JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران للمديرين المتميزين

17 – 21 مايو 2027

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران للمديرين المتميزين

المرجع: 101238_2657 **التاريخ:** 17 – 21 مايو 2027 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 5600

رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين المتميزين أصحاب السجل القوي في تحقيق النتائج، يسعون إلى نقل فرقهم إلى مستوى أعلى من الإنتاج وتوسيع أثرهم عبر الإدارات، ويخرج كل مشارك منها بخطة الإنتاجية والتأثير الشخصية. تتزايد التوقعات من المدير الناجح بينما تبقى سلطته الرسمية على زملائه وكبار أصحاب المصلحة محدودة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران.

لماذا يهم رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران الآن

الهياكل التنظيمية المسطحة وخطوط التبعية المزدوجة وضغط الميزانيات تعني أن المدير الذي يحقق أهدافه يطالب بالمزيد بالعدد نفسه من الموظفين، في حين يعتمد جزء كبير من عمله على زملاء يتبعون إدارات أخرى. المؤسسات التي تحسن التعامل مع هذا الواقع تحتفظ بأقوى كفاءاتها وتتحرك بسرعة أكبر بين الوظائف، أما التي تسيء التعامل معه فتواجه فرقا متوقفة عند سقف ثابت وتسربا صامتا للمواهب ومبادرات مشتركة متعثرة. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في تصميم الأهداف وحوارات الأداء ومراجعة المواهب والتأثير في أصحاب المصلحة، موصوفة بلغة عملية واضحة.

المستفيدون من رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران

- مديرون مسؤولون عن فرق تحقق أهدافها وتحتاج الآن إلى خطوة إضافية في الإنتاج
- مديرون يديرون محادثات الأداء والتقييمات لموظفين أكفاء وطموحين
- مديرون يشاركون في مراجعات المواهب ونقاشات الإحلال الوظيفي في إداراتهم
- مديرون تعتمد نتائجهم على الأقران والخدمات المشتركة والإدارات الشريكة
- مديرون يعرضون مقترحات على كبار أصحاب المصلحة ويحتاجون إلى كسب الدعم دون سلطة مباشرة

تستفيد المجموعات القيادية من القطاع نفسه أكثر عند حضورها معا، إذ تتفق على لغة موحدة لمعايرة المواهب.

قدرات رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران

ينتقل المشاركون من الإنجاز الفردي إلى رفع أداء فريق كامل وتوجيه زملاء لا يتبعون لهم إداريا.

- تصميم أهداف طموحة ترفع سقف الطموح دون أن تتجاوز الطاقة الفعلية — أعضاء الفريق والراعي الأعلى
- تشخيص القيود التي تحد من إنتاجية الفريق — قرارات توزيع الموارد وترتيب الأولويات
- إدارة محادثات أداء صريحة مع أصحاب الأداء المرتفع والمساهمين الثابتين — قرارات التطوير الفردي
- معايرة تقييمات المواهب بالأدلة لا بالانطباعات — لجان مراجعة المواهب
- رسم مصالح الأقران وكبار أصحاب المصلحة وبناء اتفاقات تبادلية — الأولويات المشتركة بين الإدارات
- عرض مقترحات تكسب التأييد دون سلطة رسمية — كبار صناع القرار

مصطلحات رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران الأساسية

- الهدف الطموح — هدف يتجاوز الإنتاج الحالي، صعب لكنه قابل للتحقيق بجهد أو مهارات أو أساليب جديدة.
- قيد الإنتاجية — الخطوة أو فجوة المهارة أو الاعتمادية الوحيدة التي تحد من حجم ما يستطيع الفريق إنجازه.
- محادثة الأداء — نقاش منتظم ومنظم حول النتائج والسلوكيات والنمو المهني.
- معايرة المواهب — مقارنة المديرين للتقييمات بين الفرق استنادا إلى أدلة مشتركة لتكون الأحكام متسقة.
- التأثير دون سلطة — كسب تعهدات أشخاص من خارج خط التبعية عبر المصداقية والمصلحة المشتركة والتبادل.
- سجل التبادل — سجل للدعم والخدمات والتعهدات المتبادلة مع الأقران يحافظ على التعاون طويل الأمد.

رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران يوما بيوم

اليوم 1: السقف التالي للمدير الناجح

- مراجعة خط الأساس للإنتاج — أين تتوقف نتائج الفريق الحالية عن النمو
- رسم قيود الإنتاجية — أي اختناق يجب تحريره أولا
- تدقيق الطاقة والقدرة — الإيقاع المستدام مقابل الدفعات القصيرة
- مسح توقعات القيادة العليا — ما يطلبه الرعاة اليوم من المديرين الناجحين
- جرد التحول القيادي الشخصي — عادات الإنجاز التي ينبغي تسليمها للآخرين

اليوم 2: الأهداف الطموحة وطموح الفريق

- لوحة تصميم الهدف الطموح — مواءمة مستوى الطموح مع الطاقة الفعلية
- ربط تسلسل الأهداف — وصل أهداف الفريق بأولويات الراعي
- سلم التفويض — القرارات التي تنتقل إلى كبار أعضاء الفريق
- اختيار المؤشرات الاستباقية — إشارات مبكرة قبل ظهور النتائج
- بروتوكول التعافي من الانتكاسات — إعادة ضبط الأهداف دون فقدان الزخم

اليوم 3: محادثات الأداء ومعايرة المواهب

- دليل محادثة أصحاب الأداء المرتفع — إبقاء المساهمين الأقوياء متحفزين ومتحدين
- حوار المساهم الثابت — رفع المعايير دون الإضرار بالثقة
- سجل الأدلة للتقييمات — فصل النتائج الملاحظة عن الانطباعات
- التحضير للجنة المعايرة — الدفاع عن التقييمات باتساق بين الفرق
- قائمة فحص تحيزات التقييم — رصد أثر الحداثة والهالة والتشابه

اليوم 4: التأثير في الأقران وكبار أصحاب المصلحة

- خريطة مصالح أصحاب المصلحة — من يحتاج كل هدف إلى دعمه فعلا
- سجل التبادل — بناء الرصيد المتبادل قبل طلب المساعدة
- بناء تحالفات الأقران — مواءمة الإدارات الشريكة حول أهداف مشتركة
- هيكل المقترح الموجه للقيادة — صياغة الطلبات بلغة الراعي
- مسارات إدارة الخلاف — التصعيد أو التفاوض أو التنازل بلباقة

اليوم 5: تطبيق خطة الإنتاجية والتأثير

- تمرين عرض الهدف الطموح — تقديم أهداف الفريق أمام راع افتراضي
- لعب أدوار المعايرة — الدفاع عن تقييمين بالأدلة
- محاكاة التفاوض مع الأقران — تأمين موارد مشتركة بين الإدارات
- تقويم التأثير لتسعين يوما — ترتيب التواصل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين
- خطة الإنتاجية والتأثير — المسودة النهائية لمراجعة الراعي

تطبيق رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران بعد الدورة

- عقد جلسة لتحديد هدف طموح مع الفريق باستخدام لوحة التصميم والاتفاق على مؤشرات استباقية للربع القادم.
- عقد لقاء تبادل مع إدارة شريكة رئيسية وتدوين ما يتم الاتفاق عليه في سجل التبادل.

أسئلة حول رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران

ما رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران ولماذا يهم الآن؟

رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران هو رفع نتائج فريق كفء أصلا مع كسب تعاون زملاء من خارج خط تبعيتك. ويهم الآن لأن المديرين الناجحين يطالبون بالمزيد بعدد ثابت من الموظفين واعتماد متزايد على الإدارات الأخرى.

من يستفيد أكثر من رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران؟

يستفيد المديرون ذوو السجل القوي أكثر من رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران. ومن أمثلتهم قادة الفرق في البنوك والرعاية الصحية والتصنيع.

كيف يختلف رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران عن دورة المدير الجديد؟

تبدأ دورة رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران حيث تنتهي أساسيات الإشراف. فبدلا من مبادئ التفويض والتقييمات الأولى، تعمل على أهداف طموحة لفرق قوية ومعايرة قائمة على الأدلة وتأثير في أقران وكبار أصحاب مصلحة لا تديرهم.

ماذا تعود به من رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران؟

تعود بخطة شخصية في رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران. تحدد الأهداف الطموحة والمؤشرات الاستباقية، وتوثق أدلة المواهب للمعايرة، وتجدول تسعين يوما من التواصل مع أصحاب المصلحة يمكنك مشاركتها مع راعيك.

رفع إنتاجية الفريق والتأثير في الأقران: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الإنتاجية والتأثير أول قرار حول الهدف الطموح الذي يحدد للربع القادم، والاتفاق مع الأقران الذي يجب تأمينه لدعمه. يستخدمها المدير والراعي الأعلى والإدارات الشريكة معا. وبعد أول جولة معايرة تستحق مراجعة سجل الأدلة وخريطة أصحاب المصلحة للتحقق من صمود التقييمات ومسارات التأثير.