JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في محفظة التغيير وقياس التبني

6 – 17 ديسمبر 2026

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في محفظة التغيير وقياس التبني

المرجع: 98055_2578 **التاريخ:** 6 – 17 ديسمبر 2026 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 8000

محفظة التغيير وقياس التبني دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمديري التغيير وقادة التحول وشركاء الموارد البشرية الذين يوجهون عدة مبادرات في وقت واحد، ويخرج المشاركون منها ببطاقة تبني محفظة التغيير. تنفذ المؤسسات اليوم إعادة هيكلة وإطلاق أنظمة وإعادة تصميم إجراءات متداخلة، ويشعر بها الموظفون حملا واحدا لا مشاريع منفصلة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في محفظة التغيير وقياس التبني.

لماذا تهم محفظة التغيير وقياس التبني الآن

تشكل ثلاث قوى هذا المجال اليوم. فالمنصات الرقمية تستبدل إجراءات العمل أسرع مما يستوعبه الموظفون، ومجالس الإدارة واللجان التنفيذية تطلب دليلا على أن المبادرات الممولة تستخدم فعلا لا أنها أطلقت فقط، والفئات الميدانية تتحمل الثقل المجمع لكل تغيير متزامن. المؤسسة التي ترى محفظتها كاملة تستطيع ضبط وتيرة الإطلاق وحماية الفئات المشبعة وإعادة توجيه الرعاة قبل تراجع المنافع. أما التي تتابع مواعيد التشغيل وحدها فتكتشف ضعف الاستخدام بعد أشهر حين يصبح التراجع مكلفا. وتستند الدورة إلى ممارسات تنفيذ الاستراتيجية التي تربط المبادرات بالأهداف والمقاييس والمستهدفات واجتماعات المراجعة الاستراتيجية.

المستفيدون من محفظة التغيير وقياس التبني

- العاملون في مكاتب التحول المسؤولون عن سجل المبادرات القائمة وتقديم المشورة حول توقيت الإطلاق
- قادة التغيير المسؤولون عن الاستخدام والإتقان والاستدامة بعد تشغيل الحل
- شركاء الموارد البشرية الذين يقدرون حجم الاضطراب الذي تحتمله كل فئة من القوى العاملة
- محللو الاستراتيجية والأداء الذين يربطون نتائج المبادرات بالأهداف المؤسسية
- مستشارو رعاة المبادرات الذين يعدون قرارات المحفظة للجان التنفيذية

يستفيد مكتب التحول أكثر حين يرسل مدير محفظته وكبير محلليه واثنين من قادة التغيير معا، لأن البطاقة تقوم على تعريفات موحدة يتفق عليها أصحاب هذه الأدوار.

قدرات محفظة التغيير وقياس التبني

ينتقل المشاركون من إدارة مبادرة واحدة إلى توجيه الأثر المجمع لعدة تغييرات تقع على الأشخاص أنفسهم، ومن عد مرات الإطلاق إلى إثبات الاستخدام المستدام.

- بناء سجل مبادرات يوثق النطاق والفئات المتأثرة والتوقيت — مكتب التحول
- تقييم تشبع التغيير لكل فئة من القوى العاملة باستخدام الخريطة الحرارية — شركاء الموارد البشرية والقيادات التنفيذية
- موازنة خيارات التسلسل مقابل الطاقة الاستيعابية والأولوية الاستراتيجية — اللجنة التنفيذية
- تصميم مؤشرات تبن سابقة ولاحقة بمستهدفات وحدود — رعاة المبادرات
- تطبيق إشارات الجاهزية والمقاومة لتقرير مضي الإطلاق — مجلس قرار التشغيل
- عرض وضع المحفظة في مراجعة واحدة للبطاقة — القيادة العليا

مصطلحات محفظة التغيير وقياس التبني الأساسية

- محفظة التغيير — مجموع المبادرات التي تغير طريقة عمل الأفراد، تنظر إليها مجتمعة لتوجيه أثرها المشترك.
- تشبع التغيير — النقطة التي تتلقى فيها فئة ما تغييرات متزامنة تفوق قدرتها على الاستيعاب دون تراجع الأداء.
- الخريطة الحرارية للتغيير — جدول يبين فئات القوى العاملة التي تتأثر بكل مبادرة ودرجة التأثر خلال فترة محددة.
- معدل التبني — نسبة المستخدمين المستهدفين الذين يطبقون الإجراء أو النظام الجديد كما صمم خلال مدة محددة.
- مقياس الإتقان — مؤشر يبين هل يؤدي المستخدمون طريقة العمل الجديدة بصورة صحيحة لا مجرد الدخول إلى النظام.
- تحقيق المنافع — متابعة وصول النتائج الموعودة في مسوغات المبادرة فعلا بعد إطلاقها.

