

# القيادة المرتكزة على النتائج

## لمحة عامة

- تهدف هذه الدورة إلى تزويد المشاركين فيها بالمعرفة والمهارات اللازمة لفهم وتطبيق كفاءات القيادة المرتكزة على النتائج، ذلك للقيمة الكبيرة التي تضيفها هذه المهارات التي إن اكتسبها المدراء المعاصرو مكنتهم من المساهمة بفعالية في جوانب النتائج الرئيسية في المؤسسة، كما تركز الدورة على الدور الأساسي للقادة والمدراء في إلهام وتحفيز وتعزيز إنتاجية أعضاء الفريق، ليس هذا فحسب ولكنها تتناول أيضاً العلاقة بين كفاءات الذكاء العاطفي وأساليب القيادة والمناخ المؤسسي والنتائج النهائية.

## المنهجية

- تتميز هذه الدورة 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 الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- 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 أدايتهم، بما في ذلك المدراء التنفيذيين ومدراء ورؤساء الأقسام والمشرفين وقادة الفرق.

## المحاور العلمية

- قيادة وإدارة الآخرين
- التواصل اللفظي وغير اللفظي
- الإصغاء
- إلهام الأفراد والمجموعات
- التأثير على الآخرين

### 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

### التحليل على شكل V

- تشكيلة V
- التعريف المعاصر للإدارة
- الشبكة الإدارية
- القيادة الظرفية
- 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 سببتر 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

## 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 وأريحية

## 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 المُركزة 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

## القادة الذين يركزون على النتائج وتنمية المواهب

- اختبار "صحة المواهب"
- شبكة المواهب
- القائد الذي يركز على النتائج
- اكتشاف المواهب
- التوجيه الإرشادي للمواهب
- مزج المواهب
- القيادة الفعالة للمواهب
- جذب المواهب