JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية

24 – 28 مايو 2027

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية

المرجع: 1468_54512 **التاريخ:** 24 – 28 مايو 2027 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 5600

القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الجدد والصاعدين الذين يحتاجون إلى كسب المصداقية لدى الأقران وزملاء الأمس وأصحاب المصلحة من كبار المسؤولين، وتنتهي بخطة تطوير العلاقات والمصداقية. فالمؤسسات اليوم ترقي موظفيها مبكرا وتنتظر منهم الإنجاز عبر الشبكات لا عبر التسلسل الإداري وحده. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية لمشاركين من قطاعات مختلفة.

لماذا تهم القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية الآن

الهياكل الأقل تدرجا والمشاريع العابرة للإدارات والعمل الهجين تجعل المدير الجديد يعتمد على أقرانه والإدارات الأخرى أكثر من اعتماده على السلطة الرسمية. وكثيرون يرقون بسبب تميزهم الفني ثم يكتشفون أن تأثيرهم مرهون بالثقة والموثوقية وطريقة تعاملهم مع الملاحظات. من يستثمر مبكرا في علاقاته يسرع القرارات ويكسب الدعم، ومن يهمل ذلك يجد نفسه معزولا ومثقلا بالأعباء. وتستند الدورة إلى نماذج معروفة: دائرة التأثير وحساب الرصيد العاطفي لدى Covey Stephen، ونافذة Johari للملاحظات، ومبدأ المعاملة بالمثل كما تصفه أبحاث التأثير.

المستفيدون من القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية

- مديرون معينون حديثا ينتقلون من أدوار تخصصية إلى مسؤولية الأفراد
- قادة صاعدون ينسقون مع أقران في وظائف أخرى دون سلطة مباشرة
- مشرفون يعيدون بناء علاقاتهم بعد ترقيتهم فوق زملاء سابقين
- منسقو مشاريع يعتمدون على تعاون عدة إدارات
- مهنيون واعدون يستعدون لأول دور قيادي

تستفيد مجموعات المديرين الجدد من المؤسسة نفسها أكثر حين تحضر معا وتتفق على إجراءات دعم متبادل للأشهر التالية.

قدرات القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية

يعزز المشاركون الانضباط الذاتي والعادات العلائقية التي تجعل المدير الجديد شخصا يختار الآخرون اتباعه ودعمه.

- تقييم نقاط القوة الشخصية وأسلوب العمل وأنماط الطاقة — تحديد مواضع تركيز الجهد
- تصميم إجراءات لإدارة الذات في الأولويات والوعود — موثوقية المدير نفسه
- بناء خريطة علاقات أصحاب المصلحة مع مستويات الثقة — الأقران والرعاة من كبار المسؤولين
- تطبيق مبادئ المعاملة بالمثل والمصداقية في طلبات الأقران — الزملاء في الإدارات الأخرى
- تقديم ملاحظات محددة وفي وقتها ومتوازنة — المرؤوسون والأقران
- موازنة متى يحسن الحزم أو التفاوض أو التنازل في الخلاف — العلاقات المهنية تحت الضغط

مصطلحات القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية الأساسية

- القيادة الشخصية — انضباط الفرد في توجيه أهدافه وسلوكه ونموه قبل أن يحاول قيادة الآخرين.
- دائرة التأثير — مجموعة الاهتمامات التي يستطيع الشخص التصرف فيها مباشرة، مقابل ما يقع خارج سيطرته.
- حساب الرصيد العاطفي — تشبيه للثقة التي تبنى بإيداعات مثل الموثوقية واللباقة وتنقص بالسحوبات.
- رأس المال العلائقي — حسن النية والثقة اللذان يستطيع المدير الاستناد إليهما لدى زملائه لإنجاز العمل.
- المعاملة بالمثل — ميل الناس إلى رد المعروف والدعم والتنازلات التي تلقوها.
- المصداقية — مدى اعتقاد الآخرين أن الشخص كفء وصادق ويمكن الاعتماد عليه.

القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية يوما بيوم

اليوم 1: قيادة الذات أولا

- ملف نقاط القوة وأسلوب العمل — اختيار مواضع تركيز الجهد
- تمرين دائرة التأثير — فصل ما يمكن التحكم فيه عن الضجيج
- بيان الرؤية الشخصية — ربط الخيارات اليومية بالأهداف الأبعد
- تدقيق الطاقة والانتباه — حماية الوقت للعمل عالي القيمة
- إجراء تتبع الوعود — الوفاء بالمواعيد والتعهدات بانتظام

اليوم 2: المصداقية والثقة

- نموذج مكونات المصداقية — تشخيص فجوات الكفاءة والصدق والاعتمادية
- حساب الرصيد العاطفي — التخطيط للإيداعات مع الزملاء الرئيسيين
- محادثات الانتقال من زميل إلى مدير — إعادة ضبط التوقعات مع زملاء الأمس
- اتفاقات التوقعات — توضيح ما يقدمه كل طرف للآخر
- حالات النزاهة تحت الضغط — سيناريوهات من قطاعي التجزئة والخدمة العامة

اليوم 3: بناء شبكة العلاقات

- خريطة علاقات أصحاب المصلحة — تقدير الثقة وتكرار التواصل
- التخطيط للمعاملة بالمثل — تقديم القيمة قبل تقديم الطلبات
- تحليل الشبكات غير الرسمية — رصد حلقات الوصل وحراس البوابات
- صياغة الطلبات بين الإدارات — مواءمة الطلبات مع أولويات الآخرين
- خطوات ترميم العلاقات — التعافي بعد الإخلال بوعد

اليوم 4: الملاحظات والخلاف الصحي

- حلقة الملاحظات وفق نافذة Johari — تقليص النقاط العمياء بمدخلات الأقران
- ملاحظات الموقف والسلوك والأثر — تقديم ملاحظات محددة قابلة للاستخدام
- تلقي النقد بهدوء — الفصل بين الرسالة وطريقة إيصالها
- أنماط Thomas-Kilmann للتعامل مع الخلاف — اختيار الحزم أو التفاوض أو التنازل
- أنماط اللغة الحازمة — الرفض مع الحفاظ على حسن العلاقة

اليوم 5: تطبيق خطة تطوير العلاقات والمصداقية

- مسودة إجراءات إدارة الذات — تطبيق أساليب اليوم 1 على جداول حقيقية
- اختيار العلاقات ذات الأولوية — تطبيق خريطة اليوم 3 على جهات الاتصال الرئيسية
- جولات لعب أدوار الملاحظات — تطبيق أساليب اليوم 4 بحضور مراقبين من الأقران
- ثلاثيات التوجيه بين الأقران — اختبار التعهدات أمام مساءلة صادقة
- خطة تطوير العلاقات والمصداقية — صياغة الإجراءات وجهات الاتصال ونقاط المتابعة

تطبيق القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية بعد الدورة

- عقد محادثة توقعات فردية مع كل زميل ذي أولوية في خريطة العلاقات، والاتفاق على ما يقدمه كل طرف للآخر.
- طلب ملاحظات وفق نموذج الموقف والسلوك والأثر من ثلاثة زملاء، وتسجيل تغيير واحد يجري استجابة لها.

أسئلة حول القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية

ما القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة إدارة الذات بموثوقية مع كسب ثقة الأقران وأصحاب المصلحة. وتهم الآن لأن المديرين الجدد ينجزون عبر الشبكات والعمل بين الإدارات أكثر مما ينجزون بالسلطة الرسمية.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية؟

المديرون الجدد والصاعدون هم الأكثر استفادة، خاصة من رقوا من أدوار تخصصية أو فوق زملاء سابقين، والمنسقون الذين يعتمدون على تعاون الإدارات الأخرى لتحقيق النتائج.

كيف تختلف دورة القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية عن دورة إدارة الفرق؟

تركز دورات إدارة الفرق على توجيه الفريق وتنظيمه وتقييمه، بينما تركز هذه الدورة على انضباط المدير نفسه ومصداقيته وشبكة علاقاته مع الأقران وأصحاب المصلحة.

ماذا تعود به من دورة القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية؟

تعود بخطة تطوير مكتوبة تحدد إجراءات إدارة الذات التي ستحافظ عليها، والعلاقات التي ستستثمر فيها، ونقاط الملاحظات التي ستستخدمها.

القيادة الشخصية وبناء العلاقات المهنية: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة تطوير العلاقات والمصداقية الإجراءات التي سيحافظ عليها المدير الجديد، والعلاقات ذات الأولوية التي سيعززها، ونقاط الملاحظات التي يتابع بها تقدمه. وأول استخدام لها هو اختيار محادثة الأقران التالية. يملك المدير الخطة وقد يشاركها مع مديره المباشر أو مرشده. وبعد ربع سنة تستحق خريطة العلاقات تقديرا جديدا.