JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد

5 – 9 يوليو 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد

**المرجع:** 48046_1279 **التاريخ:** 5 – 9 يوليو 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد دورة تدريبية مدتها أسبوع للمتخصصين والمشرفين المرقين حديثا إلى أول منصب إداري لهم، وتنتهي بخطة انتقال 30-60-90 يوما يتفقون عليها مع مديريهم. فالأشهر الثلاثة الأولى تحدد كيف يقيم المدير الجديد، ومع ذلك لا تقدم معظم المنشآت هيكلا واضحا لهذه المرحلة. وتصمم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة حول القرارات التي يواجهها المدير الجديد في تلك المرحلة.

## لماذا يهم الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد الآن

يجعل ضغطان الأشهر الأولى حاسمة. فالترقيات تكافئ التميز الفني بصورة متزايدة، فيصل المديرون الجدد أقوياء في تخصصهم لكنهم غير مجربين في التفويض وتحديد الأولويات والتعامل مع الزملاء السابقين. كما أن رؤساءهم أقل وقتا للإرشاد غير الرسمي ويتوقعون تقدما ظاهرا بسرعة. والبداية المحكمة تبني المصداقية وتحافظ على إنتاجية الفريق، أما البداية الضعيفة فتقود إلى الإنهاك أو الإدارة التفصيلية المفرطة أو المغادرة المبكرة. وتستند الدورة إلى نموذج STARS لمايكل واتكنز لتصنيف أوضاع الأعمال، ومنهج تخطيط 30-60-90 يوما، ومصفوفة أيزنهاور للعاجل والمهم لترتيب الأولويات المبكرة.

## المستفيدون من الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد

- المتخصصون الذين انتقلوا للتو من أدوار الخبرة إلى إدارة وحدة
- المشرفون المرقون لإدارة أشخاص كانوا زملاءهم حتى وقت قريب
- المديرون المعينون من خارج المنشأة الذين يحتاجون فهمها بسرعة
- المنقولون داخليا الذين يتسلمون فريقا موروثا له تاريخه
- المرشحون المؤكدة ترقيتهم الراغبون في الاستعداد قبل البدء

تستفيد وظيفة الموارد البشرية أو المواهب أكثر حين ترسل كل دفعة جديدة من المديرين المرقين معا لتكوين مجموعة دعم من الأقران.

## قدرات الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد

يتتبع المشاركون مراحل الانتقال بالترتيب الذي تحدث به.

- تشخيص وضع الأعمال الموروث بنموذج STARS — خيارات الإيقاع والأولويات
- الاتفاق على مقاييس النجاح وأسلوب العمل مع المدير المباشر — العلاقة مع الرئيس
- تحديد مكسبين أو ثلاثة مكاسب مبكرة تبني المصداقية — الفريق والرعاة من الإدارة العليا
- تصميم خريطة تفويض تحرر الوقت للإدارة — المرؤوسون المستعدون لمسؤوليات أكبر
- إعادة ضبط العلاقة مع الزملاء السابقين بمحادثات واضحة — الزملاء الذين أصبحوا مرؤوسين
- بناء خطة انتقال 30-60-90 يوما بمعالم واضحة — المدير الجديد وشريك الموارد البشرية

## مصطلحات الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد الأساسية

- خطة 30-60-90 يوما — خطة مرحلية تحدد أهداف التعلم والإسهام والملكية لكل شهر من الدور الجديد.
- نموذج STARS — تصنيف واتكنز لأوضاع التأسيس والإنقاذ والنمو المتسارع وإعادة المواءمة والحفاظ على النجاح.
- المكسب المبكر — تحسين ظاهر قابل للتحقيق في الأشهر الأولى يبني المصداقية لدى الفريق والرعاة.
- محادثة التوقعات — نقاش منظم مع المدير المباشر حول الأهداف والموارد والأسلوب ومقاييس النجاح.
- خريطة التفويض — جدول بالمهام التي يحتفظ بها المدير أو يتقاسمها أو يسلمها حسب جاهزية كل فرد.
- فخ الانتقال — خطأ مبكر شائع مثل البقاء في الدور القديم أو التغيير الكثير بسرعة زائدة.

## الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد يوما بيوم

### اليوم 1: فهم الدور الجديد

- جرد تحول الدور — ما يجب التوقف عنه والبدء به والاستمرار فيه
- قائمة فخاخ الانتقال — تجنب الأخطاء الشائعة في الربع الأول
- تشخيص الوضع بنموذج STARS — قراءة الوحدة الموروثة
- أجندة التعلم — الأسئلة المطلوب طرحها في الأسابيع الأولى
- تحول الهوية الشخصية — من خبير متخصص إلى مدير مساعل

### اليوم 2: التوقعات والأولويات المبكرة

- دليل محادثة التوقعات — الاتفاق على الأهداف والأسلوب مع الرئيس
- مصفوفة أيزنهاور — فصل ضجيج العاجل عن العمل المهم
- اختيار المكاسب المبكرة — تحسينات ظاهرة وقابلة للتحقيق ومتسقة
- خطة التعارف مع أصحاب المصلحة — لقاءات الأيام الثلاثين الأولى
- إشارات المصداقية — القرارات والسلوكيات التي يلاحظها الفريق أولا

### اليوم 3: بناء الفريق وقيادته

- شبكة تقييم الفريق — قدرة كل عضو ودرجة حماسه
- روتين اللقاءات الفردية — الهيكل والتكرار والمتابعة
- محادثة الزملاء السابقين — رسم حدود جديدة باحترام
- مسودة ميثاق الفريق — الغاية المشتركة والأعراف وطرق العمل
- سجل القضايا الموروثة — مشكلات الأداء والتعهدات المفتوحة

### اليوم 4: التفويض وإدارة الوقت

- خريطة التفويض — المهام التي تبقى أو تتقاسم أو تسلم
- مستويات التفويض — مطابقة الصلاحية مع الجاهزية
- تدقيق التقويم — حماية الوقت للتخطيط والأفراد
- توضيح صلاحيات القرار — ما يقرره المدير وحده
- مؤشرات الإنذار المبكر — علامات تعثر الانتقال

### اليوم 5: ممارسة خطة 30-60-90 يوما

- لعب أدوار محادثة التوقعات — التدرب على الحوار مع الرئيس
- ممارسة محادثة الأقران — تطبيق أساليب رسم الحدود
- حالة التفويض — توزيع مهام حقيقية على فريق
- ميثاق دعم الأقران — الاتفاق على متابعات مع زملاء الدورة
- خطة الانتقال 30-60-90 يوما — أهداف التعلم والإسهام والملكية

## تطبيق الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد بعد الدورة

- إجراء محادثة التوقعات مع المدير المباشر في الأسبوع الأول بعد العودة وتأكيد مكسبين مبكرين.
- بدء لقاءات فردية أسبوعية مع كل مرؤوس مباشر وإكمال خريطة التفويض خلال ثلاثين يوما.

## أسئلة حول الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد

### ما الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد، ولماذا يهم الآن؟

هو منهج منظم للأشهر الثلاثة الأولى بعد الترقية يشمل التشخيص والتوقعات والمكاسب المبكرة والتفويض. ويهم الآن لأن المديرين الجدد يرقون بسرعة أكبر ويقيمون مبكرا بدعم غير رسمي أقل.

## ما الأدوار الأكثر استفادة من الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد؟

المتخصصون المرقون حديثا والمشرفون الذين يديرون زملاءهم السابقين والمديرون المعينون من الخارج هم الأكثر استفادة. وتستفيد إذا بدأت، أو أوشكت أن تبدأ، أول منصب إداري لك.

## كيف يختلف تدريب الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد عن دورات التطوير القيادي العامة؟

يركز على فترة محددة هي الأشهر الثلاثة الأولى بتسلسل محدد من المهام. أما دورات القيادة العامة فتتناول النمو طويل المدى في الأسلوب والتأثير.

## ماذا تعود به من تدريب الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد؟

تعود بخطة 30-60-90 يوما، وخريطة تفويض، ودليل لمحادثة التوقعات، ومجموعة أقران للدعم.

## الانتقال الإداري في أول 90 يوما للمديرين الجدد: الطريق إلى الأمام

تؤطر خطة الانتقال 30-60-90 يوما القرار الأول: أي مكسبين مبكرين يسعى إليهما المدير في الشهر الأول. ويملكها المدير الجديد، بينما يستخدمها المدير المباشر وشريك الموارد البشرية لتتبع التقدم. وعند بلوغ اليوم الستين يستحق تشخيص STARS المراجعة، لأن الرؤية الأوضح للوحدة كثيرا ما تغير الإيقاع المناسب للمرحلة التالية من الانتقال لدى الفريق.