JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الحصافة التنفيذية والتأثير للمديرين المعينين حديثا

3 – 7 أكتوبر 2027

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الحصافة التنفيذية والتأثير للمديرين المعينين حديثا

المرجع: 79505_2157 **التاريخ:** 3 – 7 أكتوبر 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 4600

الحصافة التنفيذية والتأثير للمديرين المعينين حديثا دورة تدريبية مدتها أسبوع لمن تولوا حديثا منصب مدير أو رئاسة وظيفة، ويخرج منها كل مشارك بخطة تطوير تنفيذي شخصية. تنقل المؤسسات المتخصصين إلى مقاعد الإدارة العليا بوتيرة أسرع من السابق، والعادات التي صنعت الترقية نادرا ما تناسب الصلاحيات الأوسع. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الحصافة التنفيذية والتأثير للمديرين في بداية توليهم المنصب.

لماذا تهم الحصافة التنفيذية والتأثير الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل السنوات الأولى للمدير: هياكل تنظيمية أكثر تسطحا توسع نطاق القرارات، ومجالس إدارة ومستثمرون ينتظرون حكما أدق على معطيات أقل، وقوى عاملة تختبر المصداقية بالانفتاح لا بالرتبة. المدير الذي يبني كفاءاته عن قصد يرسم اتجاها يثق به النظراء ويحول الغموض إلى خيارات واضحة، أما من يعتمد على خبرته الفنية وحدها فينزلق إلى التفاصيل التشغيلية ويفقد رعاته. ترتكز الدورة على أطر الكفاءات وممارسات التغذية الراجعة من 360 درجة ومنظور خط الإمداد القيادي في الانتقال بين المستويات، وكلها موصوفة بعبارات عامة.

المستفيدون من الحصافة التنفيذية والتأثير

- مديرو الوظائف المعينون حديثا المسؤولون عن الاستراتيجية والميزانية والتعيينات العليا في نطاقهم
- رؤساء الأقسام الذين ينضمون إلى اللجنة التنفيذية
- كبار المتخصصين الذين رقوا لقيادة مجموعة من المديرين بدلا من فريق خبراء
- المديرون المنتقلون بين القطاعات الذين يعيدون بناء مصداقيتهم مع أصحاب مصلحة جدد
- الخلفاء المرشحون في مراجعات المواهب الذين يستعدون لتعيين وشيك في منصب مدير

تكسب مجموعة من المديرين الجدد في فريق قيادي واحد أكثر من غيرها، لأنهم يوحدون التوقعات ويتبادلون ملاحظات صريحة على خطة كل منهم.

قدرات الحصافة التنفيذية والتأثير

ينتقل المشاركون من رد الفعل على متطلبات مقعد المدير إلى اختيار الكفاءات التي يعززونها، وبأي ترتيب، وبمساندة من.

- تقييم نقاط القوة الحالية مقابل ملف كفاءات المدير — أولويات خطة السنة الأولى
- موازنة الخيارات في ظل معلومات ناقصة باستخدام سجل القرارات — خيارات اللجنة التنفيذية
- تصميم خريطة التأثير في أصحاب المصلحة للرعاة والمتشككين — العلاقات مع المجلس والنظراء
- إيصال العلامة القيادية الشخصية برسائل واضحة ومتسقة — الفرق والرعاة من كبار القادة
- تطبيق أساليب استيعاب المواقف حين يغيب الاتجاه — الوظائف التي تواجه إعادة هيكلة أو تكليفات جديدة
- بناء خطة تطوير بمهام توسعية وحلقات تغذية راجعة — الراعي الذي يمولها

مصطلحات الحصافة التنفيذية والتأثير الأساسية

- ملف الكفاءات — مجموعة مكتوبة من السلوكيات والأحكام المتوقعة في مستوى وظيفي، تستخدم لتقييم الجاهزية والفجوات.
- الحكم الاستراتيجي — القدرة على اختيار اتجاه من معلومات ناقصة ومتعارضة مع موازنة العواقب البعيدة على المؤسسة.
- العلامة القيادية — السمعة التي يبنيها المدير عن قصد، رابطا قيمه الشخصية بالنتائج التي ينتظرها زملاؤه.
- خريطة التأثير في أصحاب المصلحة — مخطط بالأشخاص الذين يحتاج المدير دعمهم، ومصالحهم، وموقفهم الحالي.
- عامل الانحراف — قوة يفرط المدير في استخدامها تحت الضغط حتى تضر العلاقات أو النتائج، مثل السيطرة أو الكمالية.
- خطة التطوير التنفيذي — سجل محدد زمنيا لأهداف الكفاءات والمهام التوسعية والرعاة ونقاط التغذية الراجعة للمدير.

