JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة بناء القدرات والتطوير المؤسسي

21 – 25 فبراير 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة بناء القدرات والتطوير المؤسسي

المرجع: 1995_73449 **التاريخ:** 21 – 25 فبراير 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

بناء القدرات والتطوير المؤسسي دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي وقادة الوحدات الذين يشخصون فجوات القدرات ويحولونها إلى خارطة طريق تطوير القدرات مرتبة الأولويات. تواجه المؤسسات تحولا في المهارات المطلوبة وهياكل أكثر رشاقة وتوقعات متزايدة بتغيير قابل للقياس، لذلك أصبحت قراءة المؤسسة كمنظومة وبناء قدراتها عن قصد فارقا بين تجديد دائم وإعادة هيكلة متكررة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في بناء القدرات والتطوير المؤسسي.

لماذا يهم بناء القدرات والتطوير المؤسسي الآن

تشكل ثلاث قوى بناء القدرات اليوم: الأتمتة التي تغير المهارات التي تحتاجها كل وظيفة، وتطلعات الموظفين إلى النمو والمشاركة في القرار، ومجالس إدارة تطلب دليلا على أن الإنفاق على التطوير يغير الأداء فعلا. المؤسسة التي تحسن التشخيص تستثمر في القدرات القليلة التي تفتح الطريق لاستراتيجيتها، أما التي تخطئه فتمول تدريبا متفرقا وتكرر إعادة الهيكلة دون أن تمس ثقافتها. تستند الدورة إلى التفكير بالنظم المفتوحة، والبحث الإجرائي، ودورة التغيير الكلاسيكية من الدخول والتشخيص إلى التدخل والتقييم.

المستفيدون من بناء القدرات والتطوير المؤسسي

- القادة المسؤولون عن التصميم التنظيمي والهياكل التي تحمل الاستراتيجية
- القادة المسؤولون عن المواهب والتعاقب الوظيفي وخط إمداد المهارات
- المستشارون الداخليون الذين يحددون نطاق التدخلات وييسرونها ويقيمونها
- قادة الوحدات الذين يملكون أداء وحداتهم وجاهزيتها للنمو
- القادة الذين يديرون ميزانيات التعلم ويقررون وجهة الإنفاق على التطوير

تكون الفائدة أكبر حين يحضر شريك أعمال الموارد البشرية وأخصائي التطوير التنظيمي وقائد الوحدة من الجهة نفسها معا ليشخصوا حالة مشتركة واحدة.

قدرات بناء القدرات والتطوير المؤسسي

ينتقل المشاركون من الأعراض إلى الأسباب، ومن الأسباب إلى تدخلات يمكن تتبع أثرها.

- تقييم قدرات الأفراد والفرق والمؤسسة مقابل المتطلبات الاستراتيجية — أولويات الاستثمار
- تطبيق نماذج النظم المفتوحة والنماذج التشخيصية السببية على أعراض المؤسسة — الرعاة التنفيذيون
- تصميم التدخلات على المستوى الصحيح من الإرشاد إلى إعادة التصميم الهيكلي — أصحاب التغيير
- بناء نموذج منطقي يربط كل تدخل بنتائج ملموسة — الشركاء الماليون
- موازنة الجاهزية والمقاومة والرعاية قبل إطلاق التغيير — فريق القيادة
- عرض نتائج التشخيص في حوار التعاقد — العملاء الداخليون وقادة الوحدات

مصطلحات بناء القدرات والتطوير المؤسسي الأساسية

- بناء القدرات — التقوية المقصودة للمهارات والأنظمة والهياكل والعلاقات حتى تتمكن المؤسسة من الأداء والتكيف بمرور الوقت.
- التطوير المؤسسي — نهج مخطط قائم على الأدلة لتحسين طريقة عمل المؤسسة، يستند إلى العلوم السلوكية والمشاركة.
- فجوة القدرات — المسافة بين ما تستطيع المؤسسة فعله حاليا وما تتطلبه استراتيجيتها.
- النموذج التشخيصي — عدسة منظمة تجمع عوامل المؤسسة لتحديد أسباب مشكلات الأداء وترتيبها.
- التدخل — نشاط مخطط، من إرشاد الفريق إلى إعادة تصميم العمليات، يهدف إلى تغيير أداء المنظومة.
- النموذج المنطقي — سلسلة توضح كيف تقود المدخلات والأنشطة إلى مخرجات ونتائج وأثر أبعد مدى.

