

## من الجيد إلى الممتاز في الإدارة: السير إلى الأئمّة

### لمحة عامة

يُكمن الاختلاف بين المؤسسات الجيدة والمتميزة في مستوى أداء الأخيرة خلال الفترات الصعبة، حيث أنها تحافظ على نموها ونجاحها حتى عندما يكون الوضع الاقتصادي راكداً والمنافسة في أشدّها والسوق في أصعب حالاته، وقد استخلصت الدراسات التي بحثت في أوضاع المؤسسات ذات الأداء المتميز والمتوسط أيضاً السمات التي تحقق ذلك الفرق والتميز، وتعلقت معظم تلك السمات بالقيادة، والثقافة المؤسسية، والخيارات الاستراتيجية، والمرؤنة، ومواقف الموظفين، فإذا كنت تود معرفة المزيد حول هذه السمات عليك الانضمام إلى هذه الدورة التدريبية التي ستُناسب مؤسستك حتماً في طريقها نحو النجاح والتميز.

### المنهجية

تستند هذه الدورة التدريبية إلى العديد من الأفكار والمفاهيم والمهارات العملية الجديدة، كما أنها تستخدم مزيجاً من الأساليب التي يستمتع المشاركون بها، تتضمن تلك الأساليب :

العروض التقديمية

دراسة الحالات

التمارين الجماعية

القصص والمواقوف الواقعية

النقاشات

مقاطع الفيديو

### أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

تقييم سمات المؤسسات المتميزة

تبني السلوكيات القيادية التي تؤثر على التواضع والتفاني

التوازن بين الخيارات الاستراتيجية وخيارات الأفراد  
مواجهة التحديات الصعبة والحقائق السلبية التي تمر بها المؤسسة من خلال الإيمان بالنجاح  
تعزيز ثقافة الانضباط والاستعانت بالأدوات التكنولوجية التي تلائم الأجيال المختلفة من الموظفين

### **الفئات المستهدفة**

مدراء الإدارة العليا

مدراء الإدارة الوسطى

مدراء الأقسام

### **الكتفاءات المستهدفة**

القيادة

التفكير الاستراتيجي

إدارة المواهب

المرونة

الثقافة المؤسسية

### **مقدمة**

مؤشرات الشركات المتميزة

مبادئ التمييز

أعداء التمييز

خيار التمييز

التحول من المستوى الجيد إلى المتميّز – متلازمة أشجار الخيزران (البامبو)

دراسة حالات بعض الشركات المتميزة (وأسباب تدهور أدائها)

## القيادة في الشركات المتميزة

هرم القيادة ذو المستويات الخمسة

التواضع - العامل السري للقيادة المتميزة

التصعيم والمعابرية

الفرق بين قادة المستوى الرابع وقادة المستوى الخامس

إيجاد الرسالة القيادية

القيادة عبر النافذة والمرآة

التأثير المضاعف للقادة المتميزين

دروس من أفضل الرؤساء التنفيذيين في العالم

تقييم قيادة مؤسستك على معيار التمييز

## الخيارات الاستراتيجية وخيارات الأفراد

توظيف الشخص الصحيح "فقط"

تكلفة قرارات التوظيف الخاطئة

تدارك الموقف: كيفية التعامل مع الموظفين ذوي الأداء العتدي

صفات وقدرات الشخص "الصحيح"

اختيار الشخص الذي يتلاءم مع الثقافة المؤسسية

لأيهما الأولوية: الأشخاص أم المسار

نموذج شركة "جوجل" - التوظيف مقابل التدريب

## القيادة بشفافية

شجاعة مواجهة الأخبار السيئة

ثقافة الصدق والشفافية

إلى من عليك الإصغاء، وما هي مصادر المعلومات التي عليك البحث عنها

متناهية الاعتقاد مقابل الحقائق

القيادة المستندة إلى البيانات

تبنيط الشخص الصحيح

الأبعاد الثلاثة للمؤسسات المتميزة والموظفين ذوي الأداء الممتاز :

الشغف

الموهبة

العمال

مجلس التميّز

من هم أعضاء مجلس التميّز

دور مجلس التميّز

## الانضباط والاستعانة بالآدوات التكنولوجية

تعريف الانضباط المؤسسي

الموازنة بين الانضباط وروح المبادرة

مصحف "من الأداء الجيد إلى المتميّز" للانضباط المؤسسي

الحرية المنضبطة - وضع قائمة بالمعارضات التي يجب "إيقافها"

انتقاء التكنولوجيا الصحيحة بعناية