JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية لرؤساء الوظائف

29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2027

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية لرؤساء الوظائف

المرجع: 94416_2491 **التاريخ:** 29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 5900

مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية لرؤساء الوظائف دورة تدريبية مدتها أسبوع لكبار المديرين المسؤولين عن تحويل غاية المنظمة إلى أولويات وظيفة بعينها وقرارات تمويل وإيقاف، ويخرج المشاركون منها بخريطة الغاية والأولويات الوظيفية. فقد باتت مجالس الإدارة والموظفون والعملاء يسألون كيف تظهر الغاية المعلنة في المفاضلات اليومية لا في الشعارات. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية لقادة يملكون الميزانيات والملاك الوظيفي.

لماذا تهم مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط على مكتب رئيس الوظيفة. فالمستثمرون ومجالس الإدارة يطلبون دليلا على أن الاستراتيجية وشهية المخاطر والغاية المعلنة تتجه في مسار واحد. والموظفون، لا سيما المتخصصون في بداية مسارهم، يحكمون على جهة العمل بمدى صمود أسباب وجودها المعلنة أمام جولة الميزانية. والعملاء والشركاء يقارنون الوعود بخيارات الخدمة. والوظيفة التي تربط الغاية بمحفظة مبادراتها توزع الكفاءات النادرة بثقة وتشرح الرفض بمصداقية، أما التي لا تفعل فتنزلق إلى مشروعات متنافسة وتشكك صامت. وتستند الدورة إلى ممارسات بطاقة الأداء المتوازن وأساليب ترتيب أولويات المحافظ، مشروحة بلغة عملية.

المستفيدون من مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية

- قادة مسؤولون عن الخطة السنوية للوظيفة وسقف ميزانيتها وتوزيع ملاكها الوظيفي
- كبار مديرين يرعون مبادرات متعددة الوظائف ويقررون أيها يعلق
- رؤساء مكاتب الاستراتيجية والتحول الذين يترجمون توجه المنظمة إلى تعهدات للإدارات
- مديرو الموارد البشرية والثقافة الذين يربطون الغاية بتصميم الأدوار والتقدير والاستثمار في القدرات
- رؤساء العمليات والخدمات الذين يوازنون بين أهداف الكفاءة وتعهدات العملاء والمجتمع

تحقق الفرق القيادية لقطاع واحد الفائدة الكبرى عندما يحضر عدد من أعضائها معا، إذ تعود بمجموعة موحدة من معايير الأولوية بدلا من تفسيرات متفرقة.

قدرات مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية

ينتقل المشاركون من عبارات الغاية المعلقة على الجدران إلى قواعد اختيار صريحة توجه قرارات التمويل والتوظيف والإيقاف داخل وظائفهم.

- صياغة غاية على مستوى الوظيفة مشتقة من غاية المنظمة — الفريق القيادي والموظفون
- تصميم معايير أولوية تزن ملاءمة الغاية إلى جانب القيمة والمخاطر والسعة — قرارات المحفظة
- تقييم محفظة المبادرات الحالية ورصد الأعمال غير المتسقة أو اليتيمة — أصحاب الميزانيات
- موازنة المفاضلات علنا حين تتنافس أولويتان متسقتان مع الغاية على الكفاءات — الرعاة
- إيصال قرارات الإيقاف والتأجيل بربط مسبب بالغاية — الفرق والشركاء المتأثرون
- بناء مجموعة صغيرة من مؤشرات أدلة الغاية للمراجعة الفصلية — اللجنة التنفيذية

مصطلحات مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية الأساسية

- الغاية الوظيفية — عبارة موجزة تبين سبب وجود وظيفة بعينها، مشتقة من غاية المنظمة وأصحاب المصلحة فيها.
- معايير الأولوية — قواعد صريحة لترتيب المبادرات تجمع ملاءمة الغاية والقيمة والمخاطر والإلحاح والسعة.
- محفظة المبادرات — مجموع المشروعات ومسارات العمل وجهود التحسين التي تتنافس على موارد الوظيفة.
- قرار الإيقاف — اختيار مقصود لإنهاء عمل أو تأجيله حين لم يعد يخدم الغاية أو الأولويات.
- مؤشر أدلة الغاية — مقياس ملحوظ يبين هل تغير الغاية المعلنة الخيارات أو السلوك أو النتائج.
- خط الرؤية — الصلة القابلة للتتبع بين مهام الفرد اليومية وأولويات الفريق وغاية المنظمة.

مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية يوما بيوم

اليوم 1: الغاية في السياق الاستراتيجي

- تفكيك بيان غاية المنظمة — ما الذي يجب أن تصونه الوظيفة
- مسح توقعات أصحاب المصلحة — الفئات التي تحكم على تحقق الغاية
- المطابقة بين الاستراتيجية وشهية المخاطر والغاية — الفجوات الواجب معالجتها
- أعراض انحراف الغاية — حين تحل الشعارات محل الخيارات
- لوحة صياغة الغاية الوظيفية — لماذا توجد هذه الوظيفة

اليوم 2: من الغاية إلى قواعد الاختيار

- تصميم معايير الأولوية — وزن ملاءمة الغاية مقابل القيمة
- بناء مصفوفة التقييم — ترتيب متسق عبر المبادرات
- رسم قيود السعة والمهارات — مستويات تعهد واقعية
- تصنيف الضروري مقابل المرغوب — حماية ما لا يقبل التفاوض
- معايرة المعايير مع الأقران — تقليل التحيز الشخصي في الترتيب

اليوم 3: خيارات المحفظة والمفاضلات

- جرد المبادرات وتدقيق الأعمال اليتيمة — مصارف الموارد الخفية
- الخريطة الحرارية للمحفظة — تركز الجهد مقابل الغاية
- قواعد الإيقاف والتأجيل والدمج — تحرير الكفاءات النادرة
- حوار مفاضلة الأولويات المتنافسة — حل تعارضات الرعاة
- سيناريوهات إعادة توزيع سقف الميزانية — تمويل الأعمال الحرجة للغاية

اليوم 4: السرديات وأدلة الغاية

- بنية سردية التغيير القائمة على الغاية — شرح أسباب تحول الأولويات
- رسائل قرارات الإيقاف — صون الثقة لدى الفرق المتأثرة
- تسلسل خط الرؤية — ربط الأدوار بأولويات الوظيفة
- مؤشرات أدلة الغاية — الإشارات الاستباقية واللاحقة
- جدول أعمال المراجعة الفصلية للغاية — إشراف اللجنة التنفيذية

اليوم 5: التطبيق على خريطة الغاية والأولويات الوظيفية

- تنقيح بيان الغاية الوظيفية — لجنة تحد من الأقران
- ترتيب حي للمحفظة بالمعايير المعايرة — محاكاة جماعية
- تمرين حالات المفاضلة من قطاعين — الصحة والخدمات اللوجستية
- التدرب على إلقاء سردية التغيير — ملاحظات من رؤساء الوظائف
- خريطة الغاية والأولويات الوظيفية — التجميع النهائي والتعهدات

تطبيق مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية بعد الدورة

- إدارة جلسة لترتيب المحفظة مع الفريق القيادي باستخدام معايير الأولوية المعايرة، والاتفاق على ثلاثة قرارات إيقاف أو تأجيل.
- إدخال مؤشرين من مؤشرات أدلة الغاية في المراجعة الفصلية القادمة واختبار أثرهما في نقاش التمويل.

أسئلة حول مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية

ما مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية ولماذا تهم الآن؟

مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية هي تحويل الغاية المعلنة إلى قواعد لترتيب العمل والمال والكفاءات. وتهم الآن لأن مجالس الإدارة والموظفين والعملاء يختبرون الغاية عبر مفاضلات مرئية، والوظائف التي تفتقر إلى معايير واضحة تفقد مصداقيتها وتهدر سعتها.

من الأكثر استفادة من دورة مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية؟

يستفيد أكثر رؤساء الوظائف وكبار المديرين الذين يملكون الميزانيات والملاك الوظيفي ومحافظ المبادرات. ويستفيد كذلك قادة مكاتب الاستراتيجية ومديرو الموارد البشرية، خاصة حين يحضر فريق قطاع واحد معا.

بم تختلف مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية عن دورة السرد القائم على الغاية؟

تركز مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية على قواعد الاختيار ومفاضلات المحفظة ومؤشرات الأدلة لا على الإلقاء الملهم. فدورات السرد تبني الرسالة، وهذه الدورة تبني القرارات التي تقف خلفها.

ماذا تعود به من دورة مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية؟

تعود برؤية مرتبة لمبادرات وظيفتك، ومعايير أولوية معايرة، وقرارات إيقاف متفق عليها، ومؤشرات تبين هل تشكل الغاية خياراتك فعلا.

مواءمة الأولويات مع الغاية المؤسسية: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة الغاية والأولويات الوظيفية أولا جولة الميزانية أو التخطيط القادمة، إذ يستخدمها رئيس الوظيفة للدفاع عن التوزيع وإعلان قرارات الإيقاف. ويستخدم أعضاء الفريق القيادي والشركاء الماليون معاييرها لاختبار الطلبات الجديدة. وبعد الدورة الأولى من استخدامها، تستحق أوزان ملاءمة الغاية مقابل القيمة مراجعة جديدة، لأن التطبيق المبكر يكشف معايير تبدو متوازنة على الورق لكنها تميل بالخيارات.