

دورة الانتقال القيادي وإدارة الأيام التسعين الأولى في المنصب القيادي الأعلى

11 – 15 أبريل 2027

كوالالمبور





دورة الانتقال القيادي وإدارة الأيام التسعين الأولى في المنصب القيادي الأعلى

المرجع: 13019_75 التاريخ: 11 - 15 أبريل 2027 المكان: كوالالمبور الرسوم: GBP 4000

ملخص البرنامج

الانتقال القيادي وإدارة الأيام التسعين الأولى في المنصب القيادي الأعلى دورة تدريبية تمتد 5 أيام موجهة إلى المديرين ورؤساء الإدارات المعيّنين حديثاً على المستوى الاستراتيجي، ويخرج منها كل مشارك بخطة شخصية للانتقال خلال 90 يوماً خاصة بمنصبه. فالمنصب الأكبر يغير معايير النجاح، غير أن كثيراً من القادة يواصلون العمل بالعادات التي أوصلتهم إلى الترقية. ويساعد البرنامج القائد على تشخيص الوضع الجديد، وتحقيق انتصارات مبكرة، وإعادة تشكيل الفريق الموروث، وبناء التحالفات قبل أن تترسخ الأنماط. تقدم هذا البرنامج في الانتقال القيادي للقيادات المعينة حديثاً مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

حين يعتشر تعيين قيادي رفيع تتباطأ القرارات، ويفقد الفريق الموروث وجهته، ويغادر أصحاب الكفاءات، ويبدأ الرعاة في التشكيك في صواب الاختيار. والأشهر الأولى ترسم السمعة التي يحملها القائد سنوات طويلة. أما الانتقال المنظم فيختصر فترة الغموض، ويوائم بين القائد ومن هم فوقه وإلى جانبه ودونه في الهيكل التنظيمي، فتنتقل المؤسسة من مرحلة الترقب إلى مرحلة الإنجاز بسرعة أكبر.

- زمن الوصول إلى الإسهام الفعلي: يقصر حين يتفق القائد الجديد على الأولويات ويحقق انتصارات مبكرة وفق تسلسل مخطط.
- الاحتفاظ بالكفاءات الرئيسية: يتحسن حين يقيم الفريق الموروث بإنصاف وتوضح الأدوار مبكراً.
- نسبة نجاح التعيينات القيادية: ترتفع حين ترصد مخاطر التعثر وتعالج قبل أن تمس مصداقية القائد.

المبادئ والأساس المعرفي

- نموذج STARS لتصنيف أوضاع الأعمال: يصنف الوضع إلى بداية أو إنقاذ أو نمو متسارع أو إعادة موازنة أو استدامة نجاح، ويوجه التشخيص في الجلسة 1.
- مراحل Leadership Pipeline لخط القيادة: يوضح كيف تتغير المهارات وتوزيع الوقت وقيم العمل مع كل ترقية، ويؤطر التحول الذهني في الجلسة 2.
- تحليل أصحاب المصلحة: يحدد المؤيدين والمعارضين ومن يمكن إقناعهم، لبناء التحالفات في الجلسة 4.
- خطة الانتقال خلال 90 يوماً: تنظم التعلم والانتصارات المبكرة والمراحل الرئيسية في الخطة التي تستكمل في الجلسة 5.



المشاركون المستهدفون

- القادة المرقون حديثًا من دور تخصصي أو وظيفي إلى إدارة عامة أوسع.
- كبار المديرين القادمون من خارج المؤسسة الذين يحتاجون إلى بناء مصداقيتهم في ثقافة جديدة عليهم.
- المديرون الذين ورثوا فريقًا أو استراتيجية أو مهمة إنقاذ لم يصمموها.
- رؤساء الإدارات المقبلون على الانتقال إلى نطاق مسؤولية أكبر.

يخدم البرنامج الجهات الحكومية وشركات الطاقة والصناعة والخدمات المالية والمؤسسات الصحية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص وضع الأعمال في المنصب الجديد وتكييف أسلوبهم معه.
2. سيكون المشاركون قادرين على تقييم العادات والمهارات الشخصية التي يجب أن تتغير في الانتقال القيادي.
3. سيكون المشاركون قادرين على التفاوض مع رؤسائهم المباشرين على توقعات وموارد ومقاييس نجاح واضحة.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم الفريق الموروث وترتيب أولويات القرارات المتعلقة بالأدوار والقدرات.
5. سيكون المشاركون قادرين على بناء تحالف من أصحاب المصلحة يدعم أجندتهم.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة انتقال خلال 90 يومًا تتضمن انتصارات مبكرة ومراحل رئيسية.

