JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إدارة الخبراء المتخصصين وعاملي المعرفة

8 – 12 فبراير 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إدارة الخبراء المتخصصين وعاملي المعرفة

المرجع: 98397_2586 **التاريخ:** 8 – 12 فبراير 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

إدارة الخبراء المتخصصين وعاملي المعرفة دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين المعينين حديثا وكبار المهنيين الذين يقودون مهندسين ومحللين وقانونيين وباحثين، ويخرج المشاركون منها بخطة رعاية فريق المتخصصين. تعتمد المؤسسات على خبرات نادرة يصعب تعويضها، والمتخصصون نادرا ما يستجيبون لأسلوب الأوامر الذي يناسب الأعمال الروتينية. وتتناول جوبيتر برايم للتدريب إدارة الخبراء المتخصصين بوصفها سلطة تقوم على الحكم المهني لا على المرتبة الوظيفية.

لماذا تهم إدارة الخبراء المتخصصين الآن

ثلاث قوى تشكل هذا العمل اليوم. فالخبرة نادرة، والمحلل أو المهندس الذي يشعر بالرقابة المفرطة قد يغادر ويأخذ معه معرفة اكتسبها بجهد طويل. كما أصبح العمل أكثر استقلالية وقائما على المشروعات، فضعف الحد الفاصل بين المدير وكبير المتخصصين. ويتوقع العملاء ومجالس الإدارة أن يصل الحكم الفني السليم إلى القرارات بسرعة دون أن تضعفه طبقات الموافقات. وعندما تحسن المؤسسة إدارة متخصصيها تحتفظ بمعرفتها الحرجة، وعندما تسيء إدارتهم ينسحبون بصمت ويتراجع عطاؤهم.

المستفيدون من إدارة الخبراء المتخصصين

- من تولوا حديثا مسؤولية زملاء يفوقونهم في المعرفة الفنية
- كبار المتخصصين الذين يوزعون المهام ويراجعون المخرجات ويمثلون تخصصهم أمام الرعاة
- رؤساء الوحدات المهنية الصغيرة مثل الشؤون القانونية والاكتوارية والمختبرات والتصميم والبيانات
- قادة المشروعات الذين ينسقون جهود الخبراء دون سلطة إدارية مباشرة
- شركاء الموارد البشرية الذين ينصحون المديرين بشأن الاحتفاظ بالمواهب الفنية النادرة وتطويرها

تستفيد الوحدة المهنية أكثر عندما يحضر مديرها الجديد مع اثنين من كبار متخصصيها معا.

قدرات إدارة الخبراء المتخصصين

يتدرب المشاركون على قيادة أشخاص تنبع مصداقيتهم من الإتقان، وعلى الموازنة بين الاستقلالية المهنية وحاجة المؤسسة إلى نتائج يمكن التنبؤ بها.

- رسم خريطة من يملك كل قرار فني في الوحدة — الرعاة ومالكو المخاطر
- تصميم اتفاقات استقلالية تحدد الحدود ونقاط المتابعة ومحفزات التصعيد — المتخصص والمدير
- الموازنة بين الطلبات المتنافسة على وقت الخبراء النادر — العملاء الداخليون وقادة المشروعات
- إيصال النقد للعمل الفني بأسلوب يحفظ الكرامة المهنية — المتخصص والمراجعون الأقران
- بناء مصداقية المدير دون منافسة في التفاصيل الفنية — الفريق وكبار أصحاب المصلحة
- تقييم مخاطر المغادرة ومسارات النمو لكل متخصص رئيسي — شركاء الموارد البشرية ومالكو التعاقب

مصطلحات إدارة الخبراء المتخصصين الأساسية

- عامل المعرفة — مهني تقوم مساهمته الرئيسية على الحكم والتحليل لا على اتباع إجراء ثابت.
- اتفاق الاستقلالية — وثيقة مكتوبة تبين القرارات التي يتخذها المتخصص وحده ومتى يستشار المدير.
- ميزانية وقت الخبير — توزيع ساعات المتخصص بين المشروعات والاستشارات والإرشاد.
- السلطة الفنية — الحق المعترف به في اتخاذ القرار المهني النهائي في مسألة ضمن تخصص محدد.
- نقطة المعرفة الوحيدة — حالة ينفرد فيها شخص واحد بمعرفة حرجة، مما يعرض الاستمرارية والاحتفاظ بالكفاءات للخطر.
- المسار الوظيفي المزدوج — مسار يتيح للمتخصصين الترقي في الدرجة دون تولي إدارة الأفراد.

