JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في فن الموازنة بين القيادة والإدارة

22 فبراير – 5 مارس 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في فن الموازنة بين القيادة والإدارة

المرجع: 862_32677 **التاريخ:** 22 فبراير – 5 مارس 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 9500

فن الموازنة بين القيادة والإدارة دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين موجهة إلى كبار المديرين الذين يرسمون الاتجاه ويديرون العمليات اليومية في آن واحد، ويخرج المشاركون منها بميثاق التوازن بين القيادة والإدارة لوحداتهم. تتوقع المؤسسات اليوم من الشخص نفسه أن يلهم التغيير وأن يحافظ على الميزانيات وضوابط الرقابة ومستويات الخدمة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في فن الموازنة بين القيادة والإدارة.

لماذا تهم الموازنة بين القيادة والإدارة الآن

دفعت الهياكل المسطحة وفرق العمل الهجينة وإعادة الهيكلة المتكررة كبار المديرين إلى دور مزدوج، فهم يصوغون الرؤية والثقافة ويحاسبون في الوقت نفسه على الأهداف والتكاليف. تريد مجالس الإدارة واللجان التنفيذية الأمرين معا، ويلاحظ الموظفون سريعا حين يطغى جانب على آخر. الوحدة التي تميل إلى الرقابة تفقد روح المبادرة والكفاءات، والوحدة التي تميل إلى الإلهام وحده تخلف وعودها وتضعف الثقة. تستند الدورة إلى نماذج راسخة مثل Situational Leadership أي القيادة الموقفية، ونموذج القيم المتنافسة لتحليل الثقافة التنظيمية، والتغذية الراجعة متعددة المصادر، مطبقة على قرارات قيادية حقيقية.

المستفيدون من الموازنة بين القيادة والإدارة

- رؤساء الوظائف الذين يحولون الاستراتيجية إلى أهداف سنوية وقرارات توزيع الموارد
- كبار مديري العمليات المسؤولون عن مستويات الخدمة وعن قيادة مبادرات التحسين
- قادة القطاعات المسؤولون عن الثقافة والانخراط والأداء عبر فرق متعددة
- مالكو المشاريع والمحافظ الذين يوجهون أشخاصا لا يتبعونهم إداريا
- المديرون المعينون حديثا في مواقع عليا ممن ينتقلون من الخبرة الفنية إلى التأثير على مستوى المؤسسة

تستفيد فرق القيادة العليا أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يتفقون على توازن مشترك بين رسم الاتجاه وضبط التشغيل.

قدرات الموازنة بين القيادة والإدارة

يتدرب المشاركون على قراءة النمط الذي يتطلبه كل موقف، والتنقل عن وعي بين الإلهام والتنظيم، وجعل هذا التنقل واضحا لفرقهم.

- تشخيص ما إذا كانت الوحدة مفرطة في القيادة أو مفرطة في الإدارة — أولويات اللجنة التنفيذية
- تحويل بيان الرؤية إلى محطات وميزانيات ومسؤولين — اعتماد خطة التشغيل
- الاختيار بين التأثير والسلطة الرسمية في قرار خلافي — العلاقة مع النظراء والرعاة
- تصميم آليات مساءلة تحفظ روح المبادرة — مراجعات الأداء وخطوط التقارير
- تشكيل الإشارات الثقافية عبر الطقوس والقصص والمكافآت — انخراط الموظفين واستبقاؤهم
- ممارسة الحكم المهني حين تكون المعلومات ناقصة والمخاطر مرتفعة — قرارات الأزمات والغموض

مصطلحات الموازنة بين القيادة والإدارة الأساسية

- الدور المزدوج — توقع أن يرسم المدير الأول الاتجاه ويضمن في الوقت ذاته تنفيذا يوميا يعتمد عليه.
- القيادة الموقفية — نموذج يوائم بين السلوك التوجيهي والسلوك الداعم وفق جاهزية الفرد أو الفريق.
- نطاق الإشراف — عدد المرؤوسين المباشرين لدى المدير، ويحدد مقدار ما يتاح من التوجيه مقابل المتابعة.
- حلقة المساءلة — دورة تحديد التوقعات وتتبع التقدم وتقديم الملاحظات ثم التقدير أو التصحيح.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأفراد يستطيعون إبداء المخاوف والاعتراف بالأخطاء دون عقاب.
- التحدي التكيفي — مشكلة بلا حل معروف تتطلب من الناس تغيير قيم أو عادات أو علاقات.

