JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها للمديرين

25 – 29 يوليو 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها للمديرين

المرجع: 1655_60662 **التاريخ:** 25 – 29 يوليو 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها للمديرين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى مديري الفرق الموزعة والافتراضية الذين يحددون الأهداف ويقيمون النتائج ويستقبلون الموظفين الجدد دون مكتب مشترك، ويخرج منها المشارك بحقيبة أدوات التهيئة والأداء عن بعد. كثير من الفرق اليوم توظف وتوجه وتقيم أشخاصا نادرا ما تلتقيهم وجها لوجه. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها.

لماذا تهم إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها الآن

ثلاث قوى تشكل هذا المجال اليوم: توظيف يمتد عبر المدن والمناطق الزمنية، وموظفون جدد ينضمون دون التعلم غير الرسمي الذي يوفره المكتب المشترك، ومديرون لم يعد بإمكانهم الحكم على الجهد من الحضور. المدير الذي يضع أهدافا قائمة على النتائج وينظم الأيام التسعين الأولى ويقدم تغذية راجعة منتظمة عن بعد يحافظ على إنتاجية موظفيه وولائهم. أما من يعتمد على الظهور فيواجه تحيز القرب وبطء الاندماج والمغادرة المبكرة. تستند الدورة إلى أسلوب الأهداف والنتائج الرئيسية OKR، ومعايير SMART للأهداف، وخطة التهيئة 30-60-90، ومعادلة الثقة Trust Equation.

المستفيدون من إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها

- مديرو الموظفين العاملين عن بعد كليا أو في مواقع متعددة
- قادة الفرق الذين يوظفون ويهيئون أشخاصا قد لا يلتقونهم أبدا
- مديرو المشاريع الذين يتابعون مخرجات مساهمين في مناطق زمنية مختلفة
- شركاء الموارد البشرية الذين يصممون إجراءات التهيئة والتقييم عن بعد
- قادة العمليات الذين يديرون مكاتب دعم أو خدمة موزعة

تستفيد الوظيفة التي ترسل عدة مديرين للفرق البعيدة مع شريك الموارد البشرية أكثر من غيرها، لأنهم يتفقون على رحلة تهيئة واحدة ومجموعة موحدة من مقاييس النتائج لكل الموظفين الموزعين.

قدرات إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها

يغادر المشاركون قادرين على وضع أهداف واضحة للعاملين عن بعد، وتهيئة الموظفين الجدد عن بعد، والحكم على الأداء بالنتائج لا بالظهور.

- تحديد أهداف قائمة على النتائج وفق OKR ومعايير SMART — أعضاء الفريق عن بعد
- تصميم رحلة تهيئة عن بعد للأيام 30 و60 و90 مع رفقاء ومعالم — الموظفون الجدد
- بناء إجراءات متابعة غير متزامنة تراعي المناطق الزمنية — المساهمون الموزعون
- تقييم الأداء بإنصاف عبر سجلات الأدلة التي تحد من تحيز القرب — لجان الموارد البشرية والمعايرة
- إيصال التغذية الراجعة عن بعد عبر محادثات مرئية ومكتوبة منظمة — الموظفون أفرادا
- تطبيق معادلة الثقة لتقوية العلاقات بين المواقع — الشركاء في المواقع الأخرى

مصطلحات إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها الأساسية

- التهيئة عن بعد — الاستقبال المنظم لموظف جديد ينضم ويعمل دون مكتب مادي مشترك.
- الإدارة بالنتائج — الحكم على الأفراد بما يحققونه من نتائج لا بالساعات التي يظهرون فيها وهم يعملون.
- تحيز القرب — الميل إلى منح الأشخاص تقييما أعلى لأنهم أقرب ماديا أو أكثر ظهورا.
- خطة 30-60-90 — خطة تهيئة تحدد أهداف التعلم والإسهام والملكية في الأشهر الثلاثة الأولى.
- المتابعة غير المتزامنة — تحديث مكتوب أو مسجل يقرؤه الزملاء ويردون عليه في ساعات عملهم.
- معادلة الثقة — نموذج يعبر عن الثقة بالمصداقية والاعتمادية والقرب مقسومة على التمركز حول الذات.

إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها يوما بيوم

اليوم 1: واقع الفريق الموزع

- رسم خريطة الفريق الموزع — تحديد المواقع والمناطق الزمنية وأنماط العمل
- الوعي بتحيز القرب — التعرف على فخاخ الظهور في الأحكام
- أعراف التعاون الرقمي — الاتفاق على أوقات الرد وقواعد القنوات
- التقييم الذاتي وفق معادلة الثقة — قياس المصداقية والاعتمادية عن بعد
- مسح دور المدير عن بعد — تحديد مواضع الاهتمام الأهم

اليوم 2: الأهداف القائمة على النتائج

- صياغة OKR للأدوار البعيدة — ربط الغايات بنتائج قابلة للقياس
- عيادة أهداف SMART — تحويل التوقعات الغامضة إلى مخرجات محددة
- لوحات إظهار العمل — توضيح التقدم دون مراقبة
- نماذج المتابعة غير المتزامنة — جمع التحديثات عبر المناطق الزمنية
- تصميم الاجتماعات الافتراضية — تخصيص الوقت المباشر للقرارات والتواصل

اليوم 3: رحلات التهيئة عن بعد

- خطة 30-60-90 — تحديد معالم التعلم والإسهام والملكية
- قائمة ما قبل الانضمام — تجهيز الصلاحيات والمعدات وجدول الأسبوع الأول
- مرافقة الرفيق والمرشد — تعويض التعلم غير الرسمي في المكتب
- الانغماس في الثقافة افتراضيا — التعريف بالقيم والطقوس والقواعد غير المكتوبة
- إشارات الإنذار المبكر — رصد ضعف الانخراط في الأشهر الأولى

اليوم 4: محادثات الأداء عن بعد

- ممارسة سجل الأدلة — تدوين النتائج لتقييمات منصفة
- محادثات التغذية الراجعة المرئية — استخدام هيكل SBI أمام الكاميرا
- صياغة التغذية الراجعة المكتوبة — تقديم توجيه واضح في الرسائل
- معايرة الأداء عن بعد — مقارنة التقييمات بين المواقع
- ضعف الأداء عن بعد — الاتفاق على خطط تحسين دون إدارة تفصيلية

اليوم 5: التطبيق العملي لحقيبة الأدوات

- محاكاة التهيئة — تطبيق خطة 30-60-90 في حالة من قطاع خدمات التقنية
- تمرين لجنة التقييم — اختبار سجلات الأدلة في حالة من قطاع الخدمات المهنية
- لعب أدوار التغذية الراجعة — إدارة محادثة مرئية صعبة مع توجيه الأقران
- مسودة ميثاق أعراف الفريق — تحديد قواعد القنوات والتوقيت والاجتماعات
- حقيبة أدوات التهيئة والأداء عن بعد — استكمال النماذج والأهداف والإيقاعات

تطبيق إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها بعد الدورة

- إعادة صياغة أهداف عضوين في الفريق البعيد في صورة OKR والاتفاق عليها عبر متابعة غير متزامنة.
- بناء خطة 30-60-90 للموظف الجديد التالي وتعيين رفيق عن بعد له قبل يومه الأول.

أسئلة حول إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها

ما إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها ولماذا تهم الآن؟

إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها هي ممارسة وضع الأهداف وتقييم النتائج واستقبال الموظفين الجدد في فرق لا تتشارك مكتبا. وتزداد أهميتها لأن التوظيف والعمل عبر المواقع أصبحا أمرا معتادا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها؟

يستفيد أكثر مديرو الفرق البعيدة وقادة الفرق الذين يوظفون عن بعد ومديرو المشاريع وشركاء الموارد البشرية وقادة العمليات، مع حالات من خدمات التقنية والخدمات المهنية.

كيف تختلف إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها عن دورة مهارات التواصل الافتراضي؟

تغطي إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها وضع الأهداف ورحلات التهيئة والتقييم المنصف عن بعد. أما دورة التواصل الافتراضي فتركز على الاجتماعات والرسائل الإلكترونية، بينما تتناول هذه الدورة توظيف العاملين عن بعد وقياس أدائهم وتطويرهم.

ماذا تعود به من تدريب إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها؟

تعود بنماذج OKR، وصيغ للمتابعة غير المتزامنة، وخطة تهيئة 30-60-90، وسجل للأدلة، ونصوص للتغذية الراجعة، وميثاق لأعراف الفريق.

إدارة أداء الفرق عن بعد وتهيئة موظفيها: الطريق إلى الأمام

توجه حقيبة أدوات التهيئة والأداء عن بعد أولا طريقة استقبال المدير للموظف البعيد التالي. يستخدمها المديرون في كل دورة تقييم، ويعتمد عليها شركاء الموارد البشرية لتوحيد التهيئة عن بعد، ويتبع الموظفون الجدد معالمها. وبعد أول تهيئة تراجع خطوات الرفيق والمتابعة، لأن الموظفين الجدد يكشفون المواضع التي ما زالت الرحلة فيها موحشة.