CONCEPT

الفرق ذاتية الإدارة: الاستقلالية وصلاحيات القرار والمساءلة بين الأقران

31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027

جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش



الفرق ذاتية الإدارة: الاستقلالية وصلاحيات القرار والمساءلة بين الأقران

المرجع: 949_21690 **التاريخ:** 31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027 **المكان:** جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

تعد الفرق ذاتية الإدارة طريقا لتسريع القرار والاقتراب من العملاء، غير أن كثيرا من المؤسسات تلغي دور المشرف دون إعادة تصميم صلاحيات القرار والأدوار والمساءلة بين الأقران، فتتعطل القرارات وتظهر هرمية خفية وتبقى الخلافات معلقة. تمنح هذه الدورة من كور كونسبت المديرين ومختصي التطوير التنظيمي منهجا عمليا للحكم على مدى ملاءمة الإدارة الذاتية، وتحديد مستوى استقلالية الفريق، وتصميم الدوائر والأدوار والقرار بالموافقة، وتشغيل عملية طلب المشورة والتغذية الراجعة بين الأقران، وإعادة تعريف دور المدير. ويعد المشاركون ميثاق استقلالية الفريق وخطة الانتقال لفريق محل دراسة حالة.

أهداف الدورة:

- تقييم مدى ملاءمة الوحدة للإدارة الذاتية واختيار مستوى استقلالية الفريق باستخدام مصفوفة Authority Matrix Hackman
- صياغة صلاحيات القرار والنطاقات وميثاق الفريق بما يحدد ما يقرره الفريق منفردا أو بعد المشورة أو بموافقة الراعي
- تصميم هياكل قائمة على الأدوار ودوائر مترابطة لكل منها غرض ونطاق ومسؤوليات محددة
- تيسير القرارات بالموافقة وطلبات المشورة ودورات التغذية الراجعة بين الأقران داخل الفريق ذاتي الإدارة
- معالجة التوترات والخلافات بين الأقران عبر عملية وساطة متدرجة دون التصعيد إلى رئيس مباشر
- إعداد خارطة طريق انتقال مرحلية وخطة تجربة أولية تعيد تعريف المدير موجها وراعيا وحارسا للحدود

الفئة المستهدفة:

- المديرون التنفيذيون المباشرون الذين تنتقل فرقهم من العمل بقيادة المشرف إلى القرار المشترك
- قادة الفرق المسؤولون عن إدارة الاجتماعات والأدوار والأولويات في فرق تتمتع باستقلالية أكبر
- مختصو الموارد البشرية والتطوير التنظيمي الذين يعيدون تصميم الهياكل والأدوار وإجراءات الأداء والمكافآت
- فرق التحول ونماذج التشغيل التي تخطط لأساليب جديدة في تنظيم العمل وتجربها
- رؤساء الإدارات الذين يرعون وحدات ذاتية الإدارة ويحددون الحدود التي تعمل ضمنها

محاور الدورة:

اليوم 1: لماذا تتجه المؤسسات إلى الإدارة الذاتية ومتى تناسبها

- دوافع الإدارة الذاتية: سرعة القرار والقرب من العملاء وانخراط الموظفين
- مصفوفة Hackman Authority Matrix لتصنيف الفرق: بقيادة المدير وذاتية الإدارة وذاتية التصميم وذاتية الحوكمة
- اختبار ملاءمة الإدارة الذاتية: ترابط المهام وقدرات الموظفين وحجم الوحدة
- أنماط إخفاق الهياكل المسطحة: الهرمية الخفية والانجراف وفجوات المسار الوظيفي
- استبيان خط الأساس لمستوى الاستقلالية الحالي لفريق محل دراسة