الموازنة بين القيادة والإدارة يوما بيوم

اليوم 1: نمطا العمل في المستويات العليا

- خريطة المقارنة بين القيادة والإدارة — أين يضيف كل نمط قيمة
- ملف تفضيل النمط الشخصي — النقاط العمياء في الدور الحالي
- أعراض الوحدة المفرطة في القيادة أو الإدارة — إشارات الإنذار المبكر
- مسح توقعات أصحاب المصلحة — ما يطلبه الرعاة فعلا
- لوحة وضوح الدور — الفصل بين المهام الشخصية والمفوضة

اليوم 2: من الرؤية إلى خطة التشغيل

- صياغة سردية الرؤية — اتجاه يستطيع الموظفون ترديده
- تسلسل الأهداف والنتائج الرئيسية — ربط الغاية بالمحطات
- مصفوفة المفاضلة بين الموارد — أولويات التمويل في ظل القيود
- اختيارات أفق التخطيط — الإيقاع الربعي مقابل الرهانات البعيدة
- مراجعة الفجوة بين الاستراتيجية والتنفيذ — أين تتعثر الخطط عادة

اليوم 3: التأثير والسلطة الرسمية

- جرد مصادر القوة — المصادر الوظيفية والمعرفية والعلائقية
- أساليب التأثير — الإقناع دون تصعيد
- شبكة القوة والاهتمام لأصحاب المصلحة — ترتيب أولويات التواصل
- معايير التوجيه المباشر — متى يكون الأمر الصريح مبررا
- خطة بناء التحالفات — كسب الدعم عبر الإدارات المنعزلة

اليوم 4: اختيار أساليب القيادة

- نموذج Situational Leadership — مواءمة الأسلوب مع جاهزية الفريق
- هيكل محادثة التوجيه والإرشاد — تنمية القدرات بمرور الوقت
- سلم التفويض — تحديد مستويات الاستقلالية
- مرونة الأسلوب تحت الضغط — تجنب عادة الأوامر التلقائية
- إشارات القيادة عن بعد وفي الفرق الهجينة — حضور دون إدارة تفصيلية

اليوم 5: أنظمة مساءلة تحرر الأفراد

- تصميم حلقة المساءلة — التوقعات والتتبع والتقدير
- مصفوفة توزيع المسؤوليات — ملكية واضحة للنتائج
- اختيار لوحة مؤشرات الأداء — مقاييس قليلة توجه السلوك
- محادثات الأداء الصعبة — التصحيح دون إحباط
- ترشيد نقاط الرقابة — إزالة الفحوص التي لا تضيف قيمة

اليوم 6: تشكيل الثقافة التنظيمية

- ملف الثقافة وفق نموذج القيم المتنافسة — التركيز الحالي مقابل المنشود
- تدقيق الإشارات الثقافية — الطقوس والقصص وأنماط المكافأة
- ممارسات الأمان النفسي — تشجيع الصراحة والاعتراض البناء
- ترجمة القيم إلى سلوك — معايير ملحوظة للفرق
- مواءمة الثقافات الفرعية بين الوحدات — الربط بين المقر والمواقع

اليوم 7: الحكم المهني في المواقف الغامضة

- إطار Cynefin لفهم السياق — مواءمة الاستجابة مع طبيعة الموقف
- اختبار التحدي التكيفي مقابل الفني — اختيار المنهج المناسب
- تمرين التحليل الاستباقي للإخفاق — كشف مسارات الفشل الخفية
- ميثاق صلاحيات القرار — من يقرر ماذا ومتى
- التفكير في المعضلات الأخلاقية — الموازنة بين الواجبات والنتائج

