JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الرشاقة المؤسسية

30 مايو – 10 يونيو 2027

أبوظبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الرشاقة المؤسسية

المرجع: 36595_966 **التاريخ:** 30 مايو – 10 يونيو 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** GBP 9100

الرشاقة المؤسسية دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين موجهة إلى القيادات العليا ورؤساء التحول الذين يحتاجون إلى رصد التحولات مبكرا واتخاذ القرار بسرعة وإعادة تشكيل الهياكل والكفاءات والتمويل دون فقدان السيطرة، ويخرج كل مشارك منها بمسودة خارطة طريق الرشاقة. فالأسواق المتقلبة ودورات المنتجات القصيرة وتوقعات القوى العاملة المتغيرة باتت تعاقب المنظمات البطيئة والجامدة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب الرشاقة المؤسسية بوصفها انضباطا قياديا يربط تصميم التشغيل بالتوجه الاستراتيجي.

لماذا تهم الرشاقة المؤسسية الآن

تتشكل الرشاقة المؤسسية اليوم تحت ضغط ثلاث قوى: عملاء ينتقلون بسرعة إلى البديل حين لا تلبى احتياجاتهم، ومنصات رقمية تتيح للمنافسين الإطلاق والتوسع خلال أشهر، وقوى عاملة تتطلع إلى الاستقلالية والمعنى بدلا من طبقات الموافقات. المنظمة التي تحسن التعامل مع الرشاقة تعيد توجيه المواهب والميزانيات نحو الفرص الناشئة وتحمي الاستقرار حيث تكون الموثوقية حاسمة. أما المنظمة التي تخفق فيها فإما أن تتجمد تحت التسلسل الهرمي أو تتشتت في تجارب غير منسقة. وتستند الدورة إلى منظورات راسخة في نماذج التشغيل والاستراتيجية التكيفية وتوزيع صلاحيات القرار، مع تكييفها بعناية لواقع المنشآت الكبيرة الخاضعة للتنظيم.

المستفيدون من الرشاقة المؤسسية

- التنفيذيون المسؤولون عن إعادة تصميم وحدات الأعمال حول رحلات العملاء وتدفقات القيمة
- قادة التحول الذين يرتبون مراحل التغيير الهيكلي عبر القطاعات والخدمات المشتركة
- رؤساء الاستراتيجية المسؤولون عن رصد الإشارات وتحويلها إلى خيارات في المحفظة
- قادة المالية وتوزيع الموارد الذين ينقلون الميزانيات والكفاءات بين الأولويات خلال العام
- قادة الموارد البشرية الذين يصممون الأدوار والمسارات المهنية والحوافز للفرق الشبكية

تحقق اللجان التنفيذية ومكاتب التحول المكسب الأكبر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويعودون بلغة مشتركة لخيارات التشغيل.

قدرات الرشاقة المؤسسية

يتدرب المشاركون على قراءة الإشارات الضعيفة وإعادة رسم الهياكل ونقل الموارد بسرعة مع الإبقاء على عمود فقري مستقر للعمليات الأساسية.

- تقييم نضج الرشاقة الحالي في الرصد والقرار وإعادة التشكيل — أولويات اللجنة التنفيذية
- تصميم نموذج تشغيل يوازن بين العمود الفقري المستقر والفرق الديناميكية — هيكل وحدات الأعمال
- تحديد صلاحيات القرار التي تنقل الخيارات إلى المستوى الذي يملك المعلومة — مواثيق المساءلة
- بناء دورة توزيع ديناميكي للموارد تمول النتائج لا المشاريع السنوية — مجالس المالية والمحافظ
- موازنة مخاطر السرعة مع متطلبات الرقابة والمرونة والتوكيد — مجلس الإدارة وأصحاب المصلحة في التدقيق
- إيصال خارطة رشاقة تكسب الرعاية وتحافظ على الزخم — الموظفون والرعاة من الإدارة العليا

مصطلحات الرشاقة المؤسسية الأساسية

- الرصد الاستراتيجي — مسح منتظم لإشارات العملاء والتقنية والمنافسين يمكن القادة من اكتشاف التغير قبل أن يتحول إلى أزمة.
- العمود الفقري المستقر — النواة البطيئة التغير من العمليات والمنصات والسياسات التي تمنح الفرق الديناميكية قاعدة موثوقة.
- تدفق القيمة — السلسلة المتصلة من الأنشطة التي توصل منتجا أو خدمة إلى العميل من البداية إلى النهاية.
- صلاحيات القرار — قواعد صريحة تحدد من يوصي ومن يقرر ومن يوافق ومن ينفذ في كل نوع متكرر من القرارات.
- التوزيع الديناميكي للموارد — نقل التمويل والكفاءات بين الأولويات عبر دورات تخصيص قصيرة ومتكررة بدلا من الميزانيات السنوية الثابتة.
- خارطة طريق الرشاقة — مجموعة متسلسلة من الخطوات الهيكلية والإجرائية والثقافية ترفع قدرة المنظمة على التكيف.

