

ملتقى إعداد وتأهيل قيادات الصف الثاني في المنظمات

2009/3/17-15

فندق السلام روتانا - الخرطوم



ملتقى إعداد وتأهيل قيادات الصف الثاني



■ أهداف الملتقى:

- إن كل من سشاركنا في هذا الملتقى، سيحقق الأهداف التالية:
- تأصيل المعرفة بالمفاهيم الحديثة في القيادة الإدارية .
- التمييز بين مستويات الإدارة: العليا والوسطى والدنيا .
- مهارات الإدارة الحديثة لمدير الإدارة الوسطى .
- كيف يقوم مدير الإدارة الوسطى بالتمكين؟
- مدير الإدارة الوسطى وأوقات التغيير .
- تطبيق الأساليب الفعالة في قيادة العاملين .
- وتوجيههم وتحفيزهم لدى الإدارة الوسطى .

■ المكونات الرئيسية:

■ الإدارة الناجحة في الألفية الثالثة:

- خصائص وسمات الإدارة في الألفية الثالثة وإفرازات العولمة وغرس ثقافة النجاح .
- التحولات العالمية ومهارات العصر الحديث، ومقارنة الفكر المحلي والتفكير العالمي وخصائص المدير .
- الملامح العمامة للإدارة الجديدة ومهارات العصر الجديد لإحداث التميز New Age Skills To Create Excellence
- الأدوار المطلوبة من المدير العالمي Think Globally And Act locally
- أهمية المعلومات في عصرنا .
- التحفيز وتقييم أداء العاملين .
- مهارات التوجيه الفعال لدى قيادات الصف الثاني .
- الإستراتيجية والتكتيك في الإدارة الوسطى .
- تفويض السلطة .
- تنمية مهارات الابتكار والتفكير الإبداعي لدى مديري الإدارة الوسطى .
- إدارة الأزمات: (تحليل المشكلات والتصرف في الأزمات، أهمية الوقت في حل المشاكل، التصرف في الضغط النفسي، أهمية التحفيز في تفادي الأزمات) .

■ الأنماط القيادية وقواعد العمل المؤسسي:

- ثقافة المؤسسة .
- بناء ثقافة راقية للمؤسسة حسب كيرك ستروم برج .
- ثقافة كل من: التجديد والتطوير والواقعية - الإتقان والتضاني في الخدمة - ثقافة الأسرة الواحدة المتماسكة .
- الاستثمار في رأس المال البشري وشروط انتماء الأفراد للمؤسسة .
- العمل على أساس الاقتناع والرغبة .
- الأهمية النسبية لعناصر التقييم .
- بناء أنظمة العمل المؤسسي وضوابط العمل المؤسسي .
- تقييم العمل المؤسسي .
- أنماط وأساليب القيادة: (نموذج آيت وليبيت، نموذج ليكرت، نموذج تانباوم وشميدت، القيادة الفعالة (Efficiency Leadership) .
- الافتراضات التي تقوم عليها أنماط القيادة .
- نظرية تحديد المسار لبلوغ الهدف Path Goal Theory
- نظرية الشبكة الإدارية The managerial Grid Theory



في المنظمات

الفئة المستهدفة:

الإداريين من مستوى الإدارة الوسطى، وتشمل مديري الإدارات ونوابهم ومساعديهم ورؤساء الأقسام



لأننا نؤمن أن الإدارة الوسطى هي الصانع الحقيقي للنجاح، ذلك أن هذا المستوى الإداري يقوم بالأنشطة التي تنفذ الخطط وأغلب الأنشطة التي يتم بها التنفيذ، لأنها تحقق جودة المخرجات التي هي في الأخير هدف المنظمات

■ إدارة الذات وتطوير المهارات لدى مديري الإدارة الوسطى:

- التخطيط وتنظيم العمل، إدارة الأولويات، الاتصال والتعامل مع الآخرين، تحفيز العاملين، تقييم وتطوير أداء العاملين، العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قبل التنفيذ، مهارة تنمية الذات، جدلية العلاقة بين الإشراف الإداري والقيادة الفعالة، الإشراف المتقدم وتقنيات التفاوض، الإشراف المتقدم ومهارات صنع القرار والتنفيذ .
- فنون ومهارات إدارة وتطوير الذات لدى مديري الإدارة الوسطى .
- الأطوار الإثنا عشر لدورة الاحتراق .