اليوم 2: النماذج الهيكلية: الدوائر والأدوار وحوكمة الموافقة

- تصميم الدوائر وفق Sociocracy الحوكمة الدائرية: النطاقات والغايات والربط المزدوج
- تعريف الأدوار على نمط Holacracy التنظيم القائم على الأدوار: الغرض والنطاقات والمسؤوليات
- قاعدة القرار بالموافقة: جيد بما يكفي الآن وآمن بما يكفي للتجربة
- عملية طلب المشورة: من تجب استشارته ومن يتخذ القرار
- مبادئ الإدارة الذاتية في نموذج Teal المؤسسات المتطورة: الكمال الإنساني والغاية المتطورة

اليوم 3: تصميم صلاحيات القرار ومواثيق الفريق وإيقاع عمله

- مصفوفة صلاحيات القرار: قرار منفرد وقرار بعد المشورة وإحالة إلى الراعي
- نموذج ميثاق الفريق: الغرض والحدود والأعراف ونقاط التواصل مع الوحدات الأخرى
- صيغة اجتماع الحوكمة لإنشاء الأدوار وتعديلها
- فرز الاجتماع التشغيلي: جولة الافتتاح ومراجعة المؤشرات والإجراءات التالية
- اختيار شاغلي الأدوار بالموافقة وقواعد تدوير الأدوار

اليوم 4: المساءلة بين الأقران والخلافات وتحول دور المدير

- دورة التغذية الراجعة بين الأقران واتفاقات المساءلة المتبادلة
- عملية وساطة متدرجة بين الأقران لحل الخلافات دون رئيس مباشر
- الاعتراضات المسببة وإجراءات معالجة التوترات
- خيارات تقييم الأداء والأجور في بيئات الإدارة الذاتية
- المدير موجها وراعيا وحارسا للحدود: خريطة إعادة تصميم الدور

اليوم 5: دراسة حالة: ميثاق استقلالية الفريق وخطة الانتقال

- ملف الحالة: فريق عمليات خدمية ينتقل من رقابة المشرف
- قرار مستوى الاستقلالية ومصفوفة صلاحيات القرار للحالة
- هيكل الدوائر والأدوار وقواعد الموافقة للحالة
- خارطة طريق الانتقال وخطة التجربة الأولية ومعايير المراجعة
- عرض ميثاق استقلالية الفريق والدفاع عنه أمام لجنة الرعاة

المهارات التي ستكتسبها:

- تقييم ملاءمة الاستقلالية
- تصميم صلاحيات القرار
- هيكلة الدوائر والأدوار
- تيسير القرار بالموافقة
- تشغيل عملية طلب المشورة
- الوساطة بين الأقران
- تخطيط الانتقال إلى الإدارة الذاتية
- إعادة تصميم دور المدير

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بميثاق استقلالية الفريق وخطة الانتقال لفريق محل دراسة حالة بعد اختبارهما أمام لجنة رعاة
- معرفة متى تناسب الإدارة الذاتية وحدة ما ومتى يبقى نموذج القيادة بالمدير هو الخيار الأنسب
- استبدال التمكين العام بصلاحيات قرار وأدوار وقواعد موافقة مكتوبة يستطيع الفريق تطبيقها من اجتماعه التالي
- مقارنة تجارب الإدارة الذاتية مع نظراء من قطاعات الخدمات والتصنيع والتقنية والجهات العامة والمنظمات غير الربحية

الخاتمة:

تنجح الفرق ذاتية الإدارة حين تصمم السلطة والأدوار والمساءلة عن قصد لا حين تفترض افتراضا. تنتقل الدورة من دوافع الإدارة الذاتية واختبارات الملاءمة، إلى الدوائر وتعريف الأدوار والقرار بالموافقة وعملية طلب المشورة، ثم إلى مصفوفات صلاحيات القرار ومواثيق الفريق وإيقاع الاجتماعات، فالمساءلة بين الأقران ومعالجة الخلافات دون رئيس وخيارات الأداء والأجور ودور المدير الجديد. ويطبق اليوم الأخير المنهج على فريق محل دراسة حالة لينتج ميثاق استقلالية الفريق وخطة انتقال جاهزة للتجربة.