اليوم 8: قيادة التغيير مع استمرار التشغيل

- تشخيص الجاهزية للتغيير — الطاقة المتاحة إلى جانب العمل المعتاد
- إيقاع التشغيل المزدوج — حماية الخدمة أثناء التحول
- رسم أنماط المقاومة — التعامل البناء مع المخاوف
- اختيار المكاسب السريعة — بناء الزخم والمصداقية
- آليات الاستدامة — ترسيخ الممارسات الجديدة في العمل اليومي

اليوم 9: التغذية الراجعة والتأمل والتوازن الشخصي

- تفسير التغذية الراجعة متعددة المصادر — التوفيق بين رؤية الذات ورؤية الآخرين
- توزيع الطاقة والانتباه — تدقيق تقويم الوقت القيادي
- سجل الممارسة التأملية — التعلم من القرارات الأخيرة
- حلقة الاستشارة بين النظراء — اختبار المقاربات مع قادة آخرين
- خطة تطوير الخلفاء — بناء صف ثان من القادة

اليوم 10: ممارسة ميثاق التوازن بين القيادة والإدارة

- محاكاة حالات من الرعاية الصحية والخدمات اللوجستية — التنقل بين النمطين تحت الضغط
- تطبيق خيارات المساءلة والثقافة — تمرين إعادة تصميم الوحدة
- تطبيق خطة التأثير على قضية حية — مراجعة النظراء للمقاربة
- تطبيق أدوات الغموض على معضلة شخصية — مسودة سجل القرار
- ميثاق التوازن بين القيادة والإدارة — تعهدات الربع القادم

تطبيق الموازنة بين القيادة والإدارة بعد الدورة

- إجراء تدقيق لتقويم الوقت مع فريق القيادة وإعادة توزيعه بين رسم الاتجاه والإرشاد وضبط التشغيل للربع القادم.
- إعادة تصميم حلقة مساءلة واحدة في الوحدة بإلغاء نقطة رقابة قليلة الجدوى وإضافة خطوة تقدير تكافئ المبادرة.

أسئلة حول الموازنة بين القيادة والإدارة

ما فن الموازنة بين القيادة والإدارة ولماذا يهم الآن؟

هو مهارة التنقل المقصود بين رسم الاتجاه وضمان التنفيذ. ويهم الآن لأن المؤسسات المسطحة والهجينة تنتظر من المدير الأول أن يلهم التغيير ويحمي الأداء معا، ويظهر الخلل سريعا في أهداف ضائعة أو كفاءات مغادرة.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة الموازنة بين القيادة والإدارة؟

يستفيد أكثر كبار المديرين الذين يحملون رؤية وأهدافا تشغيلية معا، ومنهم رؤساء الوظائف وقادة العمليات ورؤساء القطاعات ومالكو المحافظ والمديرون المعينون حديثا الذين يؤثرون في نظرائهم ويحاسبون على الميزانيات ومستويات الخدمة والثقافة.

كيف تختلف دورة الموازنة بين القيادة والإدارة عن دورة عامة في مهارات القيادة؟

تتعامل مع القيادة والإدارة كنمطين يختار بينهما المدير عن وعي. تركز الدورات العامة غالبا على إلهام الأفراد، أما هذه الدورة المتقدمة فتقرن الرؤية والتأثير والثقافة بالتخطيط وأنظمة المساءلة وتصميم الرقابة، وتتدرب على التنقل بينها.

ماذا تعود به من دورة الموازنة بين القيادة والإدارة؟

تعود بميثاق مكتوب يحدد كيف توازن وحدتك بين التوجيه والرقابة. ويسجل خيارات الأسلوب وآليات المساءلة والإشارات الثقافية وصلاحيات القرار، جاهزا لمشاركته مع فريقك ومديرك المباشر.

الموازنة بين القيادة والإدارة: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق التوازن بين القيادة والإدارة أولا طريقة توزيع المدير الأول لوقته وصلاحياته خلال الربع القادم. ويستخدمه فريق القيادة للاتفاق على صلاحيات القرار وآليات المساءلة والأولويات الثقافية. وبعد استخدامه الأول تستحق المراجعة مسألتان، أين يمكن تخفيف الرقابة بأمان لإطلاق المبادرة، وأين يقلل توجيه أوضح من الغموض لدى الموظفين.