

## ملتقى الجدارة الإدارية: خماسية الجدارة الإدارية واستراتيجيات التطوير المؤسسي

| بتاريخ                      | أماكن الإنعقاد | الرسوم (\$) | احجز مقعدك               |
|-----------------------------|----------------|-------------|--------------------------|
| ١٤ يوليو - ١٨ يوليو<br>٢٠٢٤ | شرم الشيخ      | ٢٩٥٠        | <a href="#">سجل الآن</a> |

### هدف الدورة التدريبية

تعريف المشاركين والمشاركات بأساسيات ومفاهيم الجدارة الإدارية .  
التعرف على عناصر الجدارة الإدارية والتهكين الوظيفي، والتدريب على آلية الاستفادة منها.  
اكتساب المهارات والفنون التي تساهم بشكل مباشر في تنمية الأداء الوظيفي.

التعرف على كيفية استخدام نظام قياس الأداء المتوازن في وضع منهج الإدارة الإستراتيجية موضع التطبيق.

كيفية قيادة الرسالة الإستراتيجية المنظمة من خلال الأبعاد

تنمية معارف ومهارات المشاركين في بناء وإدارة فرق العمل القادرة على تحقيق الجدارة الإدارية وتطوير الأداء.

التعرف ثقافة المشاركة وتؤدي لتكوين اتجاهات إيجابية تجاه الموضوعات المؤسسية ( وعى مشارك ) .

ثقافة التبعية وتؤدي لتكوين اتجاهات سلبية تجاه الموضوعات المؤسسية ( وعى سلبى أو تابع ) .

ثقافة المحدودية وتؤدي لتكوين علاقة ضعيفة مع الموضوعات المؤسسية ( وعى محدود ) .

محددات (عناصر) الواقعية القيادية لدى الجماعة

**شهادة الدورة التدريبية**

في نهاية البرنامج سوف يتمكن المشاركون الحصول على شهادة حضور من روبست بعد إكمال حضور الدورة كاملاً.

من ينبغي عليه ان يحضر؟

الوظائف العليا والهدراء التنفيذيين والهدراء الذين يبحثون عن التفوق والتميز  
هدراء المناطق والإدارات والوحدات المختلفة

مدراء العموم ونوابهم  
مدراء الإدارات ومساعدتهم  
مدراء المشروعات ومدراء البحوث والتطوير  
رؤساء الأقسام ورؤساء المكاتب  
مدراء التطوير التنظيمي، والتنمية البشرية  
أعضاء اللجان المهتمة بهم وضع خطط وبرامج عمل  
المرشحون لتولي مثل هذه الوظائف

## خطة الدورة التدريبية

المحور الأول : استراتيجيات الجدارات الإدارية :  
استراتيجية الجدارات الإدارية .. الهامية والمفهوم.  
نحو فهم أعمق للجدارة الإدارية  
تحديات الجدارة الإدارية.  
مثلث اختيارات الجدارة الإدارية .  
التطلع للمستقبل و تحديد الأهداف  
الجدارات والهنسب  
تطبيقات الجدارة  
الجدارات القيادية  
العلاقة بين الجدارة ومستوى الأداء  
أثر الجدارات الوظيفية على الأرباح  
اختيار الموظف المناسب للمكان □

## JOB-PERSON

## الهنسب

## MATCHING

أنواع الجدارات الوظيفية وأنواع المناصب  
 رؤيتك للإدارة ( من منظور الجدارات الإدارية )  
 مهارات صياغة الأهداف وفنون صناعة المستقبل .  
 مستلزمات ومتطلبات تحقيق الجدارات الإدارية .  
 استخدام نماذج الجدارات الوظيفية في تحديد الاحتياجات النوعية والكمية من الموظفين  
المحور الثاني : التمكن الوظيفي .. الأسس والمتطلبات :  
 مفهوم التمكن الوظيفي ودوره في تعزيز القدرات البشرية .  
 نماذج التمكن

نموذج Conger and Kanungo (1988)

أهمية التمكن الوظيفي للأفراد والمؤسسات .  
 الأسس الداعمة لنجاح التمكن الوظيفي .  
 التمكن كإستراتيجية إدارية  
 مرحلة المتابعة والتتقويم  
 الفرق بين التمكن الوظيفي والتسكين الوظيفي .  
 متطلبات التمكن الوظيفي الناجح .  
 التحديات المؤثرة على نجاح التمكن الوظيفي .  
 خطوات تنفيذ التمكن الوظيفي .  
 التمكن الذاتي خطوة نحو التمكن المؤسسي  
 بيئة الأعمال العربية  
 معوقات تطبيق التمكن في المنظمات العربية  
 اقتراحات لإنجاح عملية التمكن في بيئة المنظمات العربية

(توازن)

مفهوم نظام قياس الأداء المتوازن .  
 أهمية هذا النظام ولماذا قاومت المؤسسات الناجحة تبنيه .  
 كيف يمكن استخدام نظام قياس الأداء المتوازن في وضع منهج الإدارة الإستراتيجية  
 موضع التطبيق .

