JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في تطوير أداء المحاسبين والمراجعين

4 – 15 يوليو 2027

المنامة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في تطوير أداء المحاسبين والمراجعين

المرجع: 13205_373 **التاريخ:** 4 – 15 يوليو 2027 **المكان:** المنامة **الرسوم:** GBP 8000

تطوير أداء المحاسبين والمراجعين دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للمحاسبين والمراجعين وقادة فرق المالية، وتتمحور حول مخرج واحد هو خطة نمو المهني المالي التي تجمع ملف فجوات الكفاءة وأهداف الأداء وسجل التطوير المهني المستمر. فالأتمتة تستوعب اليوم القيود الروتينية والاختبارات المتكررة، فتقوم قيمة المهني المالي على الحكم والتحليل والتواصل. وقد أعدت جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للمهنيين الذين يقودون هذا التحول.

لماذا يهم تطوير أداء المحاسبين والمراجعين الآن

ثلاثة ضغوط تغير معنى الأداء الجيد في المالية والمراجعة. أدوات الأتمتة والتحليلات باتت تنجز التسويات واختيار العينات، فيبقى للإنسان تفسير النتائج ومساءلة الافتراضات. وشركاء الأعمال ينتظرون من المحاسبين والمراجعين شرح الأرقام بلغة واضحة والتأثير في القرارات. والمهنيون الماهرون ينتظرون مسارات نمو واضحة، والفرق التي تتجاهل ذلك تخسرهم. المنظمات التي تبني عمقا تحليليا وشكا مهنيا ومهارات تواصل تحصل على إقفال أسرع وملاحظات أدق واحتفاظ أقوى بالكفاءات، والتي تهملها تشهد أخطاء متكررة وفتورا في الحماس. وتستند الدورة كذلك إلى توقعات الأدلة في معايير التدقيق الداخلي العالمية Global Internal Audit Standards الصادرة عن معهد المدققين الداخليين IIA.

المستفيدون من تطوير أداء المحاسبين والمراجعين

- كبار المحاسبين المسؤولون عن جودة إقفال نهاية الشهر والتقارير الإدارية
- المراجعون الداخليون والخارجيون الذين يفسرون نتائج الاختبارات ويصوغون الملاحظات
- قادة فرق المالية الذين يحددون الأهداف ويقدمون التغذية الراجعة ويعتمدون طلبات التطوير
- المحللون الماليون الذين يبنون النماذج ولوحات المؤشرات لشركاء الأعمال
- مشرفو المراجعة الذين يوجهون الزملاء الأحدث خلال الفحوص واجتماعات العملاء

يستفيد قائد فريق مالي أو رقابي يحضر مع اثنين من مرؤوسيه أكثر من غيره، لأن الأهداف وروتين التغذية الراجعة وخطط التطوير يمكن الاتفاق عليها وإطلاقها فورا.

قدرات تطوير أداء المحاسبين والمراجعين

تجمع المخرجات بين الدقة الفنية والعادات التي تجعل المهني المالي مؤثرا.

- تطبيق أساليب النسب والاتجاهات والانحرافات لتفسير التحركات المالية — أصحاب الموازنات
- اختبار الافتراضات بالشك المهني قبل قبول التفسيرات — موثوقية التقارير والملاحظات
- بناء عروض بصرية تجعل الأرقام مقروءة لغير المتخصصين — التنفيذيون
- إيصال الملاحظات والتوصيات بإقناع كتابة وفي الاجتماعات — شركاء الأعمال
- تحديد أهداف الأداء وروتين التغذية الراجعة لموظفي المالية — قادة الفرق
- تصميم سجل تطوير شخصي مرتبط بإطار الكفاءات — قرارات التقدم الوظيفي

مصطلحات تطوير أداء المحاسبين والمراجعين الأساسية

- إطار الكفاءات — وصف منظم للمهارات الفنية والتحليلية والسلوكية المنتظرة في كل مستوى من مستويات وظائف المالية والمراجعة.
- التطوير المهني المستمر — تعلم متواصل وموثق يبقي معارف المهني المؤهل ومهاراته محدثة.
- تحليل الانحرافات — مقارنة النتائج الفعلية بالموازنة أو التوقعات وتفسير أسباب الفروق.
- الشك المهني — موقف يسائل الأدلة والتفسيرات بدلا من قبولها كما هي.
- السرد بالبيانات — الجمع بين الأرقام والعروض البصرية والنص ليدرك الجمهور معنى المعلومات المالية بسرعة.
- حوار التوجيه — نقاش منظم يساعد فيه القائد أحد أعضاء فريقه على تحديد الأهداف واستكشاف الخيارات والتعهد بالتنفيذ.

