



القيادات من التميز الى الريادة وقفات مع الاتجاهات الحديثة للقيادة

PERFECTING THE ART OF
LEADERSHIP

Contemporary Leadership Skills



عصام ياسين قاري

مدير التدريب الاداري
الخطوط الجوية العربية السعودية



القيادات من التميز إلى الريادة وقفات مع الاتجاهات الحديثة للقيادة

PERFECTING THE ART OF LEADERSHIP



الرحمة العالمية

جمعية الإصلاح الاجتماعي - الكويت

المستفیدون و المنظمون



Continuous
Improvement
Center

المنفذون



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

改善

(تعلموا ما شئتم ، فلن ينفعكم الله بالعلم حتى تعملوا)
مقولة معاذ بن جبل رضي الله عنه

(كتاب : رجال حول الرسول ﷺ ، إعداد : خالد محمد خالد ، دار الكتب العلمية ، بيروت)

هذا الدليل يخص :

التاريخ ٢٠١٧ ابريل م



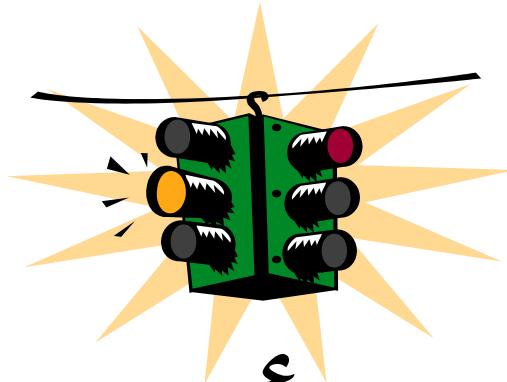
改
善

صممت التسلسل العلمي لمحاور الدورة
وفق المنهج الاداري الياباني
جيما كايزن
GEMBA KAIZEN
(من إصلاح الانسان
إلى تطويره في المكان و الزمان)



كيف نتعامل مع انكار الدورة؟





صافن و مسيرة !

S3 ! الأفكار التطويرية !

S2 ! الأفكار التأسيسية !

S1 ! الأفكار العلاجية !



الدقائق

الأولى





قسم التعريف بمقدم الدورة

الصفحات F – A

دعونا نتو اصل!



عصام ياسين قاري

- استشاري التدريب
- مدير تدريب مفاهيم التسويق في الخطوط السعودية
- مؤسس مركز التطوير المستمر

Isam Yasin Gari

- Training Consultant
- Manager of Concept Training Saudia Airlines
- CIC Founder & C.E.O



Mob. +966 505 668619
Tel/Fax. +966 12 6946557
email. isamsv@hotmail.com
www.isamgari.com



isamgari



isamgari



isam.y.gari

دعونا نتو اصل !



isamgari



isamgari



الموقع الرسمي للمستشار
عصام ياسين قاري

WWW.ISAMGARI.COM

آداب المجالس



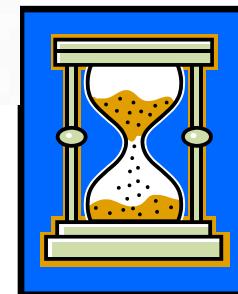
التفاعل



الاستفادة



الشكر



الطول



ماذا ستقدم لكم
هذه الدورة المباركة؟

W.I.I.F.M?

M.A.S.K

ماذا ستقدم لكم هذه الدورة المباركة؟

ورشة عمل بعنوان

القيادات من التميز إلى الريادة

PERFECTING THE ART OF LEADERSHIP

الرجمة العالمية
RAMA INTERNATIONAL
الرحلة الذهاب والعودة
العنوان: ١٢٣ شارع محمد بن عبد الله



محاجن الورشة

- نظريات تطور الفكر القيادي.
- تفعيل الاتصال لتنوع الاقناع.
- هرم القيادة وتفعيل التمو فيه.
- العلاقة بين ا衲ماط التابعين وأساليب التحفيز (دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية واليابانية).
- ربط القيادة التحويلية و HRD.
- الاسلوب الثلاثي الشامل في اتخاذ القرار.

المحاضر

د. عصام ياسين قاري



- مدير تدريب المقاهم في الخطوط السعودية حتى 2008.
- مطور برامج الفجوة الرقمية للتطوير المستمر.
- بكالوريوس لغات أوروبية 1988 ماجستير طرق التدريب للأكاديميين من ماستر - بريطانيا 1988.
- دبلوم عالي في تدريب البالغين من جامعة سان ديفيد في كاليفورنيا.

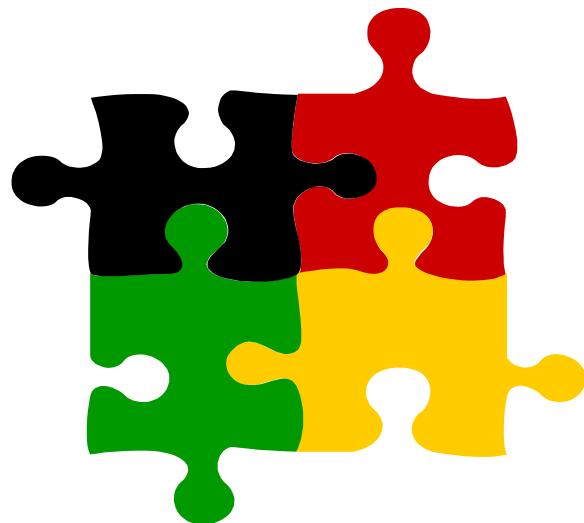
المهيئة الخيرية الإسلامية العالمية - قاعة القوز
الثلاثاء والأربعاء 12-11 أبريل - الساعة ٥:٣٠-٦:٣٠

٩٨٨ ٨٠٨ khaironline.net f t g+ @khaironline



جدول اليوم الاول

- 1- نظريات تطور الفكر القيادي
- 2- تفعيل الاتصال لتيسير الاقناع
- 3- نموك الرقمي في هرم القيادي
- 4- فن التطابق بين التابعين وأساليب التحفيز



جدول اليوم الثاني

- 1- ربط القيادة التحويلية مع HRD
- 2- الأسلوب الثلاثي لصناعة القرار الثاقب
- 3- جلسة ختامية إستشارية
- 4- جلسة مراجعة ACTION PLAN
- 5- عهد و ولاء

هيا نبدأ
برنامج اليوم
الأول





نظام M.A.S.K و تطوير الذات

لا فقر بعد اليوم مع عالم التدريب المتعدد

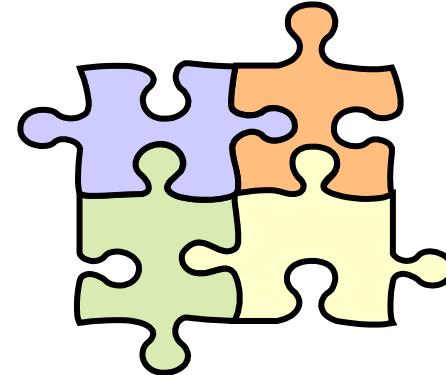
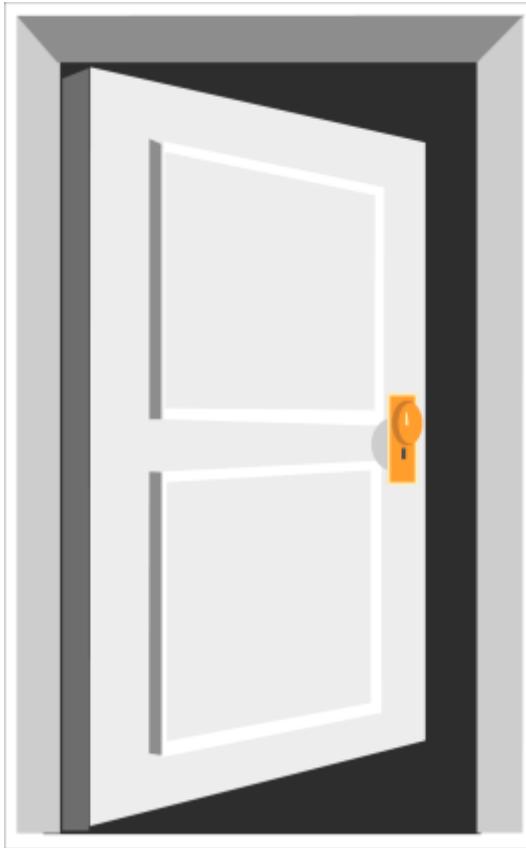
K NOWLEDGE ثقافة نزيدها

