

المهارات القيادية الحديثة: فن التأثير

ليس برنامجاً عادياً:

لقد صمّمنا البرنامج ليكون عملياً و تفاعلياً و مبتكراً، لأن إحدى المهارات التي سنتدرب عليها هي كيف تفوز ويفوز الطرف الآخر، فبرنامجنا يقوم على فكرة (الربح المشترك) للرئيس و المرؤوس و المؤسسة، وسيخرج المشاركون بدراية بمهارات ومعلومات وقيم، وستستخدم عروض الـ PowerPoint ووسائل التدريب العصرية مجتمعة لإيصال الأهداف بحرفية، لأن البرنامج الذي سيقوده المستشار التدريبي الأستاذ خالد القصار، سيتضمن أسلوب التحليل الشخصي والأدوار الجماعية وعروض تقديمية، ينفذها الحضور و يقيمها وينقدها معد ومقدم البرنامج المستشار خالد القصار.

من يجب أن يشارك:

- إذا كنت مديراً في إحدى دوائر المؤسسة، سواء في الشؤون الإدارية أو الموارد البشرية أو الإدارة المالية أو التسويق والمبيعات وخدمة العملاء وفي مجال إبرام التعاقدات، وغيرها من الوظائف الإدارية الهامة، أو إذا كنت تعمل في مجال الخدمات؟ أو مسؤولاً عن أفراد أو أموال.
- وماذا عن المشرفين؟ ولم لا؟ ألا يهملك أن يصبح كل من يعمل لك ومعك أمهر وأذكى في القيادة.

أهمية البرنامج:

كوننا في أصول.. للتدريب والاستشارات إحدى المؤسسات العاملة في مجال التدريب والاستشارات، نود في هذا البرنامج أن نسلط الضوء وناقش أحد أهم أسباب إخفاق العديد من المؤسسات العالمية، وهو نقص مجموعة من الجدارات القيادية والإدارية، التي تأتي على رأسها مهارة التأثير Influence لدى القائد/ المدير. فبعض منّا عمل مع مجموعة من المدراء، فشعر نحوهم بالاحترام والامتنان حتى بعد رحيلهم أو رحيله عنهم، ذلك لتأثيرهم الحيوي الذي لعبوه في تشكيل أفكاره وآرائه بل في حياته كلها، فلماذا يُكتب الخلود لقادة/ مدراء دون غيرهم؟! هذا ما سنتناوله في هذا البرنامج التدريبي لمجموعة من أهم تلك الصفات/ القدرات الرئيسية للقادة المؤثرين في حياة الأفراد والمؤسسات بل والأمم، فبدون القدرة التأثيرية تبقى الإجراءات والتعليمات، والسياسات عاجزة عن تحقيق تلك الأهداف.

المكونات الرئيسية:

= مرتكزات نجاح البرنامج:

- التأثير: علم و فن!
- العلاقة التبادلية في التأثير؛ من يؤثر على من؟

المهارات القيادية الحديثة: فن التأثير

- إختبار قبلي: لقياس درجة تأثير المشاركين في الغير.
- التفكير النقدي و الإبداعي: من أبرز أدوات فن التأثير.
- الصفات الأخلاقية ودورها في تعزيز التأثير على الآخرين.
- التأثير ودعائم الالتزام لدى الآخرين.
- إستراتيجيات التأثير في الآخرين.
- أين تكمن عناصر التأثير في اتخاذ القرارات لدى الآخرين؟
- بين دائرة التأثير ودائرة الاهتمام: أي الدائرتين يجب تمكينها وكيف؟
- مهارات الـ EI & IQ في التأثير.
- أثر حاجات الآخرين الأساسية في قدرتنا على التأثير بهم.

