JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة الأداء المؤسسي المستدام

27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة الأداء المؤسسي المستدام

المرجع: 58034_1581 **التاريخ:** 27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 6900

قيادة الأداء المؤسسي المستدام دورة تدريبية مدتها أسبوع لكبار المديرين ورؤساء وحدات الأعمال المطالبين بنتائج متصاعدة عبر دورات قيادية متعاقبة، ويخرج المشاركون منها بمخطط الأداء المستدام لوحداتهم. فكثير من الشركات تنمو بسرعة ثم تتوقف حين يتشتت التركيز أو تضعف المواهب أو يتجنب القادة الحقائق غير المريحة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة الأداء المؤسسي المستدام.

لماذا تهم قيادة الأداء المؤسسي المستدام الآن

ثلاثة ضغوط تختبر الأداء المستدام اليوم: مساهمون ومجالس إدارة يكافئون النمو المتراكم الثابت أكثر من القفزات العابرة، وأسواق تعاقب الشركات التي تلاحق كل فرصة مجاورة، وفجوات في التعاقب القيادي مع تقاعد القادة ذوي الخبرة. والشركة التي تقود من أجل الاستدامة تبني زخما عاما بعد عام، وتبقي موظفيها مركزين على جوهر ضيق، وتسلم الراية لخلفاء أكفاء. أما التي لا تفعل فتتأرجح بين إطلاقات جريئة وتراجعات مؤلمة. وتستند الدورة إلى دراسات طويلة المدى لشركات تفوقت على قطاعاتها لعقود، وإلى ممارسات بطاقة الأداء المتوازن، وإلى صياغة الاستراتيجية المنضبطة.

المستفيدون من قيادة الأداء المؤسسي المستدام

- رؤساء وحدات الأعمال المسؤولون عن النمو والهوامش لعدة سنوات
- كبار المديرين الذين يحددون الأولويات ويرفضون الفرص المشتتة
- التنفيذيون المسؤولون عن بناء الصف القيادي التالي
- قادة الاستراتيجية الذين يحولون النية بعيدة المدى إلى خيارات سنوية
- مديرو العمليات الذين يرسخون إجراءات متكررة تراكم النتائج

يستفيد الفريق القيادي أكثر حين يرسل رئيس الوحدة وقائد الاستراتيجية واثنين من المرؤوسين المباشرين معا، فيتفقون على جوهر تركيز واحد قبل العودة.

قدرات قيادة الأداء المؤسسي المستدام

يغادر المشاركون قادرين على تشخيص ركود الأداء وترسيخ عادات قيادية تجعل النتائج تتراكم.

- تقييم موقع الوحدة على المسار من النتائج الجيدة إلى التفوق المستدام — اللجنة التنفيذية
- تطبيق حوار الحقائق الصريحة لكشف الأدلة غير المريحة مبكرا — فريق القيادة العليا
- تحديد جوهر التركيز حيث يلتقي الشغف والمحرك الاقتصادي والقوة المميزة — مجلس الاستراتيجية
- تصميم حلقة زخم تربط المكاسب الصغيرة بنتائج متراكمة — رؤساء وحدات الأعمال
- بناء ثقافة انضباط بحدود واضحة للحرية والمسؤولية — المديرون التنفيذيون المباشرون
- اختبار عمق التعاقب لكل دور قيادي حرج — لجنة الترشيحات في مجلس الإدارة

مصطلحات قيادة الأداء المؤسسي المستدام الأساسية

- القيادة المتزنة — أسلوب قيادي يجمع التواضع الشخصي مع العزيمة القوية لبناء نتائج مؤسسية دائمة لا شهرة شخصية.
- حوار الحقائق الصريحة — إجراء اجتماعات منظم يطرح فيه القادة الأسئلة ويناقشون بانفتاح ويفحصون الإخفاقات دون توزيع اللوم.
- جوهر التركيز — المجال الضيق الذي تستطيع المنظمة أن تتصدره، ويقوده مقام اقتصادي واضح، ويهتم به موظفوها بعمق.
- حلقة الزخم — دورة ذاتية التعزيز تبني فيها الأفعال الصغيرة المتسقة نتائج ظاهرة تجذب الدعم وتمول الجهد التالي.
- ثقافة الانضباط — أعراف مشتركة تمنح الأفراد حرية التصرف ضمن حدود متفق عليها، فتغني عن البيروقراطية الثقيلة.
- الصف القيادي البديل — مجموعة القادة الجاهزين والنامين القادرين على تولي الأدوار الحرجة دون فقدان الوتيرة.