S KILLS مهارات نحدثها

A TTITUDE قناعات نظهرها

M OTIVATION حماس نحفيه

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتنوع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان

هذا الجدول موجود في صفحة 2 من ملحق التحاليل و التمارين



ملخص تطور النظريات القيادية مع عصام قاري



الرقم	اسم النظرية	صاحبها	تاريخ ظهورها	نصها و مطالبها	مدة تفاعلها
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					



القيادة في المفهوم الإداري، هي قدرة المدير على إدارة الموارد البشرية وحفزها والتأثير فيها للقيام بالأعمال المطلوبة منها على أكمل وجه ، وذلك من خلال السلطة التي يمارسها في سياق اضطلاعه بمهامه ومسؤولياتها الوظيفية.

الدكتور حسين الحمادي يرحمه الله تعالى





عند الدكتور طارق السويدان

القدرة على تحريك الناس
نحو هدف مشترك .



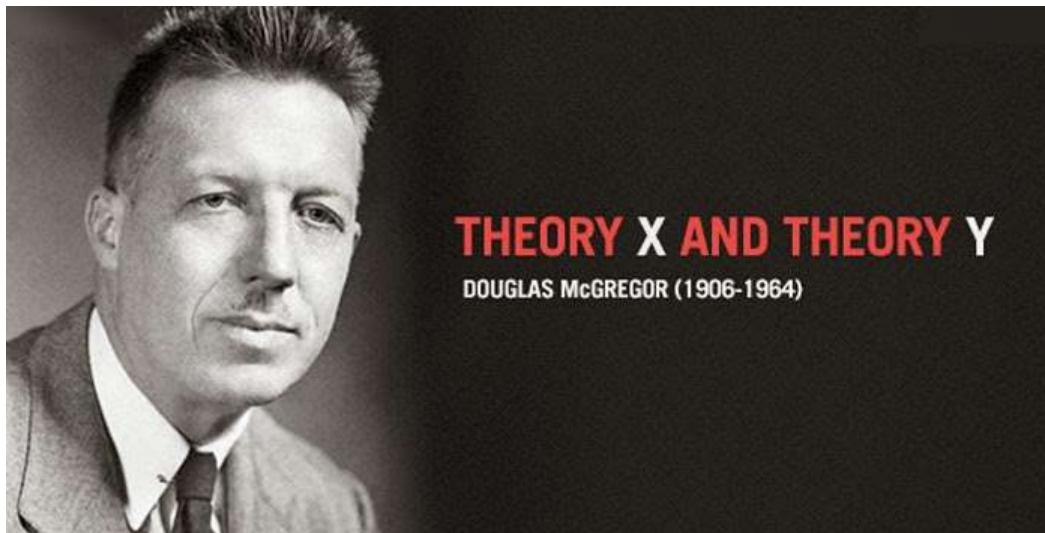


لماذا نحتاج
إلى القيادة ؟





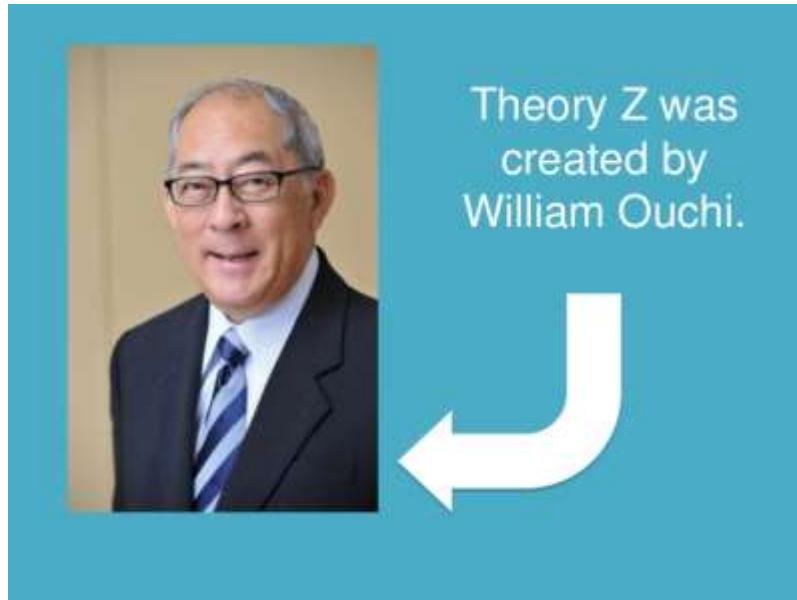
نظريات القيادة LEADERSHIP THEORIES



THEORY X



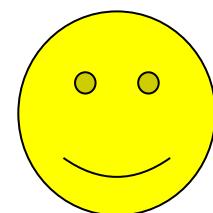
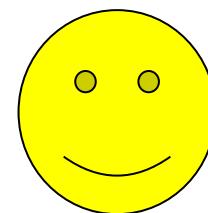
THEORY Y



WILLIAM OUCHI

THEORY Z

Z نظرية

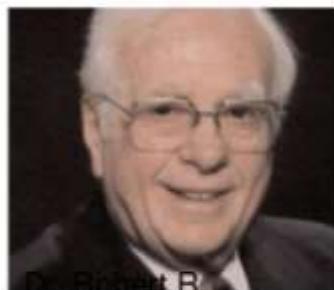




R.BLAKE & J.MOUTON

MANAGERIAL GRID

الشبكة الادارية



Blake

Blake was born in 1918

He studied psychology at Berea College

Died in 2004



Jane Mouton

Jane was born in 1930 (Texas)