الرشاقة المؤسسية يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تفرض السرعة على المنظمات

- خرائط التقلب — التحولات الخارجية التي تهدد النموذج الحالي
- مفارقة الرشاقة والاستقرار — متى تصنع السرعة قيمة ومتى تولد خطرا
- أنماط انتقال العملاء — الإشارات التي تبرر التغيير الهيكلي
- ملامح منافسي المنصات — دروس من الداخلين سريعي التوسع
- تشخيص نضج الرشاقة — خط أساس للرصد والقرار وإعادة التشكيل

اليوم 2: أنظمة الرصد الاستراتيجي

- إجراءات استشراف الأفق — بناء إيقاع منتظم للإنذار المبكر
- فرز الإشارات الضعيفة — فصل الضجيج عن التحولات الاستراتيجية
- حلقات رؤى العملاء — نقل أدلة الخطوط الأمامية إلى الاستراتيجية
- سرديات السيناريوهات — اختبار الخيارات أمام مستقبلات محتملة
- لوحات الرصد — مؤشرات تستدعي انتباه القيادة

اليوم 3: تصميم نموذج التشغيل المرن

- لوحة نموذج التشغيل — ربط الاستراتيجية بالهيكل والقدرات
- تعريف العمود الفقري المستقر — ما يجب أن يبقى موحدا
- رسم خرائط تدفق القيمة — التنظيم حول نتائج العملاء
- فرق المنصات والمنتجات — اختيار نوع الفريق لكل تدفق
- خيارات النموذج الهجين — الموازنة بين العمق الوظيفي وانسياب العمل

اليوم 4: الهياكل التكيفية والشبكات

- هياكل فريق الفرق — تنسيق وحدات مستقلة متعددة
- أنماط الفروع المهنية والمجتمعات التخصصية — صون الخبرة عبر الفرق
- تحليل نطاق الإشراف والطبقات — إزالة التسلسل الذي يبطئ الانسياب
- اتفاقيات الواجهات — توضيح التسليم بين الوحدات
- النمذجة الأولية للهيكل — اختبار إعادة التصميم قبل التعميم

اليوم 5: صلاحيات القرار السريع

- جرد القرارات — تصنيف الخيارات المتكررة حسب الأثر
- توزيع أدوار القرار — من يوصي ومن يوافق ومن يقرر
- الخيارات القابلة للتراجع وغير القابلة له — مواءمة السرعة مع العواقب
- عتبات التصعيد — حصر ما يصل إلى طاولة الإدارة التنفيذية
- تصميم إيقاع القرار — المنتديات الأسبوعية والفصلية والسنوية

اليوم 6: التوزيع الديناميكي للموارد والتمويل

- التنبؤات المتجددة — بديل عن دورات الميزانية السنوية الثابتة
- التمويل القائم على النتائج — تمويل تدفقات القيمة لا المشاريع
- أسواق المواهب الداخلية — إعادة نشر الكفاءات نحو الأولويات الناشئة
- المراجعات الفصلية للمحفظة — إيقاف المبادرات وبدؤها وتوسيعها
- هوامش الطاقة الاستيعابية — حفظ مساحة للفرص غير المخطط لها

اليوم 7: السلوكيات القيادية في المنظمات التكيفية

- القيادة القائمة على المقصد — توجيه دون إدارة تفصيلية
- إشارات الأمان النفسي — تشجيع الفرق على كشف الأخبار السيئة
- مراجعات التعلم — تحويل الانتكاسات إلى معرفة مؤسسية
- إعادة مواءمة الحوافز — مكافأة التعاون بين الوحدات
- القدوة التنفيذية — سلوكيات ظاهرة تغير الأعراف السائدة