هيكل البرنامج

اليوم 1: تشخيص الانتقال القيادي

ما طبيعة الوضع الذي دخله القائد الجديد، وما الذي يتطلبه؟

- أنواع الانتقال القيادي: الترقية والنقل الأفقي والتعيين من الخارج
- تشخيص الوضع وفق نموذج STARS
- خطة تعلم منظمة للمنصب الجديد
- قراءة الثقافة التنظيمية والقواعد غير المكتوبة
- أسباب تعثر الانتقال وإشاراته المبكرة

اليوم 2: من التنفيذ إلى قيادة القادة

ما المهارات وأنماط توزيع الوقت والقيم التي يجب أن تتغير في المستوى الأعلى؟



- مراحل Leadership Pipeline ومتطلبات كل منها
- التخلي عن الخبرة الوظيفية المتخصصة
- التفكير المؤسسي والحكم عبر الإدارات
- تدقيق توزيع الوقت الشخصي
- الحضور التنفيذي وبناء الهوية القيادية في المنصب الجديد

اليوم 3: مواءمة التوقعات وتحقيق انتصارات مبكرة

كيف يتفق القائد الجديد على معنى النجاح ويبنى زخما سريعا؟

- حوار التوقعات مع الرئيس المباشر
- التفاوض على الموارد وأسلوب العمل
- اختيار الانتصارات المبكرة وترتيبها
- مواءمة الاستراتيجية وتحديد الأولويات
- تجنب الإفراط في التغيير خلال الأشهر الأولى

اليوم 4: بناء الفريق وتحالفات أصحاب المصلحة

كيف يعاد تشكيل الفريق الموروث وشبكة العلاقات الأوسع لدعم الأجندة؟

- مصفوفة تقييم الفريق الموروث
- إعادة هيكلة الأدوار ومعالجة ضعف الأداء
- تحليل أصحاب المصلحة وشبكات التأثير
- بناء التحالفات مع النظراء والرعاة
- إيصال الأجندة القيادية

اليوم 5: تطبيق خطة الانتقال خلال 90 يوما

كيف يجمع التشخيص والمواءمة والفريق والتحالفات في خطة واحدة؟

- تشخيص وضع منصب المشارك
- اختيار الانتصارات المبكرة والمراحل الرئيسية
- إجراءات الفريق وأصحاب المصلحة
- مراجعة الزملاء لخطة الانتقال
- عرض خطة الانتقال الشخصية خلال 90 يوما



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات ومراجعة الزملاء، إذ يدرس المشاركون حالات انتقال نجحت وأخرى تعثرت في مؤسسات حكومية خاصة، ويتدربون على حوارات الأسابيع الأولى من خلال لعب الأدوار، ثم يطبقون كل أداة على مناصبهم. وتعمل مجموعات صغيرة من الزملاء بوصفها مجلسا استشاريا يراجع الافتراضات ويصقل كل خطة.

- نشاط مقترح: تصنيف مؤسسة في دراسة حالة باستخدام نموذج STARS.
- نشاط مقترح: التدريب على حوار التوقعات مع رئيس مباشر جديد.
- نشاط مقترح: تحليل أصحاب المصلحة لقائد يتسلم وحدة تحتاج إلى إنقاذ.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة شخصية للانتقال خلال 90 يوما خاصة بمنصبه، تتضمن تشخيص الوضع، والعادات المطلوب تغييرها، ومقاييس النجاح المتفق عليها، وتسلسل الانتصارات المبكرة، وقرارات الفريق، وخريطة أصحاب المصلحة، ومرادف رئيسية عند 30 و60 و90 يوما، جاهزة لمراجعتها مع الرئيس المباشر أو الراعي.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب الانتقال القيادي القادة الذين بدأوا مناصبهم الجديدة بالفعل؟

نعم، فهو يناسب القادة المقبلين على الانتقال ومن هم في أشهرهم الأولى في المنصب، ويفترض خبرة إدارية دون اشتراط دراسة سابقة لأساليب الانتقال.

ما النماذج التي يقوم عليها الانتقال القيادي وإدارة الأيام التسعين الأولى؟

يستند إلى نموذج STARS لأوضاع الأعمال، ومرادف Leadership Pipeline، وتحليل أصحاب المصلحة، وخطة انتقال منظمة خلال 90 يوما.

كيف تستخدم خطة الانتقال القيادي خلال 90 يوما في العمل؟

تعود بخطة تتفق عليها مع رئيسك المباشر أو راعيك، ثم تستخدم مراحلها لمراجعة التقدم عند 30 و60 و90 يوما.

بم يختلف تدريب الانتقال القيادي عن برامج تطوير القيادة العامة؟

يعالج مخاطر الانتقال إلى منصب رفيع جديد، مثل الفريق الموروث والمصادقية المبكرة وضبط التوقعات، بدلا من مهارات القيادة بوجه عام.