JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين

مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يتكيفون مع بيئات عمل رقمية وهجينة ومتنوعة، وتنتهي بإعداد ميثاق تشغيل الفريق الحديث الذي يغطي أعراف العمل وبيانات القرار والرفاه والشمول المؤسسي. فالفرق اليوم تمتد عبر مواقع وأجيال وأدوات رقمية، ولم تعد عادات الإدارة المكتبية القديمة تناسبها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين.

لماذا تهم مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين الآن

ثلاثة تغيرات تعيد تشكيل الإدارة اليومية. فالعمل الهجين والموزع يلغي التواصل العابر الذي كان المديرون ينسقون به ويوجهون. وأصبحت أربعة أجيال تتشارك بيئات عمل كثيرة، لكل منها توقعات مختلفة من الملاحظات والمرونة والنمو المهني. وتضع اللوحات الرقمية ومنصات التعاون البيانات أمام كل مدير، لكن كثيرين ما زالوا يقررون بالحدس. المديرون الذين يتكيفون يحافظون على الانخراط والكفاءات ويتخذون قرارات أسرع وأكثر عدلا، أما غيرهم فيواجهون انسحابا صامتا ومعاملة غير متكافئة. وتستند الدورة إلى إرشادات ISO 45003 للصحة والسلامة النفسية في العمل، وممارسات القيادة الاحتوائية، وروتين القرار المستند إلى البيانات، وأطر القرار الأخلاقي.

المستفيدون من مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين

- المديرون المباشرون الذين يتوزع أفراد فرقهم بين المكتب والمنزل ومواقع المستفيدين
- رؤساء الأقسام الذين يقودون فرقا متعددة الأجيال بتوقعات متباينة
- المديرون المكلفون حديثا بلوحات المؤشرات وبيانات الأداء
- المشرفون الذين ينقلون فرقهم إلى منصات تعاون رقمية مشتركة
- المديرون المطلوب منهم تحسين نتائج الرفاه والاحتواء في استبيانات الموظفين

تستفيد المجموعة الإدارية التي تتبنى العمل الهجين أو المرن أكثر حين يحضر عدد من مديريها معا ويتفقون على أعراف مشتركة للفرق.

قدرات مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين

يعيد المشاركون بناء روتين الإدارة الأساسي، من الاجتماعات إلى القرارات، لفرق نادرا ما تجتمع في غرفة واحدة ونادرا ما تفكر بالطريقة نفسها.

- تصميم أعراف العمل الهجين للتوافر والاجتماعات والتسليم — أعضاء الفريق الموزعون
- تطبيق فهم تفضيلات الأجيال والأفراد على الملاحظات والتقدير — الاحتفاظ بالموظفين المتنوعين
- بناء لوحة مؤشرات بسيطة للفريق وروتين قرار — أولويات وخيارات موارد مستندة إلى البيانات
- تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية بإرشادات ISO 45003 — إجراءات الرفاه وقرارات عبء العمل
- التواصل الاحتوائي عبر القنوات والثقافات — مشاركة عادلة في قرارات الفريق
- موازنة المعضلات الأخلاقية باختبار قرار منظم — الثقة مع الموظفين والمستفيدين والجهات الرقابية

مصطلحات مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين الأساسية

- العمل الهجين — ترتيب يوزع فيه أعضاء الفريق وقت العمل بين مواقع مشتركة ومواقع بعيدة.
- التعاون غير المتزامن — العمل المشترك عبر مستندات ورسائل دون حاجة إلى حضور الجميع في الوقت نفسه.
- الفريق متعدد الأجيال — فريق ينتمي أفراده إلى فئات عمرية عدة بتوقعات وعادات عمل مختلفة.
- المخاطر النفسية الاجتماعية — عوامل عمل مثل العبء أو ضعف الدعم قد تضر بالصحة النفسية والرفاه.
- القيادة الاحتوائية — قيادة تتيح لكل عضو في الفريق أن يساهم ويسمع صوته ويتقدم بإنصاف.
- القرار المستند إلى البيانات — خيار يجمع الأدلة والمؤشرات ذات الصلة مع الخبرة بدلا من الاعتماد على الحدس وحده.

مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين يوما بيوم

اليوم 1: الشكل المتغير للإدارة

- خريطة تحولات بيئة العمل: الهجين والرقمي والديمغرافي — ما يجب أن يتخلى عنه المدير
- جرد دور المدير — المهام التي تبقى أو تفوض أو تؤتمت
- ملف تنوع الفريق — الأجيال والثقافات وتفضيلات العمل
- إشارات استبيان تجربة الموظف — قراءة نتائج الانخراط والاحتواء
- تدقيق العادات الإدارية الشخصية — اختيار الروتين الذي يعاد بناؤه

اليوم 2: قيادة الفرق الهجينة ومتعددة الأجيال

- لوحة أعراف الفريق الهجين — التوافر والاجتماعات وأوقات الاستجابة
- خيارات التعاون المتزامن وغير المتزامن — مواءمة القناة مع المهمة
- بنية اللقاء الفردي عن بعد — التوجيه دون تواصل مكتبي
- تفضيلات الأجيال في الملاحظات — تكييف التقدير والتطوير
- حالات من الخدمات المهنية وعمليات التجزئة — مقارنة نماذج العمل الهجين

اليوم 3: الإدارة المستندة إلى البيانات

- تصميم لوحة مؤشرات الفريق — اختيار خمسة مقاييس مهمة
- المؤشرات الاستباقية واللاحقة — رصد المشكلات قبل تراجع النتائج
- روتين القرار الأسبوعي — تحويل البيانات إلى أولويات
- فحوص التحيز في تفسير البيانات — تجنب الاستنتاجات المضللة
- تحليلات منصات التعاون — رؤية توزيع عبء العمل في الفريق

اليوم 4: الرفاه والاحتواء والأخلاقيات

- عوامل المخاطر النفسية الاجتماعية وفق ISO 45003 — العبء والتحكم والدعم
- ممارسات الاجتماعات الاحتوائية — سماع الأصوات الهادئة والبعيدة
- التوزيع العادل للعمل والفرص — الحد من تحيز القرب المكاني
- اختبار القرار الأخلاقي — أسئلة المشروعية والإنصاف والشفافية
- قنوات التحدث بصراحة والاستجابة — التعامل مع مخاوف الموظفين

اليوم 5: ممارسة ميثاق تشغيل الفريق الحديث

- مسودة اتفاق الأعراف الهجينة — تطبيق لوحة اليوم 2
- نموذج أولي للوحة مؤشرات الفريق — تطبيق مقاييس اليوم 3
- قائمة إجراءات الرفاه والاحتواء — تطبيق عوامل اليوم 4
- تحدي الأقران في سيناريوهات أخلاقية — اختبار القرارات تحت الضغط
- استكمال ميثاق تشغيل الفريق الحديث — الأعراف والبيانات والرفاه والاحتواء

تطبيق مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين بعد الدورة

- الاتفاق مع الفريق على أعراف العمل الهجين باستخدام اللوحة ومراجعتها بعد أربعة أسابيع.
- إطلاق لوحة مؤشرات بخمسة مقاييس واستخدامها في روتين قرار أسبوعي.

أسئلة حول مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين

ما مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين ولماذا تهم الآن؟

هي الروتين الذي يحتاجه المديرون لفرق هجينة ورقمية ومتنوعة. وتهم الآن لأن العادات المكتبية القديمة لم تعد تناسب طريقة عمل الفرق وتواصلها وقراراتها.

من يستفيد أكثر من تدريب مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون ورؤساء الأقسام والمشرفون الذين يقودون فرقا هجينة أو متعددة الأجيال، والمديرون المكلفون حديثا ببيانات الفريق ونتائج الرفاه.

كيف تختلف مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين عن دورة التحول الرقمي؟

تركز على إدارة الأفراد يوميا في ظروف عمل جديدة، لا على إعادة تصميم التقنية أو نماذج الأعمال. فأنت تعيد بناء الأعراف والقرارات وممارسات الرفاه لفريقك.

ماذا تعود به من تدريب مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين؟

تعود بميثاق تشغيل للفريق يضم أعراف العمل الهجين ونموذجا أوليا للوحة المؤشرات وإجراءات للرفاه والاحتواء واختبارا للقرار الأخلاقي جاهزا للاستخدام.

مهارات القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق تشغيل الفريق الحديث كيف يعمل الفريق عبر المواقع، وأي البيانات توجه خياراته، وكيف يحمي الرفاه والاحتواء. وأول استخدام له الاتفاق مع الفريق على أعراف العمل الهجين. ويراجعه المديرون وفرقهم كل ربع سنة. وبعد أول استبيان للموظفين تستحق مراجعة الأعراف التي حسنت الانخراط وتلك التي تحتاج إلى تعديل.