JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية

1 – 5 مارس 2027

روما

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية

المرجع: 45078_1200 **التاريخ:** 1 – 5 مارس 2027 **المكان:** روما **الرسوم:** GBP 6200

القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستويين الأوسط والأعلى، يرسم فيها كل مشارك خريطة الاستراتيجية إلى الأثر التي تربط عمل وحدته بأولويات المؤسسة. فكثيرا ما تتعثر الاستراتيجيات في الطبقات الوسطى حيث تتشتت الجهود بين أهداف متنافسة وصوامع منعزلة ورعاية غير واضحة. وقد أعدت جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية للمديرين الذين يحولون التوجه إلى نتائج قابلة للقياس.

لماذا تهم القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية الآن

يلتقي ضغطان في وسط المؤسسات. فمجالس الإدارة والتنفيذيون ينتظرون تنفيذا أسرع للأولويات الاستراتيجية، غالبا عبر عدة وظائف في آن واحد. والموظفون يريدون أن يروا كيف يسهم عملهم اليومي في غاية أكبر. المديرون الذين يحسنون المواءمة والتأثير يحولون الاستراتيجية إلى عمل منسق ويبنون ثقافة تدعمه، أما غيرهم فيتركون الأولويات تتنافس والمبادرات تتكرر والموظفين حائرين فيما يهم أكثر. وتستند الدورة إلى منهج الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs، وبطاقة الأداء المتوازن Balanced Scorecard، وأسلوب التمرير المتبادل للأهداف في Hoshin Kanri، ونموذج Schein للثقافة المؤسسية.

المستفيدون من القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية

- رؤساء الإدارات المسؤولون عن ترجمة أولويات المؤسسة إلى أهداف للوحدات
- المديرون المتوسطون الذين ينسقون العمل بين عدة وظائف أو مواقع
- كبار المديرين الذين يرعون مبادرات تغيير تمتد عبر المؤسسة
- مسؤولو الاستراتيجية والأداء الذين يتابعون التقدم نحو أهداف المؤسسة

تجني فرق الإدارة في المرافق والاتصالات والخدمات العامة الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من رؤساء إداراتها معا ويواءمون أهدافهم في قاعة واحدة.

قدرات القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية

يتدرب المشاركون على ربط كل هدف للوحدة بأولوية استراتيجية وإظهار الدليل على الفرق الذي يحدثه.

- مواءمة أهداف الوحدة مع أولويات المؤسسة باستخدام OKRs — الرعاة التنفيذيون
- بناء التأثير عبر الوظائف دون سلطة رسمية — رؤساء الإدارات النظيرة
- تصميم خطة رعاية لتغيير يمتد عبر الوظائف — نجاح المبادرة
- تقييم الأعراف الثقافية التي تدعم الاستراتيجية أو تعيقها — أولويات القيادة
- حساب المؤشرات الاستباقية واللاحقة لأثر القيادة — التقارير إلى مجلس الإدارة
- إيصال المقصد الاستراتيجي بلغة واضحة — موظفو الخطوط الأمامية

مصطلحات القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية الأساسية

- المواءمة الاستراتيجية — مدى اتجاه الوحدات والأهداف والموارد نحو أولويات المؤسسة نفسها.
- OKRs — الأهداف والنتائج الرئيسية، منهج يقرن هدفا نوعيا بنتائج قابلة للقياس.
- التمرير المتبادل — ممارسة في Hoshin Kanri تمرر فيها الأهداف صعودا ونزولا بين المستويات حتى يتفق الطرفان عليها.
- راعي التغيير — قائد كبير يملك التغيير ويؤمن موارده ويدعم تبنيه علنا.
- المؤشر الاستباقي — مقياس مبكر يدل على احتمال تحقق النتائج المستقبلية.
- المظاهر الثقافية — سلوكيات ورموز وإجراءات ظاهرة تكشف الافتراضات الكامنة في المؤسسة.

القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية يوما بيوم

اليوم 1: من الاستراتيجية إلى أولويات الوحدة

- خريطة تسلسل الاستراتيجية — ربط أولويات المؤسسة بأهداف الوحدة
- محاور بطاقة الأداء المتوازن — المالي والعملاء والعمليات والتعلم
- صياغة الأهداف والنتائج الرئيسية — تعهدات قابلة للقياس للوحدة
- التمرير المتبادل في Hoshin Kanri — اتفاق ثنائي الاتجاه على المستهدفات
- حل تعارض الأولويات — اختيار ما لن ينفذ

اليوم 2: التأثير عبر الوظائف

- خريطة شبكة تأثير أصحاب المصلحة — السلطة الرسمية وغير الرسمية
- المعاملة بالمثل والتبادل في التأثير — بناء تحالفات دائمة
- اتفاقات الواجهة بين الوظائف — تسليمات واضحة بين الوحدات
- دراسات الجدوى المقنعة للنظراء — صياغة المكاسب المشتركة
- آداب التصعيد — متى وكيف يشرك التنفيذيون

اليوم 3: رعاية التغيير

- ملف دور راعي التغيير — حاضر وفاعل وخاضع للمساءلة
- خريطة تحالف الرعاة — مواءمة الداعمين من القيادة العليا
- تشخيص المقاومة على مستوى المؤسسة — المصادر الهيكلية والشخصية
- إيقاع تواصل الراعي — الرسائل عبر مراحل التغيير
- معالم التبني وتعزيزه — استدامة أساليب العمل الجديدة

اليوم 4: الثقافة وقياس الأثر

- مستويات الثقافة لدى Schein — المظاهر والقيم والافتراضات
- تقييم الفجوة الثقافية — السلوكيات الحالية مقابل المطلوبة
- المؤشرات الاستباقية واللاحقة لأثر القيادة — أدلة الإسهام
- تصميم لوحة الأثر — التقارير إلى التنفيذيين ومجالس الإدارة
- مقارنة حالات من الاتصالات والخدمات العامة — دروس في المواءمة

اليوم 5: ممارسة خريطة الاستراتيجية إلى الأثر

- مجموعة OKRs للوحدة للربع القادم — تطبيق التسلسل والتمرير المتبادل
- محاكاة التأثير في النظراء — تطبيق رسم الشبكات والتبادل
- خطة رعاية لمبادرة فعلية — تطبيق أساليب التحالف
- اختيار مؤشرات الأثر — تحديد المقاييس المناسبة لوحدتك
- خريطة الاستراتيجية إلى الأثر — النسخة النهائية للمراجعة التنفيذية

تطبيق القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية بعد الدورة

- عقد جلسة تمرير متبادل مع الوحدة وراع تنفيذي واحد للاتفاق على OKRs الربع القادم.
- إبرام اتفاق واجهة مع إدارة نظيرة واحدة تبطئ تسليماتها الإنجاز حاليا.

أسئلة حول القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية

ما القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة ربط عمل الوحدة بأولويات المؤسسة وإظهار الفرق الذي تحدثه. وتهم الآن لأن التنفيذيين ينتظرون تنفيذا أسرع عبر الوظائف والموظفين يريدون رؤية إسهامهم.

من يستفيد أكثر من دورة القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية؟

يستفيد أكثر المديرون في المستويين الأوسط والأعلى. وتزداد فائدتك إذا كنت تترجم أهداف المؤسسة إلى خطط للوحدة أو تنسق بين الوظائف أو ترعى تغييرا يمتد عبر الإدارات.

كيف تختلف دورة القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية عن دورات التخطيط الاستراتيجي؟

تركز على تنفيذ الاستراتيجية ومواءمتها من الوسط لا على كتابة استراتيجية المؤسسة. وتعمل فيها على تسلسل الأهداف والتأثير في النظراء ورعاية التغيير وقياس الأثر.

ماذا تعود به من دورة القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية؟

تعود بخريطة تربط وحدتك بأولويات المؤسسة. تتضمن OKRs وخطة للتأثير في النظراء وخطة رعاية والمؤشرات التي سترفع بها تقاريرك.

القيادة من أجل الأثر المؤسسي والمواءمة الاستراتيجية: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة الاستراتيجية إلى الأثر أول قرار للمدير: أي أهداف الوحدة يتعهد بها في دورة التخطيط التالية. ويستخدمها المديرون والرعاة التنفيذيون ورؤساء الإدارات النظيرة للاتفاق على الأولويات والتسليمات. وبعد الربع الأول تستحق مؤشرات الأثر نظرة جديدة، لأن النتائج المبكرة تكشف أي المقاييس تدل فعلا على الإسهام وأيها يرصد النشاط فقط.