JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة الرؤية القيادية والواقع المؤسسي

17 – 21 يناير 2027

مسقط

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة الرؤية القيادية والواقع المؤسسي

**المرجع:** 51153_1365 **التاريخ:** 17 – 21 يناير 2027 **المكان:** مسقط **الرسوم:** GBP 5500

الرؤية القيادية والواقع المؤسسي دورة تدريبية مدتها أسبوع لرؤساء الإدارات وكبار المديرين الذين يحولون التوجه الاستراتيجي إلى عمليات قابلة للتنفيذ، وتنتهي بإعداد خريطة مواءمة الرؤية مع الواقع لوحدتهم. فكثير من الرؤى تتعثر لأنها تتجاهل حدود القدرات والثقافة والموارد الفعلية داخل المنظمة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الرؤية القيادية والواقع المؤسسي.

## لماذا تهم الرؤية القيادية والواقع المؤسسي الآن

ثلاث فئات تختبر كل رؤية اليوم. فمجالس الإدارة والقيادات التنفيذية تنتظر بيانات توجه تتحول إلى خيارات تشغيلية قابلة للقياس لا إلى شعارات. ويحكم الموظفون على الرؤية بمدى تغير الهياكل والميزانيات والروتين اليومي فعلا. ويلاحظ الشركاء والمستفيدون سريعا حين لا يصل التغيير الموعود إلى الصفوف الأمامية. القادة الذين يربطون الرؤية بالواقع يكسبون القناعة ويحققون التقدم، أما غيرهم فيزرعون التشكك ويهدرون الاستثمار. وتستند الدورة إلى إطار McKinsey 7-S، ونموذج النجمة لدى Galbraith لتصميم المنظمات، ومستويات الثقافة الثلاثة لدى Schein، وإرشادات Kotter في إيصال رؤية التغيير.

## المستفيدون من الرؤية القيادية والواقع المؤسسي

- رؤساء الإدارات الذين يترجمون توجه المنظمة إلى أولويات للوحدة
- كبار المديرين الذين يقودون إعادة هيكلة أو نموذج تشغيل جديدا
- قادة الوظائف الذين تحد فجوات القدرات لديهم من الطموح الاستراتيجي
- المديرون المستعدون لإطلاق توجه جديد أمام فرقهم
- كبار المديرين في منظمات مندمجة أو متنامية يوائمون بين ثقافات مختلفة

يستفيد فريق القيادة العليا المقبل على إطلاق توجه جديد أكثر حين يحضر عدد من أعضائه معا ويختبرون الرؤية أمام الحقائق المؤسسية نفسها.

## قدرات الرؤية القيادية والواقع المؤسسي

يكتب المشاركون رؤية يستطيع الناس تخيلها، ثم يضعونها تحت اختبار الهياكل والمهارات والثقافة التي ستحملها.

- تصميم بيان رؤية موجز بصورة ملموسة للنجاح — القيادات والموظفون الذين يجب أن يؤمنوا بها
- تقييم الملاءمة التنظيمية بإطار McKinsey 7-S — تحديد العناصر التي تتغير أولا
- اختبار جاهزية الثقافة عبر مستويات Schein الثلاثة — توقع مقاومة السلوكيات الجديدة
- مواءمة الهيكل والعمليات والحوافز بنموذج النجمة — قرارات تصميم المنظمة
- حساب فجوات الموارد بين الطموح والطاقة الحالية — خيارات الميزانية والتوظيف
- إيصال التوجه برسائل متكررة ومتسقة — المديرون وفرق الصفوف الأمامية

## مصطلحات الرؤية القيادية والواقع المؤسسي الأساسية

- بيان الرؤية — وصف قصير للمستقبل الذي تنوي المنظمة أو الوحدة بناءه، واضح بما يكفي لتوجيه الخيارات.
- الواقع المؤسسي — الهياكل والقدرات والثقافة والموارد الحالية التي تحدد ما تستطيع الوحدة تقديمه فعلا.
- إطار McKinsey 7-S — نموذج يربط الاستراتيجية والهيكل والأنظمة والقيم المشتركة والأسلوب والأفراد والمهارات لاختبار التوافق.
- نموذج النجمة — إطار لتصميم المنظمات يربط الاستراتيجية والهيكل والعمليات والحوافز وممارسات الأفراد.
- فجوة القدرات — الفرق بين المهارات والطاقة التي تحتاجها الرؤية وما تملكه المنظمة اليوم.
- الجاهزية الثقافية — مدى دعم الافتراضات والعادات المشتركة للسلوكيات التي يتطلبها التوجه الجديد.