She studied pure mathematics and physics at the University of Texas

Died in 1987

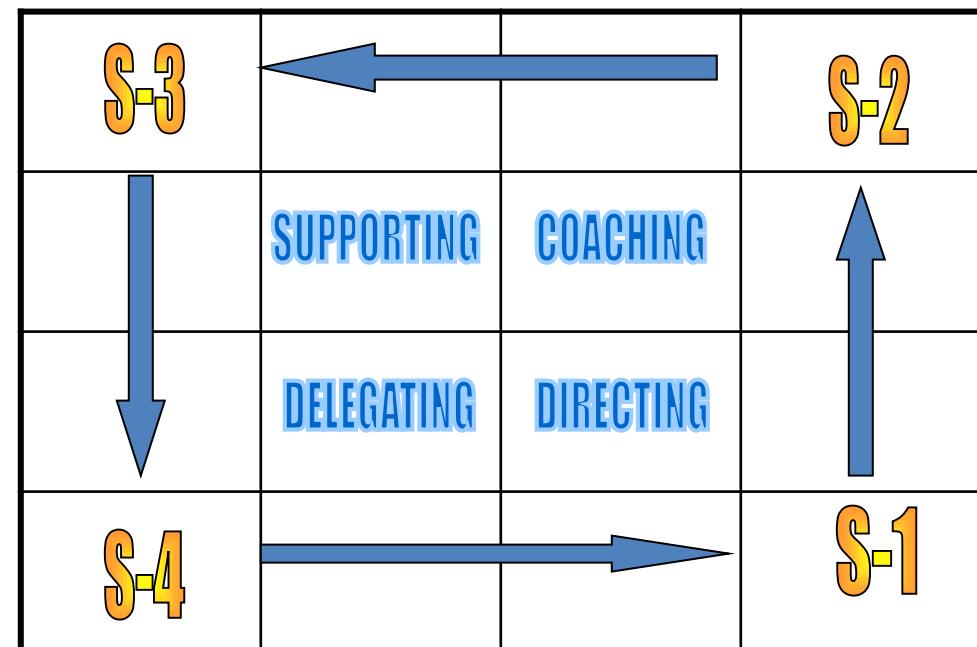
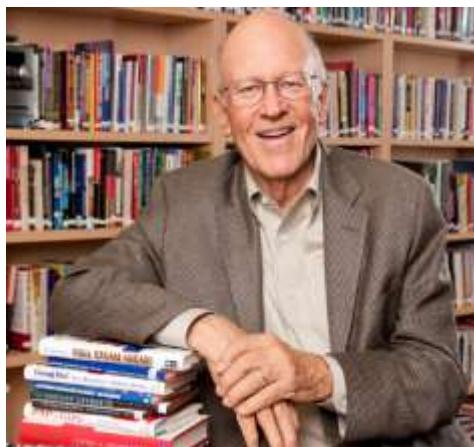
1.9			9.9
		5.5	
1.1			9.1



KEN BLANCHARD

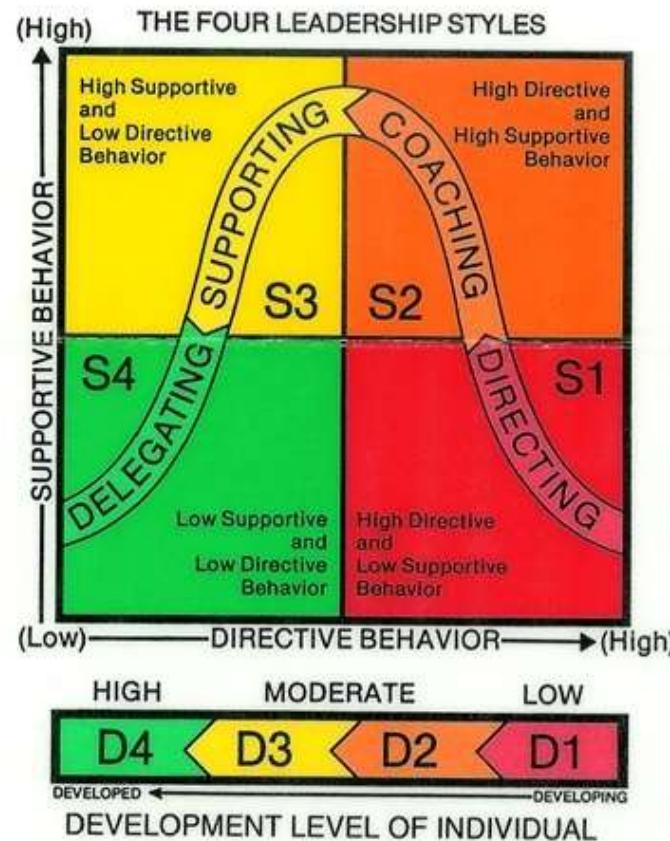
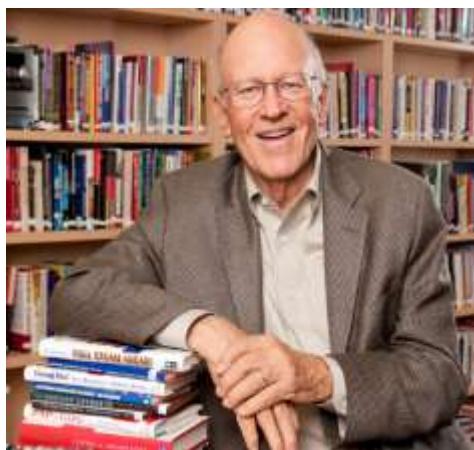
SITUATIONAL LEADERSHIP