أدوات القائد المؤثر، وكيفية استخدامها:

= الرؤية Vision:

- الرؤية هي أهم ما يميز القائد عن التابع، ولدى كل قائد رؤية واضحة عن وضع جديد يحلم بتحقيقه، وتحدد قوة هذه الرؤية قدرة القائد على الاستمرار والتأثير على من حوله بالانضمام له والمشاركة في تحقيق حلمه، وعليه سيتم في هذا المحور من البرنامج التدريبي مناقشة مايلي:
- هل من المهم أن يمتلك القائد رؤية...؟!؟
 - هل يكفي أن تكون له رؤية فقط...؟!؟
 - كيف يكون قادراً على تسويق رؤيته للآخرين...؟!؟
 - كيف يجعل هذه الرؤية واقعاً...؟!؟
 - وكيف تستوعب الرؤية (الفريق... الإدارة... المؤسسة التي يعمل بها الكل...؟!؟)

= التأثير Influence:

- حيث أن تأثير القائد على الأتباع شبيه بتأثير الشمس على الكواكب التي تدور من حولها، فكلما كبر قدر القائد لدى أتباعه عظم تأثيره عليهم من حيث الاتجاه والحركة وفاعلية التنفيذ. وسيتم خلال هذا المحور طرح ومناقشة الآتي:

- الاتجاهات السبعة Attitudes التي تحكم تأثير القائد على أتباعه.
- الأدوار الناجحة التي يلعبها المدير في التأثير على أتباعه.

المهارات القيادية الحديثة: فن التأثير

= روح الفريق Team spirit:

- يكن سر الإنجازات التاريخية التي حققها القادة أنهم لا يفعلون أي شيء بمفرهم، بل يفعلون كل شيء من خلال الآخرين، وفي محورنا هذا سيتم لعب الأدوار التالية:
- كيف يستطيع القائد أن يكون فريقاً قوياً ومميزاً...؟؟
 - ما هي الاعتبارات السبعة المهمة لبناء روح الفريق؟
 - كيف يستخدم المدير مهارة التقدير Recognition لتعظيم أداء التابعين؟

= الكلمات Words:

- يؤكد علماء النفس والسلوك الإداري أن كلماتنا تعكس توجهاتنا واستعداداتنا، وتأثير الكلمات على من "يقولها" أقوى من تأثيرها على من "يسمعها". فالكلمات تسبق الأعمال، وتعبّر عن الاستعدادات النفسية للقائد تجاه تابعيه... فالقائد يحفز أتباعه على الإنجاز من خلال شحذهم بالكلمات، ودائماً نصف قوة تأثير القائد بأن "كلمته مسموعة" قبل أن نقول أن "أفعاله نافذة"، فتم تخصيص هذا المحور لمناقشة وطرح التالي:
- كيف يستخدم القائد كلماته في التأثير والإقناع...؟؟
 - كيف يؤثر التفكير (الإيجابي/ السلبي) على مهارة استخدام وتوظيف الكلمة لدى المدراء...؟؟

= التوجيه Coaching:

- تعتبر مهارة التوجيه والإرشاد من أهم المهارات التي تبني جسور التأثير بين المدير وموظفيه، وتعتمد مهارة التوجيه البارع على استغلال طاقات وقدرات العاملين للوصول إلى أفضل النتائج، وهذا لا يتم إلا إذا تمكن القائد من اكتشاف مواطن قوة الموظفين واستثمرها، وسيتم في هذا المحور التدريبي طرح ومناقشة الآتي:
- ما هي الخطوات التي يشتمل عليها النصح والتوجيه الناجحان...؟؟
 - أيهما الصحيح: أن يركز المدير على نقاط الضعف أو القوة في عملية التوجيه وتطوير الأداء...؟؟
 - كيف يمارس المدير عملية التوجيه التفويضي...؟؟
 - تطوير الأداء - وهو أهم مهمة يقوم بها المدير

= الإنصات Listen:

