JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي

31 يناير – 4 فبراير 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي

المرجع: 26812_716 **التاريخ:** 31 يناير – 4 فبراير 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يقودون تحديث الاستراتيجية والتغيير التنظيمي، تقوم على دورات استراتيجية ربع سنوية وفرق متعددة التخصصات وبناء القدرات من أجل نمو طويل الأمد، ويعد المشاركون خلالها خطة عمل للاستراتيجية الرشيقة والتطوير التنظيمي. فتقلب الأسواق والتحول منخفض الكربون وسرعة التقنية تجعل الخطط السنوية تتقادم خلال أشهر. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة.

لماذا تهم الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي الآن

ثلاث قوى تدفع المنظمات نحو الاستراتيجية الرشيقة. فالعملاء والمساهمون يغيرون أولوياتهم بسرعة فتفقد الأهداف السنوية الثابتة صلتها بالواقع، والانتقال إلى عمليات منخفضة الكربون يتطلب تجارب لا يمكن التنبؤ بنتائجها، ونقص المواهب يكافئ المنظمات التي تعيد توزيع موظفيها بسرعة. والمنظمات ذات الدورات القصيرة والهياكل المرنة توجه المال والموظفين مبكرا، أما الجامدة فتواصل تمويل مبادرات فقدت ملاءمتها. وتستند الدورة إلى منهجية الأهداف والنتائج الرئيسية OKR، ونموذج Cynefin لفهم درجات عدم اليقين، ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI Standards لربط الخيارات الاستراتيجية بإفصاح الاستدامة.

المستفيدون من الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي

- وحدات الاستراتيجية التي تدير دورات التخطيط وتتابع التقدم نحو الأهداف
- رؤساء الإدارات الذين يحولون الأولويات إلى أهداف للفرق وتخصيص للموارد
- وظائف التغيير والتطوير التنظيمي التي تعيد تصميم الهياكل والأدوار وأساليب العمل
- مكاتب التحول التي تنسق المبادرات متعددة الوظائف وتمويلها
- قادة الاستدامة المطالبون بإدراج أهداف التحول في خطط الأعمال

تكون الفائدة أكبر حين يحضر قائد الاستراتيجية وممارس التطوير التنظيمي ورئيسا إدارتين من المنظمة نفسها معا، فيديرون أول دورة ربع سنوية كمجموعة واحدة.

قدرات الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي

يتعلم المشاركون استبدال الخطة السنوية الثابتة بدورة متجددة من الرهانات والمقاييس والتعديلات الهيكلية.

- تطبيق نموذج Cynefin لفرز القضايا الاستراتيجية حسب عدم اليقين — لتحديد أجندة القيادة التنفيذية
- تصميم أهداف ونتائج رئيسية ربع سنوية تربط النمو بأهداف الاستدامة — لرؤساء الإدارات
- بناء محفظة رهانات استراتيجية بقواعد للإيقاف والتوسع — للجان التمويل
- تحديد هياكل الفرق متعددة التخصصات وحقوق القرار — لوظائف الموارد البشرية والتطوير التنظيمي
- الموازنة بين جاهزية المنظمة وإشارات الثقافة — لرعاة التغيير
- إيصال تحولات الاستراتيجية عبر إيقاعات مراجعة قصيرة — للموظفين ومجالس الإدارة

مصطلحات الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي الأساسية

- الاستراتيجية الرشيقة — نهج يحدد الاتجاه عبر دورات قصيرة متكررة من الاختيار والاختبار والتعديل بدلا من خطة سنوية واحدة ثابتة
- الأهداف والنتائج الرئيسية OKR — منهجية تقرن هدفا نوعيا بثلاث إلى خمس نتائج قابلة للقياس
- الرهان الاستراتيجي — مبادرة ممولة تعامل كتجربة مع أدلة محددة مطلوبة لاستمرارها أو إيقافها
- الفريق متعدد التخصصات — مجموعة صغيرة تملك نتيجة واحدة للعملاء أو للعمليات من بدايتها إلى نهايتها
- التطوير التنظيمي — عمل مخطط قائم على الأدلة في الهيكل والثقافة والقدرات ليتمكن الكيان من استدامة التغيير
- مراجعة الأعمال الربع سنوية — اجتماع قصير يعيد فيه القادة توزيع المال والأفراد وفق النتائج

الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي يوما بيوم

اليوم 1: الاستراتيجية في أسواق غير مستقرة

- نموذج Cynefin — فرز القضايا إلى واضحة ومعقدة ومركبة
- حدود التخطيط السنوي — لماذا تتأخر الموازنات الثابتة عن تحولات السوق
- رادار الاتجاهات — رصد إشارات التقنية والمواهب والتحول منخفض الكربون
- بيان النية الاستراتيجية — تحديد الاتجاه دون تثبيت كل خطوة
- حالات قطاعية — الاستراتيجية الرشيقة في البنوك التجارية والمرافق

