



London Elite Centre



مدير تطوير القدرة المؤسسية إلى المستويات العالمية

<https://londonelitecentre.com>



مدير تطوير القدرة المؤسسية الى المستويات العالمية

وصف المقرر

لذلك تم تصميم هذه الدورة التدريبية لمساعدتك على تغطية مجموعة كاملة من وظائف الادارة باستخدام نموذج جديد ديناميكي وقوى وعملي للغاية لمواصلة الادارة "OPD-Q" ©، وبالتالي، سيتم تغطية الدور الحاسو للقيادة من خلال النظر في مناهج القيادة الخمسة المطلوبة منك في مؤسسات اليوم باستخدام نموذج "OPD-Q" الكاول للقيادة، سيتم التركيز بشكل خاص على "القيادة التحويلية" حيث إنها وبشكل متزايد هي النسلوب الذي يتوقعه المتابعون، خاصةً وأنك الذين يتمتعون إلى الأجيال، ومهاراتهم ومهاراتهم لتطوراتهم أيضًا ولكن موظفيك أداء لتحويل فقط ليس هذا القيادة أسلوب تصميم تم العمل مكان في "Z" و "Y" ان يقتصر هذا البرنامج التدريبي على جعل الوظائف الأساسية والمهارات المطلوبة للادارة والقيادة المتميزة واضحتين للغاية فقط ، بل سيوفر لك أيضًا الندوات والتقنيات اللازمة لتحقيق الكفاءة العالمية والثقة في تنفيذها في أي حالة في مكان العمل.

الفئات المستهدفة:

- القادة والمديرون والمشرورون الذين يتطلعون إلى مناصب عليا.
- النفراد الذين يقومون بالانتقال إلى فريق الادارة العليا أو دور على مستوى مجلس الادارة.
- المشرفون الذين يرغبون الإضافة إلى اختصاصهم في التوجيه والمراقبة.
- مديرو المستوى المتوسط الذين يرغبون في تحسين مهاراتهم الإدارية.
- كبار المديرين الذين يريدون أن يكونوا قادرين على تطوير المزيد من المديرين الجدد.
- المدراء الذين يقومون بدور إداري بحت.
- الموظفون الذين لديهم دور قيادي / إداري مشترك.
- النفراد الذين يقومون بالانتقال إلى فريق الادارة العليا.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم الاختلافات الحاسمة بين الادارة والقيادة، والهداقة، وكيف تكميل بعضها البعض.
- اكتساب المهارات الأساسية "العليا" التي يجب اتقانها من قبل المديرين والقادة.
- فهم سيكولوجية الادارة.
- معرفة مناهج القيادة الخمسة المطلوبة في مؤسسات اليوم.
- فهم سيكولوجية التأثير والتواصل الجيد والداعع.
- فهم جوهر التفكير الاستراتيجي الفعال والتخطيط والتنفيذ والهداقة.



▪ فهم مبادئ التغيير وقارنة بالموقع التنافسية.

▪ فهم كيفية إدارة الانطباعات النولي التي يقوون بها ، و اختيار سلوكياتهم اللاحقة وتنظيم سمعتهم .

الكفاءات المستهدفة:

▪ تمييز الإدارة بوضوح عن القيادة والنظر إلى مهاراتهم الأساسية المشتركة

▪ تحديد الوظائف الفريدة والأساسية والنبيلا للإدارة

▪ المهارات الأساسية الأربع المهيمنة لكل من المديرين والقادة

▪ الإخراج والتقويض، قلب الإدارة

▪ التشغيل والإخراج

▪ التقويض وحل المشكلات

▪ الموارد والمراقبة، تسهيل الإنجاز

▪ الموارد والدعم

▪ المراقبة والتحكم / التنسيق

▪ تشجيع وشراك موظفيك

▪ تغذية العودة / الإبلاغ وإعادة التوجيه

▪ المدير كمحفز

▪ تسخير واهبكم بشكل استباقي وتحقيق إمكاناتك الكاملة

▪ إدارة حياتك المهنية كمدير

▪ برنامج بوسطن المتقدم للقيادة

▪ عرض القيادة المتميزة

▪ إتقان علم النفس في مكان العمل

▪ تطوير استراتيجية مؤسسية رابحة

▪ الوجود التنفيذي، الجرافيت والكاريزما

الوحدة النولي

تمييز الإدارة بوضوح عن القيادة والنظر إلى مهاراتهم الأساسية المشتركة

• تحديد الوظائف الفريدة والأساسية والنبيلا للإدارة

• تمييز الإدارة

• إعادة اكتشاف النهمية الحاسمة للإدارة الفعالة، الزراء التقليدية مقابل الزراء المعاصرة

• الاستعارات غير الملائمة للمديرين، الحاجة إلى التغيير



- وظائف الادارة الرئيسية، نوووج ادارة كامل المدى "OPD-Q" ©
- المهارات الأساسية الرابعة للمهينة لكل من المديرين والقادة
- تنمية الوعي الشخصي والاجتماعي والتظيمي
- اتصالات مخصصة وتعددة القنوات
- تأثير وإقناع القوى
- الذكاء العاطفي (EI) والذكاء السياسي (PI)
- الإخراج والتقويض، قلب الادارة
- التشغيل والابراج
- اختصاص التشغيل الحاسم للمدير
- ترجمة الخطة الاستراتيجية إلى خطة تنفيذ
- عمليات قوية لتوجيه موظفيك
- استخدام النهداف والغايات والنتائج والمقياسات السلوكية
- التقويض وحل المشكلات
- ضرورة الوفد، وخلق قادة جدد وتحطيم التعاقب
- التخلص عن السلطة والمسؤولية، إعداد موظفيك للنجاح
- مناهج حل المشكلات الابداعية والعقلانية والنظام الناعم
- الاختيار بين الحلول البديلة مع مراعاة النبعد التشفيرية والسياسية لنفعك

