CONCEPT

دورة الانتقال القيادي التنفيذي: أول 100 يوم للقادة المعينين حديثًا في المناصب العليا

12 – 16 يوليو 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



دورة الانتقال القيادي التنفيذي: أول 100 يوم للقادة المعينين حديثا في المناصب العليا

المرجع: 25865_1627 **التاريخ:** 12 – 16 يوليو 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

الانتقال القيادي التنفيذي في أول 100 يوم للقادة المعينين حديثا في المناصب العليا موضوع هذه الدورة الممتدة أسبوع، وهي موجهة إلى الرؤساء التنفيذيين ورؤساء الجهات الحكومية وكبار المعينين الجدد، وتنتهي بإعداد خطة الدخول للمئة يوم الأولى لمنظمة حالة. تفقد المنظمات زخمها حين يصل رئيس جديد دون تفويض متفق عليه مع جهة التعيين، فيسيء قراءة الثقافة الموروثة، ويبقي على قيادات غير مناسبة أو يستبعد قيادات مؤثرة، ويستنفد رصيده المبكر في أولويات خاطئة. يقود المرشحون منظمات كبيرة أو قطاعات رئيسية، ويعملون على دراسات حالة لتعيينات وعمليات إنقاذ من جهات حكومية وشركات مدرجة. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة في الانتقال القيادي التنفيذي.

أهداف الدورة:

- الاتفاق مع جهة التعيين على تفويض مكتوب ومعايير نجاح وحدود صلاحيات القرار قبل تسلم المنصب أو عند تسلمه
- تشخيص المنظمة الموروثة وثقافتها ونوع الوضع الذي تمر به باستخدام نموذج STARS وإطار S-7 ومستويات الثقافة عند Schein
- تنفيذ جولة استماع منظمة وتحويل نتائجها إلى قائمة قصيرة من الأولويات والمكاسب المبكرة
- حشد تأييد رئيس مجلس الإدارة والوزير وجهات الرقابة وسائر أصحاب المصلحة الرئيسيين لأجندة القائد الجديد
- تقييم الفريق القيادي الموروث وتحديد من يبقى ومن ينقل ومن يستبدل والفجوات التي تحتاج إلى سد
- إعداد خطة الدخول للمئة يوم الأولى التي ترتب التعلم والمكاسب المبكرة وتحركات الفريق وإجراءات أصحاب المصلحة

الفئة المستهدفة:

- الرؤساء التنفيذيون والرؤساء المعينون حديثا في الشركات والصناديق والمنشآت المملوكة للدولة
- وكلاء الوزارات والمديرون العامون الذين يتسلمون قيادة قطاع وزاري أو هيئة أو جهة حكومية
- القيادات المرقاة من الداخل لقيادة منظمة كبيرة أو قطاع أعمال رئيسي
- القيادات العليا المكلفة بإنقاذ جهة أو شركة تابعة متعثرة الأداء
- أعضاء مجالس الإدارة ورؤساء الموارد البشرية الذين يرعون دخول قائد جديد إلى منصب أعلى

محاور الدورة:

اليوم 1: مشهد الانتقال القيادي التنفيذي والتفويض الموروث

- ملف مخاطر الانتقال للمعينين من الخارج والمرقين من الداخل
- اتفاق التفويض مع جهة التعيين ومعايير النجاح
- مراجعة إرث السلف وسجل الوعود الموروثة
- تقييم الجاهزية الشخصية للانتقال لدى المعينين في المناصب العليا
- حزمة الإحاطة قبل الدخول من ملفات الاستراتيجية والمالية والتدقيق

اليوم 2: نماذج التشخيص الموقفي عند دخول المنصب الأعلى

- محفظة أوضاع STARS نموذج تصنيف أوضاع الانتقال عبر الوحدات والإدارات
- تطبيق إطار McKinsey 7-S نموذج العناصر السبعة على المنظمة الموروثة
- مستويات الثقافة عند Schein لقراءة المظاهر والافتراضات الضمنية
- مراحل ولاية الرئيس التنفيذي وتغير توقعات مجلس الإدارة
- نموذج Burke-Litwin نموذج الأداء والتغيير المؤسسي لتحديد محركات الأداء التحويلية

اليوم 3: التعرف على المنظمة وبناء المصداقية المبكرة

- خطة جولة الاستماع المنظمة مع الموظفين والعملاء
- مصفوفة القوة والاهتمام للوزير ومجلس الإدارة وجهات الرقابة
- اختيار محفظة المكاسب المبكرة حسب الظهور ومخاطر التنفيذ
- تصميم رواية الدخول ورسالة اللقاء المفتوح الأول
- جدول اجتماع مواءمة التوقعات مع رئيس المجلس ومتابعته

