحالي عن الحاجة الاستراتيجية

اليوم 2: ترجمة الاستراتيجية إلى أولويات الوحدة

- ورقة تسلسل الأهداف — ربط أهداف المؤسسة بنتائج الوحدة
- مراجعة الإيقاف والبدء والحماية — تحرير الطاقة لتعهدات جديدة
- مصفوفة ترتيب المبادرات — تصنيف المشاريع حسب الأثر والجهد
- لوحة مفاضلة الموارد — الموازنة بين الميزانية والأفراد والجداول الزمنية
- بيان أولويات الوحدة — الاتفاق على التعهدات مع القيادة العليا

اليوم 3: قيادة الأفراد خلال التحول

- تشخيص الجاهزية للتغيير — تحديد مواضع الحاجة الأكبر إلى الدعم
- خريطة النفوذ والمخاوف — ترتيب المحادثات مع الموظفين الرئيسيين
- سجل إشارات المقاومة — التمييز بين المخاوف الحقيقية والعادة
- مخطط المرحلة الانتقالية — تقسيم التغييرات على مراحل لحماية استمرارية الخدمة
- متابعة طاقة الفريق — الحفاظ على المعنويات خلال الاضطراب الطويل

اليوم 4: إيصال التغيير ومتابعته

- سردية مبررات التغيير — شرح الغاية بلغة كل فريق
- تقويم تسلسل الرسائل — توقيت الإحاطات عبر المناوبات والمواقع
- تصميم حلقة التغذية الراجعة — سماع مخاوف الصفوف الأمامية قبل تفاقمها
- لوحة تقدم الوحدة — الإبلاغ عن الحركة مقابل التعهدات الاستراتيجية
- الحوار الشهري حول الاستراتيجية — تعديل الأولويات مع تغير الظروف

اليوم 5: ممارسة خطة العمل الشخصية للقيادة والاستراتيجية

- التأمل في ظل القيادة — مواءمة السلوك اليومي مع الأولويات المعلنة
- تحدي الأقران لبيان الأولويات — اختبار خيارات اليوم الثاني تحت التدقيق
- تمرين المرحلة الانتقالية — تطبيق نتائج الجاهزية على حالة واقعية
- محاكاة إحاطة الراعي — عرض تعهدات الوحدة والدعم المطلوب
- خطة العمل الشخصية للقيادة والاستراتيجية — التعهدات النهائية والمحطات الرئيسية

تطبيق المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية بعد الدورة

- قيادة مراجعة الإيقاف والبدء والحماية مع فريق الوحدة والاتفاق على ثلاث أولويات مرتبطة باستراتيجية المؤسسة.
- إجراء تشخيص الجاهزية للتغيير لمبادرة قائمة وتعديل خطة المرحلة الانتقالية وفق نتائجه.

أسئلة حول المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية

ما المقصود بالمدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية ولماذا يهم الآن؟

هو القدرة على تحويل استراتيجية المؤسسة إلى أولويات واضحة للوحدة مع قيادة الأفراد خلال التغيير. ويهم الآن لأن الاستراتيجيات تتبدل أكثر من قبل، والمديرون هم من يحددون هل يفهم التحول ويستمر.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية؟

يستفيد المديرون في المستويين المتوسط والأعلى أكثر من غيرهم، لا سيما من أصبحوا مسؤولين حديثا عن ترجمة أهداف المؤسسة أو قيادة فرق خلال إعادة الهيكلة. تستفيد أنت إن كنت تملك مبادرات تغيير أو تمثل وحدتك في التخطيط.

كيف تختلف دورة المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية عن دورة الاستراتيجية التنفيذية؟

تركز على طبقة المدير لا على قاعة مجلس الإدارة. تضع دورة الاستراتيجية التنفيذية توجه المؤسسة، أما هذه فتريك كيف تفسر ذلك التوجه وتختار أولويات الوحدة وتحافظ على تمسك الموظفين بالتغيير.

ماذا تعود به من دورة المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية؟

تعود بخطة عمل شخصية للقيادة والاستراتيجية. تضم أولويات وحدتك ومخططا للمرحلة الانتقالية وتقويما للتواصل، جاهزة للاتفاق عليها مع مديرك المباشر.

المدير الكفء في قيادة التحول وترجمة الاستراتيجية: الطريق إلى الأمام

توجه خطة العمل الشخصية للقيادة والاستراتيجية أولا قرار التعهدات التي يتفق عليها المدير مع الرعاة من القيادة العليا للربع القادم. ويستخدمها المديرون المباشرون وأعضاء الفريق والرعاة لرؤية الأولويات واحتياجات الدعم. وبعد استخدامها الأول تستحق نتائج الجاهزية نظرة جديدة، لأن مخاوف الموظفين تتغير حين ينتقل التحول من مرحلة الإعلان إلى الممارسة اليومية.