

دورة القيادة الأسية: الغاية الكبرى والاستقلالية والتجريب لنمو المؤسسة بوتيرة متسارعة

21 – 25 ديسمبر 2026

دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road





دورة القيادة الأسية: الغاية الكبرى والاستقلالية والتجريب لنمو المؤسسة بوتيرة متسارعة

المرجع: 25829_452 التاريخ: 21 - 25 ديسمبر 2026 المكان: دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road الرسوم: GBP 4000

ملخص البرنامج

القيادة الأسية محور دورة تدريبية تمتد أسبوع للمديرين ونواب الرؤساء ورؤساء الوظائف بمستوى استراتيجي، ويخرج منها كل مشارك بمخطط تشغيلي آسي لوحدة أعمال قائمة، فالتقنية تتيح اليوم لفرق صغيرة الوصول إلى أسواق واسعة، ومع ذلك ما زالت منظمات كثيرة تنمو بإضافة الأفراد والمستويات، ويتدرج البرنامج من مبادئ المؤسسات الأسية إلى تشخيص الغاية والهيكل، ثم تصميم الاستقلالية والتجارب والبيانات، وصولاً إلى التطبيق، تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في القيادة الأسية لقيادات من قطاعات مختلفة.

المبررات المؤسسية

تواجه المؤسسات سريعة النمو مشكلة متكررة، إذ يزداد عدد العاملين والموافقات وخطوط الإبلاغ أسرع من المخرجات، وتتباطأ القرارات في الوقت الذي تتسارع فيه الأسواق ويرتفع فيه توقع العملاء. أما القادة الذين يحددون غاية واضحة، ويستفيدون من الطاقات الخارجية والخوارزميات، ويمنحون الفرق استقلالية مع بيانات شفافة ومتاحة للجميع، فيستطيعون رفع المخرجات دون رفع الكلفة بالقدر نفسه، مع إبقاء المخاطر ظاهرة للجميع.

- المخرجات لكل موظف: ترتفع حين ينتقل العمل إلى الخوارزميات والشركاء والأصول المستفاد منها.
- زمن دورة القرار: يقصر حين تحل الاستقلالية ولوحات المتابعة الحية محل الموافقات المتراكمة.
- وتيرة التجريب: تتسارع حين تمول التجارب الصغيرة وتقيم بالأدلة.

المبادئ والأساس المعرفي

- إطار المنظمات الأسية Exponential Organizations لسليم إسماعيل: تؤطر نظريته إلى منظمات مصممة للنمو السريع الجلسة 1.
- الغاية التحويلية الكبرى: هذا التعبير عن هدف جريء يرسخ الجلستين 1 و2.
- سمات SCALE الخارجية، وهي الكفاءات عند الطلب والمجتمع والجمهور والخوارزميات والأصول المستفاد منها والانخراط: تبني الجلسة 3.
- سمات IDEAS الداخلية، وهي الواجهات ولوحات المتابعة والتجريب والاستقلالية والتقنيات الاجتماعية: توجه الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- المدبرون المسؤولون عن مستهدفات نمو لا يكفي التوظيف وحده لبلوغها.
- رؤساء الوظائف الذين يعيدون تصميم العمل مع نضج الأتمتة وأدوات البيانات.
- قادة التحول والاستراتيجية الذين يرفعون نماذج تشغيل جديدة.
- كبار المديرين الذين يمنحون الفرق استقلالية أوسع مع إحكام السيطرة على المخاطر.

ومن القطاعات المعنية الاتصالات، والخدمات المالية، والخدمات اللوجستية، والرعاية الصحية، والخدمات الرقمية العامة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تقييم مدى مطابقة منظمة ما لسمات المنظمة الأساسية.
2. سيكون المشاركون قادرين على بناء بيان للغاية التحويلية الكبرى لوحدة أعمال أو وظيفة.
3. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص مواضع تقييد النمو بعدد العاملين والموافقات والأصول الثابتة.
4. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب مصادر الطاقة الخارجية بحسب الأولوية.
5. سيكون المشاركون قادرين على تصميم استقلالية الفرق ولوحات المتابعة ودورة التجريب.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير المخطط التشغيلي الأساسي أمام الإدارة التنفيذية.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مبادئ القيادة الأساسية والغاية

ما الذي يجعل بعض المنظمات تنمو أسرع بكثير من غيرها مع توافر التقنية نفسها؟

- نظرة عامة على إطار المنظمات الأساسية
- مقارنة النمو الخطي بالنمو الأساسي
- بيان الغاية التحويلية الكبرى
- مسح اتجاهات تسارع التقنية
- ملف الجاهزية القيادية الشخصية