القيادة الموقفية





KEN BLANCHARD'S SITUATIONAL LEADERSHIP





BALANCE & EFFECTIVENESS

نظريّة التوازن و الفعاليّة



Production

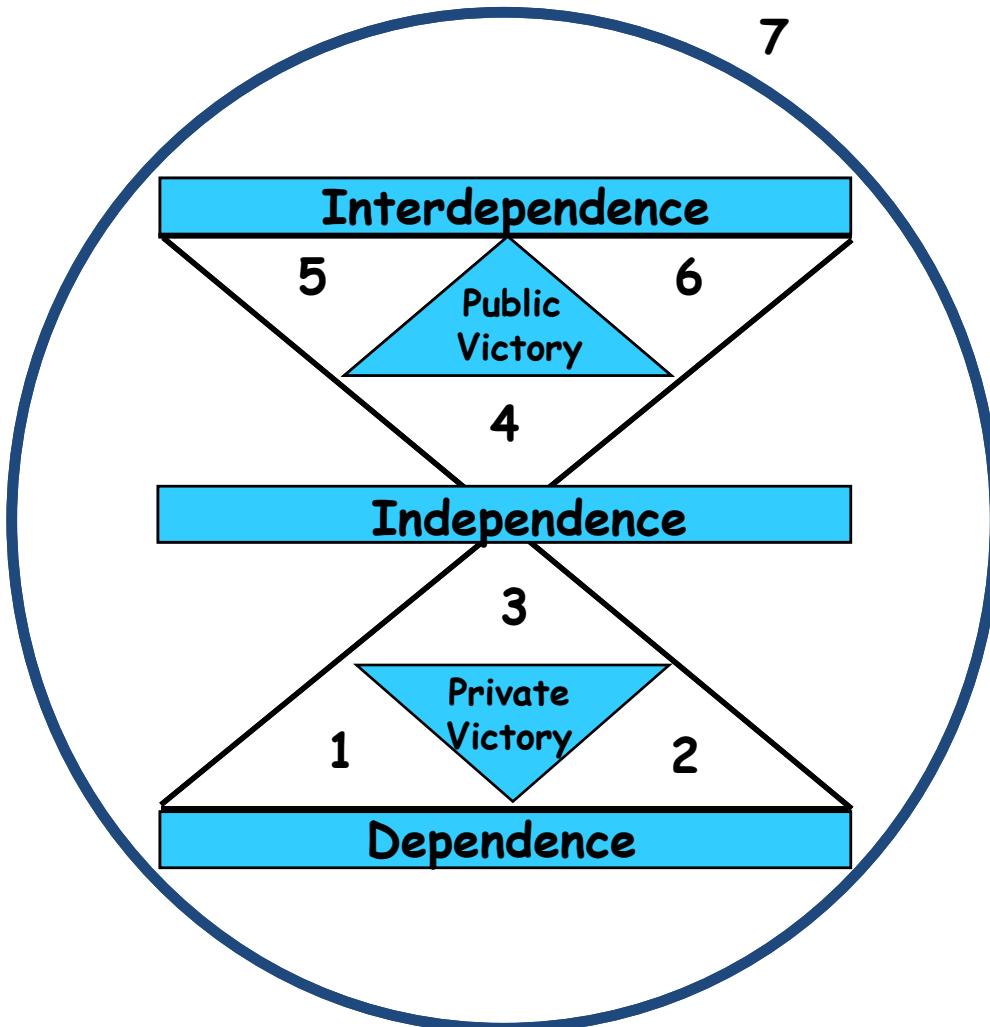


Desired Results

Production Capability



Assets



ما هو لونك القيادي؟



The Four True Colors

■ Blue

Relationship Oriented

■ Gold

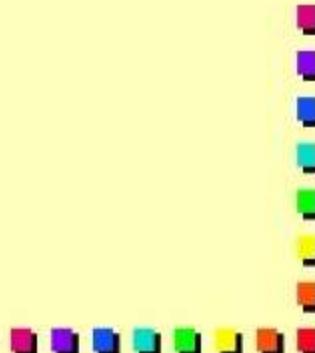
Structure Oriented

■ Green

Cognitive Oriented

■ Orange

Impulse Oriented





ما هو لونك القيادي؟

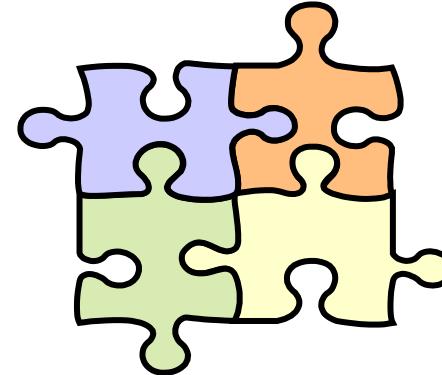
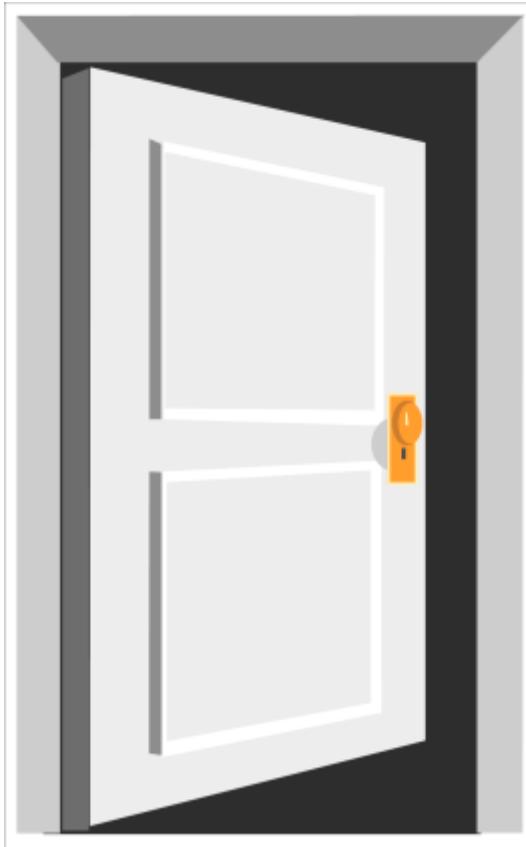
Greens	Oranges
<ul style="list-style-type: none"> ■ Are innovative and logical ■ Seek to understand the world ■ Need to be competent ■ Require intellectual freedom ■ Are curious ■ Question authority ■ Push themselves to improve ■ Seek perfection in play ■ May become intellectually isolated ■ Are slow to make decisions ■ Value concise communication ■ Look for intellectual stimulation ■ Enjoy intriguing discussions ■ Are sometimes oblivious to emotions ■ Are detached ■ Believe work is play ■ Are drawn to technical occupations ■ Analyze and rearrange systems ■ Focus on the future ■ Bring innovation to society 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Are free and spontaneous ■ Are impulsive risk-takers ■ Are active ■ Are optimistic ■ Resist commitment ■ Can become virtuosos ■ Thrive on crises ■ Are drawn to tools ■ Like to be the center of attention ■ Have great endurance ■ Are drawn to action jobs ■ Need variety ■ Are dynamic, animated communicators ■ Are competitive ■ Deal with the here and now ■ Are bold in relationships ■ Are generous ■ Have difficulty finding acceptance ■ Like to live in a casual atmosphere ■ Bring excitement to society
Greens	Blues
<ul style="list-style-type: none"> ■ Are dutiful and stable ■ Need to be useful ■ Want to be self-sufficient ■ Value organization ■ Desire punctuality ■ Schedule their lives ■ Make and keep commitments ■ Measure worth by completion ■ Are goal-oriented ■ Value rules ■ Prepare for the future ■ Are inclined to join groups ■ Believe work comes before play ■ Safeguard tradition ■ Prefer order and cleanliness ■ Are responsible and dedicated ■ Are drawn to respected occupations ■ Enjoy positions of authority ■ Desire structure ■ Bring stability to society 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Are in search of themselves ■ Need to feel unique ■ Must be true to themselves ■ Look for symbolism ■ Value close relationships ■ Encourage expression ■ Desire quality time with loved ones ■ Need opportunities to be creative ■ Compromise and cooperate ■ Nurture people, plants and animals ■ Look beyond the surface ■ Share emotions ■ Make decisions based on feelings ■ Need harmony ■ Are adaptable ■ Are drawn to literature ■ Are drawn to nurturing careers ■ Get involved in causes ■ Are committed to ideals ■ Bring unity to society



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

تطور النظريات القيادية

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتنوع الواقع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان

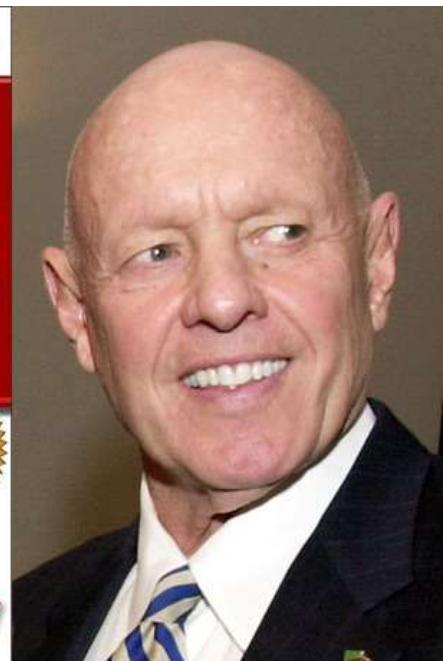
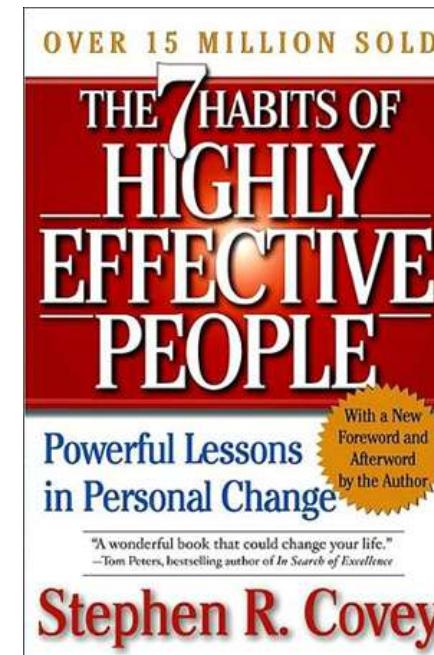
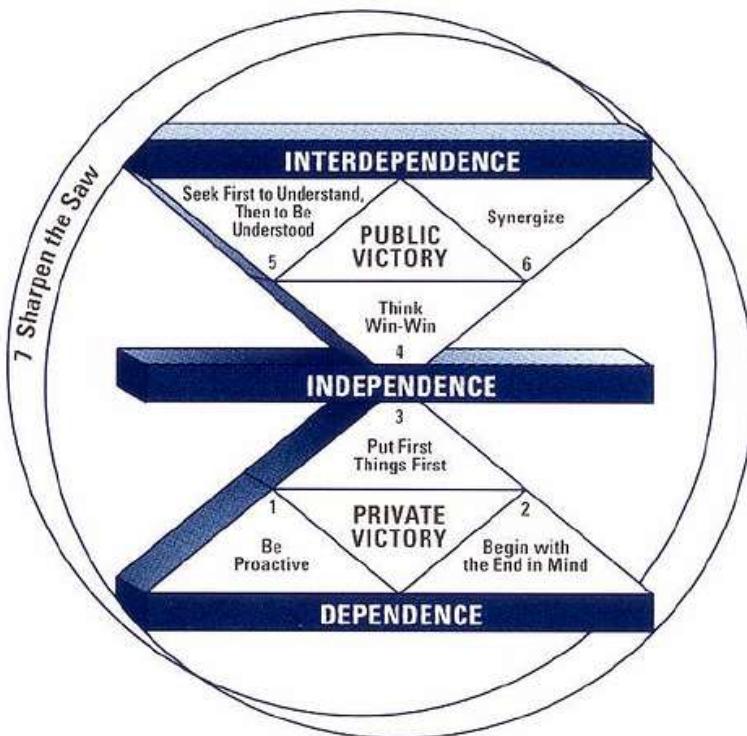
العادة الخامسة في منهج العادات السبعة للفعالية

