JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير

4 – 8 يناير 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير

المرجع: 97672_2568 **التاريخ:** 4 – 8 يناير 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين المباشرين، تنتهي بإعداد خطة عمل لطاقة الفريق وأدائه يعود بها كل مشارك إلى فريقه. ومع جداول العمل الهجينة وتقلص أعداد الموظفين وتزايد تطلعهم إلى عمل ذي معنى، أصبح الحفاظ على حماس الفريق مهمة قيادية يومية لا تحتمل التأجيل. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير.

لماذا يهم طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير الآن

تؤثر ثلاث قوى في قدرة الفرق على مواصلة الجهد اليوم. فالهياكل الأكثر رشاقة تضع طلبا أكبر على عدد أقل من الأفراد، فيتحول التوزيع غير المتوازن سريعا إلى إرهاق. ويتوقع الموظفون أن تلاحظ إسهاماتهم بسرعة وبصورة محددة. أما المديرون المباشرون فيملكون معظم التأثير في المعنويات اليومية، لكنهم نادرا ما يحصلون على أدوات لقراءة مستوى الطاقة أو إعادة توزيع المهام. والمنظمات التي تحسن ذلك تحتفظ بكفاءاتها وتتعافى أسرع بعد فترات الذروة وتحافظ على جودة مخرجاتها، أما التي تهمله فترتفع فيها معدلات الغياب والأخطاء والاستقالات.

المستفيدون من طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير

- القادة الذين يوزعون المهام اليومية ويحددون الأولويات لفريق ميداني أو مكتبي
- المشرفون المسؤولون عن جداول المناوبات وفترات الذروة وترتيبات التغطية
- المديرون الذين يجرون اللقاءات الفردية ويلتقطون العلامات المبكرة للضغط
- قادة المشاريع الذين يوازنون بين مواعيد نهائية متعددة لمجموعة مشتركة من المختصين
- شركاء الموارد البشرية الذين ينصحون المديرين في المعنويات والتقدير والاحتفاظ بالموظفين

تستفيد الطبقة الإدارية في القسم الواحد أكثر عندما يحضر عدد من قادتها معا ويتفقون على عادات تقدير مشتركة.

قدرات طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير

يغادر المشاركون قادرين على قراءة نبض فرقهم، وإعادة توزيع الطلب قبل أن يثقل أحدا، والاعتراف بالإسهام بطرق يقدرها الأفراد.

- تقييم محركات الدافعية الفردية عبر حوار منظم — إسناد المهام واختيار مهام التحدي
- مطابقة سعة الفريق مع الطلب الوارد — إعادة التوازن قبل تأخر المواعيد النهائية
- تصميم عادات تقدير تناسب التفضيلات الشخصية — الاحتفاظ بأصحاب الإسهام المميز
- تطبيق ممارسات التعافي حول فترات الذروة — وتيرة مستدامة وتقليل الأخطاء
- بناء محطات إنجاز مرئية لأهداف الفريق — زخم مشترك وقرارات الأولوية
- عرض موازنات عبء العمل بوضوح أمام الإدارة العليا — التفاوض على المواعيد والموارد

مصطلحات طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير الأساسية

- محرك الدافعية — مصدر شخصي للحماس مثل الإتقان أو الاستقلالية أو الانتماء أو الغاية، يحدد طريقة تفاعل الفرد مع المهام.
- خريطة السعة — عرض مبسط للساعات المتاحة لكل فرد وارتباطاته الحالية.
- نافذة التعافي — فترة مخططة لخفض الشدة بعد فترة ذروة.
- التقدير المحدد — اعتراف يسمي التصرف وأثره وصاحبه، ويقدم في وقت قريب من حدوثه.
- مستنزف الطاقة — مهمة أو اجتماع أو نقطة احتكاك متكررة تستهلك الجهد دون أن تضيف قيمة للفريق.
- علامة الزخم — محطة مرئية تظهر التقدم نحو هدف مشترك.

طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير يوما بيوم

اليوم 1: قراءة طاقة الفريق

- حوارات نبض الفريق — رصد العلامات المبكرة للضغط
- ملفات محركات الدافعية الشخصية — مواءمة المهام مع ما يقدره الأفراد
- تدقيق مستنزفات الطاقة — إزالة الاجتماعات منخفضة القيمة ونقاط الاحتكاك
- قراءة أنماط الغياب والأخطاء — ربط الإرهاق بمخاطر الجودة
- المراجعة الذاتية للمدير حول الوتيرة — تقديم قدوة في عادات العمل المستدامة

اليوم 2: موازنة الطلب مع السعة

- شبكة رسم السعة — رؤية الحمل الزائد قبل تأخر المواعيد
- مصفوفة ترتيب المهام — تحديد ما ينتظر وما يتقدم
- قواعد التوزيع العادل — توزيع المهام الثقيلة على أفراد الفريق
- تخطيط فترات الذروة — جدولة التغطية ونوافذ التعافي
- حوارات عبء العمل مع الإدارة الأعلى — التفاوض على المواعيد مع القيادات

اليوم 3: تقدير يقدره الأفراد

- استبيان تفضيلات التقدير — تكييف الاعتراف ليناسب كل فرد
- عبارات الملاحظات المحددة — تسمية التصرف وأثره وصاحبه
- روتين التقدير بين الزملاء — إدخال الاعتراف في إيقاع الفريق
- خيارات المكافآت غير المالية — إتاحة النمو والظهور والمرونة
- فحص عدالة التقدير — تجنب المحاباة وإغفال أصحاب الإسهام

اليوم 4: بناء الزخم نحو الأهداف المشتركة

- حوارات تسلسل الأهداف — ربط المهام اليومية بغاية الفريق
- علامات الزخم ولوحات التقدم — إبقاء الإنجاز مرئيا كل أسبوع
- مراجعة المكاسب الصغيرة — الحفاظ على الحماس خلال المشاريع الطويلة
- اجتماعات التعافي من الإخفاق — استعادة الثقة بعد تفويت المستهدفات
- لوحة مؤشرات الطاقة — متابعة المعنويات إلى جانب مقاييس الإنتاج

اليوم 5: ممارسة خطة عمل طاقة الفريق وأدائه

- تطبيق تدقيق مستنزفات الطاقة — اختيار ثلاثة تغييرات للبدء بها
- تطبيق شبكة رسم السعة — إعادة توزيع مهام الشهر المقبل
- تطبيق تفضيلات التقدير — تحديد عادات اعتراف أسبوعية
- التدرب على الحوار مع الإدارة الأعلى — كسب الدعم لتغييرات عبء العمل
- خطة عمل طاقة الفريق وأدائه — المسودة النهائية للمشاركة

تطبيق طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير بعد الدورة

- إجراء حوار نبض الفريق وتدقيق مستنزفات الطاقة مع الفريق، ثم إلغاء اجتماع متكرر منخفض القيمة.
- إعداد شبكة رسم السعة للشهر المقبل والاتفاق مع كل فرد على تفضيلات التقدير الخاصة به.

أسئلة حول طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير

ما المقصود بطاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة قيادية يومية للحفاظ على الدافعية وتوزيع الطلب بعدالة والاعتراف بالإسهام. ويهم الآن لأن الفرق الأصغر والتوقعات الأعلى تجعل الإرهاق وتراجع الحماس مكلفين، والمدير المباشر هو الأقدر على منعهما.

من الأدوار الأكثر استفادة من مهارات طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير؟

يستفيد أكثر قادة الفرق والمشرفون والمديرون المباشرون الذين يوزعون العمل. كما يستفيد قادة المشاريع الذين يتشاركون المختصين بين مواعيد متعددة، وشركاء الموارد البشرية الذين يوجهون المديرين في المعنويات والاحتفاظ بالموظفين.

كيف تختلف دورة طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير عن دورة القيادة العامة؟

تركز على ثلاث أدوات يتحكم فيها المدير كل أسبوع: الدافعية وتوزيع الطلب والتقدير. أما دورة القيادة العامة فتتناول الرؤية والاستراتيجية والتغيير بنطاق أوسع.

ماذا تعود به من تدريب طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير؟

تعود بمسودة خطة عمل لفريقك، مبنية على خريطة السعة وتدقيق مستنزفات الطاقة وتفضيلات التقدير. وتكون جاهزة للمشاركة في أسبوعك الأول بعد العودة.

طاقة الفريق وتوازن عبء العمل والتقدير: الطريق إلى الأمام

توجه خطة عمل طاقة الفريق وأدائه أولا طريقة توزيع مهام الشهر المقبل وتحديد المستنزفات التي ستزال. ويستخدمها قادة الفرق مع أفرادهم ويعرضونها على الإدارة العليا عند التفاوض على المواعيد. وبعد أول فترة ذروة تستحق عادات التقدير ونوافذ التعافي مراجعة جديدة لمعرفة مدى صمود الطاقة في فرق التجزئة والرعاية الصحية والهندسة.