اليوم 8: قياس الرشاقة وحوكمتها

- مقاييس الانسياب — زمن الإنجاز والإنتاجية والعمل قيد التنفيذ
- النتائج الرئيسية للأهداف — ربط أهداف الفرق بالاستراتيجية
- التوكيد الخفيف — دمج فحوص المخاطر في التنفيذ
- فحوص صحة الرشاقة — مراجعة دورية للفرق والوحدات
- صيغ التقارير لمجلس الإدارة — شرح التغيير التكيفي للأعضاء

اليوم 9: حالات قطاعية وخيارات إعادة التشكيل

- حالة إعادة تصميم المنتجات البنكية — تدفقات القيمة في بيئة منظمة
- حالة عمليات الطاقة — الرشاقة إلى جانب العمليات الحرجة للسلامة
- حالة تقديم الخدمات العامة — التكيف دون فقدان المساءلة
- منظور دمج الكيانات — إعادة تشكيل هيكلين في آن واحد
- خيارات تسلسل التغيير — موجات تجريبية مقابل تحولات على مستوى المنشأة

اليوم 10: ممارسة خارطة طريق الرشاقة

- إعادة تشخيص النضج — ترتيب أكبر فجوات الرشاقة حسب الأولوية
- مخطط نموذج التشغيل — اختيار الهياكل وأنواع الفرق
- ميثاق صلاحيات القرار — توزيع الأدوار في الخيارات الحرجة
- خطة إيقاع الموارد — تحديد دورات إعادة التخصيص والهوامش
- عرض خارطة طريق الرشاقة — خطوات متسلسلة لنيل رعاية الإدارة التنفيذية

تطبيق الرشاقة المؤسسية بعد الدورة

- إجراء جرد للقرارات مع اللجنة التنفيذية والاتفاق على توزيع الأدوار في أكثر عشرة خيارات تكرارا بين الوحدات.
- تجربة تدفق قيمة واحد بتمويل قائم على النتائج ومراجعة فصلية للمحفظة، ثم مقارنة مقاييس الانسياب بخط أساس وظيفي.

أسئلة حول الرشاقة المؤسسية

ما الرشاقة المؤسسية ولماذا تهم الآن؟

الرشاقة المؤسسية هي قدرة المنظمة على رصد التغير واتخاذ القرار بسرعة وإعادة تشكيل الهياكل والموارد استجابة له. وتهم الآن لأن المنافسين الأسرع واحتياجات العملاء المتحولة وتوقعات القوى العاملة الجديدة تكافئ المنظمات التي تتكيف دون أن تفقد نواتها المستقرة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة الرشاقة المؤسسية؟

يستفيد أكثر القادة الذين يملكون قرارات الهيكل أو الاستراتيجية أو التمويل أو الكفاءات. فرؤساء التحول ومديرو الاستراتيجية وقادة المالية والموارد البشرية يتحكم كل منهم في رافعة من روافع الرشاقة، ومواءمة هذه الروافع هي مصدر المكاسب الأكبر.

كيف تختلف دورة الرشاقة المؤسسية عن دورة إدارة المشاريع بالأسلوب المرن؟

تعمل دورة الرشاقة المؤسسية على مستوى المنشأة كلها، فتتناول نماذج التشغيل وصلاحيات القرار وتوزيع الموارد. أما دورة إدارة المشاريع بالأسلوب المرن فتركز على ممارسات التنفيذ داخل الفريق مثل الدورات القصيرة وقوائم الأعمال، وهي تقع داخل الهياكل التي تعيد هذه الدورة تصميمها.

ماذا تعود به من دورة الرشاقة المؤسسية؟

تعود بمسودة خارطة طريق للرشاقة مبنية على تشخيص نضج منظمتك. وتضم مخططا لنموذج التشغيل وميثاقا لصلاحيات القرار وخطة لإيقاع الموارد جاهزة للنقاش مع رعاتك في الإدارة التنفيذية.

الرشاقة المؤسسية: الطريق إلى الأمام

تمنح خارطة طريق الرشاقة القادة مسارا متسلسلا من مستوى النضج الحالي إلى نموذج تشغيل تكيفي. وغالبا ما يكون قرارها الأول تحديد تدفق القيمة الذي يعاد تنظيمه وتمويله بطريقة مختلفة. وتستخدمها اللجان التنفيذية ومكاتب التحول لمواءمة الرعاة وضبط وتيرة التغيير. وبعد أول مراجعة فصلية للمحفظة يستحق التوازن بين العمود الفقري المستقر والفرق الديناميكية إعادة نظر لمعرفة أين تؤتي السرعة ثمارها فعلا.