## الموازن

### Balanced Scorecard

الخطوات الأساسية في تصميم بطاقة قياس الأداء المتوازن

Key Steps in designing a Balanced Scorecard

عناصر قياس الأداء المتوازن كما حددها كابلان ونورتن

الأبعاد الأربعة لنظام قياس الأداء المتوازن ( المالي | العملاء | الداخلي | الابتكار والتعليم )

أهداف ( )

( قياس أداء | إداري | اتصالات | إستراتيجي ) BSC.

النهج المقترح لتطبيق نظام قياس الأداء المتوازن .

الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى فشل نظام قياس الأداء المتوازن .

من ( & Lag

( في مقاييس الأداء التي تم تطويرها Indicators

Strategy Map  
Map  
الطيران

تجارب تطبيقية لشركات طبقت بطاقة قياس الأداء المتوازن

Mobil 1- تجربة شركة موبيل للبترو

Halifax 2- تجربة شركة هاليفاكس

نتائج وتوصيات الشركات التي طبقت بطاقة قياس الأداء المتوازن.

مقارنة ( )

Benchmarking: مقارنة

المنافسة في بيئة الأعمال الحديثة

مفهوم المقارنة المعيارية .

أنواع المقارنة المعيارية .

الأنشكال الثلاثة للمقارنة المعيارية .

مراجعة

## THE BENCHMARK

أهداف المقارنة المعيارية .

الأنظمة

SOLVING BUSINESS PROBLEMS

المستمر

CONTINUOUS IMPROVEMENT

المستمر

CONTINUOUS LEARNING

الحقائق

MANAGEMENT

العمل

BUSINESS

نافسية

COMPETITIVE BENCHMARKING

وظائف

GENERIC BENCHMARKING المقارنة الشاملة

نماذج تطبيق المقارنة المرجعية لبعض الشركات العالمية

□

سيتشيا

PHILIPS الكهربائية منافسة لشركة فيليبس MATSUSHITA

أخلاقيات المقارنة المرجعية

المحور الخامس : فنون ومهارات بناء فريق العمل القادر على تحقيق الجدات الإدارية :

خصائص الفريق المنتج.

العوامل المؤثرة في سلوك فريق العمل.

مقومات بناء فريق العمل .

العنصر الإنساني ودوره في بناء الفريق .

العنصر البيئي ( البيئة التنظيمية والاجتماعية وأثرها في بناء الفريق ) .

معوقات فريق العمل الداخلية.

كيفية إدارة فرق العمل المنتجة

## محفزات فريق العمل وكيفية تنمية روح الفريق . المحور السادس : قيادة التغيير المسئولية الرئيسية للقادة الإداريين في المنظمات المعاصرة

المنهج القيادي الذي يمنح المنظمات اليابانية قوتها التنافسية الخطيرة  
 "هوشين" والإدارة بالأهداف  
 القيادة بالقوة  
 طريقة توجيه "هوشين" للقادة  
 تكامل الوظائف والسياسات في فكر الدكتور "كانو"  
 إدارة "هوشين"  
 تهيئة للاستجابة لمتغيرات بيئتها الخارجية  
 تعبئة موارد المنظمة بكاملها لسد هذه الثغرات لأداء هذه المهام  
 استراتيجيات مواجهة التحديات المستقبلية  
 ثقافة المؤسسات كيف نشخصها وكيف نغيرها؟  
 مراحل تطور ثقافة المؤسسة  
 العامل الفردي في التغيير الثقافي  
 العلاقة بين نهج ثقافة المؤسسة ومهارات المدير  
 Kaizen تطوير الأداء المؤسسي

المستمر

The power of

KAIZEN قيم

KAIZEN توزيع مسؤوليات

مسؤوليات الإدارة العليا

مسؤوليات الإدارة الوسطى والاستشاريين

مسؤوليات المشرفين

مسؤوليات الموظفين

KAIZEN نظم التطوير المترابطة مع

عمليات

D مع أفكار KAIZEN