اليوم 2: الدورات الاستراتيجية الربع سنوية وOKR

- صياغة OKR — كتابة الأهداف والنتائج الرئيسية القابلة للقياس
- التسلسل مقابل المواءمة — ربط أهداف الفرق بالنية الاستراتيجية
- أهداف الاستدامة ضمن OKR — إدراج أهداف الانبعاثات والموارد
- محفظة الرهانات الاستراتيجية — تمويل التجارب بقواعد إيقاف
- تصميم مراجعة الأعمال الربع سنوية — إعادة توزيع المال والأفراد

اليوم 3: تصميم الفرق وحقوق القرار

- هياكل الفرق والقبائل — التنظيم حول نتائج العملاء
- مصفوفة حقوق القرار — من يقرر ومن يستشار ومن يبلغ
- مراجعة نطاق الإشراف والمستويات — إزالة اختناقات الموافقة
- مواثيق وضوح الأدوار — مالك المنتج والمدرب وقائد الاختصاص
- نماذج التشغيل الهجينة — الجمع بين الوحدات الوظيفية والرشيقة

اليوم 4: التطوير التنظيمي والثقافة

- تشخيص الجاهزية — قياس الرغبة في أساليب العمل الرشيقة
- رسم إشارات الثقافة — السلوكيات التي يكافئها القادة ويتسامحون معها
- خطة بناء القدرات — التوجيه والتدوير الوظيفي وجولات التعلم القصيرة
- أنماط المقاومة — الاستجابة لمخاوف الإدارة الوسطى
- حلقات التغذية الراجعة — جلسات المراجعة على مستوى الفريق والقيادة

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة عمل الاستراتيجية الرشيقة والتطوير التنظيمي

- تطبيق نتائج Cynefin ورادار الاتجاهات — صياغة القضايا ذات الأولوية
- تطبيق تصميم OKR والرهانات — إعداد الربع الأول
- تطبيق تصميم الفرق وحقوق القرار — رسم التحركات الهيكلية
- تطبيق رؤى الجاهزية والثقافة — ترتيب إجراءات بناء القدرات
- خطة عمل الاستراتيجية الرشيقة والتطوير التنظيمي — العرض لنقاش الزملاء

تطبيق الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي بعد الدورة

- إدارة أول مراجعة أعمال ربع سنوية مع إدارة واحدة باستخدام مجموعة OKR وقواعد الإيقاف المعدة خلال الدورة
- إجراء تشخيص الجاهزية مع فريقين والاتفاق على إجراءات بناء القدرات التي تزيل العائق الأكبر

أسئلة حول الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي

ما الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي ولماذا تهم الآن؟

الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي تجمع دورات استراتيجية قصيرة مع عمل مقصود على الهيكل والقدرات. وتهم الآن لأن الأسواق والتقنية والتحول منخفض الكربون تتحرك أسرع مما تستطيع الخطط السنوية مجاراته.

من المستفيد الأكبر من دورة الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي؟

يستفيد أكثر قادة الاستراتيجية ورؤساء الإدارات وممارسو التغيير والتطوير التنظيمي وموظفو مكاتب التحول وقادة الاستدامة، لأن كلا منهم يشكل طريقة تحول الأولويات إلى عمل ممول وهياكل فرق.

كيف تختلف دورة الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي عن دورة في إدارة المشاريع الرشيقة؟

تعمل على مستوى المنظمة في دورات الاستراتيجية ورهانات التمويل والهيكل بدلا من آليات الجولات داخل مشروع واحد. فالمشاركون يقررون ما يمول وما يوقف وما يعاد تنظيمه، لا كيفية إدارة قائمة المهام.

ماذا تعود به من دورة الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي؟

تعود بمسودة خطة عمل تتضمن القضايا ذات الأولوية وأهداف الربع الأول ومحفظة رهانات وهياكل فرق مقترحة وإجراءات بناء القدرات، جاهزة لمراجعتك القادمة.

الاستراتيجية الرشيقة للأعمال والتطوير التنظيمي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة عمل الاستراتيجية الرشيقة والتطوير التنظيمي أولا قرار القيادة بشأن الرهانات التي تمول في الربع القادم. ويستخدمها رؤساء الإدارات لوضع الأهداف والنتائج الرئيسية، وممارسو التطوير التنظيمي لترتيب التحركات الهيكلية، ووحدات الاستراتيجية لإعداد المراجعات. وبعد الدورة الأولى تستحق قواعد الإيقاف مراجعة، فالأدلة المبكرة تكشف الرهانات التي تستحق مزيدا من الأفراد وتلك التي ينبغي إغلاقها.