محفظة التغيير وقياس التبني يوما بيوم

اليوم 1: المشهد المؤسسي للتغيير

- رسم المبادرات المتزامنة — رؤية الحمل المجمع عبر وحدات الأعمال
- مقارنة مسوغات التغيير — اختبار المبادرات التي تخدم الأهداف الاستراتيجية
- الربط بالخريطة الاستراتيجية — وصل كل مبادرة بهدف مؤسسي
- مصفوفة مساءلة الرعاة — تحديد مالك قرارات المحفظة
- التقييم الذاتي لنضج المحفظة — تحديد نقطة الانطلاق للتحسين

اليوم 2: بناء سجل المبادرات

- حقول سجل المبادرات — الاتفاق على ما يجب أن يوثقه كل قيد
- مقاييس تصنيف الأثر — تقدير عمق التغيير في كل مبادرة
- تقسيم الفئات المتأثرة — تحديد الوحدات المستخدمة في تحليل الحمل
- توحيد الجداول الزمنية — كشف تعارض نوافذ الإطلاق مبكرا
- إجراءات ملكية السجل — إبقاء السجل محدثا بين المراجعات

اليوم 3: التشبع والطاقة الاستيعابية

- بناء الخريطة الحرارية للتغيير — عرض الحمل لكل فئة شهريا
- تحديد حدود الطاقة الاستيعابية — تقرير متى تصبح الفئة مثقلة
- مطابقة ذروة التشغيل — تجنب الإطلاق في فترات الأعمال الحرجة
- مؤشرات الإنهاك — رصد العلامات المبكرة للإثقال في الفرق
- قواعد تصعيد التشبع — استدعاء انتباه القيادة عند مستويات متفق عليها

اليوم 4: تسلسل المبادرات وترتيب أولوياتها

- معايير تقييم الأولوية — ترتيب المبادرات حسب إسهامها الاستراتيجي
- رسم الاعتماديات — ترتيب الإطلاقات المعتمد بعضها على بعض
- تخطيط نوافذ الإطلاق — المباعدة بين التغييرات على الفئة نفسها
- خيارات الإيقاف والتأجيل — تحرير الطاقة دون فقدان الزخم
- مذكرات موازنة التسلسل — صياغة الخيارات للجنة التنفيذية

اليوم 5: تعرض أصحاب المصلحة عبر المبادرات

- تحليل أصحاب المصلحة عبر المبادرات — تحديد الفئات المتأثرة بعدة تغييرات
- مصفوفات النفوذ والأثر — توجيه المشاركة حيث تكون أكثر أهمية
- تخطيط تحالف الرعاة — توحيد القادة خلف تسلسل مشترك
- حقائب إحاطة المديرين المباشرين — تمكينهم من شرح التغيير المجمع
- موازنة عبء المشاركة — الحد من الاجتماعات المطلوبة من الأشخاص أنفسهم

اليوم 6: إشارات الجاهزية والمقاومة

- تصميم استبيان الجاهزية — قياس الوعي والقدرة والرغبة قبل الإطلاق
- تشخيص الأسباب الجذرية للمقاومة — التمييز بين ضعف الطاقة والاعتراض
- معايير جاهزية التشغيل — تقرير المضي أو التأجيل أو التجزئة
- إيقاع قياس النبض — تتبع تحولات المزاج بين المراحل
- دليل الاستجابة للمقاومة — مطابقة التدخلات مع الأسباب المشخصة

اليوم 7: إيقاع التواصل في التغيير المتزامن

- تقويم التواصل الموحد — منع تصادم الرسائل بين المبادرات
- سرديات مخصصة لكل جمهور — شرح كيف تتكامل التغييرات معا
- تصميم قنوات التغذية الراجعة — التقاط الأسئلة قبل تحولها إلى مقاومة
- مقاييس فاعلية الرسائل — اختبار وصول التواصل إلى جمهوره
- توحيد رواية القيادة — إبقاء التنفيذيين متسقين حول الأولويات

