

الأدوات الفعالة لصناعة الصف الثاني من القادة

أهداف الدورة التدريبية

- فهم وإستيعاب المفاهيم الأساسية للإدارة والقيادة وشروط وقواعد إعداد الصف الثاني من القادة
- تطبيق الأساليب والأدوات الإدارية والقيادية الحديثة المؤدية لتأهيل وإعداد الصف الثاني من القادة
- تطبيق القواعد والممارسات الأساسية لتهيئة وتعزيز بيئة العمل من أجل إكتشاف وتطوير قدرات وإمكانيات المرؤوسين
- تفويض المرؤوسين و تدريبهم على رأس العمل و تمكينهم من أداء أعمالهم بما يتناسب مع أهداف المؤسسة و مساهم المهني
- وضع خطة عمل شخصية لتطبيقها في العمل من أجل أعداد الصف الثاني من القادة

أثر التدريب على المؤسسة

- الإستفادة من القدرات الكامنة لدى كافة العاملين بإختلاف مستوياتهم الإدارية
- رفع الروح المعنوية للعاملين بسبب شعورهم بمجهود المؤسسة في إكتشاف قدراتهم و تطوير مساهم المهني
- وجود صف ثاني مؤهل و مستعد لشغل أي من المناصب التي يمكن أن يتم شغلها في المستقبل
- ضمان تبادل المعارف و المهارات و الخبرات بين كافة العاملين بالمؤسسة
- ضمان وجود بيئة عمل محفزة و منتجة يتم فيها الإستفادة من تنوع الخبرات و المهارات

أثر التدريب على المتدرب

- تفويض مرؤوسيك بشكل إيجابي و محفز مما يقلل من ضغوط العمل لدى الرؤساء و يضمن تركيز طاقاتهم في قضايا مهمة مثل التطوير و التخطيط الإستراتيجي
- زيادة روح التعاون و التفاهم بين الرؤساء و المرؤوسين بسبب المنفعة المتبادلة بينهم عند تطبيق أسلوب التفويض و التمكين و التحفيز و التدريب على رأس العمل
- المساهمة الإيجابية لإنجاح مبادرات المؤسسة من أجل إكتشاف و تطوير قدرات المرؤوسين و إعداد الصف الثاني من القادة
- القدرة على إستخدام الأدوات الإدارية و القيادية التي تمكنك من ممارسة أعلى أنواع التأثير القيادي و هو القيادة بالتأثير في الحياة المهنية للمرؤوسين
- القدرة على تصميم خطة عمل شخصية و مهنية قابلة للتطبيق من أجل إعداد و تأهيل الصف الثاني من القيادات

الفئات المستهدفة

- جميع المديرين بمختلف المستويات الإدارية التنفيذية و الوسطى و العليا
- المرشحين لشغل تلك المناصب الإدارية
- كل من يجد في نفسه الرغبة في تطوير قدراته و مهاراته القيادية و الاشرافية
- كل من يرغب في المساهمة بإيجابية في إكتشاف و تطوير قدرات و إمكانيات المرؤوسين و إعداد الصف الثاني من القادة

محاورة الدورة

القيادة و الإدارة و أهمية تأهيل و إعداد الصف الثاني

- المفاهيم الأساسية للإدارة و القيادة
- الوظائف الإدارية الأساسية
- هل القيادة فطرية أم مكتسبة؟
- المستويات الخمسة للقيادة
- أنواع القادة و سماتهم
- أثر تأهيل و إعداد الصف الثاني من القادة

إستخدام التحفيز لإطلاق الطاقات الكامنة

- ماهية التحفيز و أهميته
- الشروط الثلاثة لنظام التحفيز الفعال VROOM Model
- سيكولوجية التحفيز و تطبيق نموذج العدالة الذاتية Equity
- تطبيق أسلوب Herzberg للوصول للموظف المحفز
- البحث عن أدوات التحفيز المناسبة Needs Theories
- إستخدام منهجية Kano لإسعاد و إرضاء العاملين

التفويض لإكتشاف و إستغلال الطاقات الكامنة

- ماهية و أهمية التفويض
- المعوقات النفسية و التنظيمية للتفويض الفعال
- إختيار المهام الصالحة للتفويض (ماذا نفوض؟)
- تطبيق أسلوب باريتو من أجل التفويض الفعال
- الخطوات الأساسية من أجل التفويض

التدريب على رأس العمل من أجل التمكين

- المفاهيم الأساسية للتمكين و التدريب على رأس العمل
- النتائج المباشرة و الغير مباشرة للتمكين و التدريب على رأس العمل
- العناصر الرئيسية للتمكين الفعال
- تطبيق نموذج STEER للتدريب على رأس العمل
- تطبيق خطوات هرم التعلم من أجل التدريب على رأس العمل

أدوات مساعدة للقائد من أجل إنجاح مبادرات إعداد الصف الثاني من القادة

- إستخدام أسلوب MTTR لعلاج فجوات الأداء الحالية و المتوقعة
- إستخدام أسلوب GROW من أجل إنجاح مبادرات التمكين و التدريب على رأس العمل
- تطبيق نموذج مونرو مع المرؤوسين في العمل
- قياس نتائج و آثار مبادرات التمكين و التدريب على رأس العمل
- إستخدام منهجية OSKAR من أجل التمكين و التدريب على رأس العمل