

ملتقى الجدارة الإدارية: خماسية الجدارة الإدارية واستراتيجيات التطوير المؤسسي

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٣١ ديسمبر - ٣١ ديسمبر ١٩٦٩			سجل الآن

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 ووضع التطبيق.
كيفية قيادة الرسالة للإستراتيجية 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 المهنوب بهم وضع خطط وبرامج عمل
المرشحون لتولي مثل هذه الوظائف

خطة الدورة التدريبية

المحور الأول : استراتيجيات الجدارات الادارية :
إستراتيجية الجدارات الإدارية .. الهامية والمفهوم.
نحو فهم أعرق للجدارة الإدارية
تحديات الجدارة الإدارية.
مثلث اختيارات الجدارة الإدارية .
التطلع للمستقبل و تحديد الأهداف
الجدارات والهنصب
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 .
 إستخدام نماذج الجدارات الوظيفية في تحديد الاحتياجات النوعية والكهية من الموظفين
المحور الثاني : التهكين الوظيفي .. الأسس والمتطلبات :
 مفهوم التهكين الوظيفي ودوره في تعزيز القدرات البشرية .
 نماذج التهكين

نموذج Conger and Kanungo (1988)

أهمية التهكين الوظيفي للأفراد والهيئات .
 الأسس الداعمة لنجاح التهكين الوظيفي .
 التهكين كإستراتيجية إدارية
 مرحلة المتابعة والتقويم
 الفرق بين التهكين الوظيفي والتسكين الوظيفي .
 متطلبات التهكين الوظيفي الناجح .
 التحديات المؤثرة على نجاح التهكين الوظيفي .
 خطوات تنفيذ التهكين الوظيفي .
 التهكين الذاتي خطوة نحو التهكين الهؤسسي
 بيئة الأعمال العربية
 معوقات تطبيق التهكين في المنظمات العربية
 اقتراحات لنجاح عملية التهكين في بيئة المنظمات العربية

(توازن)

مفهوم نظام قياس الأداء المتوازن .
 أهمية هذا النظام ولماذا قاهات الهيئات الناجحة بتبنيه .
 كيف يهكن 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)

المهام

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

النهج المقترح لتطبيق نظام قياس الأداء المتوازن .

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

الزمن (& Lag

(في مقاييس الأداء التي تم تطويرها Indicators

Strategy Map كيفية تصوير نظام قياس الأداء المتوازن في شكل خريطة إستراتيجية

Map

الطيران

تجارب تطبيقية لشركات طبقت بطاقة قياس الأداء المتوازن

Mobil 1- تجربة شركة هوبيل للبتترول

Halifax 2- تجربة شركة هاليفاكس

نتائج وتوصيات الشركات التي طبقت بطاقة قياس الأداء المتوازن.

المقارنة (

Benchmarking: المقارنة

المنافسة في بيئة الأعمال الحديثة

مفهوم المقارنة المعيارية .

أنواع المقارنة المعيارية .

الأنشكال الثلاثة للمقارنة المعيارية .

المرجعية

THE BENCHMARK

أهداف المقارنة المعيارية .

□ الأعمال

SOLVING BUSINESS PROBLEMS

□ المهستير

CONTINUOUS IMPROVEMENT

□ المهستير

CONTINUOUS LEARNING

□ الحقائق

MANAGEMENT

□ العمل

BUSINESS STRATEGIES

□ منافسية

COMPETITIVE BENCHMARKING

□ (وظائف)

□ **GENERIC BENCHMARKING** المقارنة الشاملة

نماذج تطبيق المقارنة المرجعية لبعض الشركات العالمية

□

سيشيا

PHILIPS الكهربائية ومنافسة لشركة **MATSUSHITA** فيليبس

أخلاقيات المقارنة المرجعية

المحور الخامس : فنون ومهارات بناء فريق العمل القادر على تحقيق الجدارات 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 تهيئة روح الفريق .
المحور السادس : قيادة التغيير المسؤولة 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 لتغيرات بيئتها الخارجية
تعبئة موارد المنظمة بكاملها لسد هذه الثغرات لئلا 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
KAIZEN

توزيع مسؤوليات

مسؤوليات الإدارة العليا

مسؤوليات الإدارة الوسطى والاستشاريين

مسؤوليات المشرفين

مسؤوليات الموظفين

KAIZEN نظر التطوير المترابطة مع

عمليات

KAIZEN مع أفكار D