اليوم 8: تصميم مؤشرات التبني

- أزواج المؤشرات السابقة واللاحقة — توقع الاستخدام قبل ظهور النتائج
- مقاييس الاستخدام والإتقان — التمييز بين الدخول إلى النظام وحسن الأداء
- تحديد المستهدفات والحدود — تعريف المستوى المقبول للتبني
- اختيار مصادر البيانات — جمع الأدلة من الأنظمة والاستبيانات
- بطاقات تعريف المؤشرات — ضمان قياس كل مبادرة بالطريقة نفسها

اليوم 9: التعزيز ومتابعة المنافع

- آليات التعزيز — ترسيخ السلوكيات الجديدة عبر التقدير والإجراءات الدورية
- رصد خطر الارتداد — كشف العودة التدريجية إلى الممارسة القديمة
- متابعة تحقيق المنافع — ربط الاستخدام المستدام بالنتائج الموعودة
- التسليم لملاك الأعمال — نقل المساءلة بعد الاستقرار
- مدخلات اجتماعات المراجعة الاستراتيجية — تغذية مراجعات الأداء بأدلة التبني

اليوم 10: ممارسة بطاقة تبني محفظة التغيير

- دمج الخريطة الحرارية والسجل — جمع الحمل والسجل في عرض واحد
- صياغة توصية التسلسل — تطبيق درجات الأولوية على محفظة حالة دراسية
- لوحة الجاهزية والتبني — عرض الإشارات لقرارات القيادة
- جلسة مراجعة الأقران — اختبار منطق البطاقة على محفظة أخرى
- بطاقة تبني محفظة التغيير — استكمال أداة التوجيه المشتركة

تطبيق محفظة التغيير وقياس التبني بعد الدورة

- بناء أول خريطة حرارية للتغيير لأكثر ثلاث فئات تأثرا وعرض نتائج التشبع في اجتماع المحفظة التالي.
- الاتفاق على بطاقات تعريف المؤشرات مع مبادرتين قائمتين لمقارنة معدل التبني ومقاييس الإتقان في بطاقة واحدة.

أسئلة حول محفظة التغيير وقياس التبني

ما محفظة التغيير وقياس التبني ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة توجيه تغييرات متزامنة عديدة بوصفها محفظة واحدة وإثبات أن كل تغيير يستخدم كما صمم. وتهم الآن لأن المبادرات الرقمية والهيكلية المتداخلة تقع على الأشخاص أنفسهم، والقيادات تحتاج دليلا على الاستخدام المستدام لا عدد مرات الإطلاق.

من أكثر المستفيدين من محفظة التغيير وقياس التبني؟

يستفيد أكثر العاملون في مكاتب التحول وقادة التغيير وشركاء الموارد البشرية. ويستفيد كذلك محللو الاستراتيجية الذين يربطون المبادرات بالأهداف، والمستشارون الذين يعدون قرارات المحفظة للجان التنفيذية ويحتاجون أدلة متسقة.

كيف تختلف محفظة التغيير وقياس التبني عن دورة تغيير لمبادرة واحدة؟

تنظر إلى المبادرات كلها لا إلى داخل واحدة منها. فدورات الممارسين تركز على انتقال واحد، أما هذه فتتناول التشبع والتسلسل ومؤشرات تبن قابلة للمقارنة عبر المحفظة، لمن يقدمون المشورة للقيادة حول عدة تغييرات.

ماذا تعود به من محفظة التغيير وقياس التبني؟

تعود بمسودة بطاقة محفظة تجمع سجل المبادرات وخريطة التشبع الحرارية وتوصيات التسلسل ومؤشرات التبني، جاهزة للتكييف مع مبادرات مؤسستك القائمة وعرضها في المراجعة التالية.

محفظة التغيير وقياس التبني: الطريق إلى الأمام

تمنح بطاقة تبني محفظة التغيير مكاتب التحول أداة واحدة لتوجيه التغيير المتزامن. وأول استخدام لها غالبا قرار تسلسل: أي إطلاق يؤجل حين تتشبع فئة ما. ويستخدمها الرعاة وشركاء الموارد البشرية واللجان التنفيذية في مراجعات المحفظة. وبعد الدورة الأولى تستحق حدود الطاقة الاستيعابية المراجعة، لأن بيانات الاستخدام الفعلية تكشف غالبا أن الفئات تستوعب التغيير بطريقة مختلفة عما افترض.