حاول فهم رأي الآخرين
قبل أن تفهمهم رأيك





نموذج النضج الاجتماعي المتواصل العلامة التجارية الملازمة لبرنامج العادات السبعة للفعالية و التوازن

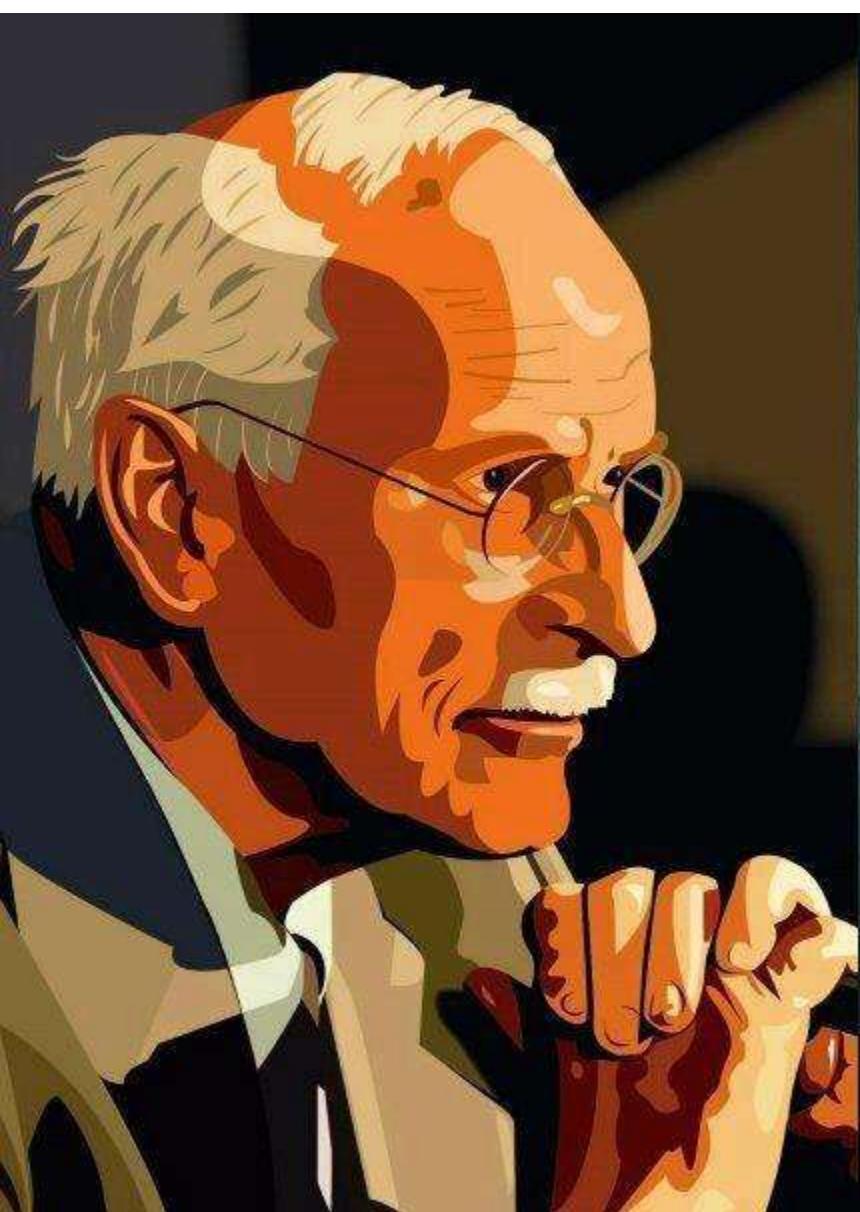


برنامجه التأهيل في ولاية يوتا في 1998



من كانت له قمة كانت له همة

38 41



**“Everything that
irritates us about
others can lead us
to an understanding
of ourselves.”**

Carl Jung

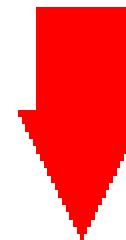


قياس و تفعيل قدرة القائد الاقناعية
RATE & ACTIVATE
YOUR LEADERSHIP & INFLUENCE

- 1 أصعب مواقف الاقناع
- 2 أشهر أساليب الاقناع المطابقة لها
- 3 منظومة I.N.F.L.U.E.N.C.E.R لخطوات الجلسة الاقناعية