إدارة الخبراء المتخصصين يوما بيوم

اليوم 1: القوى العاملة الخبيرة وتوقعاتها

- دوافع عامل المعرفة — ما يقدره المتخصصون أبعد من الأجر والمسمى
- تشخيص الوحدة الخبيرة — أين يقع الحكم الفني وأين يتعثر
- مسح نقاط المعرفة الوحيدة — مخاطر الاستمرارية في التخصصات الحرجة
- إعادة تعريف دور المدير — من أمهر خبير إلى ممكن للآخرين
- رسم توقعات الرعاة — ما يحتاجه العمل من الوحدة المهنية

اليوم 2: الاستقلالية والسلطة والتفويض للخبراء

- مصفوفة حقوق القرار — القرارات الفنية التي تبقى بيد المتخصص
- صياغة اتفاق الاستقلالية — الحدود ونقاط المتابعة ومحفزات التصعيد
- التفويض القائم على النتائج — تحديد المطلوب دون فرض طريقة التنفيذ
- إسناد السلطة الفنية — تسمية المراجعين النهائيين لكل تخصص
- مؤشرات الإدارة التفصيلية المفرطة — حين تضعف الرقابة ملكية الخبير

اليوم 3: ترتيب أولويات وقت الخبراء النادر

- ميزانية وقت الخبير — توزيع الساعات بين المشروعات والاستشارات والإرشاد
- فرز الطلبات الواردة — قبول طلبات الخبراء أو تأجيلها أو رفضها
- حوارات المحفظة مع الرعاة — الموازنة بين النطاق وطاقة المتخصصين
- إجراءات تبادل المعرفة — العمل الثنائي والملازمة وتوثيق الاستدلال
- حماية وقت التركيز العميق — قواعد اجتماعات تصون صفاء التفكير

اليوم 4: النقد والمصداقية والاحتفاظ بالكفاءات

- حوارات النقد الفني — مناقشة العمل مع احترام الإتقان المهني
- تصميم مراجعة الأقران — الاستعانة بالخبراء الزملاء لرفع الجودة
- مصداقية بلا منافسة — أسئلة تشحذ تفكير الخبير
- تحديد مخاطر المغادرة — رصد فتور المتخصصين الرئيسيين مبكرا
- خيارات المسار الوظيفي المزدوج — طرق تقدير خارج إدارة الأفراد

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة رعاية فريق المتخصصين

- تحديث تشخيص الوحدة — تطبيق نتائج اليوم الأول على فريق حقيقي
- محاكاة اتفاق الاستقلالية — التفاوض على الحدود مع متخصص كبير
- عرض ميزانية الوقت — الدفاع عن خيارات طاقة الخبراء أمام الراعي
- تمرين حوار النقد — ملاحظات على توصية فنية معيبة
- خطة رعاية فريق المتخصصين — إجراءات متفق عليها للربع القادم

تطبيق إدارة الخبراء المتخصصين بعد الدورة

- الاتفاق كتابيا على اتفاق استقلالية مع كل متخصص كبير في الوحدة.
- إجراء مسح لنقاط المعرفة الوحيدة وبدء إجراء عمل ثنائي للحالة الأعلى خطورة.

أسئلة حول إدارة الخبراء المتخصصين

ما إدارة الخبراء المتخصصين ولماذا تهم الآن؟

إدارة الخبراء المتخصصين هي ممارسة قيادة مهنيين يفوق حكمهم الفني حكم المدير في جوانب من التخصص. وتهم الآن لأن المتخصصين الخاضعين لرقابة مفرطة ينسحبون أو يغادرون حاملين معهم معرفة نادرة.

من أكثر المستفيدين من إدارة الخبراء المتخصصين وعاملي المعرفة؟

يستفيد أكثر رؤساء الوحدات المهنية المعينون حديثا، ومعهم كبار المتخصصين الذين يوزعون المهام وقادة المشروعات الذين ينسقون جهود الخبراء عبر الإدارات. ويستفيد كذلك شركاء الموارد البشرية الذين ينصحون بشأن الاحتفاظ بالمواهب الفنية.

كيف تختلف إدارة الخبراء المتخصصين عن دورة عامة للمديرين الجدد؟

تغطي الدورة العامة للمديرين الجدد الانتقال إلى الإشراف على أي فريق. أما إدارة الخبراء المتخصصين فتركز على موقف واحد: قيادة أشخاص يعرفون في تخصصهم أكثر منك، وفي محورها حقوق القرار وميزانيات وقت الخبراء والنقد الفني والمسارات الوظيفية المزدوجة.

ماذا تعود به من إدارة الخبراء المتخصصين وعاملي المعرفة؟

تعود بخطة رعاية فريق المتخصصين لوحدتك. وتضم مسودات اتفاقات الاستقلالية وميزانية وقت الخبراء ورؤية لمخاطر المغادرة وإجراءات متفقا عليها.

إدارة الخبراء المتخصصين: الطريق إلى الأمام

توجه خطة رعاية فريق المتخصصين أولا قرار من يملك السلطة الفنية النهائية في كل تخصص داخل الوحدة. ويستخدمها المدير مع كبار المتخصصين والرعاة للاتفاق على الاستقلالية والطاقة ومسارات النمو. وبعد ربعها الأول تستحق المراجعة مسألتان: هل ما زال وقت الخبراء يتجه إلى العمل الأهم، وهل ظهرت نقطة معرفة وحيدة جديدة.