المثلثات الثلاثة لتطوير الذات:

مثلث التطوير مثلث الفوز مثلث الإمكانيات

- التدريب واكتساب المهارات .
- تطور الماديات بمعدل أسرع من تطور الأفكار .
- التفكير الابتكاري واجتماعات العصف الذهني .
- التفكير خارج الصندوق Thinking Out of the Box .
- الأحصنة الستة للتنمية الذاتية في العمل والحياة .
- توافر الآليات الإستراتيجية للتطوير الإداري .
- المعوقات التسعة للتطوير الإداري .
- العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل .
- العادات السبعة للنجاح .
- العادات العشر للشخصية الناجحة .

بعض الحالات العملية وورش العمل:

- ورشة عمل: أداة إعداد وتعديل الرؤية والرسالة والقيم والنشاطات .
- مجموعات صغيرة: أسئلة وقضايا للنقاش في الإدارة والقيادة.
- تحليل أنماط المشاركين في القيادة والاتصال الإداري ... (استبانة).
- حالات عملية من المدرب والمشاركين.
- تمثيل أدوار (مقابلات تقويم الأداء الوظيفي).
- تمارين وألعاب فكرية إدارية هادفة لتنشيط الفكر الإبداعي.

■ منهجيات الجودة والتميز في الإدارة الوسطى:

- المستوى الفردي - الجدارة بالثقة - (TW) .
- المستوى الجماعي - تعزيز الثقة - (T) .
- المستوى الإداري - التمكين - (EM) .
- المستوى المؤسسي - الموامة والتوافق - (AL) .
- الأخطاء في العمل هي مسؤولية القيادة وليس العاملين حسب DEMING
- المهام الخمسة عشر لمدير الصف الثاني .
- من هم القادة المتميزون؟ وماذا ينبغي أن تفعل الإدارة الوسطى المتميزة تجاه العاملين لديها؟
- كيف تخلق الموارد البشرية القيمة في صلب الإدارة الوسطى .
- نموذج رأس المال الفكري (كارل برو) .
- تأطير أساليب توفير النوعية حسب المعايير الفرنسية .
- الإدارة الوسطى في خدمة إستراتيجية التنظيم الإداري للشركة وإدراجها في نظام معلوماتي قوي .
- إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management:
- مراحل تطور الجودة، مفهوم الجودة كما يراه كل من جوتشر وكوي، الأبعاد الرئيسية للجودة حسب مفهوم "ليبوف وارسوز"، الجودة هي موامة وأهلية المنتج للاستعمال لإرضاء العملاء، أبعاد الجودة Quality Dimensions، مكونات الجودة النوعية، مقارنة إدارة الجودة التقليدية مع إدارة الجودة الشاملة، عناصر ومكونات إدارة الجودة الشاملة، مراحل تطبيق إدارة الجودة الشاملة عند "جابلونسكي" .

النماذج الأساسية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة:

نموذج "ديمنج" نموذج "كروسبي" نموذج "جوران"
نموذج "شوهارت" نموذج "أشيكاوا" نموذج "تاجوشي"

- منهجية التغيير وتطوير الذات: (التغيير المقصود، أسباب التغيير، معوقات التغيير والتطوير، التغيير التنظيمي، المستفيد والمستهدف من التغيير، مجال التغيير وأين يكون؟ العلاقات التي يشملها، النظريات العالية المنظمة للتغيير، نظرية Kurt Lewin ، نظرية Ralph Kilman ، نظرية Jerry Porras .



الدكتور خليل بن سعد

خبير المنظمات الدولية، والمدرب العالمي في التقنيات القيادية والإدارية

الحاصل على ترتيب 72 على مستوى العالم

خبرات التدريب:

- نفذ أكثر من 500 برنامج تدريبي بتونس، وإفريقيا (ب22 بلد)، وأوروبا (كان، نيس، مرسيليا وفيم بفرنسا)، (منريزا بإسبانيا)، (لندن بإنجلترا)، (لشبونة بالبرتغال)، (أمبيريا بإيطاليا)، وآسيا (ماليزيا، الصين، اليابان، مكاو)، وأمريكا (لاس فيجاس، ميامي).
- بالإضافة إلى بعض الدول العربية مثل (السعودية، الإمارات، السودان، قطر، سلطنة عمان، البحرين، الجزائر، ليبيا).