## الرؤية القيادية والواقع المؤسسي يوما بيوم

### اليوم 1: حين تصطدم الرؤى بالمقاومة

- أنماط الفجوة بين الرؤية والتنفيذ — لماذا تتعثر بيانات التوجه
- توقعات أصحاب المصلحة من الرؤية — المجالس والموظفون والشركاء
- تدقيق التوجه الحالي — مقارنة الأولويات المعلنة بالأولويات المعاشة
- إشارات مصداقية القائد — مطابقة الأقوال بالقرارات الظاهرة
- ملف سياق الوحدة — اختيار حالة الأسبوع

### اليوم 2: صياغة رؤية متجذرة في الواقع

- صياغة بيان الرؤية — صورة ملموسة وغاية وحدود واضحة
- سيناريوهات الحالة المستقبلية — اختبار الرؤية أمام ظروف محتملة
- تتابع الخيارات الاستراتيجية — أين يكون التركيز وما الذي يتوقف
- مؤشرات نجاح الرؤية — علامات تقدم يمكن ملاحظتها
- نقد الأقران لمسودات الرؤى — الوضوح والطموح والواقعية

## اليوم 3: الاختبار أمام القدرات والثقافة

- مسح التوافق بإطار McKinsey 7-S — رصد العناصر غير المتوائمة
- تقييم فجوة القدرات — المهارات والأنظمة والطاقة
- مستويات الثقافة الثلاثة لدى Schein — المظاهر والقيم والافتراضات
- مقابلات الجاهزية الثقافية — كشف العوائق غير المعلنة
- حالات من شبكات الرعاية الصحية ومجموعات التصنيع — مقارنة اختبارات الواقع

## اليوم 4: مواءمة الهياكل والموارد والرسائل

- خيارات التصميم وفق نموذج النجمة — الهيكل والعمليات والحوافز والأفراد
- خيارات إعادة توزيع الموارد — تمويل الرؤية من الميزانيات الحالية
- ترتيب مبادرات التغيير — إشارات سريعة وتحولات أطول
- خطة إيصال الرؤية — التكرار والقنوات وسلوك القائد
- حقائب إحاطة المديرين في المستوى الأوسط — تجهيز حملة الرسالة

## اليوم 5: ممارسة خريطة مواءمة الرؤية مع الواقع

- عرض بيان الرؤية النهائي — تطبيق صياغة اليوم 2
- ملخص نتائج S-7 والثقافة — تطبيق اختبارات اليوم 3
- قرارات التصميم والموارد — تطبيق خيارات اليوم 4
- لجنة تحدي تنفيذية — الدفاع عن الجدوى والمفاضلات
- استكمال خريطة مواءمة الرؤية مع الواقع — الفجوات والإجراءات والمسؤولون والمؤشرات

## تطبيق الرؤية القيادية والواقع المؤسسي بعد الدورة

- إجراء مسح توافق S-7 مع فريق قيادة الوحدة والاتفاق على أكبر ثلاثة عناصر غير متوائمة.
- إطلاق الرؤية بخطة إيصال وتجهيز المديرين في المستوى الأوسط بحقائب الإحاطة.

## أسئلة حول الرؤية القيادية والواقع المؤسسي

### ما الرؤية القيادية والواقع المؤسسي ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة صياغة توجه واختباره أمام القدرات والثقافة والموارد التي ستنفذه. وتهم الآن لأن الرؤى المتعثرة تهدر الاستثمار وتضعف الثقة.

## من يستفيد أكثر من تدريب الرؤية القيادية والواقع المؤسسي؟

يستفيد أكثر رؤساء الإدارات وكبار المديرين الذين يقودون إعادة الهيكلة والمديرون الذين يطلقون توجها جديدا، لأنهم يصلون نية القيادة بالعمليات اليومية.

## كيف تختلف الرؤية القيادية والواقع المؤسسي عن دورة التخطيط الاستراتيجي؟

تركز على قدرة المنظمة بوضعها الحالي على تنفيذ الرؤية، لا على تحليل الأسواق أو أدوات التخطيط بعيد المدى.

## ماذا تعود به من تدريب الرؤية القيادية والواقع المؤسسي؟

تعود ببيان رؤية مختبر، وتقييم S-7 وثقافي لوحدتك، وخريطة مواءمة تضم الإجراءات والمسؤولين ومؤشرات التقدم.

## الرؤية القيادية والواقع المؤسسي: الطريق إلى الأمام

تربط خريطة مواءمة الرؤية مع الواقع رؤية الوحدة بفجوات القدرات وخيارات التصميم والموارد والإيصال. وأول استخدام لها تحديد العنصر غير المتوائم الذي يجب إصلاحه قبل الإطلاق. ويستخدمها رؤساء الإدارات وفرق قيادتهم في المراجعات الفصلية. وبعد الربع الأول تستحق مقابلات الثقافة العودة إليها لمعرفة ما إذا كانت السلوكيات تتغير.