هذه المواد التطبيقية موجودة في الصفحات 3 الى 6 في ملحق التحاليل و التمارين

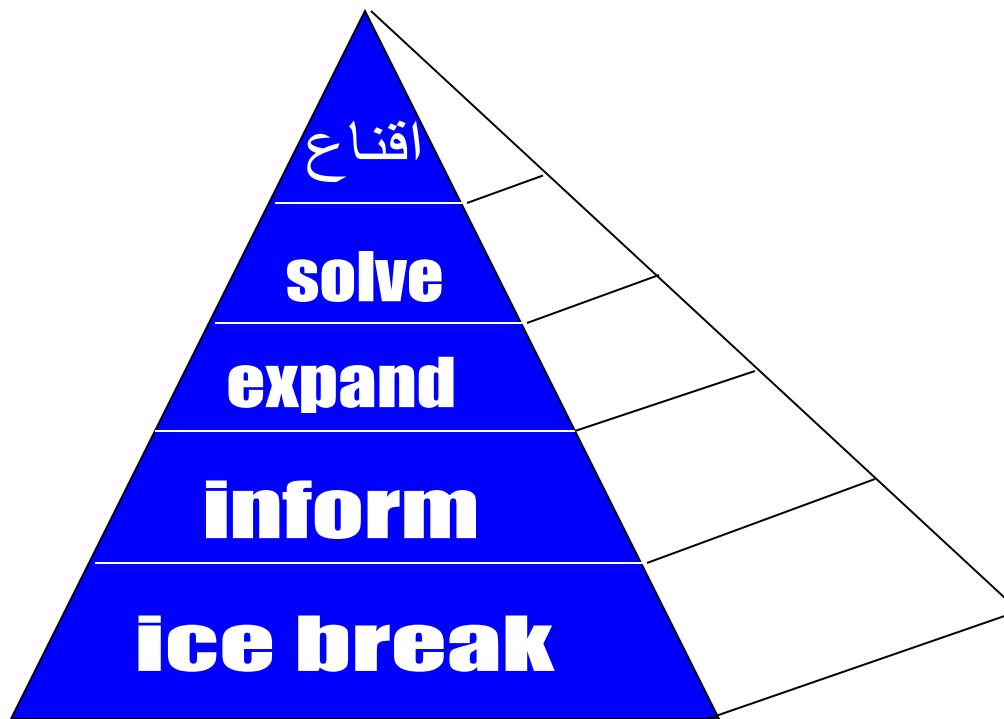


Communication Procedures



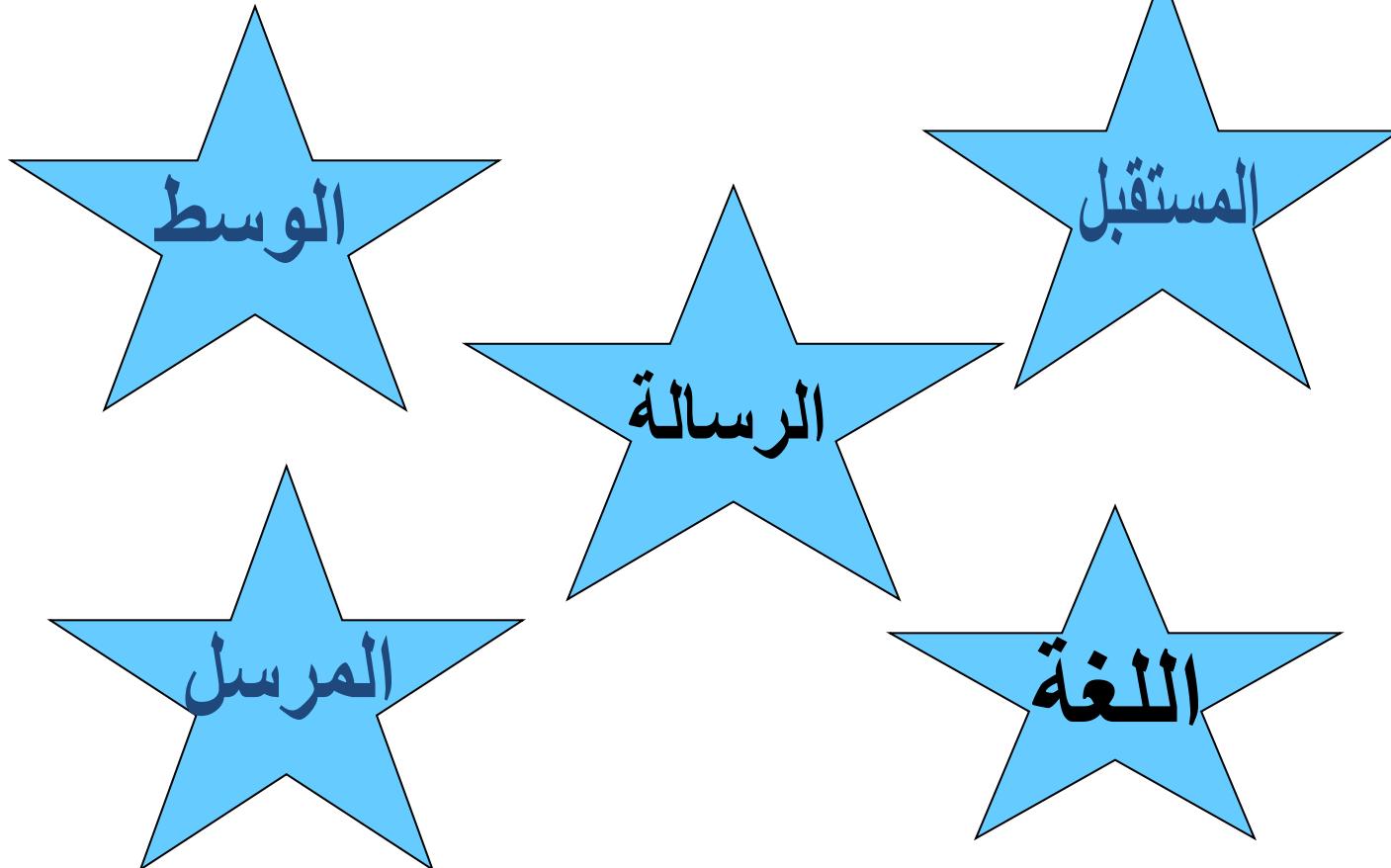


وظائف الاتصال





THE 5 COMM.ELEMENTS



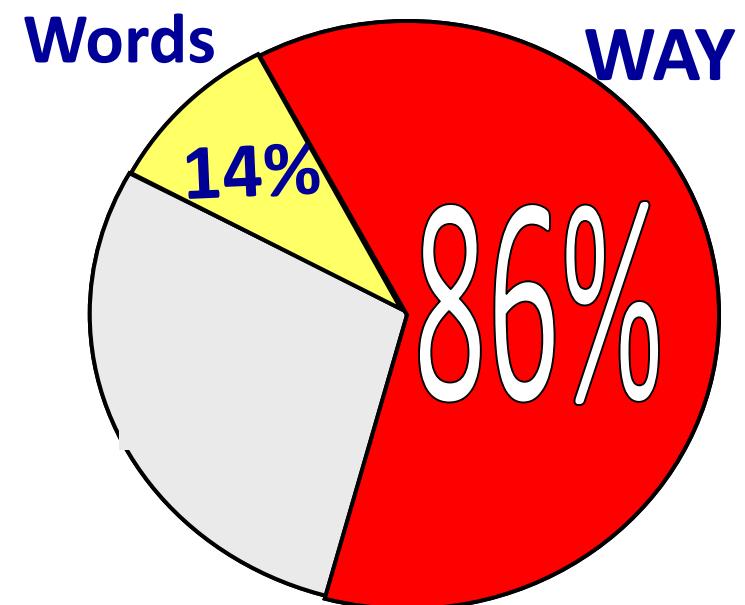


(وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ
وَالبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْؤُلًا)

(الاسراء: 36)



كيف تنتقل قوة الرسائل إلى الآخرين عبر الهاتف ؟

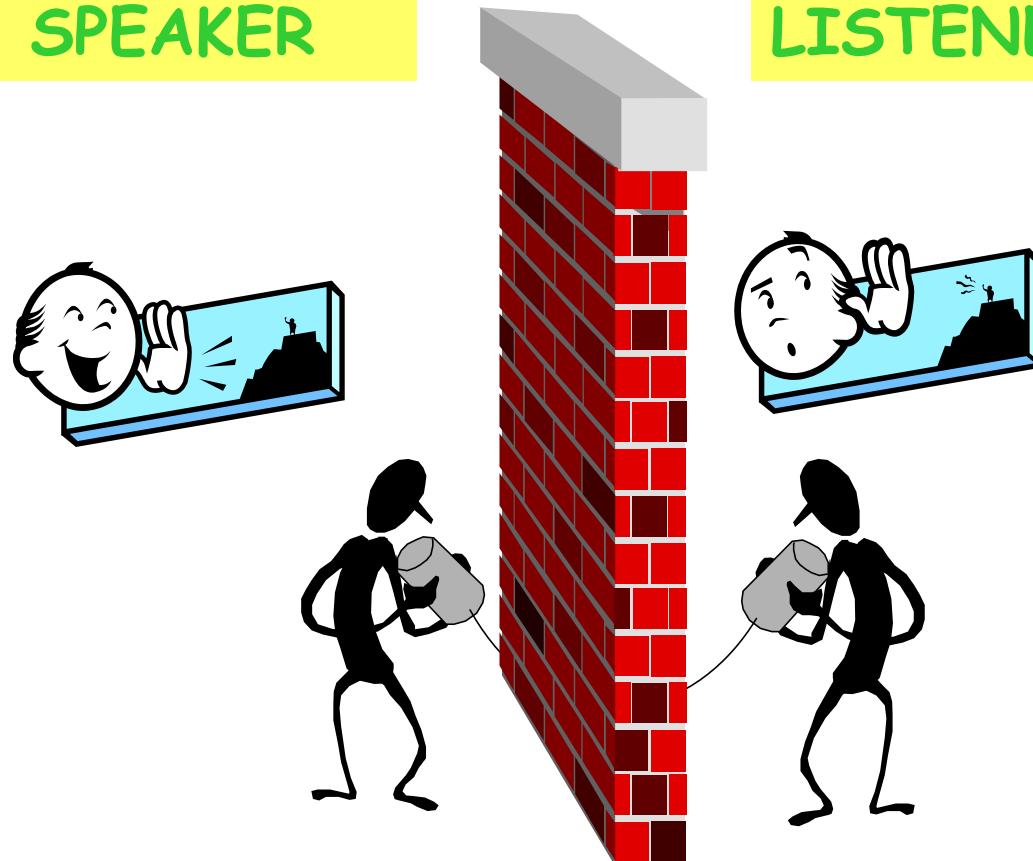




معوقات الاتصال

SPEAKER

LISTENER



1-
2-
3-
4-
5-





RECEPTIVE

PRODUCTIVE

CHEAP

EXPENSIVE





مستويات الانصات

Level of Listening

أثره على العلاقة

المستوى

سلبي 4	Ignore	الإهمال
سلبي 3	Pretend	التظاهر
سلبي 2	Selective	الاختياري
سلبي 1	Attentive	اليقظ
إيجابي	Empathic	التعاطف الروحي



