



# التأثير دون سلطة رسمية في فرق العمل متعددة الوظائف

19 - 23 Oct 2026

أهستردام - فندق حي النعمال زوداس



## التأثير دون سلطة رسمية في فرق العمل متعددة الوظائف

المرجع: 1110\_5479 التاريخ: 19 - 23 Oct 2026 الموقع: أمستردام - فندق حي النعمال زوداس الرسوم: SAR 23500

العوق التقني: مهارس - 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 بالنظر، والنفكار الجيدة تحتاج إلى رعاية قادة لا تربطهم بصاحبها أي علاقة تبعية. وحين يعتهد المديرون على سلطة رسمية لا يهلكونها، تتعثر الطلبات ويضر التصعيد بعلاقات العمل. تمنح هذه الدورة من كور كونسبت المديرين نهاذج تأثير مجربة وأدوات سلوكية لكسب التعاون في أرجاء المؤسسة. ومن خلال لعب الأدوار مع ملاحظات المراقبين، يبنّي 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 Bradford-Cohen للتأثير لتحديد الحلفاء والعوامل 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 يعتهدون 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 حديثاً لقيادة مبادرات عبر فرق قائمة

### محاور الدورة

#### اليوم الأول: التأثير في المؤسسات المصفوفية ومتعددة الوظائف

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

## اليوم الثاني: نهاذج التأثير والعلوم السلوكية

- نهوذج Bradford-Cohen للتأثير: الحلفاء والعولات والتبادل
- أساليب التأثير الاستباقية عند Yuki: من الإقناع المنطقي إلى بناء التحالفات
- نهوذج SCARF: المكانة واليقين والاستقلالية والارتباط والعدالة
- معادلة الثقة: المصدقية والاعتدائية والقرب والتركيز على الذات
- نهوذج الأنهاد الاجتماعية Styles Social: الحازم والتحليلي والودود والتعبيري

## اليوم الثالث: بناء المصدقية وتقدير الطلب

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

## اليوم الرابع: المقاومة والسياسات الداخلية ومواقف التأثير الصعبة

- تشخيص المقاومة بهحفزات التهديد في نهوذج 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 Map Culture

## 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 العولات
- إعداد مسودة خطة التأثير لهدف مشترك من مؤسسة المشاركون
- جولة وملاحظات المراقبين باستخدام قائمة تحقق لسلوكيات التأثير

## المهارات المكتسبة

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

## لهذا تحضر هذه الدورة

- تخرج بخطة التأثير لهدف فعلي مشترك بين الإدارات، بعد اختبارها في لعب الندوار
- تكسب التزام النظراء والقيادات العليا دون الاعتهاد 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 النسلوب المناسب لكل شخص وطلب. تنتقل هذه الدورة من مصادر القوة في المؤسسات المصفوفية، مروراً بأهم نهاذج التأثير، وصولاً إلى المقاومة والسياسات الداخلية والتصعيد التي تختبر العمل المشترك بين الإدارات. ويطبق اليوم الأخير هذه المنهجيات في لعب الندوار، فتمنح خطة التأثير التي يكلها كل مشارك مسارا واضحا نحو التعاون الذي يعتهد عليه هدفه القادم.