قيادة الأداء المؤسسي المستدام يوما بيوم

اليوم 1: أنماط التفوق المستدام

- دراسات المقارنة طويلة المدى بين الشركات — تمييز القادة الدائمين عن النجوم العابرة
- مراحل التراجع المؤسسي — رصد علامات الإنذار المبكر
- تشخيص ركود الأداء — تحديد موضع توقف النمو
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة — الموازنة بين المساهمين والموظفين والعملاء
- جرد الأساليب القيادية — مقارنة العزيمة المتواضعة بالهيمنة الكاريزمية

اليوم 2: الأشخاص المناسبون والحقائق الصعبة

- تسلسل الأشخاص أولا — اختيار من قبل تحديد الوجهة
- شبكة تقييم المقاعد — الحكم على ملاءمة القادة للأدوار الحرجة
- بروتوكول اجتماع الحقائق الصريحة — طرح الأدلة غير المريحة دون لوم
- آليات الإنذار — تسريع وصول الأخبار السيئة إلى الأعلى
- التوازن بين الثقة والواقعية — الحفاظ على اليقين مع مواجهة الواقع

اليوم 3: جوهر التركيز والمحرك الاقتصادي

- نموذج الدوائر الثلاث للتركيز — إيجاد نقطة التقاء القوة والشغف والاقتصاد
- اختيار المقام الاقتصادي — تحديد مقياس واحد لمحرك الربح
- قائمة التوقف — الخروج من المنتجات والمبادرات المشتتة
- مواءمة بطاقة الأداء المتوازن — ربط جوهر التركيز بالمقاييس
- فرز مسرعات التقنية — اعتماد الأدوات حين تخدم التركيز فقط

اليوم 4: أنظمة الزخم والانضباط

- رسم حلقة الزخم — ربط المكاسب الصغيرة بنتائج متراكمة
- ميثاق الحرية ضمن الحدود — استبدال البيروقراطية بأعراف مشتركة
- إشارات حلقة الهلاك — تجنب إعادة الهيكلة التفاعلية والقفزات
- مراجعة الصف القيادي البديل — تهيئة القادة للأدوار الحرجة
- الإيقاع السنوي للانضباط — ترتيب المراجعات والأهداف وقرارات المواهب

اليوم 5: ممارسة مخطط الأداء المستدام

- تمرين تشخيص الوحدة — تطبيق إشارات الركود والتراجع على حالة
- مناظرة جوهر التركيز — اختبار خيارات الدوائر الثلاث مع الأقران
- محاكاة حلقة الزخم — تشغيل أنظمة الانضباط في قطاعين
- اختبار ضغط التعاقب — فحص عمق الصف أمام المغادرات
- مخطط الأداء المستدام — إتمام وثيقة الوحدة

تطبيق قيادة الأداء المؤسسي المستدام بعد الدورة

- إدارة اجتماع حقائق صريحة مع فريق قيادة الوحدة وتسجيل ثلاث قضايا يكشفها مع تسمية المسؤول عن كل منها.
- صياغة قائمة توقف وفق جوهر التركيز المتفق عليه وعرضها على اللجنة التنفيذية لاتخاذ القرار.

أسئلة حول قيادة الأداء المؤسسي المستدام

ما قيادة الأداء المؤسسي المستدام ولماذا تهم الآن؟

قيادة الأداء المؤسسي المستدام هي مجموعة العادات القيادية التي تجعل النتائج تتراكم على مدى سنوات طويلة. وتهم الآن لأن المجالس تكافئ النمو الثابت، والأسواق تعاقب التشتت، وكثير من الشركات تعاني من ضعف الصف القيادي البديل.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب قيادة الأداء المؤسسي المستدام؟

يستفيد رؤساء وحدات الأعمال وكبار المديرين الذين يحددون الأولويات وقادة الاستراتيجية والتنفيذيون الذين يبنون صفهم القيادي، في قطاعات متباينة مثل الخدمات البنكية للأفراد والتصنيع الصناعي.

كيف تختلف قيادة الأداء المؤسسي المستدام عن دورة التخطيط الاستراتيجي؟

قيادة الأداء المؤسسي المستدام تركز على عادات القائد لا على وثائق الخطط. فدورة التخطيط الاستراتيجي تبني الخطة، أما هذه الدورة فتبني خيارات الأشخاص وانضباط التركيز وإجراءات الزخم التي تجعل أي خطة تدوم.

ماذا تعود به من تدريب قيادة الأداء المؤسسي المستدام؟

تعود بتشخيص للوحدة وبيان لجوهر التركيز وقائمة توقف وحلقة زخم ومراجعة للتعاقب، مجتمعة في وثيقة واحدة يستطيع فريقك التصرف بموجبها.

قيادة الأداء المؤسسي المستدام: الطريق إلى الأمام

يوجه مخطط الأداء المستدام أولا قرار الأنشطة التي تتوقف عنها الوحدة في جولة الموازنة التالية. ويستخدمه رؤساء الوحدات لتحديد الأولويات، والمديرون المباشرون لتشغيل إيقاع الانضباط، ومجلس الإدارة للحكم على عمق التعاقب. وبعد عامه الأول، تستحق مراجعة جوهر التركيز من جديد، لأن الأسواق والمقام الاقتصادي قد يتغيران مع الوقت ومع دخول منافسين جدد.