

€ TRAINING

القيادة المتركزة على النتائج



2024 أكتوبر 25 - 21
بانكوك (تايلاند)

القيادة المرتكزة على النتائج

رمز الدورة: M1005 تاريخ الإنعقاد: 21 - 25 أكتوبر 2024 دولة الإنعقاد: بانكوك (تايلاند) - التكلفة: 6960 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يتميز هذا البرنامج باستخدام أنشطة الفريق والمناقشات الجماعية، فضلاً عن استخلاص المعلومات بشكل جماعي والتقييم الذاتي الذي يهدف إلى مساعدة المشاركين على اكتشاف واستخدام التشكيلات القيادية المختلفة.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذه البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تحديد سمات وكفاءات القادة الذين يستندون إلى النتائج
- إنشاء فريق قيادي يسعى نحو تحقيق الأهداف المؤسسية
- تحفيز وإشراك الموظفين عبر تطبيق الممارسات القيادية العملية
- ربط ومواءمة الأداء الفردي وأداء الأقسام مع الأهداف المؤسسية
- تطبيق أساليب التواصل الثمانية للقيادة التي تسعى نحو تحسين الروح المعنوية وبالتالي أداء الموظفين
- شرح كيف يؤثر استخدام الذكاء العاطفي في نتائج القيادة على جو المؤسسة والنتائج النهائية
- تنمية المواهب

الفئات المستهدفة:

جميع الأفراد الذين يسعون جاهدين لإدخال ثقافة الإنجاز في مؤسساتهم والمسؤولين عن قيادة الآخرين وإدارة أداؤهم، بما في ذلك المدراء التنفيذيين ومدراء ورؤساء الأقسام والمشرفين وقادة الفرق.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى: القيادة المرتكزة على النتائج: تحدي المدير

- القيادة والإدارة: الأدوار التكميلية الحيوية
- الهرم التنظيمي للنتائج النهائية
- مواءمة نتائج الأعمال مع نتائج القسم ونتائج الأفراد
- من الرؤية، إلى الرسالة وحتى النتائج النهائية ومؤشرات الأداء الرئيسة وبطاقة الأداء المتوازن
- صيغة القيادة المرتكزة على النتائج: السمات والنتائج
- الممارسات الخمس للقيادة الذين يركزون على النتائج
- الأدوار والكفاءات للقيادة الذين يركزون على النتائج

الوحدة الثانية: التحليق على شكل V

- تشكيلة V
- التعريف المعاصر للإدارة
- الشبكة الإدارية
- القيادة الطرفية
- مستوى النضج للمجموعة
- مستويات النضج وأساليب القيادة
- سلوك القيادة: توجيهية أم داعمة

تحفيز وإشراك الموظفين نحو تحقيق نتائج استثنائية

- التحفيز يتحقق بكلمتين، وليست واحدة
- رغبات سببئزر الثمان في التحفيز
- تطبيق نموذج الرغبات الثمان في التحفيز للحصول على أفضل النتائج
- عوامل التحفيز وليس الرضى
- إشراك الموظفين وتعزيز الإنتاجية
- تعريف المشاركة
- التكلفة المؤسسية لتدني مستوى المشاركة
- ثقافة المشاركة
- مبادرات تعزيز التحفيز والمشاركة
- العائد الاستثماري لمشاركة الموظفين

الوحدة الثالثة: إدارة النتائج الفردية عبر الإدارة الفعالة للأداء

- إدارة الأداء مقابل تقييم الأداء
- نشر الأهداف
- وضع الأهداف الفردية
- رصد الأداء وتقديم التعليقات البناءة
- إجراء تقييمات الأداء بفعالية وأرباحية

الوحدة الرابعة: القائد الملهم

- أهمية وهدف التواصل
- كيف يستثمر القادة أوقاتهم بفعالية
- القاعدة 7-38-55%
- صفات القائد الذي يركز على النتائج:
- متوفر ومتاح
- يسهل الوصول إليه والتواصل معه
- مسؤول ومستجيب
- جدير بالثقة والاحترام
- قدوة
- التواصل بحزم
- أنماط الشخصية السلبية والعدائية والحازمة
- المتواصل الحازم

الذكاء العاطفي كفاءات وأساليب القيادة

- لمحة عامة عن الذكاء العاطفي
- تعريف الذكاء العاطفي
- "مُحصل الذكاء" مقابل "مُحصل العاطفة"
- مجموعات الكفاءات الأربع
- كيف تؤثر القيادة المُرتكزة على النتائج على المناخ المؤسسي
- المناخ المؤسسي: المكونات الستة
- العلاقة بين كفاءات الذكاء العاطفي والأساليب والمناخ والنتائج
- القيادة التي تحقق النتائج: مقالة جولمان حول الأسلوب والنتائج النهائية

الوحدة الخامسة: القادة الذين يركزون على النتائج وتنمية المواهب

- اختبار "صحة المواهب"
- شبكة المواهب
- القائد الذي يركز إلى النتائج و:
- اكتشاف المواهب
- التوجيه الإرشادي للمواهب
- مزج المواهب



- القيادة الفعّالة للمواهب
- جذب المواهب