JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز

4 – 8 أبريل 2027
أونلاين

info@jupiterprime.uk
jupiterprime.uk
مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز

المرجع: 91949_2435 **التاريخ:** 4 – 8 أبريل 2027 **المكان:** أونلاين **الرسوم:** GBP 2900

قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمشرفين الذين ينقلون أطقمهم إلى إجراءات ومعدات وأنظمة رقمية وهياكل تنظيمية جديدة، ويخرج منها كل مشارك بخطة العمل الشخصية لقيادة التغيير. فالأصول المنتجة تستوعب اليوم الأتمتة والتشغيل عن بعد وتقليص أعداد الأطقم مع بقاء عملياتها الخطرة مستقرة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لقادة الخطوط الأمامية الذين يوجهون هذه التحولات.

لماذا تهم قيادة التغيير التشغيلي الآن

تضغط ثلاث قوى على قادة الخطوط الأمامية اليوم: الأتمتة وغرف التحكم البعيدة التي تعيد رسم أدوار الأطقم، وتقدم أعمار العاملين وانتقال الخبرة إلى فنيين أحدث، ومطالبة الملاك بخفض كلفة التشغيل دون المساس بسلامة العمليات. فالمشرف الذي يشرح سبب التغيير ويختبره عبر إدارة التغيير MOC ويبقي الأطقم تتحدث عن الإشارات الضعيفة يحمي الإنتاج والأفراد معا، أما من يفرض التغيير بإشعارات جداول المناوبات فيفتح الباب للحلول الالتفافية والمقاومة الصامتة والحوادث. وتستند الدورة إلى ممارسة إدارة التغيير وإلى نهج التغيير المرحلي وتقدير جاهزية الفرد للتغيير.

المستفيدون من قيادة التغيير التشغيلي

- قادة يديرون أطقم المناوبات في مرافق الإنتاج أو المعالجة أو المحطات
- مشرفون يطبقون إجراءات أو تصاريح عمل أو أنظمة تحكم جديدة على مستوى الموقع
- قادة الصيانة الذين يعيدون تنظيم فرق الحرف وفق استراتيجيات أو عقود جديدة
- منسقون ينقلون القرارات بين وظائف العمليات والهندسة والسلامة
- فنيون أقدمون ينتقلون إلى القيادة الإشرافية الأولى خلال تحولات الأصول

وتستفيد فرق قيادة المواقع أكثر حين ترسل عدة مشرفين من الأصل نفسه، إذ يتشاركون لغة تغيير واحدة عبر المناوبات.

قدرات قيادة التغيير التشغيلي

يتدرب المشاركون على تحويل قرار يخص الأصل اتخذ في مكان آخر إلى ممارسات يومية للطاقم تصمد في المناوبات الليلية والاضطرابات وتبدل المقاولين.

- تقييم جاهزية الطاقم ومقاومته لتغيير مخطط في الأصل — قرار الراعي بالمضي أو التأجيل
- تطبيق فحوص إدارة التغيير على التغييرات البشرية والتنظيمية — قيادة السلامة في الموقع
- إيصال مبررات التغيير في اجتماعات ما قبل العمل وتسليم المناوبات — أطقم الخطوط الأمامية والمقاولون
- توجيه الفنيين في المهام الجديدة بالملاحظة المنظمة والتغذية الراجعة — اعتماد الكفاءة
- موازنة الخيارات بسرعة أثناء الاضطرابات في فترة ترسخ التغيير — غرفة التحكم والمدير المناوب
- بناء خطة عمل شخصية لقيادة التحول التالي — مراجعة التطوير لدى المدير المباشر

مصطلحات أساسية في قيادة التغيير التشغيلي

- إدارة التغيير MOC — عملية رسمية تراجع المخاطر قبل إدخال أي تغيير على المصنع أو الإجراء أو التنظيم.
- إدارة التغيير التنظيمي — فرع من إدارة التغيير يطبق على أعداد الأطقم والأدوار والمناوبات وخطوط التبعية بدلا من المعدات.
- جاهزية الفرد للتغيير — نظرة مرحلية تبين هل يدرك كل فرد التغيير ويرغب فيه ويعرفه ويقدر على تثبيته.
- جاهزية التغيير — مدى امتلاك الطاقم للفهم والمهارات والثقة اللازمة لتبني التغيير بأمان.
- تطبيع الانحراف — القبول التدريجي لاختصارات تبتعد عن الإجراء حتى يراها الطاقم أمرا عاديا.
- سفير التغيير — عضو محترم في الطاقم يجسد الممارسات الجديدة وينقل المخاوف إلى المشرف.

