

المقدمة:

تهدف هذه الدورة التدريبية، سواء كنت مديرًا، قائدًا، أو مسؤولًا تنفيذيًا، إلى تزويدك بأحدث المفاهيم والنماذج والأدوات والمهارات التي تعزز من كفاءتك وتمنحك التميز بين نظرائك، مما سينعكس إيجابيًا على أدائك وسمعتك، وكذلك على أداء فريقك ومؤسستك. سيتم تحقيق ذلك من خلال توضيح الفروقات والتكامل بين مفهومي الإدارة والقيادة. تُعد الإدارة فنًا وعلمًا معقدًا لم يفهم أو يُطبق بالشكل الأمثل في كثير من الأحيان، لذا صُممت هذه الدورة لمساعدتك في تغطية مختلف وظائف الإدارة باستخدام نموذج عملي وفعال شامل "نموذج الإدارة المتكامل Q-OPD ©". كما سيتم استعراض الدور المحوري للقيادة من خلال استكشاف الأساليب القيادية الخمسة التي تتطلبها بيئة العمل الحديثة، باستخدام نموذج القيادة الشاملة Q-OPD، مع التركيز على أسلوب "القيادة التحويلية" الذي أصبح الأكثر توافقًا مع توقعات الأجيال الشابة في بيئة العمل (Y و Z).

تهدف الدورة إلى تمكين المشاركين من تحقيق التأثير الإيجابي على أداء فرقهم، وطموحاتهم، ومهاراتهم، وتفاعلهم مع المنظمة. لن تكتفي الدورة بشرح المهارات الجوهرية المطلوبة للقيادة والإدارة المتميزة، بل ستمنحك أدوات فعالة لتطبيقها بكفاءة في مختلف المواقف المهنية.

الفئات المستهدفة:

- القادة والمديرون والمشرفون الطامحون للتقدم إلى مناصب تنفيذية عليا.
- المهنيون الذين يتهيأون للانضمام إلى الإدارة العليا أو عضوية مجلس الإدارة.
- المشرفون الراغبون في تطوير مهاراتهم في التوجيه والإشراف.
- مدراء المستوى المتوسط الساعون لصقل مهاراتهم الإدارية.
- المدراء التنفيذيون الراغبون في تأهيل مدراء جدد.
- من يشغلون أدوارًا إدارية بحتة.
- الموظفون الذين يجمعون بين المهام الإدارية والقيادية.
- كل من يتطلع إلى تطوير ذاته ومهاراته في هذا المجال الحيوي.

الأهداف التدريبية:

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- التمييز بين مفهومي القيادة والإدارة وفهم كيف يكملان بعضهما البعض.
- اكتساب المهارات الجوهرية العليا التي يجب على القادة والمديرين إتقانها.
- استيعاب أبعاد علم نفس الإدارة.
- التعرف على الأساليب القيادية الخمسة الملائمة للبيئات المؤسسية المعاصرة.
- فهم علم النفس المتعلق بالتأثير والتواصل والتحفيز.
- استيعاب أسس التفكير الاستراتيجي الفعال وعمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة.
- فهم مبادئ إدارة التغيير في سياق التنافس المؤسسي.
- إدارة الانطباعات الأولى، وتبني السلوكيات المؤثرة، وتعزيز السمعة المهنية.

الكفاءات المستهدفة:

- التفريق الواضح بين مهام الإدارة والقيادة، وفهم المهارات المشتركة بينهما.

- تحديد المهام الأساسية والفريدة لمجال الإدارة.
- المهارات الأربعة الجوهرية اللازمة للإدارة والقيادة الفعالة.
- مهارات الإنتاج والتفويض باعتبارها جوهر الإدارة.
- إدارة العمليات والإنتاج.
- مهارات التفويض وحل التحديات.
- استثمار الموارد والمتابعة لتحقيق الأهداف.
- تمكين الفريق ودعمه.
- الرقابة والتنسيق.
- تحفيز الفريق وتعزيز مشاركتهم.
- تقديم تغذية راجعة فعالة وتوجيه الأداء.
- دور المدير كمحفّز وداعم للتغيير.
- استثمار المواهب الفردية وتطوير الإمكانيات.
- التخطيط المهني الذكي للإدارة.
- التميز في القيادة المتقدمة.
- فهم ديناميكيات العمل عبر علم النفس المؤسسي.
- تصميم استراتيجيات ناجحة للمنظمة.
- تعزيز الحضور التنفيذي والكاريزما.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: التمييز بين الإدارة والقيادة وفهم المهارات الجوهرية المشتركة