ما هو الإنصات
العاطفي الروحي

Skill

Desire



Autobiographical Responses

الردود العاكسة
لشخص المستمع



A dvise



P robe



I nterpret



E valuate





كيف نزيد الرغبة في الانصات ؟

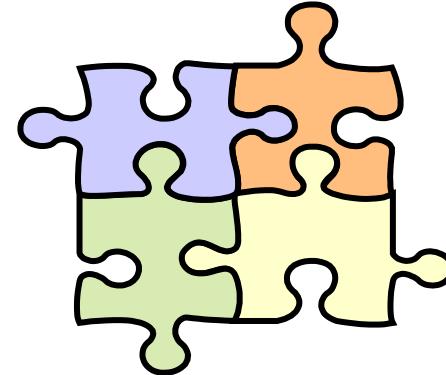
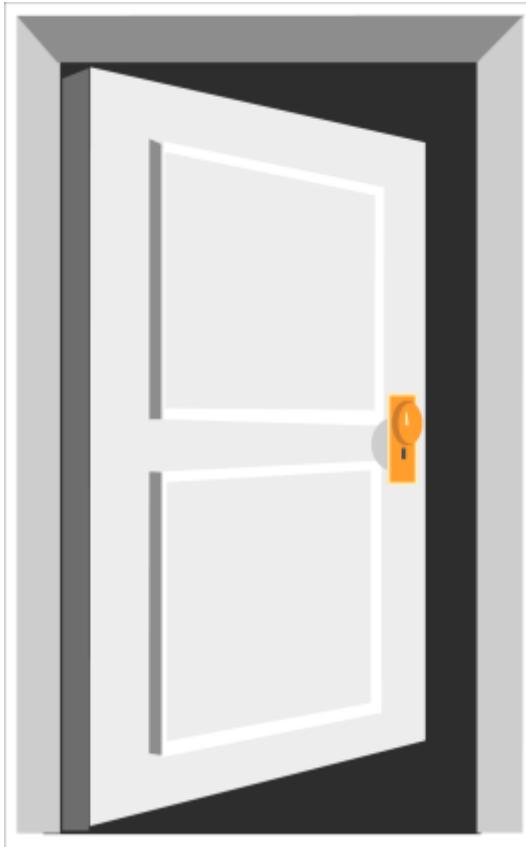




ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

تفعيل الاتصال لتنويع الاقناع

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتوسيع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان



مستويات

القيادة

LEVELS OF LEADERSHIP

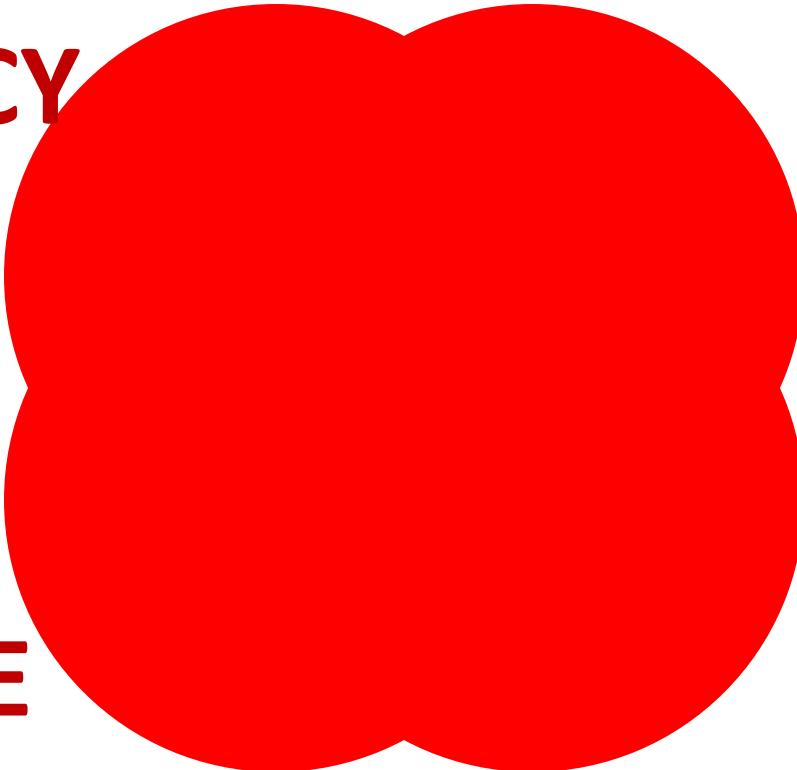


هذا التمرин موجود في صفحة 7 في ملحق التحاليل و التمارين



"اختبار القيادة الذاتية "فئة الموظفين"

القناة	الناتج النهائي	النشاط وتوزيع الدرجات					ناتجك	نتيجتك
		النهار	العشاء	المغرب	العصر	الظهر		
الصلة Legacy	1	%20	4	4	4	4	4	
الصحة Live	2	%20	تجنب المحرمات	النوم	الرياضة	الأكل	5	5
العلاقات Love	3	%20	الجيران	الأسرة	الأب	الأم	5	5
الفكرية Learn	4	%20	قراءة غير متخصصة	قراءة متخصصة	10	10		
الأداء Production	5	%20	العملاء	الأنداد	الموظفين	الرئيس	5	5
الناتج النهائي								%100



LEGACY

الروحية

LIVE

البدنية

LOVE

العاطفية

LEARN

الفكرية

دورة الطاقات الأربع



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

LEGACY

اخترنا في القناة الروحية التعبدية

نشاط الصلاة لتكرارها العالي في حياتنا اليومية على من تجب عليه لبلوغ العلامة الكاملة (4 درجات) عن كل صلاة يجب على الرجل أن يصل إليها في وقتها وجماعة و في المسجد و على المرأة أن تصليها في وقتها بدون تأخير (فويل للمصلين - الذين هم عن صلاتهم ساهون)



ضوابط اختبار القيادة الذاتية "فئة الموظفين"

اخترنا في القناة البنية **LIVE**
الإجباري في حياتنا اليومية نشاط الأكل - الرياضة - النوم

بعد عن العادات الضارة و المحرمة

لبلوغ العلامة الكاملة (5 درجات) في كل نشاط يجب وجود الثقافة الكاملة
مع تطبيقها



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

LOVE

اخترنا في قناعة العلاقات

نشاط تغذية و صيانة العلاقات
ذات التعامل العالي معنا و التاريخ الطويل
لبلوغ العلامة الكاملة (5 درجات) في كل علاقة يجب
التأكد من رضاء هذه الشخصيات عنك باستمرار