- يعد الإنصات من أهم المهارات القيادية المساعدة في عملية التأثير، وتشير الدراسات أن الإنسان يقضي 40% من وقته في الاستماع، وسيتم في هذا المحور التدريبي طرح ومناقشة الآتي:
- سؤال هام: سلوكيات استماعك هل قيادية أم إدارية...؟؟
 - كيف تحسن إنصاتك لموظفيك...؟؟
 - كيفية ممارسة مهارات تيسير الإنصات
 - 6 اقتراحات لتحسين الإنصات: مناقشات عملية

المستشار التدريبي خالد القصار

حصل على بكالوريوس تجارة واقتصاد من جامعة الكويت عام 1983 وهو من المدربين المتميزين في عالم التدريب، إستشاري ومدرب معتمد من قبل شركة Thomas International ببريطانيا، ومدرب معتمد من قبل شركة Crestcom International بأمریکا، وحاصل على تقدير أفضل ممثل في الشرق الأوسط من قبل شركة Crestcom International ومعتمد من قبل Management Center Europe - M.C.E في إجراء Deferential Battery Test وشارك بأكثر من 50 برنامج تدريبي ومؤتمر إقليمي وعالمي في مجالات الإدارة المختلفة، وقِيم كأفضل مدرب للبرنامج الأمريكي العالمي (المدير المحسن The Bullet Proof Manager) لسنة 2007 في السعودية للشركة الأمريكية Crestcom int وفي عام 2009 قِيم كأفضل مُدرب يدرّب البرنامج العالمي المشاعر Feelings للشركة الأمريكية SQI تمتد خبراته إلى 28 عاماً في مجال العمل الإداري والموارد البشرية في العديد من مؤسسات القطاعين العام والخاص، ويعمل حالياً مستشاراً في الشركة الكويتية للاستثمار، وقبل ذلك مدير عام شركة الاستثمار البشري، ومدير مشروع تطوير الخدمة بشركة أعيان، ومدير إدارة الموارد البشرية في المجموعة الدولية للاستثمار، ومدير مركز تنمية الموارد البشرية بالوكالة ببيت التمويل الكويتي، مما أكسبه هذا التنوع الوظيفي خبرات وممارسات عملية في مجال العمل الإداري والقيادي.

من المشاريع التي قام بالإشراف عليها: مشروع بطاقة الأداء المتوازن Balance Scorecard، مشروع تواصل لإعداد موظفي مراكز الاتصال المقدم لجهاز إعادة هيكلة القوى العاملة، المساهمة في تصميم المناهج المتكاملة في الصناعة المالية للعديد من المؤسسات، والمساهمة في تنفيذ العديد من الاستشارات لبعض مؤسسات القطاع العام والخاص في مجال التطوير التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وإعداد مشروع التطوير الإداري في بنك التسليف، والمساهمة في إعداد الخطة الإستراتيجية للجنة الاستشارية العليا، الإشراف والتصميم لمشروع المنهج المتكامل لتطوير وتنمية مهارات وقدرات مدراء الفروع، الإشراف على تنفيذ خطة التعيينات (الداخلية والخارجية) في بيت التمويل الكويتي 1991 التي نتج عنها تعيين ما يقارب 350 موظف، شارك كمقرر لجنة نظام تقويم الأداء الجديد في بيتك، إعداد وتنفيذ مشروع تطوير الكفاءات الجامعية في إدارة الفروع، وضع نظام الاختبارات المستخدمة في عملية الاختيار في بيت التمويل الكويتي، إعداد دراسة تحليلية حول الإمكانيات المستقبلية لتطوير مدراء الفروع ومساعدتهم.

قام بتنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة بمواضيع التخطيط الاستراتيجي، المهارات القيادية الحديثة، الذكاء الوجداني والقيادة الوجدانية، سلسلة برامج SQI المشاعر "إمتياز أمريكي"، سلسلة برامج المدير المحسن من 1 إلى 4، الإداري المحترف (برنامج أمريكي)، إدارة التغيير، التفكير الإبداعي، النجاح الشخصي والمؤسسي، تغيير المواقف والاتجاهات، القيم الاحترافية لحديثي التعيين والخريجين الجدد UD