بناء القدرات والتطوير المؤسسي يوما بيوم

اليوم 1: القدرات في سياقها الاستراتيجي

- ربط الاستراتيجية بالقدرات — أي القدرات تفتح الطريق للاستراتيجية
- المستويات الثلاثة للقدرات — التركيز على الفرد أو الفريق أو المؤسسة
- التفكير بالنظم المفتوحة — تفاعل المدخلات والعمليات والمخرجات
- قيم التطوير التنظيمي وأخلاقياته — حدود دور الممارس
- الدخول والتعاقد — الاتفاق على النطاق والراعي ومقاييس النجاح

اليوم 2: تشخيص فجوات القدرات

- أطر تقييم القدرات — اختيار الأبعاد وسلالم التقدير
- النماذج التشخيصية المؤسسية — ترتيب الأسباب الجذرية لضعف الأداء
- المقابلات والاستبيانات ومجموعات التركيز — اختيار مصدر الدليل المناسب
- تشخيص الثقافة والمناخ التنظيمي — فصل الأعراف الظاهرة عن الافتراضات
- تصميم اجتماع التغذية الراجعة — عرض نتائج تحفز تبني الحلول

اليوم 3: تصميم تدخلات التطوير

- تصنيف التدخلات — مواءمة الحلول البشرية والهيكلية والإجرائية
- أساليب تطوير الفرق — بناء الثقة والأدوار والأهداف المشتركة
- إعادة تصميم الهيكل والأدوار — توضيح المساءلة ونطاقات الإشراف
- تصميم بنية التعلم — المزج بين الخبرة والإرشاد والتعلم الرسمي
- تحليل الجاهزية والمقاومة — ترتيب التغيير دون إثقال المؤسسة

اليوم 4: قياس الأثر واستدامة التغيير

- النماذج المنطقية ونظرية التغيير — ربط النشاط بالنتيجة
- مؤشرات النتائج — اختيار المؤشرات الاستباقية واللاحقة
- مستويات التقييم — من ردة الفعل إلى نتائج المؤسسة
- الرعاية وإيقاع المتابعة القيادية — إبقاء القادة منخرطين بمرور الوقت
- ترسيخ التغيير — تثبيت المكاسب في الأنظمة والعادات

اليوم 5: تطبيق خارطة طريق تطوير القدرات

- تشخيص حالة بنماذج اليوم 2 — تحديد فجوتين حرجتين
- اختيار محفظة التدخلات — الموازنة بين المكاسب السريعة والتغيير العميق
- صياغة مجموعة المؤشرات — تطبيق مقاييس اليوم 4 على الحالة
- محاكاة التعاقد مع الراعي — اختبار النطاق ومستوى الدعم
- خارطة طريق تطوير القدرات — خطة مرتبة لاعتماد القيادة

تطبيق بناء القدرات والتطوير المؤسسي بعد الدورة

- إجراء تقييم للقدرات مع وحدة واحدة وترتيب أهم فجوتين لديها باستخدام نموذج تشخيصي.
- صياغة نموذج منطقي لمبادرة تطوير قائمة والاتفاق على مؤشرات نتائجها مع الراعي.

أسئلة حول بناء القدرات والتطوير المؤسسي

ما بناء القدرات والتطوير المؤسسي، ولماذا يهم الآن؟

هو التقوية المخططة لمهارات المؤسسة وهياكلها وأنظمتها بناء على التشخيص. ويهم الآن لأن تغير المهارات المطلوبة وضيق الميزانيات يفرضان توجيه جهد التطوير نحو الفجوات التي تحد فعلا من الاستراتيجية.

ما الأدوار الأكثر استفادة من بناء القدرات والتطوير المؤسسي؟

يستفيد أكثر شركاء أعمال الموارد البشرية وأخصائيو التطوير التنظيمي وقادة المواهب وقادة الوحدات، لأن كلا منهم يحدد كيف تشخص القدرات وتمول وتبنى.

كيف يختلف بناء القدرات والتطوير المؤسسي عن دورة إدارة التغيير؟

يبدأ في مرحلة أبكر، بتشخيص فجوات القدرات، لا بتنفيذ تغيير تقرر مسبقا. تركز دورة إدارة التغيير على تبني مبادرة واحدة، بينما تحدد هذه الدورة أي التدخلات تستحق أن توجد أصلا.

ماذا تعود به من دورة بناء القدرات والتطوير المؤسسي؟

تعود بمنهج للتشخيص، وطريقة لتصميم التدخلات، ومنطق للقياس. وتمكنك هذه العناصر معا من عرض خطة مرتبة يعتمدها الرعاة ويتابعها الشركاء الماليون.

بناء القدرات والتطوير المؤسسي: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة طريق تطوير القدرات أول قرار يواجه فريق القيادة: أي فجوتين في القدرات تمولان أولا. يستخدمها شركاء الموارد البشرية وأخصائيو التطوير التنظيمي وقادة الوحدات لترتيب التدخلات والاتفاق على المؤشرات. وبعد الدورة الأولى من التطبيق تستحق مراجعة التشخيص نفسه، لأن سد فجوة كثيرا ما يكشف القيد التالي في المنظومة.