JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف

11 – 15 يوليو 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف

المرجع: 62632_1709 **التاريخ:** 11 – 15 يوليو 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3500

إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يقسم أفرادهم أسبوعهم بين المكتب والمنزل، وعليهم منح كل فرد فرصة متساوية في التقدير والنمو، ويخرج كل مشارك منها بميثاق الإنصاف للفريق الهجين. أصبح العمل الهجين دائما في كثير من المؤسسات، والتفاوت في المعاملة بين موظفي المكتب والعاملين عن بعد يدفع بصمت إلى الفتور والاستقالات. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف.

لماذا تهم إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف الآن

تشكل ثلاث قوى الإدارة الهجينة اليوم: قيادات عليا تحدد توقعات الحضور إلى المكتب، وموظفون يحكمون على جهات العمل بمرونتها وعدالة معاملتها، وأدوات تعاون تجعل العمل ظاهرا بصورة غير متكافئة. الفرق التي تدار بإنصاف تحتفظ بالكفاءات وتتقاسم المعرفة بين المواقع وتحكم على الأفراد بنتائجهم، أما التي تدار بتفاوت فتكافئ الأكثر ظهورا وتخسر العاملين عن بعد الأكفاء. تستند الدورة إلى منهجية OKRs للأهداف والنتائج الرئيسية، ومفهوم تحيز القرب، وتصميم الاجتماعات بأولوية الحضور عن بعد، ومقابلات البقاء للاحتفاظ بالموظفين.

المستفيدون من إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف

- مديرون يحددون أنماط أيام المكتب وتوقعات الحضور لفرقهم
- قادة فرق يديرون اجتماعات يحضرها بعضهم في القاعة وآخرون عبر الشاشة
- مشرفون يقيمون أداء موظفين نادرا ما يرونهم وجها لوجه
- مديرون يقررون المهام التطويرية والتدريب والترقية عبر المواقع
- قادة مسؤولون عن رفاه موظفين يعملون ساعات طويلة من المنزل

يستفيد مديرو الإدارة الواحدة أكثر حين يحضرون معا، إذ يتفقون على قواعد موحدة لأيام المكتب والاجتماعات والتقدير.

قدرات إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف

تساعد كل قدرة المدير على تقييم أفراده وإشراكهم وتطويرهم وفق ما ينجزون لا وفق مكان جلوسهم.

- تقييم مواضع تأثير تحيز القرب في توزيع المهام والتقدير والتقييمات — لجان معايرة الأداء
- تصميم أيام الارتكاز وأنماط الحضور إلى المكتب بغاية واضحة — أفراد الفريق وفرق المرافق
- تطبيق قواعد الاجتماع بأولوية الحضور عن بعد ليسمع كل صوت بالتساوي — المشاركون في الاجتماعات
- بناء أهداف قائمة على النتائج باستخدام OKRs — مراجعات الأداء وقرارات المكافآت
- الموازنة العادلة بين فرص التطوير عبر المواقع — قرارات الترقية والإحلال الوظيفي
- إيصال حدود الرفاه للموظفين الموزعين — الاحتفاظ بالكفاءات والانتماء

مصطلحات إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف الأساسية

- تحيز القرب — الميل إلى تفضيل الأشخاص الأقرب مكانا والأكثر ظهورا بغض النظر عن نتائجهم.
- أيام الارتكاز — أيام متفق عليها يحضر فيها الفريق إلى المكتب معا للعمل التعاوني.
- الاجتماع بأولوية الحضور عن بعد — اجتماع يدار بحيث يحصل المشاركون عن بعد على صوت ومعلومات وظهور مساو لمن في القاعة.
- OKRs — الأهداف والنتائج الرئيسية، منهجية تربط الغايات الطموحة بنتائج قابلة للقياس.
- مقابلة البقاء — حوار مع موظف حالي حول ما يبقيه في عمله وما قد يدفعه إلى المغادرة.
- اتفاقية العمل الهجين — مجموعة قواعد مكتوبة للفريق حول المكان والإتاحة والتواصل ومدد الرد.

إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف يوما بيوم

اليوم 1: مخاطر الإنصاف في العمل الهجين

- خريطة مواقع الفريق الهجين — من يعمل أين ومتى
- تشخيص تحيز القرب — أنماط توزيع المهام والتقدير والتقييم
- فحص تفاوت المعلومات — قرارات الممرات التي تفوت العاملين عن بعد
- توقعات الموظفين من المرونة — الاحتفاظ بالكفاءات وسمعة جهة العمل
- تقييم ذاتي للمدير — عادات شخصية تحابي الأكثر ظهورا

اليوم 2: تصميم أنماط العمل الهجين

- أيام الارتكاز ذات الغاية — العمل التعاوني مقابل العمل المركز
- اتفاقيات العمل الهجين — الإتاحة ومدد الرد وقنوات التواصل
- قواعد الاجتماع بأولوية الحضور عن بعد — صوت متساو في الاجتماعات المختلطة
- عادات التوثيق — جعل القرارات ظاهرة للجميع
- اختيار أدوات التعاون — مواءمة القنوات مع أنواع الرسائل

اليوم 3: الحكم على الأداء بالنتائج

- OKRs للفرق الهجينة — أهداف قائمة على النتائج ونتائج رئيسية
- متابعات قائمة على الأدلة — حوارات تقدم دون مراقبة لصيقة
- نقاشات المعايرة — إزالة تحيز الموقع من التقييمات
- ممارسات التقدير عبر المواقع — اعتراف علني ومنصف
- معالجة ضعف الأداء عن بعد — الوقائع والدعم والخطوات المتفق عليها

اليوم 4: الدمج والتطوير والرفاه

- إتاحة عادلة للمهام التطويرية — التدوير والاختيار الشفاف
- التهيئة عن بعد ونظام الرفيق — الانتماء منذ الأسبوع الأول
- حوارات المسار المهني عن بعد — خطط تطوير لكل موقع
- حدود الرفاه — عبء العمل والاستراحات والتواصل خارج الدوام
- مقابلات البقاء — رصد مخاطر المغادرة مبكرا

اليوم 5: تطبيق ميثاق الإنصاف للفريق الهجين

- محاكاة اجتماع مختلط — تطبيق قواعد أولوية الحضور عن بعد مباشرة
- لعب أدوار المعايرة — اختبار التقييمات من تحيز القرب
- مسودة اتفاقية العمل الهجين — مراجعة الأقران للقواعد والقنوات
- تمرين مقابلة البقاء — التدرب مع عضو فريق يعمل عن بعد
- ميثاق الإنصاف للفريق الهجين — النسخة النهائية لفريق المشارك

تطبيق إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف بعد الدورة

- إجراء فحص لتحيز القرب في مهام الربع الماضي وتقديره ومشاركة النتائج مع الفريق.
- الاتفاق مع الفريق على اتفاقية عمل هجين وتجربة قواعد أولوية الحضور عن بعد أربعة أسابيع.

أسئلة حول إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف

ما إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف، ولماذا تهم الآن؟

هي قيادة الأفراد بين المكتب والعمل عن بعد بحيث لا تعتمد الفرص والتقدير والنمو على الموقع. تهم الآن لأن العمل الهجين أصبح دائما، والتفاوت في المعاملة يكلف بصمت الانتماء والكفاءات.

من يستفيد أكثر من إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف؟

يستفيد قادة الفرق والمديرون المباشرون ورؤساء الإدارات ذوو الفرق متعددة المواقع أكثر من غيرهم. تفيدك إن كنت تدير محللين في بنك أو مهندسين في شركة استشارية أو منسقين في جهة حكومية يقسمون وقتهم بين المكتب والمنزل.

كيف تختلف إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف عن دورات قيادة الفرق الافتراضية؟

تركز على العدالة بين موظفي المكتب والعاملين عن بعد لا على قيادة فرق افتراضية بالكامل. تتمحور الدورة حول تحيز القرب وأيام الارتكاز والمعايرة والإتاحة العادلة للتطوير.

ماذا تعود به من إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف؟

تعود بميثاق لفريقك، يحدد أنماط أيام المكتب وقواعد الاجتماعات والأهداف القائمة على النتائج وممارسات التقدير وحدود الرفاه، بعد اختبارها في محاكاة مع الأقران.

إدارة الفرق الهجينة والعاملة عن بعد بإنصاف: الطريق إلى الأمام

يمنح ميثاق الإنصاف للفريق الهجين المدير قواعد متفقا عليها حتى لا يحدد الموقع الفرص بعد اليوم. أول ما يوجهه هو طريقة اتخاذ قرارات المهام والتقدير في الجولة القادمة. يملكه المدير ويتفق عليه مع الفريق وشريك الموارد البشرية. وبعد أول دورة تقييم تستحق المراجعة مسألة ما إذا كانت التقييمات لا تزال تختلف حسب الموقع ولماذا.