JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي

27 سبتمبر – 8 أكتوبر 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي

المرجع: 97597_2565 **التاريخ:** 27 سبتمبر – 8 أكتوبر 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 14000

الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي دورة تدريبية مدتها أسبوعين للقادة التنفيذيين المعينين حديثا وكبار المديرين الذين يتسلمون مسؤولية وحدة أو إدارة ويحتاجون إلى إعداد خطة الانتقال التنفيذي لتسعين يوما. فمجالس الإدارة والملاك ينتظرون اليوم من القائد الجديد أن يقرأ الأرقام ويحدد الاتجاه ويكسب الثقة خلال ربع سنة واحد، وكلفة البداية المتعثرة تتزايد. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي للقادة في مرحلة الترقي.

لماذا يهم الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي الآن

ثلاثة ضغوط تشكل الأشهر الأولى في المنصب القيادي. فالمجالس والمستثمرون يحكمون على القائد الجديد من مؤشراته المالية المبكرة، فلم يعد فهم الميزانية العمومية والتدفقات النقدية أمرا يفوض لغيره. والفرق الموروثة في منتصف التغيير تحمل إرهاقا وتفويضات غامضة، فتصبح الثقة والرعاية هشتين. أما النظراء والشركاء الخارجيون فيكونون انطباعهم خلال أسابيع، وهذا الانطباع يحدد اتجاه الموارد. حين يدار الانتقال بوعي تحافظ الجهة على زخمها وكفاءاتها، وحين يترك للصدفة تتراجع القرارات وتتسرب المواهب بصمت. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في تحليل القوائم المالية، وبطاقات قياس تربط الأهداف بالمؤشرات، ورسم خرائط أصحاب المصلحة.

المستفيدون من الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي

- القادة المسؤولون حديثا عن أرباح وخسائر وحدة أعمال وأهدافها السنوية
- رؤساء الوظائف المرقون من مسارات فنية أو تخصصية إلى القيادة العامة
- كبار المديرين المنتقلون بين قطاعات أو أقسام ويحتاجون إلى استيعاب نموذج تشغيل جديد بسرعة
- التنفيذيون الذين يتسلمون فريقا في منتصف إعادة هيكلة أو تحول
- الخلفاء المعينون بعد قائد طويل الخدمة والمطلوب منهم إعادة ضبط الاتجاه

وتستفيد دفعات القادة المرقين في الدورة نفسها أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يعودون بلغة مشتركة في المال والأولويات وتعهدات أصحاب المصلحة.

قدرات الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي

يحول المشاركون غموض التكليف الجديد إلى سلسلة من التحركات المبكرة المدروسة، تقوم كل منها على الأرقام والعلاقات والأدلة.

- تشخيص الوضع الموروث بين التأسيس والإنقاذ وإعادة المواءمة والاستمرارية — حوار التكليف مع مجلس الإدارة
- تفسير إشارات قائمة الدخل والميزانية العمومية والتدفقات النقدية — خيارات الموازنة والاستثمار
- بناء خريطة نفوذ أصحاب المصلحة بالرعاة والمعارضين والمترددين — بناء التحالفات مع النظراء
- اختيار مكاسب مبكرة تختبر الاتجاه الاستراتيجي — المصداقية أمام اللجنة التنفيذية
- الموازنة بين القرارات القابلة للتراجع وغير القابلة له تحت ضغط الوقت — تعرض الجهة للمخاطر
- تصميم مراحل الانتقال عند 30 و60 و90 يوما — المواءمة مع المسؤول الذي عين القائد

مصطلحات الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي الأساسية

- تشخيص الانتقال — تقييم مبكر يحدد هل تحتاج الوحدة إلى تأسيس أو إنقاذ أو إعادة مواءمة أو استمرارية، ويوجه أولويات القائد.
- رأس المال العامل — الأصول المتداولة ناقص المطلوبات المتداولة، ويبين حجم النقد المحتجز في العمليات اليومية.
- خريطة نفوذ أصحاب المصلحة — مخطط للأشخاص القادرين على رعاية أجندة القائد الجديد أو عرقلتها أو التأثير فيها، مع مصالحهم.
- المكسب المبكر — نتيجة مرئية قابلة للتحقيق في الأشهر الأولى تبني المصداقية وتختبر الاتجاه المختار.
- صلاحيات القرار — قواعد متفق عليها تحدد من يقترح ومن يعتمد ومن يستشار في كل فئة من القرارات.
- إيقاع التشغيل — الدورة المتكررة من الاجتماعات والتقارير والمراجعات التي يوجه بها فريق القيادة الأداء.

الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي يوما بيوم

اليوم 1: قراءة التكليف

- مراجعة خطاب التعيين — توضيح التوقعات مع المسؤول الذي عين القائد
- مصفوفة تشخيص الوضع — اختيار أولويات الإنقاذ أو إعادة المواءمة أو الاستمرارية
- تدقيق إرث السلف — تحديد ما يبقى وما يصلح وما يوقف
- مسح إشارات الثقافة — قراءة الأعراف غير المكتوبة قبل تغييرها
- ملف مخاطر الانتقال الشخصي — رصد النقاط العمياء الموروثة من الأدوار السابقة

اليوم 2: القوائم المالية للتنفيذيين

- محركات قائمة الدخل — ربط بنود الإيرادات والتكاليف بخيارات الوحدة
- قراءة الميزانية العمومية — تقدير كثافة الأصول وهيكل التمويل
- قائمة التدفقات النقدية — الفصل بين النقد التشغيلي والربح المحاسبي
- روافع رأس المال العامل — تحرير النقد المحتجز في الذمم المدينة والمخزون
- لوحة النسب المالية — مقارنة الهامش والعائد والسيولة بالجهات المماثلة

اليوم 3: الموازنات وخيارات الاستثمار

- اختبار افتراضات الموازنة — مساءلة الأهداف الموروثة قبل التعهد بها
- تحليل الانحرافات — تفسير الفجوات بين المخطط والنتائج الفعلية
- صافي القيمة الحالية وفترة الاسترداد — ترتيب طلبات الاستثمار المتنافسة
- رسم هيكل التكاليف — الفصل بين النفقات الثابتة والمتغيرة والتقديرية
- جدول حساسية السيناريوهات — عرض نطاقات الهبوط والصعود على المجلس

اليوم 4: الاتجاه الاستراتيجي في المنصب الجديد

- مراجعة الاستراتيجية الموروثة — اختبار ملاءمة الاتجاه الحالي للسوق
- مسح الموقع التنافسي — تحديد مواضع ربح الوحدة وخسارتها
- الخريطة الاستراتيجية — ربط الأهداف المالية وأهداف العملاء والعمليات والقدرات
- قائمة الأولويات المختصرة — حصر الأجندات الكثيرة في ثلاث أولويات تنفيذية
- بيان الاتجاه — صياغة النية بكلمات تستطيع الفرق تكرارها

اليوم 5: العمليات ومقاييس الأداء

- جولة سلسلة القيمة — كشف الاختناقات بين الطلب والتسليم
- مقاييس بطاقة الوحدة — اختيار المؤشرات القائدة والمؤشرات اللاحقة للوحدة
- تصميم إيقاع التشغيل — ضبط وتيرة المراجعات والتقارير
- مخطط صلاحيات القرار — توضيح من يقترح ومن يعتمد ومن يستشار
- فحص سلامة العمليات — اختيار الإصلاحات التشغيلية الأسرع عائدا

اليوم 6: التأثير في أصحاب المصلحة

- خريطة نفوذ أصحاب المصلحة — تحديد الرعاة والمعارضين والمترددين
- إحاطة المجلس والملاك — صياغة النتائج الأولية لهيئات الحوكمة
- بناء تحالفات النظراء — تبادل الدعم بين الوظائف دون فقدان التركيز
- عقد التوقعات مع الرئيس المباشر — الاتفاق على مقاييس النجاح
- التواصل مع الشركاء الخارجيين — إعادة ضبط العلاقات مع العملاء والموردين الرئيسيين

اليوم 7: صنع القرار التنفيذي

- اختبار القابلية للتراجع — مواءمة سرعة القرار مع حجم رهاناته
- سجل القرارات — توثيق الافتراضات لتبقى المراجعات اللاحقة منصفة
- تمرين التحليل المسبق للإخفاق — كشف أنماط الفشل قبل التعهد الكبير
- فرز المعلومات — فصل الإشارة عن الضجيج في بريد التنفيذي
- بروتوكول التصعيد — تحديد ما يصل إلى مكتب التنفيذي

