JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار

19 – 23 يوليو 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار

**المرجع:** 2812_107822 **التاريخ:** 19 – 23 يوليو 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين المباشرين الذين يحولون مستهدفات المنظمة إلى تعهدات على مستوى الفريق، ويخرج المشاركون منها بسلم أهداف الفريق وميثاق القرار. تواجه الفرق اليوم أولويات متغيرة وموارد محدودة وتداخلا متزايدا بين الوحدات، لذلك يهدر القائد الذي يربط كل مهمة بهدف أعلى ويقرر وفق معايير معلنة جهدا أقل. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار.

## لماذا تهم هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار الآن

ثلاثة ضغوط تشكل توجيه الفرق اليوم: تسارع تتابع الأهداف من مكاتب الاستراتيجية إلى الوحدات، وموظفون يريدون رؤية صلة مهامهم بغاية واضحة، وعمل مشترك بين الوحدات تتنافس فيه الفرق على الأشخاص أنفسهم. الفريق الذي يملك سلما واضحا يكتشف التعارض مبكرا، أما الفريق الذي يفتقده فيتشتت ويكرر الجهد ويعيد فتح خيارات حسمها رعاته من قبل. تستند الدورة إلى منهج Balanced Scorecard، أي بطاقة الأداء المتوازن، في ربط الأهداف بالمقاييس والمستهدفات والمبادرات، مطبقا على مستوى الفريق لا على مستوى المنظمة كلها.

## المستفيدون من هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار

- القادة المسؤولون عن تحويل مستهدفات الإدارة إلى تعهدات على مستوى الفريق
- المشرفون الذين يرتبون العمل الأسبوعي عبر المناوبات أو المواقع أو حسابات العملاء
- منسقو المشاريع والوحدات الذين يفصلون بين الطلبات المتنافسة على الطاقة المتاحة
- رؤساء الأقسام الذين يرفعون التقدم إلى الأعلى ويشرحون المقايضات التي اختاروها
- المديرون المرقون حديثا الذين أصبحوا يملكون مستهدفات بدل مهام فردية

تستفيد مجموعة قيادية من إدارة واحدة أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويعودون بقواعد اختيار مشتركة.

## قدرات هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار

ينتقل المشاركون من تلقي المستهدفات إلى هيكلتها والاختيار بين البدائل وفق معايير ظاهرة للجميع.

- تصميم سلم أهداف من غاية الفريق إلى المهمة الأسبوعية — وضوح الصلة للمدير الأعلى
- تحديد أهداف النتيجة والأهداف الدافعة وأهداف النشاط مع مقاييسها — حوارات التقدم مع أعضاء الفريق
- بناء خطط عمل بمالكين ومحطات واعتماديات — تعهدات الطاقة تجاه الفرق المجاورة
- موازنة الطلبات المتنافسة بمصفوفة أولويات مرجحة — ما يتوقف الفريق عن عمله
- تطبيق معايير قرار موزونة وحدود دنيا — خيارات يستطيع الرعاة مراجعتها لاحقا
- اختبار الخطط عبر دورات مراجعة منتظمة — الاستمرار في الهدف أو تعديله أو إنهاؤه

## مصطلحات هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار الأساسية

- هرمية الأهداف — بنية متدرجة تربط غاية الفريق بأهداف النتيجة والأهداف الدافعة والأنشطة التي تخدمها.
- وضوح الصلة — الرابط القابل للتتبع الذي يبين كيف تسهم مهمة واحدة في هدف أعلى للفريق أو المنظمة.
- الهدف الدافع — هدف وسيط يتحكم فيه الفريق مباشرة ويحرك هدف نتيجة أكبر منه.
- معايير القرار — العوامل المعلنة مع أوزانها التي يقارن بها الفريق البدائل قبل الاختيار بينها.
- الحد الأدنى الإلزامي — شرط أدنى يجب أن يستوفيه البديل قبل تقييمه مقابل المعايير الأخرى.
- إيقاع المراجعة — الوتيرة المتفق عليها لفحص الأهداف والخطط والخيارات السابقة وتعديلها.

## هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار يوما بيوم

### اليوم 1: قراءة المستهدفات فوق مستوى الفريق

- رسم أهداف المنظمة — ما يحاسب عليه الفريق فعلا
- شبكة توقعات أصحاب المصلحة — من تحدد أولوياته جدول الفريق
- منظورات Balanced Scorecard على مستوى الفريق — النتائج التي تستحق الاهتمام
- جرد الطاقة والقيود — نطاق واقعي للربع القادم
- تدقيق التعهدات الحالية — الأنشطة التي تبقى أو تدمج أو تتوقف

### اليوم 2: بناء سلم الأهداف

- صياغة بيان الغاية — المرتكز لكل هدف في المستويات الأدنى
- الفصل بين أهداف النتيجة والأهداف الدافعة — مواضع تحكم الفريق
- ربط المقياس بالمستهدف — كيف يحكم على التقدم
- كشف تعارض الأهداف — المقايضة بين السرعة والتكلفة والجودة
- تتبع وضوح الصلة — ربط الأدوار الفردية بأهداف الفريق

## اليوم 3: من الأهداف إلى خطط العمل

- هيكل تجزئة الأعمال — ترتيب العمل تحت كل هدف دافع
- مصفوفة توزيع المسؤوليات — ملكية واضحة لكل محطة
- رسم الاعتماديات والتسليمات — التنسيق مع الفرق المجاورة
- مصفوفة الأولويات المرجحة — ترتيب الطلبات حسب القيمة والجهد
- نقاط تفعيل الخطط البديلة — متى يجب أن تغير الخطة مسارها

## اليوم 4: الاختيار وفق معايير معلنة

- استخلاص المعايير مع أصحاب المصلحة — ما يهم في هذا الاختيار
- جدول التقييم الموزون — مقارنة البدائل على عوامل متفق عليها
- الحدود الدنيا الإلزامية وعوامل الرفض — فرز البدائل قبل التقييم
- الخيارات القابلة للتراجع مقابل الخيارات النهائية — مقدار التحليل الذي يحتاجه القرار
- قيود سجل القرارات — توثيق المبررات للمراجعة اللاحقة

## اليوم 5: ممارسة سلم أهداف الفريق وميثاق القرار

- نقد الأقران لسلم الأهداف — تقوية الروابط من الغاية إلى المهمة
- اختبار الضغط لخطة العمل — كشف ثغرات الملكية والتوقيت
- تمرين تقييم بدائل حي — تطبيق المعايير على اختيار حقيقي للفريق
- تصميم دورة المراجعة الشهرية — الاستمرار في كل هدف أو تعديله أو إنهاؤه
- سلم أهداف الفريق وميثاق القرار — نسخة مكتملة جاهزة للمشاركة

## تطبيق هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار بعد الدورة

- قيادة جلسة يتتبع فيها الأعضاء مهامهم الحالية حتى سلم الأهداف ويحددون المهام غير المرتبطة.
- تقييم الطلب التالي المتنافس على الطاقة بجدول التقييم الموزون وتوثيق المبرر في سجل القرارات.

## أسئلة حول هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار

### ما هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار، ولماذا تهم الآن؟

هي أهداف متدرجة للفريق مرتبطة بمستهدفات المنظمة، مع عوامل معلنة للاختيار بين البدائل. وتكافئ الأولويات المتغيرة الفرق القادرة على بيان سبب عملها على ما تعمل عليه.

## من الأدوار الأكثر استفادة من هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار؟

قادة الفرق والمشرفون ورؤساء الأقسام هم الأكثر استفادة، لأنهم يتلقون المستهدفات ويوزعون الطاقة المحدودة ويشرحون المقايضات.

## كيف تختلف دورة هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار عن دورة استراتيجية المنظمة؟

تعمل على مستوى الفريق لا على مستوى المنظمة، فتبدأ من المستهدفات التي تتلقاها بالفعل وتحولها إلى سلم أهداف وخطط عمل وقواعد اختيار قابلة للتكرار.

## ماذا تعود به من دورة هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار؟

تعود بسلم أهداف لفريقك، وخطط عمل محددة الملكية، وجدول تقييم موزون، وإيقاع مراجعة، جاهزة للعرض على مديرك.

## هرمية أهداف الفريق ومعايير القرار: الطريق إلى الأمام

يحدد سلم أهداف الفريق وميثاق القرار أولا التعهدات الحالية التي تبقى وتلك التي تسقط. يستخدمه قادة الفرق مع الأعضاء والمديرين، في بيئات تمتد من العيادات الخارجية في المستشفيات إلى مستودعات الخدمات اللوجستية. وبعد أول مراجعة شهرية تستحق أوزان المعايير إعادة النظر، لأن الخيارات المبكرة تكشف العوامل التي بولغ في تقديرها أو قلل منها.