CONCEPT

التأثير دون سلطة رسمية في فرق العمل متعددة الوظائف

4 – 8 يناير 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



التأثير دون سلطة رسمية في فرق العمل متعددة الوظائف

المرجع: 1110_5481 **التاريخ:** 4 – 8 يناير 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** لعب أدوار

مقدمة

يتجاوز معظم العمل المهم في المؤسسات الحديثة خطوط التبعية الإدارية. فالمشاريع تعتمد على مختصين في إدارات أخرى، والأهداف المشتركة ترتبط بالنظراء، والأفكار الجيدة تحتاج إلى رعاية قادة لا تربطهم بصاحبها أي علاقة تبعية. وحين يعتمد المديرون على سلطة رسمية لا يملكونها، تتعثر الطلبات ويضر التصعيد بعلاقات العمل. تمنح هذه الدورة من كور كونسبت المديرين نماذج تأثير مجربة وأدوات سلوكية لكسب التعاون في أرجاء المؤسسة. ومن خلال لعب الأدوار مع ملاحظات المراقبين، يبني المشاركون خطة التأثير لهدف مشترك بين الإدارات في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص مصادر القوة والتأثير غير الرسمي المتاحة في بيئة العمل المصفوفية أو متعددة الوظائف
- تطبيق نموذج Cohen-Bradford للتأثير لتحديد الحلفاء والعملات التي يقدرها كل منهم
- اختيار أساليب التأثير المستندة إلى أبحاث Yukl بما يناسب الشخص والطلب والعلاقة
- بناء المصداقية والثقة مع النظراء والقيادات العليا باستخدام معادلة الثقة وتكييف أسلوب التواصل
- تقليل المقاومة برصد محفزات التهديد في نموذج SCARF، والتعامل مع السياسات الداخلية والتصعيد دون الإضرار بالعلاقات
- إعداد خطة التأثير لهدف مشترك بين الإدارات في مؤسسة المشارك

الفئة المستهدفة

- مديرو البرامج والمشاريع الذين يعتمدون في التنفيذ على أشخاص خارج خط تبعيتهم
- القادة الوظيفيون والفنيون الذين يحتاجون إلى دعم الإدارات النظيرة لتطبيق التغيير
- المديرون في المؤسسات المصفوفية المسؤولون عن نتائج مشتركة بين الوحدات
- المستشارون الداخليون وشركاء الأعمال الذين يقدمون المشورة لقادة لا يديرونهم
- المديرون المعينون حديثا لقيادة مبادرات عبر فرق قائمة

محاور الدورة

اليوم الأول: التأثير في المؤسسات المصفوفية ومتعددة الوظائف

- القوة الوظيفية مقابل القوة الشخصية وفق مصادر القوة عند Raveng French
- الهياكل المصفوفية ومتعددة الوظائف: أين تنشأ فجوات السلطة
- التقييم الذاتي لأسلوب التأثير باستبيان Yukl لسلوكيات التأثير
- تحليل الشبكات المؤسسية لرسم خريطة التأثير غير الرسمي
- مراجعة الوضع الراهن لطلب متعثر بين الإدارات

اليوم الثاني: نماذج التأثير والعلوم السلوكية

- نموذج Cohen-Bradford للتأثير: الحلفاء والعملات والتبادل
- أساليب التأثير الاستباقية عند Yukl: من الإقناع المنطقي إلى بناء التحالفات
- نموذج SCARF: المكانة واليقين والاستقلالية والارتباط والعدالة
- معادلة الثقة: المصداقية والاعتمادية والقرب والتركيز على الذات
- نموذج الأنماط الاجتماعية Social Styles: الحازم والتحليلي والودود والتعبيري

اليوم الثالث: بناء المصداقية وتقديم الطلب

- تحليل العملات: الإلهام والمهمة والمكانة والعلاقة والعملات الشخصية
- خريطة الحلفاء والمعرقلين لهدف مشترك بين الإدارات
- صياغة الطلب حول أولويات الطرف الآخر بلوحة WIIFM
- سلم الاستدلال Ladder of Inference لكشف الافتراضات في حوارات التأثير
- التأثير في القيادات العليا: عرض الأفكار بمقترح من صفحة واحدة

اليوم الرابع: المقاومة والسياسات الداخلية ومواقف التأثير الصعبة

- تشخيص المقاومة بمحفزات التهديد في نموذج SCARF
- رسم خريطة السياسات الداخلية وقائمة تحقق للحدود الأخلاقية
- معايير التصعيد وبنية حوار التصعيد
- خطة ترميم الثقة في علاقات العمل المتضررة
- التأثير عن بعد وعبر الثقافات باستخدام مقياس الإقناع في Culture Map

اليوم الخامس: لعب أدوار التأثير وخطة التأثير

- لعب أدوار لطلب موارد من إدارة نظيرة
- لعب أدوار لعرض فكرة على قيادة عليا مع أسئلة صعبة
- لعب أدوار مع خبير متخصص مقاوم باستخدام تبادل العملات
- إعداد مسودة خطة التأثير لهدف مشترك من مؤسسة المشارك
- جولة ملاحظات المراقبين باستخدام قائمة تحقق لسلوكيات التأثير

المهارات المكتسبة

- تشخيص مصادر القوة
- رسم خريطة الحلفاء
- تبادل العملات
- بناء الثقة
- التأثير في القيادات العليا
- تكييف أسلوب التواصل
- الوعي بالسياسات الداخلية
- التصعيد البناء

لماذا تحضر هذه الدورة

- تخرج بخطة التأثير لهدف فعلي مشترك بين الإدارات، بعد اختبارها في لعب الأدوار
- تكسب التزام النظراء والقيادات العليا دون الاعتماد على التصعيد
- تفهم سبب مقاومة زميلك وما الذي يقدره مقابل دعمه
- تتدرب مع مديرين من قطاعات أخرى يقودون من خلال الهياكل المصفوفية والشراكات

الخاتمة

يقوم التأثير دون سلطة رسمية على فهم ما يقدره الآخرون، وبناء الثقة قبل الحاجة إليها، واختيار الأسلوب المناسب لكل شخص وطلب. تنتقل هذه الدورة من مصادر القوة في المؤسسات المصفوفية، مرورا بأهم نماذج التأثير، وصولا إلى المقاومة والسياسات الداخلية والتصعيد التي تختبر العمل المشترك بين الإدارات. ويطبق اليوم الأخير هذه المنهجيات في لعب الأدوار، فتمنح خطة التأثير التي يكملها كل مشارك مسارا واضحا نحو التعاون الذي يعتمد عليه هدفه القادم.