اليوم 8: بناء فريق القيادة

- تقييم قدرات الفريق — الحكم على ملاءمة المرؤوسين المباشرين الموروثين
- خيارات إعادة تصميم الأدوار — إعادة توزيع المسؤوليات قبل استبدال الأشخاص
- مراجعة فجوات الإحلال الوظيفي — حماية المناصب الحرجة أثناء التغيير
- ميثاق الفريق — الاتفاق على الأعراف والمنتديات والمساءلة
- دليل حوارات المواهب — إجراء نقاشات صريحة حول الأداء والإمكانات

اليوم 9: القيادة خلال التغيير

- مسح الجاهزية للتغيير — قياس الطاقة والإرهاق في أرجاء الوحدة
- محفظة المكاسب المبكرة — اختيار نتائج مرئية تختبر الاتجاه
- السردية التنفيذية — ربط الأرقام والأولويات والغاية أمام الموظفين
- سجل إشارات المقاومة — الاستجابة للاعتراض قبل أن يتصلب
- خطة الطاقة الشخصية — الحفاظ على سلامة الحكم تحت الضغوط المبكرة

اليوم 10: تطبيق خطة الانتقال التنفيذي لتسعين يوما

- ملخص التكليف والتشخيص — تطبيق تحليل الوضع على دور المشارك
- صفحة الخط المالي الأساسي — تطبيق قراءة القوائم على أرقام الوحدة
- جدول تعهدات أصحاب المصلحة — تطبيق خريطة النفوذ على علاقات محددة
- لجنة تحدي النظراء — اختبار كل خطة أمام تمحيص الزملاء
- خطة الانتقال التنفيذي لتسعين يوما — استكمال المراحل والمقاييس والمكاسب المبكرة

تطبيق الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي بعد الدورة

- إدارة جلسة تشخيص مدتها ساعتان مع المرؤوسين المباشرين باستخدام مصفوفة تشخيص الوضع، ثم مشاركة الأولويات المتفق عليها مع المسؤول الذي عين القائد.
- إعداد صفحة واحدة للخط المالي الأساسي من أحدث قوائم الوحدة، واستخدامها لافتتاح أول حوار حول الموازنة مع شركاء المالية.

أسئلة حول الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي

ما الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي ولماذا يهم الآن؟

الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي هو الطريقة المنضبطة التي يشخص بها القائد الجديد دوره ويقرأ أرقامه ويحدد أولوياته المبكرة. ويهم الآن لأن المجالس تحكم على المعينين الجدد خلال أشهر، والبداية البطيئة تكلف المواهب والزخم والثقة.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي؟

القادة التنفيذيون المعينون حديثا وكبار المديرين هم الأكثر استفادة. ويشمل ذلك المتخصصين المرقين إلى القيادة العامة، والمنتقلين بين القطاعات، والخلفاء الذين يتسلمون فرقا في منتصف التغيير ويحتاجون إلى كسب المصداقية والموارد بسرعة.

كيف يختلف الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي عن دورة تطوير القيادة العامة؟

يركز الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي على الربع الأول في المنصب القيادي الجديد. أما دورة القيادة العامة فتبني سلوكيات واسعة على مدى أطول، بينما تجمع هذه الدورة المال والتأثير في أصحاب المصلحة وصنع القرار في خطة دخول محددة زمنيا.

ماذا تعود به من تدريب الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي؟

تعود بخطة دخول مختبرة لدورك أنت. تضم تشخيص وضعك، وخطا ماليا أساسيا، وخريطة نفوذ أصحاب المصلحة، ومكاسب مبكرة مختارة، ومراحل متفقا عليها مع من عينك.

الانتقال المتسارع إلى الدور التنفيذي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الانتقال التنفيذي لتسعين يوما أولا حوار التوقعات مع المسؤول الذي عين القائد، حيث يتفق على التكليف والمقاييس والمكاسب المبكرة. ويستخدمها القائد الجديد ومرؤوسوه المباشرون مرجعا مشتركا في المراجعات الأسبوعية. وبعد أول استخدام لها تستحق خريطة نفوذ أصحاب المصلحة نظرة ثانية، لأن التحالفات تتبدل حين تصبح القرارات المبكرة مرئية في أرجاء الجهة.