تطوير أداء المحاسبين والمراجعين يوما بيوم

اليوم 1: الدور المتغير للمهنيين الماليين

- رسم أثر الأتمتة — المهام المنتقلة من الأفراد إلى الأنظمة
- استبيان توقعات شركاء الأعمال — ما يريده أصحاب المصلحة من المالية
- أطر كفاءات المالية والمراجعة — المستويات والسلوكيات
- التقييم الذاتي للكفاءات — نقاط القوة وفجوات التطوير
- خيارات المسار المهني — التخصص الفني مقابل المسار القيادي

اليوم 2: التفكير التحليلي للمحاسبين

- تحليل النسب والاتجاهات — الإشارات خلف القوائم المالية
- أساليب تحليل الانحرافات — آثار السعر والحجم والمزيج
- تحليل سلوك التكاليف — الثابتة والمتغيرة والمتدرجة
- تشخيص رأس المال العامل — أيام الذمم المدينة والدائنة والمخزون
- إجراءات الفحص التحليلي — التوقعات مقابل المبالغ المسجلة

اليوم 3: الحكم المهني والشك المهني

- الوعي بالتحيزات المعرفية — التثبيت والتأكيد والثقة المفرطة
- تعزيز تفسيرات الإدارة — مصادر أدلة مستقلة
- مساءلة التقديرات والافتراضات — المخصصات والانخفاض والتوقعات
- سيناريوهات المعضلات الأخلاقية — الضغط لتعديل الأرقام
- توثيق الحكم المهني — مبررات يستطيع الآخرون متابعتها

اليوم 4: أدوات البيانات للمالية والمراجعة

- انضباط نمذجة جداول البيانات — البنية والفحوص وضبط الإصدارات
- أساليب تنقية البيانات — التكرارات والفراغات وأخطاء التنسيق
- التحليل بالجداول المحورية ودوال البحث — إجابات سريعة من دفاتر ضخمة
- مبادئ تصميم لوحات المؤشرات — اختيار الرسوم للبيانات المالية
- روتين التسويات الآلية — تحرير الوقت للتحليل

اليوم 5: إيصال الأرقام بأثر

- بنية السرد بالبيانات — الرسالة والدليل والدلالة
- كتابة التقارير لغير الماليين — خيارات اللغة المبسطة
- عرض النتائج على التنفيذيين — إحاطات موجزة ووسائل بصرية
- التعامل مع الأسئلة الصعبة — الثبات على الحقائق تحت الضغط
- صياغة ملاحظات مراجعة مقنعة — توصيات قائمة على الأثر

اليوم 6: التأثير وعلاقات أصحاب المصلحة

- رسم خريطة أصحاب المصلحة لفرق المالية — مصفوفة التأثير والاهتمام
- التفاوض على المواعيد وطلبات المعلومات — اتفاقات مرضية للطرفين
- أساليب الاعتراض البناء — الاختلاف دون الإضرار بالثقة
- التعاون بين الوظائف — المالية في المشاريع التشغيلية
- بناء المصداقية بوصفك مستشارا — الموثوقية وسرعة الاستجابة

اليوم 7: الإنتاجية الشخصية وعبء العمل

- تخطيط ذروة نهاية الشهر والمراجعة — جدولة المسار الحرج
- مصفوفات ترتيب الأولويات — العاجل مقابل المهم
- حجز أوقات التركيز — حماية العمل التحليلي من المقاطعات
- مكاسب سريعة في تحسين العمليات — إزالة الخطوات اليدوية المتكررة
- عادات إدارة الضغط والمرونة — استدامة الأداء في المواسم المزدحمة