الوحدة الثانية الموارد والمراقبة، تسهيل الإنماز

- الموارد والدعم
- تحديد الموارد المتاحة لموظفيك واستخدامهم لتطوير قدراتهم
- اختيار الموظفين لمواهبيهم وأمكاناتهم
- دعم موظفيك، المشاركة والتنمية
- احتياجات الدعم الأساسية الخمسة لموظفيك لضمان استمرار جهودهم التقديرية

الوحدة الثالثة المراقبة والتحكم / التنسيق

- الطبيعة الأساسية للرصد والتحكم
- العمليات الناعمة والصعب، التنمية الفردية وتحقيق الهدف
- تحديد مقاييسك الرئيسية، "ما تقيسه هو ما تحصل عليه!"
- تصميم أنظمة المراقبة / لوحات معلومات الأداء

الوحدة الرابعة تشجيع ومشاركة موظفيك، تعذية العودة / الإبلاغ وإعادة التوجيه

- قيمة التغذية الراجعة ذات الصلة في الوقت المناسب وذات الصلة
- وبادئ التغذية المرتدة الثالث وهيكل التغذية الراجعة التحفيزية والتنمية والدرجة
- إعادة توجيه السلوكيات وإعداد الردود الإيجابية
- تسخير قوة الهنships والسلوكيات والعواقب
- المدير المحفز
- فهم وتقدير نوووج الادارة الجديد
- استخدام "Gallup 12-Q" لإدارة موظفيك بقوة
- اللعب على نقاط قوة موظفيك ومساعدتهم على إدارة نقاط ضعفهم كفريقي
- إدارة تطلعات الموظفين من خلال مساعدتهم في العثور على أدوارهم المثالية

الوحدة الخامسة تسخير مواهبك بشكل استباقي وتحقيق إمكانات الكاملة



- إدارة حياتك المهنية كمدير التخطيط في واقع العوالة الناشئة الجديدة، العالم المتغير مكان العمل وحكومة الشركات
- تحديد نقاط الارتفاع المهنية الخاصة بك، ما الذي تجده؟ ما الذي يحفرك؟
- بناء استراتيجية التقدم الوظيفي الخاصة بك
- تحديد الأولويات والمشاركة في النشطة الهامة للتقدم الوظيفي
- أن تصبح بارعاً سياسياً

الوحدة السادسة عرض القيادة المتميزة

- التعرف على الاختلافات بين الإدارة والقيادة
- تقدير مناهج القيادة النسائية الخامسة والذنماط المقابلة لها
- عرض سلوكيات القيادة التحويلية
- استيعاب مسؤوليات حوكمة الشركات لمجلس الإدارة
- إظهار السلوك الأخلاقي، وعيش قيمك والحفاظ على زناهتك الشخصية
- تنمية وعيك السياسي وإنقاذ المهارات السياسية النسائية الخامسة

الوحدة السابعة اتقان علم النفس في مكان العمل

- استخدام الرؤى الشخصية للتواصل والتأثير على الآخرين بشكل أفضل
- عرض القوة الشخصية والثقة بالنفس في جميع المواقف
- تحسين وتطوير إدارة الفرق
- تطوير الثقافات التنظيمية وتطبيق علم التغيير العصبي
- إدارة المواقف الخاصة بك وبالآخرين، والعاطفة، والسلوكيات
- فهم طبيعة المرضى النفسيين التقطيعيين والحد من آثارها الضارة

الوحدة الثامنة تطوير استراتيجية ونسبية رابحة

- فهم العناصر الخمسة للإدارة الاستراتيجية: التفكير الاستراتيجي والتخطيط والتنفيذ والرصد والظهور
- تحديد الواقع التنافسي، العمليات الخمس التي تهلاً تحليل "SWOT"
- قيمة تخطيط السيناريو في تصميم قصص تفصيلية حول مختلف العقود المستقبلية المحتملة والمعقولة التي قد تواجهها
- استخدام بطاقة النداء المتوازن لإنشاء وصفوفة استراتيجية وخريطة استراتيجية وخطة تنفيذ
- إعطاء الأولوية لمبادراتك وتصفيتها وموازنة محفظتك
- تنفيذ ورصد الخطة والاستفادة من الاتجاهات الناشئة

الوحدة التاسعة استخدام الابتكارات لتطوير منتجاتك وخدماتك وتنميتها

- النوع الرابع للابتكار، التعطيل مقابل تحويل النعمال
- استخدام تقنيات التفكير الجاني لزيادة الإبداع والابتكار
- طبيعة "النمو المدفوع بالابتكار"، "الحفاظ على الابتكارات (المترادفة)" و "الحد الندلي" مقابل هوطى قدم "السوق الجديد"
- مسارات أداء المنتج / الخدمة ومسارات طلب العروض
- النجاح كمبعد / الدفع ضد المنافسة المزعجة والتتأكد من أن منظمتك قادرة على النمو
- الأخطاء الشائعة في تطبيق نظرية الاختلال ودوجها في التخطيط الاستراتيجي النسوء



- تقديم الحاجة إلى إظهار الوجود التنفيذي وعلاقته بالسياسة التنظيمية
- التباعد الثلاثة للحضور التنفيذي
- عرض الجرافيت والكاريزما والتواصل المؤثر والمظهر المناسب
- التحديات الخاصة التي تواجهها القيادات والمديرات
- رئاسة اجتماعات فعالة ومرضية
- البحث والتصميم وتقديم العروض التقديمية التي لا تنسى