مشاركاته في التظاهرات الإقليمية والعالمية:

- ندوتان في أوروبا (سترازابورغ 1995 – اليونان 1996).
- 10 ندوات إفريقية (البنين (2) – ساحل العاج – نيجيريا – مدغشقر – كينيا – بوركينافاسو – تونس – الغابون – السنغال).
- 4 ندوات آسيوية (اليابان – كوريا – تايلندا – مكاو).
- 13 مؤتمر عالمي (هلنسكي – ميامي – هونكونغ – طوكيو – فاسكو – هاواي – كان – سابورو – برشلونة – لاس فيكاس – كوبنهاجن – فيان – سيول).
- ندوة الأمم المتحدة (القاهرة 1994).
- ندوة (برشلونة 1995) حول الشباب في البحر الأبيض المتوسط.
- ملتقى DAVOS 2006.
- ندوة الأمم المتحدة حول قمة المعلومات (Genève 2003).
- القمة العالمية لمجتمع المعلومات (تونس نوفمبر 2005).

البحوث والدراسات:

- دراسة حول: التقنيات الحديثة للاتصال والتسيير (الندوة الأفريقية – مدغشقر 1994).
- دراسة حول: "La citoyenneté globale" (المؤتمر العالمي بكان – فرنسا 1999).
- دراسة حول: فن الخطابة والحضور للقيادي (صابورو – اليابان 2000).
- دراسة حول: تقنيات التصرف وتسيير المجموعات (المؤتمر العالمي – برشلونة 2001).
- دراسة حول: تقنيات الحوار والاستماع (المؤتمر العالمي – لاس فيكاس 2002).
- مؤلف كتاب: "دور المجتمع المدني في نجاح قمة المعلومات" تونس 2005.
- بحث حول: "الإستثمار في المعرفة وزرع روح الفريق" السودان 2006.

- خريج الأكاديمية العالمية لتدريب القياديين أوزاكا 1992 – اليابان JAPAN.
- حاصل على أعلى درجة في تدريب القياديين 72 ITF جامعة JCI Florida .USA.
- ساهم في التدريب بأسلوب الـ Coaching للعديد من الرؤساء الأفارقة والعرب.
- ساهم في تدريب نواب البرلمان وبمجلس المستشارين بتونس، الغابون، مالي، وبركينافاسو.
- تخرج على يديه العديد من الوزراء والإطارات السامية.
- المدرب العربي الذي تمت دعوته لتنفيذ برامج تدريبية بخمس مؤتمرات عالمية للغرف التجارية (126 بلد).
- حاصل على جائزة أفضل مدرب في إفريقيا (2003).
- حاصل على جائزة أفضل مدرب في تونس (2002).
- حاصل على شهادة مدرب عالمي للشباب Prime (هلنسكي 1991).
- رئيس الأكاديمية الخامسة والسادسة للقياديين تونس (2007-2008).
- منتج برنامج " فنون القيادة " بالإذاعة الوطنية المنتسب – تونس 2006-2008.
- مدرب عالمي للمدربين، حائز على شهادة (EXCEL Florida .USA 1997).
- خبير دولي في التدريب الجمعياتي I.G. (صابورو 2000 JAPAN).
- أستاذ محاضر بالأكاديمية السياسية بتونس (التقنيات القيادية).
- ساهم في تدريب مديري القنوات الفضائية ومعدّي ومقدمي البرامج.
- 1991 – رئيس الغرفة الفتية الاقتصادية بالقلعة الكبرى – تونس.
- 1993 – رئيس وطني للغرفة الفتية الاقتصادية التونسية.
- 1994 – نائب رئيس عالمي للغرفة الفتية الدولية.
- 1997 – شيخ الغرفة الفتية الدولية وعضو شرفي مدى الحياة.
- ساهم في تأسيس 20 غرفة محلية.
- مستشار التدريب بوزارة القوى العاملة والتدريب بالجمهورية الليبية 2007-2008.
- عضو المجلس الجهوي بسوسة منذ خمس سنوات إلى اليوم.
- مساعد رئيس بلدية القلعة الكبرى 3 دورات منذ 1995 إلى اليوم.
- 5 مشاركات في برنامج الاتجاه المعاكس بقناة الجزيرة.