اليوم 8: تحديد الأهداف وتقديم التغذية الراجعة

- صياغة أهداف الأداء — محددة وقابلة للقياس ومرتبطة بالدور
- مؤشرات الجودة والتوقيت لأعمال المالية — مقاييس عادلة
- نماذج حوار التغذية الراجعة — الموقف والسلوك والأثر
- تقدير الإسهام — أدوات تحفيز غير مالية
- معالجة ضعف الأداء — خطط دعم وتوقعات واضحة

اليوم 9: التوجيه والتطوير المهني المستمر

- حوارات التوجيه لقادة المالية — أسئلة تبني القدرات
- تصميم التعلم أثناء العمل — المهام الموسعة والمرافقة
- سجلات التطوير المهني المستمر — تخطيط التعلم وتوثيقه
- ترتيبات الإرشاد — مطابقة المرشدين مع احتياجات التطوير
- روتين تبادل المعرفة — جلسات تعلم قصيرة واستخلاص الدروس بعد الفحوص

اليوم 10: ممارسة خطة نمو المهني المالي

- ملف فجوات الكفاءة — تطبيق التقييم الذاتي مقابل الإطار
- عرض حالة تحليلية — تطبيق تحليل الانحرافات والسرد بالبيانات
- جولة توجيه بين الزملاء — تطبيق أساليب التوجيه والتغذية الراجعة
- تعهدات الإنتاجية — تطبيق ترتيب الأولويات وحجز الوقت
- خطة نمو المهني المالي — الأهداف وإجراءات التعلم ونقاط المراجعة

تطبيق تطوير أداء المحاسبين والمراجعين بعد الدورة

- إجراء التقييم الذاتي للكفاءات مع كل عضو في الفريق والاتفاق على ثلاثة أهداف تطوير مرتبطة بالإطار.
- إعادة بناء تقرير إداري متكرر وفق مبادئ السرد بالبيانات وجمع ملاحظات قرائه الرئيسيين.

أسئلة حول تطوير أداء المحاسبين والمراجعين

ما تطوير أداء المحاسبين والمراجعين، ولماذا يهم الآن؟

هو النمو المقصود في مهارات التحليل والحكم والتواصل والإنتاجية لدى المهنيين الماليين والرقابيين. ويهم الآن لأن الأتمتة تتولى المهام الروتينية وتحتاج المنظمات إلى من يفسر الأرقام ويؤثر في القرارات.

من الأكثر استفادة من دورة تطوير أداء المحاسبين والمراجعين؟

كبار المحاسبين والمراجعون والمحللون الماليون وقادة فرق المالية هم الأكثر استفادة. فهم ينتجون تقارير وملاحظات يعتمد عليها الآخرون، ويشكلون طريقة تعلم فرقهم وأدائها.

بم تختلف دورة تطوير أداء المحاسبين والمراجعين عن دورة تحديثات المعايير المحاسبية؟

دورة التحديثات تغطي التغييرات في قواعد المحاسبة أو المراجعة. أما هذه الدورة فتبني عادات التحليل والشك المهني والتواصل والإنتاجية والتوجيه التي تحدد مدى إتقان المهني لتطبيق أي قاعدة.

ماذا تعود به من دورة تطوير أداء المحاسبين والمراجعين؟

تعود بخطة نمو شخصية تضم فجوات الكفاءة والأهداف وسجل التطوير، مع قوالب تحليل وبنية تقرير وأسئلة توجيه تستخدمها مع فريقك.

تطوير أداء المحاسبين والمراجعين: الطريق إلى الأمام

توجه خطة نمو المهني المالي أولا حوار مراجعة الأداء القادم بين المشارك ومديره المباشر. ويستخدمها قادة الفرق لتوزيع المهام الموسعة وميزانيات التدريب. وبعد دورة مراجعة واحدة يستحق ملف الكفاءات إعادة النظر لمعرفة الفجوات التي أغلقها التعلم أثناء العمل وتلك التي تحتاج تطويرا رسميا أو مرشدا.