اليوم 2: تشخيص حدود النمو والهيكل

أين يعيق عدد العاملين والموافقات والأصول الثابتة المنظمة؟



- مراجعة نسبة العاملين إلى المخرجات
- خريطة طبقات الموافقة
- فحص الاعتماد على الأصول الثابتة
- تقييم توافق الغاية
- بطاقة تقييم السمات الأساسية

اليوم 3: تصميم الطاقة الخارجية بسمات SCALE

أي أعمال يمكن إنجازها عبر الشركاء والمجتمعات والخوارزميات والأصول المشتركة بدلا من تعيينات جديدة؟

- جدول خيارات الكفاءات عند الطلب
- خطة إشراك المجتمع والجمهور
- فرز فرص الخوارزميات
- مراجعة مشاركة الأصول المستفاد منها
- ورقة تصميم آلية الانخراط

اليوم 4: تصميم الاستقلالية الداخلية بسمات IDEAS

كيف تكتسب الفرق الاستقلالية والسرعة دون أن تغفل المخاطر؟

- تصميم الواجهات لتسليم العمل بين الفرق
- مجموعة مقاييس لوحات المتابعة الحية
- دورة التجريب وقواعد التمويل
- ميثاق حدود استقلالية الفرق
- إرشادات استخدام التقنيات الاجتماعية

اليوم 5: تطبيق القيادة الأساسية على وحدة أعمال واحدة

هل المخطط جاهز لعرضه على الفريق التنفيذي؟

- تطبيق بيان الغاية من الجلسة 1 على الوحدة المختارة
- اختبار حدود الجلسة 2 على البيانات الحالية
- اختبار خيارات الطاقة الخارجية من الجلسة 3
- تحديد حدود الاستقلالية ولوحات المتابعة من الجلسة 4
- إنجاز المخطط التشغيلي الأساسي



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات، مستندا إلى أمثلة موثقة من قطاعات عدة ووحدات أعمال مجهولة المصدر يقدمها المشاركون. يقيم المشاركون منظماتهم وفق الإطار، ويراجعون تقديرات بعضهم في مجموعات صغيرة، ويدافعون عن خيارات التصميم وحدود المخاطر أمام أقران يؤدون دور أعضاء اللجنة التنفيذية، ويتلقون تعليقات الميسر على كل مخرج قبل دخوله في المخطط.

- نشاط مقترح: إعادة صياغة هدف مؤسسي متواضع في صورة بيان للغاية التحويلية الكبرى.
- نشاط مقترح: رسم سلسلة موافقات واحدة وحذف خطواتها باستبدالها بقاعدة في لوحة المتابعة.
- نشاط مقترح: فرز خمس مهام في وظيفة ما لنقلها إلى الشركاء أو الخوارزميات.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك مخططا تشغيليا أسيا لوحدة أعمال قائمة. ويضم بيانا للغاية، وبطاقة تقييم للسماح، وخطة للطاقة الخارجية، وميثاقا للاستقلالية مع لوحات المتابعة، ودورة تجرب بقواعد تمويل. ويستخدم المخطط في العمل لفتح نقاش تنفيذي حول نموذج التشغيل ولاختيار التجارب الأولى.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب القيادة الأسية كبار المديرين الذين لا يعملون في مجال التقنية؟

نعم، فالقيادة الأسية تدرس بمستوى استراتيجي وتفترض مسؤولية عن وحدة أو وظيفة أو مستهدف نمو، لا خلفية تقنية.

على أي نماذج تقوم القيادة الأسية في هذا البرنامج؟

تقوم القيادة الأسية هنا على إطار المنظمات الأسية لسليم إسماعيل، بما فيه الغاية التحويلية الكبرى وسمات SCALE وIDEAS.

كيف يستخدم المخطط التشغيلي الناتج عن القيادة الأسية في العمل؟

يستخدم المخطط التشغيلي الأسى لفتح نقاش تنفيذي، والاتفاق على التجارب الأولى، وتحديد الحدود التي تعمل ضمنها الفرق.

بماذا تختلف القيادة الأسية عن برنامج في التحول الرقمي؟

تركز القيادة الأسية على الغاية والاستقلالية وتوسيع المخرجات بما يتجاوز عدد العاملين، بينما يركز التحول الرقمي على اعتماد أنظمة وعمليات محددة.