قيادة التغيير التشغيلي يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل عمليات الخطوط الأمامية

- اتجاهات الأتمتة والتشغيل عن بعد — أدوار الأطقم مستقبلا
- تقدم أعمار العاملين ونقل المعرفة — التعاقب على المواقع الحرجة
- نهج التغيير المرحلي — تأطير التحولات على مستوى الموقع
- ملف أسلوب القيادة الإشرافية — نقطة البداية الشخصية للتغيير
- جرد تغييرات الأصل — ترتيب أولويات التحولات القادمة

اليوم 2: قيادة السلامة خلال التحول

- قوائم فحص إدارة التغيير التنظيمي — مخاطر أعداد الأطقم والأدوار
- إشارات تطبيع الانحراف — التدخل قبل وقوع الحوادث
- محادثات السلامة والجولات الميدانية — حضور قيادي ظاهر في الموقع
- صلاحية إيقاف العمل في ظل الإجراءات الجديدة — حماية تقدير الطاقم
- جودة تسليم المناوبات أثناء التغيير — استمرارية المناوبة والمخاطر

اليوم 3: كسب الأطقم إلى جانب التغيير

- تقدير جاهزية الفرد للتغيير — توجيه الدعم لكل فرد
- رسم خريطة المقاومة في جدول المناوبات — مواضع ظهور الرفض
- تصميم اجتماعات ما قبل العمل للتغيير — أسباب وتوقعات واضحة
- اختيار سفراء التغيير — تأثير الأقران داخل الأطقم
- محادثات التوجيه المنظمة — بناء الكفاءة في المهام الجديدة

اليوم 4: القرارات والتأثير عبر الوظائف

- اتخاذ القرار المبني على التعرف — الخيارات تحت ضغط الاضطرابات
- سجلات القرارات وعتبات التصعيد — إشراك المدير المناوب
- خريطة أصحاب المصلحة في العمليات والهندسة والصحة والسلامة والبيئة — حشد الدعم
- التأثير دون سلطة مباشرة — كسب تأييد المقاولين والوظائف المساندة
- معالجة الخلاف بين المناوبات — استعادة الممارسات المشتركة

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة العمل الشخصية لقيادة التغيير

- تقييم جاهزية تغيير فعلي في الأصل — تطبيق درجات الجاهزية
- مراجعة إدارة التغيير التنظيمي خطوة بخطوة — اختبار الخطة من حيث المخاطر
- تمرين على إحاطة الطاقم — تغذية راجعة من المشرفين الأقران
- ممارسات تعزيز لثلاثين يوما — ترسيخ السلوكيات الجديدة
- خطة العمل الشخصية لقيادة التغيير — التعهدات والمقاييس والراعي

تطبيق قيادة التغيير التشغيلي بعد الدورة

- قدر جاهزية الطاقم لتغيير قادم في إجراء أو نظام، واتفق مع راعي الأصل على إجراءات الدعم.
- نفذ مراجعة إدارة التغيير التنظيمي لتغيير مخطط في المناوبات أو الأدوار، وأحط الطاقم بالمخاطر المكتشفة.

أسئلة شائعة حول قيادة التغيير التشغيلي

ما قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز، ولماذا تهم الآن؟

هي مهارة الخطوط الأمامية في نقل الأطقم بأمان إلى أنظمة وإجراءات وهياكل جديدة. وتهم الآن لأن الأتمتة وتقليص الأطقم وتبدل العاملين تغير الأصول أسرع مما تتكيف معه الممارسات اليومية تلقائيا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز؟

يستفيد قادة المناوبات ومشرفو المناطق وقادة الصيانة أكثر من غيرهم، فهم يحولون قرارات الإدارة إلى إحاطات وتوجيه وفحوص سلامة تتبعها الأطقم فعلا في الموقع.

كيف تختلف قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز عن دورة المهارات الإشرافية العامة؟

تركز على التحولات لا على الإشراف الروتيني. فالدورة الإشرافية العامة تتناول التفويض والأداء اليومي، أما هذه فتضيف إدارة التغيير التنظيمي وتقدير الجاهزية ورسم خريطة المقاومة والتأثير عبر وظائف العمليات والهندسة والسلامة.

ماذا تعود به من دورة قيادة التغيير التشغيلي في أصول النفط والغاز؟

تعود بخطة عمل شخصية لتحول حقيقي واحد في أصلك، تحدد نتائج الجاهزية وفحوص المخاطر والإحاطات والمقاييس.

قيادة التغيير التشغيلي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة العمل الشخصية لقيادة التغيير أولا طريقة إحاطة التحول التالي في الأصل وتوزيع أطقمه. يملك المشرف هذه الخطة، بينما يستخدمها الراعي ومستشار الصحة والسلامة لمتابعة الجاهزية وإجراءات المخاطر. وبعد مرور شهر على تطبيق التغيير، راجع من لا يزال يحتاج إلى توجيه من أفراد الطاقم ومدى ثبات الممارسات الجديدة.