

المقدمة:

يُعد التخطيط الاستراتيجي أحد الأدوات الحيوية لإدارة التغيير وصياغة المستقبل، وهو لا يقتصر على إعداد الخطط التقليدية بل يتطلب فهماً عميقاً للسياقات المتغيرة والظروف الديناميكية التي تمر بها المؤسسات والدول. ورغم أن مفهوم التخطيط الاستراتيجي يُناقش على نطاق واسع ويتم تطبيقه في كثير من البيئات، إلا أن القدرة على ربطه بالمتغيرات الواقعية المتسارعة تظل محدودة لدى الكثير من الممارسين.

في ظل ما تشهده المملكة العربية السعودية والمنطقة ككل من تحولات اجتماعية واقتصادية متسارعة، تأتي رؤية المملكة 2030 لتشكيل إطاراً استراتيجياً شاملاً، يتطلب فهماً دقيقاً وممارسة واعية لأساليب التخطيط الاستراتيجي القادرة على استيعاب التحديات وصياغة حلول واقعية وفعالة. ولهذا تم تصميم هذا البرنامج التدريبي لتمكين المشاركين من ربط أدوات التخطيط الاستراتيجي بالتحولات الحالية، واستكشاف سبل التعامل مع هذه التحديات بمرونة واحترافية.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة لتستهدف الفئات التالية:

- مدراء الإدارات العليا والمتوسطة.
- رؤساء الأقسام والوحدات التنظيمية.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- العاملون في إدارات الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- المهنيون الذين يسعون لتطوير مهاراتهم في مجال التخطيط الاستراتيجي والاستجابة للتحديات الوطنية.

الأهداف التدريبية:

بنهاية البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

1. التمييز بين مفهوم الرؤية الاستراتيجية ومفهوم التخطيط الاستراتيجي، وبيان العلاقة التكاملية بينهما.
2. تحليل أبرز التغيرات والتحديات المرتبطة برؤية المملكة 2030 وانعكاساتها على السياسات والممارسات الإدارية.
3. توليد حلول مبتكرة ومناسبة للتعامل مع تحديات تنفيذ الرؤية، وتقديم نماذج عملية قابلة للتطبيق.
4. إعداد خطط بديلة (خطة ب وخطة ج) لمواجهة السيناريوهات غير المتوقعة وتحقيق استمرارية التنفيذ.
5. تفعيل دور الأفراد داخل المؤسسات ليكونوا جزءاً من الحل عبر المشاركة الفاعلة في مواجهة التحديات وتنفيذ الأهداف الاستراتيجية.

الكفاءات المستهدفة:

من خلال هذه الدورة، يتم تطوير الكفاءات التالية لدى المشاركين:

- فهم التخطيط الاستراتيجي كأداة لإدارة الأداء المؤسسي.
- استيعاب دور الحوكمة في تحقيق الشفافية والمساءلة في الأداء.

- الربط بين سياسات الخصخصة والتوطين وبين الاستراتيجيات العامة للدولة.
- تقييم العلاقة بين الأداء العالي وتكلفته التشغيلية والمالية.
- تطبيق معايير الجودة وربطها بمنهجيات قياس الأداء التنظيمي والفردى.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى: التخطيط الاستراتيجي ودوره في إدارة الأداء

- التعريف بمفهوم التخطيط الاستراتيجي وأهميته في بيئة الأعمال.
- تحليل دور الإدارات المختلفة في دعم وتطبيق الخطط الاستراتيجية.
- مناقشة آليات تحقيق الأداء العالي والتميز المؤسسي.
- معالجة فجوات الأداء من خلال تحديد الأهداف النوعية والكمية.
- التعرف على خصائص الأهداف الذكية SMART وكيفية تطبيقها.
- توظيف أدوات التحسين المستمر والتغذية الراجعة التحفيزية والتنموية.
- فهم مبادئ إدارة الأداء الفعالة وربطها بالإجراءات التأديبية عند الحاجة.
- استعراض دور الموارد البشرية كمعصر أساسي في تنفيذ الخطط.
- مناقشة مسؤولية المدراء المباشرين في متابعة الأداء وتقييمه.

الوحدة الثانية: مساهمة الحوكمة في إدارة الأداء

- تعريف مفهوم الحوكمة وتطبيقاته المؤسسية.
- توضيح دور الحوكمة في الحد من تضارب المصالح بين الأطراف ذات العلاقة.
- مناقشة أهمية الشفافية في التقارير الإدارية وتأثير مشكلة الوكالة.
- استعراض الجوانب الاجتماعية والبيئية التي تترتب على تطبيق الحوكمة.
- تحليل المعايير العالمية للحوكمة وتأثيرها الإيجابي على الأسواق المحلية.

الوحدة الثالثة: الخصخصة والتوطين

- دراسة حدود تطبيق الخصخصة في القطاعات المختلفة.
- تحليل الفوائد والمخاطر الناتجة عن التحول إلى الاقتصاد المخصص.
- توضيح دور الدولة في تنظيم الاقتصاد بعد الخصخصة.
- مناقشة مفهوم التوطين وأهدافه ضمن رؤية 2030.
- تحليل التحديات التي تواجه التوطين، سواء كانت أولية (تشريعية وتنظيمية) أو ثانوية (ثقافية وسلوكية).
- ربط التوطين بالخطة الاستراتيجية للمؤسسات وسوق العمل.

الوحدة الرابعة: تكاليف الأداء العالي

- مناقشة العلاقة بين التكاليف المالية ومستويات الأداء العالي.
- التفريق بين التكاليف المرتبطة بالجودة وتلك المرتبطة بالإنتاجية.

- طرح الأسئلة المحورية المتعلقة بالمفاضلة بين الوقت والمال.
- مناقشة قضايا الموارد البشرية مثل التعويضات الداخلية مقابل الخارجية.
- مناقشة قرارات الإدارة العليا بين تعظيم الربح وتعظيم القيمة السوقية.
- اعتبار تقليل التكاليف كجزء من مؤشرات الأداء العالي في الخطة الاستراتيجية.

الوحدة الخامسة: الجودة وقياس الأداء

- عرض التعاريف المتعددة لمفهوم الجودة من وجهات نظر مختلفة.
- استعراض آليات قياس الجودة بناءً على مؤشرات دقيقة.
- تحليل رضا العملاء كمؤشر رئيسي على جودة الأداء المؤسسي.
- مناقشة طرق تقييم الأداء الفردي وأدوات القياس المتبعة.
- ربط نتائج الأداء الفردي بأنظمة الحوافز، والتدريب، والترقيات، بما يعزز ثقافة التحفيز والتطوير المستمر.