JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة

1 – 5 أغسطس 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة

المرجع: 900_33958 التاريخ: 1 – 5 أغسطس 2027 المكان: القاهرة الرسوم: GBP 3500

تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة فرق المالية والمحاسبة وشركاء التعلم والتطوير الذين يحددون أين يرفع التطوير دقة الإقفال الشهري وجودة التقارير، ويخرج المشاركون منها بخريطة حرارية لفجوات المهارات المالية. فالأتمتة المتسارعة وضيق جداول إعداد التقارير وقلة الخبرات المحاسبية تجعل القراءة الدقيقة لفجوات المهارات أولوية في التخطيط. تقدم جوبيتر برايم للتدريب تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة.

لماذا يهم تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة الآن

تتشكل قدرات فرق المالية اليوم تحت ثلاث قوى: أتمتة التسويات وقيود اليومية التي تنقل الجهد من الترحيل إلى المراجعة والتقدير المهني، وتقصير مواعيد الإقفال التي تطلبها مجالس الإدارة والجهات المقرضة، وتناقص أعداد المحاسبين ذوي الخبرة. والإدارة المالية التي تقرأ فجواتها بدقة توجه ميزانية التطوير إلى حيث تنشأ الأخطاء والتسويات المتأخرة فعلا. وتستند الدورة إلى المعيار ISO 10015:2019 الخاص بإدارة الكفاءة وتنمية الأفراد، والمعيار ISO 30422:2022 الخاص بعمليات التعلم والتطوير، مع تكييفهما لأدوار المحاسبة ومهام الإقفال.

المستفيدون من تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة

- القادة المسؤولون عن جدول الإقفال الشهري والسنوي واعتماداته
- القادة المسؤولون عن حزم التقارير الإدارية وشرح الانحرافات
- مسؤولو عمليات الدائنين والمدينين والخزينة ذات الاستثناءات المتكررة
- شركاء التعلم والتطوير الذين يوزعون ميزانية التطوير على التخصصات المالية
- المراقبون الماليون الذين يراجعون جودة التسويات وتعديلات المراجعة

تستفيد مجموعة القيادة المالية أكثر حين تحضر مع شريك التعلم والتطوير، فتتقاسم مقياس تقييم واحدا.

قدرات تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة

يحول المشاركون أخطاء الإقفال وملاحظات المراجعة وتوقعات الأدوار إلى احتياجات تطوير مقيمة ومرتبة لموظفي المحاسبة.

- بناء مصفوفة كفاءات مالية — للمراقب المالي الذي يحدد توقعات الأدوار
- تقييم مستوى الإتقان — لقائد الفريق الذي يقيم الموظفين بإنصاف
- حساب درجات الفجوة المرجحة التي تجمع نقص الإتقان مع خطورة المهمة — لشريك التعلم والتطوير الذي يرتب الاحتياجات
- التمييز بين فجوات المهارة وأسباب الإجراءات والأنظمة وضغط العمل — للمدير المالي الذي يقرر ما لا يعالجه التدريب
- تحديد مؤشرات الأثر مثل مدة الإقفال والتسويات المتأخرة وإعادة إعداد التقارير — للرئيس التنفيذي للمالية الذي يحكم على إنفاق التطوير
- عرض خريطة حرارية للفجوات ذات الأولوية — لمجموعة القيادة التي تعتمد الخطة

مصطلحات تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة الأساسية

- مصفوفة الكفاءات — جدول يضع كل دور مالي مقابل المهارات الفنية والسلوكية التي يتطلبها ومستوى الإتقان المتوقع.
- مقياس الإتقان — مستويات محددة من الإلمام إلى الخبرة تستخدم لتقييم كل مهارة بصورة متسقة بين المقيمين.
- درجة الفجوة المرجحة — الفرق بين الإتقان المطلوب والحالي مضروبا في أهمية المهمة لدقة الإقفال.
- سجل أخطاء الإقفال — قائمة متجددة بالتصحيحات والقيود المتأخرة وبنود التسوية المكتشفة أثناء الإقفال أو بعده.
- فرز الأسباب الجذرية — تصنيف مشكلة الأداء إلى سبب مهاري أو إجرائي أو تقني أو متعلق بالطاقة قبل اختيار الاستجابة.
- مؤشر الأثر — نتيجة مالية قابلة للقياس مثل مدة الإقفال أو إعادة إعداد التقارير، تتابع قبل التطوير وبعده.

تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة يوما بيوم

اليوم 1: قدرات المالية في سياقها

- ضغوط جدول الإقفال — حيث تحد القدرات من سرعة التقارير
- أتمتة التسويات — نقل المهارات من الترحيل إلى المراجعة
- مبادئ الكفاءة في ISO 10015 — ربط الأدوار المالية بالتطوير
- عملية التعلم في ISO 30422 — تنظيم تحليل الاحتياجات ضمن التعلم والتطوير
- خريطة أصحاب المصلحة في المالية — من يملك كل قرار يخص القدرات

اليوم 2: بناء مصفوفة الكفاءات المالية

- ملفات الأدوار للتخصصات المحاسبية — تحديد مجموعات المهارات المتوقعة
- عناقيد المهارات المحاسبية الفنية — الفصل بين المعايير والأنظمة والتقدير
- تصميم مقياس الإتقان — تقييم المهارات باتساق بين المقيمين
- ترجيح أهمية المهام — ربط المهارات بمخاطر الإقفال
- التحقق من المصفوفة مع المراقبين الماليين — الاتفاق على التوقعات قبل التقييم

اليوم 3: جمع أدلة الإتقان

- استخراج أنماط سجل أخطاء الإقفال — تحديد التصحيحات المتكررة
- أخذ عينات من ملفات التسوية — تقييم جودة العمل المنجز
- مراجعة تعديلات المراجعة الخارجية — ربط الملاحظات بالمهارات
- الملاحظة المنظمة لقيود اليومية — تقييم التقدير المهني أثناء الممارسة
- فرز الأسباب الجذرية — الفصل بين أسباب المهارة والإجراء والنظام

اليوم 4: تقييم الفجوات واختيار الاستجابات

- حساب درجة الفجوة المرجحة — ترتيب الاحتياجات حسب مخاطر الإقفال
- فجوات الفريق مقابل فجوات الأفراد — اختيار استجابة جماعية أو فردية
- خيارات استجابة غير الدورات — الكوتشينج وأدلة العمل والتدوير الوظيفي
- اختيار مؤشرات الأثر — مدة الإقفال والقيود المتأخرة وإعادة العمل
- قياس خط الأساس والمتابعة — الحكم على تغير جودة التقارير

اليوم 5: ممارسة الخريطة الحرارية لفجوات المهارات المالية

- تطبيق تقييم المصفوفة — تقييم فريق دائنين نموذجي
- تمرين توفيق الأدلة — حسم التقييمات المتعارضة للإتقان
- لجنة ترتيب الفجوات — الدفاع عن الترتيب أمام المدير المالي
- خطة تتبع الأثر — تحديد المؤشرات ونقاط المراجعة
- الخريطة الحرارية لفجوات المهارات المالية — إكمال النسخة النهائية وعرضها

تطبيق تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة بعد الدورة

- تقييم فريق مالي واحد مقابل مصفوفة الكفاءات باستخدام سجل أخطاء الإقفال لشهر كامل.
- الاتفاق مع المراقب المالي على قيم خط الأساس لمدة الإقفال والتسويات المتأخرة قبل بدء أي استجابة تطويرية.

أسئلة حول تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة

ما تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة ولماذا يهم الآن؟

هو تقييم المهارات المحاسبية مقابل توقعات الأدوار لكشف الفجوات التي تسبب أخطاء الإقفال. ويهم الآن لأن الأتمتة وتقصير مواعيد الإقفال يغيران المهارات التي يحتاجها موظفو المالية.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة؟

يستفيد قادة فرق المالية والمحاسبة أكثر، ومعهم شركاء التعلم والتطوير الداعمون لهم. يستخدم المراقبون الماليون المصفوفة لتقييم الموظفين، ويستخدم شركاء التعلم والتطوير الدرجات لترتيب الاحتياجات.

كيف يختلف تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة عن دورة عامة في تحليل الاحتياجات؟

يختلف بتركيزه على وظيفة واحدة ونتائجها القابلة للقياس. فالدورة العامة تغطي الاحتياجات في كل الإدارات، أما هذه فتعمل على سجلات أخطاء الإقفال وعينات التسويات ومؤشرات التقارير التي تملكها فرق المالية وحدها.

ماذا تعود به من تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة؟

تعود بمصفوفة كفاءات مقيمة وخريطة حرارية للفجوات ذات الأولوية. ترتب الاحتياجات حسب مخاطر الإقفال وتحدد المؤشرات التي تبين هل حسن التطوير دقة الإقفال.

تحليل الاحتياجات التدريبية لفرق المالية والمحاسبة: الطريق إلى الأمام

توجه الخريطة الحرارية لفجوات المهارات المالية أولا قرار المهارات المحاسبية التي تنال ميزانية التطوير في الربع القادم. يستخدمها المراقبون الماليون لتقييم الموظفين، وشركاء التعلم والتطوير لترتيب الاستجابات، والمديرون الماليون لاعتماد الإنفاق. وبعد أول دورة إقفال تستحق أوزان أهمية المهام إعادة النظر، فالأتمتة قد تنقل المخاطر إلى مهام أخرى.