- التعرف على الوظائف الفريدة والأساسية للإدارة.
- الفرق بين القيادة والإدارة.
- فهم أهمية الإدارة الفعالة من منظور تقليدي وحديث.
- تنفيذ الصور النمطية حول المديرين والحاجة للتجديد.
- استعراض نموذج الإدارة الشاملة Q-OPD.
- المهارات الأربعة الأساسية لكل من القادة والمديرين.
- تطوير الوعي الذاتي والاجتماعي والتنظيمي.
- اتصالات متعددة الوسائط.
- التأثير والإقناع القوي.
- الذكاء العاطفي والسياسي.
- التفويض والإنتاج كقلب الإدارة.
- تشغيل الخطط والإنتاجية.
- تحويل الاستراتيجيات إلى خطط تنفيذية.
- التوجيه باستخدام الأهداف والمقاييس السلوكية.
- التفويض كأداة لخلق قادة مستقبليين.
- التخلي عن السيطرة وتفويض الصلاحيات.

- استراتيجيات حل المشكلات بشكل منهجي وإبداعي.
- تقييم البدائل بناءً على الأبعاد التشغيلية والسياسية.

الوحدة الثانية: تسهيل الإنجاز عبر إدارة الموارد والمراقبة

- تحديد وتخصيص الموارد الملائمة.
- اختيار الأفراد بناءً على الإمكانيات.
- دعم وتمكين الفرق.
- تلبية الاحتياجات الأساسية لمواصلة الأداء.

الوحدة الثالثة: الرقابة والتنسيق والتحكم

- التعرف على أهمية عمليات الرصد والتحكم.
- التوازن بين التطوير الفردي وتحقيق الأهداف المؤسسية.
- تحديد المؤشرات الرئيسية للأداء.
- تصميم أنظمة رقابية ولوحات متابعة.

الوحدة الرابعة: تعزيز مشاركة الفريق والتغذية الراجعة والتوجيه

- أهمية التغذية الراجعة اللحظية والفعالة.
- المبادئ الثلاثة للتغذية الراجعة وأنواعها.
- تعديل السلوكيات وتقديم ردود بناءة.
- استثمار المحفزات والعواقب الإيجابية.
- المدير كقائد محقق.
- استخدام نموذج Gallup Q-12 لتعزيز إدارة الموظفين.
- تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
- موازنة التطلعات المهنية مع الأدوار المثالية.

الوحدة الخامسة: استثمار الذات وتطوير القدرات الشخصية

- إدارة المسار المهني كمدير.
- فهم تحولات سوق العمل والحوكمة.
- تحديد نقاط القوة والتحفيز الشخصي.
- وضع خطة نمو مهني استراتيجية.
- تحديد الأولويات والانخراط في الأنشطة الفعالة.
- تعزيز المهارات السياسية.

الوحدة السادسة: التميز في القيادة

- التمييز بين أدوار الإدارة والقيادة.
- فهم الأساليب القيادية الخمسة الأساسية.
- ممارسة القيادة التحويلية.
- فهم مهام الحوكمة والالتزام بالمعايير الأخلاقية.

• التفاعل السياسي وتطوير الوعي المؤسسي.

الوحدة السابعة: فهم السلوك البشري في بيئة العمل

- تعزيز مهارات التواصل والتأثير.
- تطوير الثقة والفعالية الشخصية.
- تحسين أداء الفريق من خلال إدارة الثقافة المؤسسية.
- التحكم في الانفعالات والسلوكيات.
- التعرف على السلوكيات التنظيمية السلبية والحد من آثارها.

الوحدة الثامنة: بناء استراتيجية مؤسسية ناجحة

- التعرف على مكونات الإدارة الاستراتيجية الخمسة.
- تحليل المواقع التنافسية باستخدام SWOT.
- توظيف سيناريوهات واقعية لتحديد التوجهات المستقبلية.
- تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لبناء استراتيجية تنفيذية.
- تقييم المبادرات وتصنيفها.
- تتبع المؤشرات والاتجاهات الحديثة.

الوحدة التاسعة: الابتكار وتطوير المنتجات والخدمات

- أنواع الابتكار وتأثيرها.
- تطبيق التفكير الجانبي لزيادة الإبداع.
- فهم استراتيجيات النمو المستندة إلى الابتكار.
- تحليل مسارات المنتج ومتطلبات العملاء.
- التعامل مع المنافسة التخريبية وبناء المرونة التنظيمية.
- تجنب أخطاء تطبيق النظريات المبكرة.

الوحدة العاشرة: تجسيد الحضور القيادي والكاريزما

- أهمية الحضور التنفيذي.
- الأبعاد الثلاثة للحضور التنفيذي.
- إبراز الشخصية القيادية والثقة بالنفس.
- التعامل مع التحديات القيادية الخاصة.
- إدارة الاجتماعات باحترافية.
- تصميم وتقديم عروض مؤثرة لا تُنسى.