الحصافة التنفيذية والتأثير يوما بيوم

اليوم 1: دور المدير وتحولاته

- الانتقال عبر خط الإمداد القيادي — ما يجب أن يتخلى عنه المدير
- ملف كفاءات المدير — توقعات تتجاوز الخبرة الوظيفية
- جرد القيم الشخصية — خيارات ترسخ السلوك التنفيذي
- التقييم الذاتي مقابل المستويات الوظيفية — الفجوات ذات الأولوية في السنة الأولى
- تدقيق وقت المدير وجدوله — تحرير ساعات للعمل الاستراتيجي

اليوم 2: الحكم الاستراتيجي في ظل عدم اليقين

- ممارسة سجل القرارات — التعلم من جودة الخيارات السابقة
- التفكير بالسيناريوهات للمديرين — تهيئة الوظائف لعدة احتمالات مستقبلية معقولة
- فحص التحيزات في القرارات العليا — الحد من التثبيت والثقة المفرطة
- القرارات القابلة للتراجع مقابل القرارات النهائية — مواءمة السرعة مع العواقب
- أساليب استيعاب المواقف — القيادة حين يكون التكليف غامضا

اليوم 3: التأثير في أصحاب المصلحة والرعاية

- رسم خريطة التأثير في أصحاب المصلحة — مواقع الدعم والمقاومة
- المعاملة بالمثل وعملات التأثير — بناء التحالفات عبر الوظائف
- شبكات الرعاة والموجهين — من يساند المدير الجديد
- إحاطات المجلس واللجان — صياغة التوصيات لنيل موافقة القيادة العليا
- الاعتراض البناء مع النظراء — التحدي دون خسارة الحلفاء

اليوم 4: العلامة القيادية وعوامل الانحراف

- بيان العلامة القيادية — ربط القيم بالنتائج المنتظرة
- تفسير التغذية الراجعة من 360 درجة — رصد الأنماط عبر فئات المقيمين
- تحديد عوامل الانحراف — نقاط قوة تتحول إلى مخاطر تحت الضغط
- أساليب المرونة وإدارة الطاقة — الحفاظ على جودة الحكم تحت العبء
- عقود التفويض مع المديرين — رفع المساءلة في المستويات التالية للمدير

اليوم 5: ممارسة خطة التطوير التنفيذي

- ترتيب أولويات فجوات الكفاءات — تطبيق التقييم الذاتي من اليوم 1
- اختيار المهام التوسعية — تحويل خرائط التأثير إلى فرص نمو
- نقاط التغذية الراجعة ومقاييسها — اختبار التقدم في العلامة وعوامل الانحراف
- ثلاثيات التوجيه بين النظراء — التدرب على قرارات من حالات مديرين حقيقية
- خطة التطوير التنفيذي — المسودة النهائية المتفق عليها مع الراعي

تطبيق الحصافة التنفيذية والتأثير بعد الدورة

- إجراء جولة منظمة من التغذية الراجعة من 360 درجة مع المرؤوسين المباشرين والنظراء، وتحديث ملف عوامل الانحراف وفق الأنماط الظاهرة.
- عقد اجتماع مع الراعي للاتفاق على مهمتين توسعيتين ونقاط التغذية الراجعة في خطة التطوير.

أسئلة حول الحصافة التنفيذية والتأثير

ما الحصافة التنفيذية والتأثير ولماذا تهم الآن؟

هي سلوكيات الحكم والتأثير وقيادة الذات المتوقعة من المدير. وتهم الآن لأن المؤسسات الأكثر تسطحا تدفع بالقرارات الواسعة إلى المديرين الجدد مبكرا، وتحكم المجالس عليهم بالاتجاه والمصداقية لا بالعمق الفني.

من يستفيد أكثر من دورة الحصافة التنفيذية والتأثير؟

يستفيد أكثر المديرون ورؤساء الوظائف المعينون حديثا. ويستفيد كذلك كبار المتخصصين المرقون والخلفاء المرشحون لمنصب مدير.

بم تختلف دورة الحصافة التنفيذية والتأثير عن دورة الحضور التنفيذي؟

هي أوسع نطاقا وتتمحور حول خطة. تركز دورة الحضور على الانطباع الذي يتركه القائد، أما هذه الدورة فتقيم الحكم والتأثير والعلامة وعوامل الانحراف معا، وتحول الفجوات إلى خطة تطوير برعاية واضحة.

ماذا تعود به من دورة الحصافة التنفيذية والتأثير؟

تعود بخطة تطوير تنفيذي. تسجل الخطة الفجوات ذات الأولوية وخريطة التأثير وبيان العلامة والمهام التوسعية المتفق عليها مع الراعي.

الحصافة التنفيذية والتأثير: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة التطوير التنفيذي أولا فجوة الكفاءة التي يغلقها المدير الجديد في الربع القادم. يملك المدير الخطة، ويستخدمها الراعي وشريك الموارد البشرية لاختيار المهام التوسعية ومتابعة التغذية الراجعة. وبعد أول نقطة تغذية راجعة، يستحق ملف عوامل الانحراف المراجعة، لأن ضغوط المنصب الجديد تكشف أنماطا فاتت التقييم الأول.