JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية للمديرين

7 – 11 ديسمبر 2026

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية للمديرين

**المرجع:** 91827_2432 **التاريخ:** 7 – 11 ديسمبر 2026 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستويين المتوسط والأعلى الذين يحددون الأنشطة التي ينبغي إيقافها ومن يشغل الأدوار التي تصنع نتائج وحداتهم، ويخرج المشاركون منها بميثاق التوقف والمناصب المحورية. فازدحام قوائم المبادرات وأخطاء التعيين المكلفة تستنزف الطاقة قبل أن تتعثر الاستراتيجية على الورق. وتتناول جوبيتر برايم للتدريب هذين الانضباطين بوصفهما مجموعة واحدة مترابطة من الخيارات الإدارية.

## لماذا تهم قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية الآن

يتشكل هذا الموضوع اليوم تحت ضغطين. فالوحدات تستوعب مبادرات جديدة دون أن توقف القديمة، فيتوزع الجهد على أولويات كثيرة. كما تجعل أسواق العمل المحدودة كل تعيين في دور محوري أبطأ وأعلى كلفة، وقد يعطل تعيين خاطئ وحدة كاملة شهورا. والمديرون الذين يقلصون الأنشطة ويشغلون الأدوار الحرجة بعناية يحافظون على الزخم حتى عند تغير القيادات، أما من يتجنبون هذه الخيارات فتتراكم لديهم حالات التشتت والإرهاق وتراجع الأداء الصامت. وترتكز الدورة على تقليص محفظة الأنشطة، ورسم أهمية الأدوار، والاختيار المنظم القائم على الأدلة.

## المستفيدون من قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية

- مديرون يملكون محفظة الوحدة من المشروعات والخدمات والأنشطة المتكررة
- رؤساء أقسام يوافقون على المبادرات الجديدة المتنافسة على الطاقة نفسها أو يرفضونها
- مديرو التوظيف الذين يقابلون المرشحين ويعينونهم في أدوار تقود نتائج الوحدة
- مديرون مسؤولون عن إعادة توزيع الموظفين عند إيقاف الأنشطة أو دمجها
- قادة يضعون معيار الأداء ويتصرفون عندما لا يناسب الشخص دورا محوريا

وتجني الفائدة الأكبر مجموعات القيادة في القطاع الإداري الواحد حين يحضر عدد من أعضائها معا، لأن معايير التقليص المشتركة تحافظ على اتساق القرارات بين الفرق.

## قدرات قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية

يتعلم المشاركون تحرير الطاقة بإيقاف الأنشطة منخفضة العائد، ووضع الأشخاص المناسبين في الأدوار القليلة التي تحسم النتائج.

- يبني جردا للأنشطة يكشف الجهد المبذول خارج نقاط القوة الجوهرية — خيارات تقليص المحفظة
- يطبق معايير الإنهاء لترتيب الأنشطة بين الإيقاف والدمج والتقليص — أصحاب الميزانيات
- يقيم أهمية الأدوار لتحديد المناصب المحورية في الوحدة — قرارات تخطيط القوى العاملة
- يصمم مقابلات منظمة ومهام عينات عمل للأدوار المحورية — لجان الاختيار
- يزن أدلة الملاءمة والقدرة والقيم قبل التعيين — قرارات الاختيار النهائية
- يوضح قرارات التوقف وتغييرات المناصب بمصداقية — الموظفون المتأثرون والرعاة

## مصطلحات قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية الأساسية

- قائمة التوقف — سجل مكتوب بالأنشطة التي تتفق الوحدة على إنهائها، ولكل منها مالك.
- المنصب المحوري — دور يؤثر أداؤه في نتائج الوحدة بدرجة تفوق غيره من الأدوار.
- معايير الإنهاء — اختبارات متفق عليها تحدد ما إذا كان ينبغي إيقاف نشاط ما.
- نقطة القوة الجوهرية — مجموعة صغيرة من القدرات تتميز فيها الوحدة وينبغي أن تعززها مواردها.
- المقابلة المنظمة — مقابلة اختيار تستخدم الأسئلة نفسها المرتبطة بالوظيفة ودليل التقييم نفسه لكل مرشح.
- مهمة عينة العمل — تمرين يؤدي فيه المرشح جزءا واقعيا من الدور.

## قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية يوما بيوم

### اليوم 1: مصادر استنزاف الطاقة ونقاط القوة الجوهرية

- تشخيص تكدس المبادرات — مواضع تسرب طاقة الوحدة كل ربع سنة
- نموذج جرد الأنشطة — مقابلة الجهد بنتائج الوحدة
- تمرين تحديد نقاط القوة الجوهرية — ما تتقنه الوحدة بتميز
- أنماط الأداء المستدام — عادات تجعل النتائج تتراكم
- فحوص التفكير المنضبط — مواجهة الأدلة غير المريحة حول الأنشطة الحالية

### اليوم 2: تقليص محفظة الأنشطة

- مصفوفة معايير الإنهاء — الإيقاف أو الدمج أو التقليص أو الإبقاء
- تقييم المساهمة مقابل الجهد — ترتيب التقارير والاجتماعات المتكررة
- مضادات تحيز التكلفة الغارقة — إنهاء المشروعات رغم الاستثمار السابق
- تسلسل الإنهاء التدريجي — إيقاف الأنشطة دون فجوات في الخدمة
- سجل إعادة توزيع الطاقة — توجيه الساعات المحررة إلى نقاط القوة

## اليوم 3: تحديد المناصب المحورية وتعريفها

- رسم أهمية الأدوار — فصل الأدوار المحورية عن الأدوار المساندة
- ملفات نتائج المناصب المحورية — ما يجب أن يحققه كل دور محوري
- مؤشرات الشخص المناسب — إشارات القيم والقدرة والدافعية الذاتية
- مراجعة سلامة المناصب — رصد عدم الملاءمة في التعيينات الحالية
- مسح البدلاء الداخليين — مرشحون جاهزون للشواغر المحورية

## اليوم 4: قرارات الاختيار للأدوار المحورية

- دليل المقابلة المنظمة — أسئلة مرتبطة بالوظيفة مع مراسي تقييم
- تصميم مهام عينات العمل — ملاحظة القدرة قبل التعيين
- معايرة لجنة الاختيار — الحد من تحيز التشابه وتأثير الهالة
- شبكة دمج الأدلة — موازنة الملاءمة مع درجات القدرة
- محادثات إعادة التوزيع — نقل غير الملائمين إلى أدوار تناسبهم

## اليوم 5: ممارسة ميثاق التوقف والمناصب المحورية

- محاكاة تقليص المحفظة — حالتا العيادات الخارجية في المستشفيات والخدمات البنكية للأفراد
- الدفاع عن قرار الإنهاء — عرض التخفيضات على راع متشكك
- لجنة اختيار تجريبية — تقييم مرشحين نهائيين لدور محوري
- إيقاع العمل المنضبط — مراجعات ربع سنوية للتقليص والمناصب
- ميثاق التوقف والمناصب المحورية — إنهاء قائمة التخفيضات والأدوار المحورية والمالكين

## تطبيق قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية بعد الدورة

- تسيير جلسة جرد للأنشطة مع المرؤوسين المباشرين، وتطبيق مصفوفة معايير الإنهاء، والاتفاق على أول ثلاثة أنشطة يتم إيقافها.
- استكمال رسم أهمية الأدوار في الوحدة، وإعادة بناء دليل المقابلة المنظمة للشاغر المحوري التالي.

## أسئلة حول قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية

### ما قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية، ولماذا تهم الآن؟

هي الخيارات المترابطة حول ما تتوقف الوحدة عن فعله ومن يشغل أدوارها المحورية. وتهم الآن لأن تكدس المبادرات وأخطاء التعيين المكلفة تستنزف الطاقة، بينما تتوقع الإدارة العليا من المديرين تركيز الجهد على نقاط القوة الجوهرية.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية؟

يستفيد منه أكثر المديرون في المستويين المتوسط والأعلى ممن يديرون محفظة أنشطة ويعينون الأشخاص، ومنهم رؤساء الأقسام الذين يوافقون على المبادرات ومديرو التوظيف للأدوار المحورية.

### كيف تختلف دورة قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية عن دورة عامة في التوظيف؟

تربط هذه الدورة الاختيار بالتركيز. فبينما تغطي دورة التوظيف العامة الاستقطاب والإجراءات لكل شاغر، تبدأ هنا من الأنشطة التي ينبغي إيقافها والأدوار القليلة التي تحمل النتائج، ثم تركز جهد الاختيار عليها.

### ماذا تعود به من تدريب قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية؟

تعود بميثاق جاهز لمشاركته مع مجموعتك القيادية. ويضم الأنشطة المقرر إيقافها مع مالكيها، وخريطة لمناصبك المحورية، ودليل مقابلة منظمة، وإيقاعا ربع سنويا لمتابعة الأمرين.

### قرارات التوقف عن الأنشطة وتعيين المناصب المحورية: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق التوقف والمناصب المحورية الأنشطة التي تنتهي والأدوار المحورية ومن يملك كل تغيير. وأول استخدام له هو تقرير ما يتم إيقافه في الربع القادم. ويعمل به رؤساء الوحدات ولجان الاختيار. وبعد الدورة الأولى من التطبيق تستحق معايير الإنهاء وتعريفات المناصب المراجعة مع تغير الأولويات، كما يفيد تتبع أثر الساعات المحررة في نتائج الوحدة.