اليوم 4: إعادة تشكيل الفريق القيادي وتحركات الإنقاذ وفخاخ الانتقال

- مصفوفة تقييم قدرات الفريق القيادي ومستوى الثقة
- قرارات الإبقاء أو النقل أو الاستبدال للمرؤوسين المباشرين الموروثين
- تحركات الإنقاذ الأولى في أزمات السيولة والخدمة والتنفيذ
- قائمة مؤشرات تعثر الانتقال من التجاوز إلى إهمال التحالفات
- تأسيس المكتب التنفيذي وتحديد دور رئيس المكتب

اليوم 5: دراسات الحالة وإعداد خطة الدخول للمئة يوم الأولى

- حالة تعيين رئيس جهة حكومية مع تعثر تنفيذ البرامج
- حالة إنقاذ شركة مدرجة تحت ضغط مجلس الإدارة
- تشخيص منظمة الحالة والدفاع عن القائمة القصيرة للمكاسب المبكرة
- إجراءات مواءمة الفريق القيادي وأصحاب المصلحة لقائد الحالة
- استكمال خطة الدخول للمئة يوم الأولى ومراجعتها أمام لجنة الأقران

المهارات التي ستكتسبها:

- التفاوض على التفويض
- التشخيص المؤسسي
- قراءة الثقافة التنظيمية
- اختيار المكاسب المبكرة
- إدارة العلاقة مع المجلس والوزير
- تقييم الفريق القيادي
- ترتيب أولويات الإنقاذ
- التواصل عند تسلم المنصب

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم خطة الدخول للمئة يوم الأولى إلى جهة التعيين أو رئيس مجلس الإدارة أو الوزير لتكون أساس المراجعة الأولى لأداء الرئيس الجديد
- الحسم في من يبقى من الفريق القيادي الموروث ومن ينقل أو يستبدل، وتوقيت تنفيذ ذلك
- تفادي الأخطاء المبكرة التي تفقد القادة الجدد مصداقيتهم، مثل إعادة الهيكلة المتعجلة وإغفال أصحاب المصلحة ومكاسب مبكرة تأتي بنتائج عكسية
- نقل نموذج التفويض وخطة جولة الاستماع ومصفوفة تقييم الفريق القيادي إلى القيادات الأخرى ورعاة التعيينات القادمة

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يسلم المشارك جهة التعيين أو رئيس مجلس الإدارة أو الوزير خطة الدخول للمئة يوم الأولى، وتتضمن التفويض المتفق عليه والتشخيص والأولويات والمكاسب المبكرة وتحركات الفريق القيادي وإجراءات أصحاب المصلحة في المنصب الجديد. ويعتمد عليها الرعاة في الاتفاق على معنى النجاح عند المراجعة الرسمية الأولى، وفي إزالة العقبات التي لا يستطيع الرئيس الجديد تجاوزها وحده. وعند اليوم 100 يقارن القائد والراعي النتائج بالخطة، ويتحققان من المكاسب المبكرة التي صممت، ثم يعيدان ترتيب الأولويات لبقية السنة الأولى.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يجهزه المشارك قبل دورة الانتقال القيادي التنفيذي في أول 100 يوم؟

يحضر المشارك خطاب التعيين أو الوصف الوظيفي للمنصب، وأحدث تقارير الاستراتيجية والأداء للمنظمة التي يدخلها أو يقودها، والهيكل التنظيمي الحالي. ويمكن لمن ينتظر التعيين العمل على منظمة حالة تقدم في اليوم الأول.

بم تختلف دورة الانتقال القيادي التنفيذي في أول 100 يوم عن دورات المديرين الجدد أو تخطيط التعاقب الوظيفي؟

تتناول هذه الدورة قادة يتسلمون منظمة كاملة أو قطاعا رئيسيا ويتعاملون مع مجالس الإدارة والوزراء وفرق قيادية موروثة. أما دورات المديرين الجدد فتتناول قيادة فريق صغير، ودورات تخطيط التعاقب تتناول بناء صفوف القادة المستقبليين لا دخول المنصب الأعلى.

لماذا تحظى أول 100 يوم بهذه الأهمية في الانتقال القيادي التنفيذي للقادة المعينين حديثا؟

تتشكل الانطباعات الأولى عن الرئيس الجديد بسرعة لدى الموظفين ومجالس الإدارة وأصحاب المصلحة، ويصعب تغييرها لاحقا. والقرارات المتخذة في هذه الفترة بشأن الأولويات والمكاسب المبكرة والفريق القيادي تحدد إيقاع الولاية كلها ومصداقيتها.

ماذا يعود به المشارك من دورة الانتقال القيادي التنفيذي في أول 100 يوم؟

يعود المشارك بخطة الدخول للمئة يوم الأولى مبنية على منظمة حالة وقابلة للتكييف مع منصبه، ومعها نموذج لاتفاق التفويض وخطة لجولة الاستماع ومصفوفة لاختيار المكاسب المبكرة وأخرى لتقييم الفريق القيادي.