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

LEARN

اخترنا في القناة الفكرية

نشاط القراءة التخصصية و القراءة الحرة للثقافة العامة
لبلوغ العلامة الكاملة (10 درجات) في كل نشاط يجب أن
تعطيك القراءة المتخصصة فرصا عالية للتقدم و التميز الوظيفي
بينما تعطيك القراءة الحرة قدرة للاقناع و حل مشاكل الآخرين
مثال: قدرة مهندس بتروöl على حل المشاكل التربوية عند المراهقين



ضوابط اختبار القيادة الذاتية فئة الموظفين

PERFORMANCE اخترنا في منطقة الأداء والإنتاج

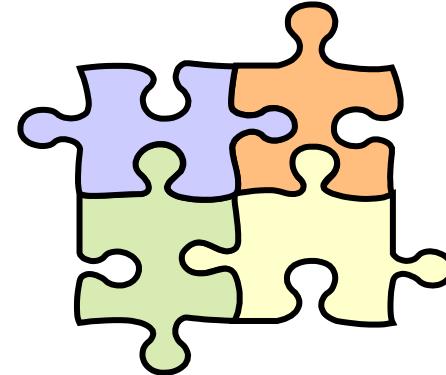
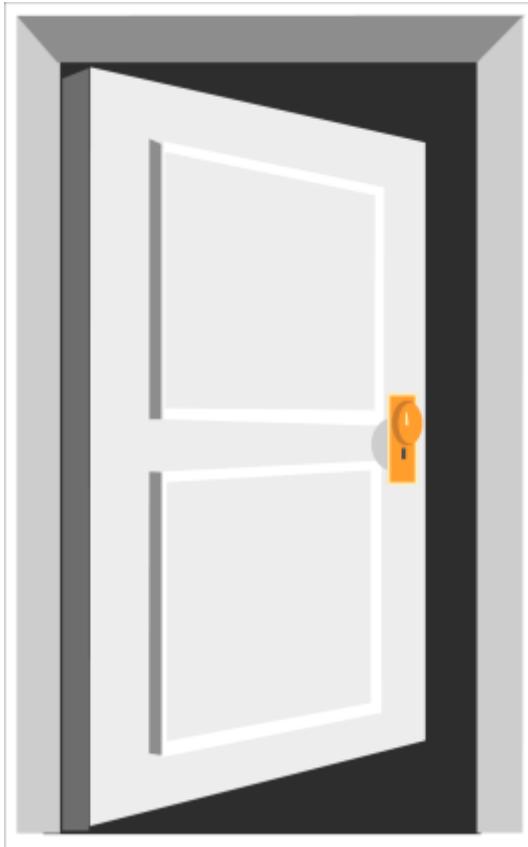
نشاط تغذية و صيانة علاقات العمل
ذات التعامل المختلف معنا ولو لفترة قصيرة
لبلوغ العلامة الكاملة (5 درجات) في كل علاقة
يجب التأكد المستمر من خلو سجلك من شكاوى العملاء بأنواعهم



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه

برنامج اليوم الاول



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الاول 5 ساعات

نظريات تطور الفكر القيادي ساعة

تفعيل الاتصال لتوسيع الاقناع 30 دقيقة

هرم القيادة و تفعيل النمو فيه 30 دقيقة

العلاقة بين انماط التابعين و أساليب التحفيز

(دراسة مقارنة بين نظرية التحفيز الغربية و اليابانية) ساعتان

STAFF LOYALTY 5 E'S

خمسية الولاء

E MOTIONS

الاستحواذ على القلوب

E NGAGEMENT

التلاحم والاندماج

E NTREPRENEURSHIP

الشراكة و المكية

E DUCATION

تعزيز التعلم و التدرب

E MPOWERMENT

التمكين و تحرير الحركة

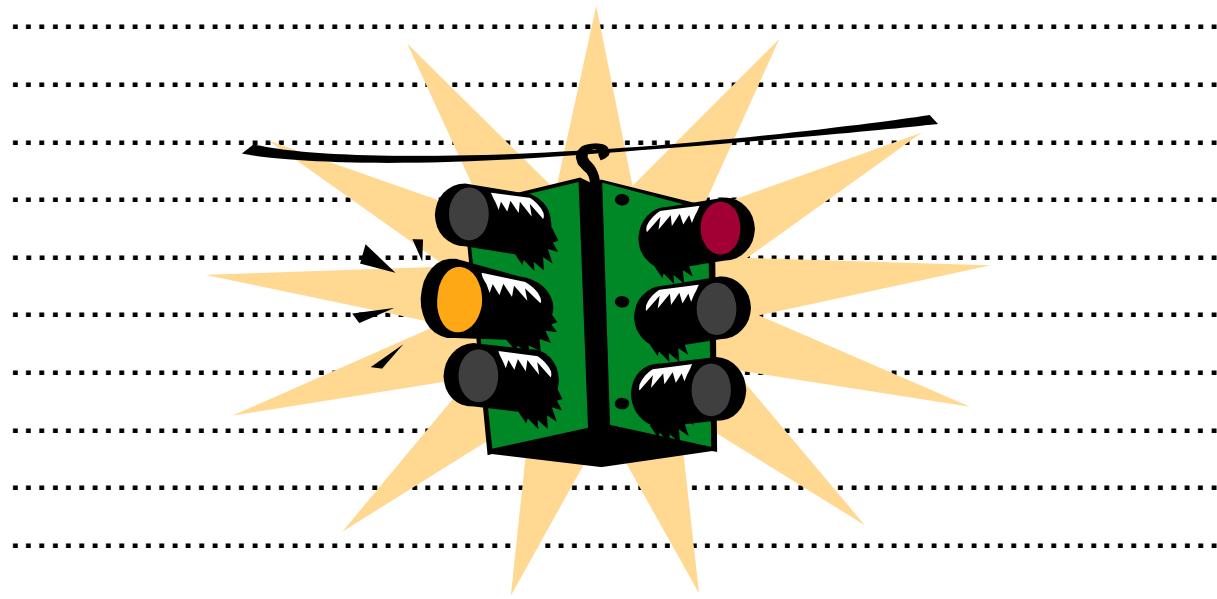
خمسية التحفيز و الولاء

تمرين فحص المنظمة – اساليب القيادة والتحفيز

NEEDED	EXIST	STEPS
		الاستحواذ على القلوب
		التلام و الاندماج
		الشراكة و الملكية
		تعزيز التعلم و التدرب
		التمكين و تحرير الحركة



طرق مختلفة لأنماط مختلفة



**DIFFERENT STROKES
FOR DIFFERENT FOLKS**

5 X 5

MASLOW'S PYRAMID OF HUMAN NEEDS



الاولى
خمسية الولاء
EMOTIONS

الاستحواذ على القلوب

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الأول : الاستحواذ على القلوب

كيف نصل الى الاستحواذ على القلوب ؟ .؟

- الاستراتيجية الأولى : تفجير طاقة الموظف ، وذلك عندما تكون لديه رؤية واضحة ومحددة عن هدف الشركة .
- الاستراتيجية الثانية : المساهمة في استقرار العائلة ، وذلك من خلال تكوين برامج عائلية وأنشطة اجتماعية وتمليك المساكن وغيرها ، فكل ذلك ينعكس إيجابياً على ولاء الموظف .

改
善

EMOTIONS

حفظه بتقديم الاحترام له

Power through
Respect !



USA



EMOTIONS

حُفْزٌ بِالإشادةِ بِهِ

Power through
Recognition !



USA

الثانية خماسية الولاء ENGAGEMENT

التلام و الاندماج

STRATEGIES

TIPS



المفتاح الثاني : التلامم والاندماج

كيف نوجد الالتحام ؟ .؟

- أهم أسباب التلامم هو :
 - الاستماع إلى النبض الداخلي للشركة عن طريق الإصغاء للموظف: أوضحت إحدى الدراسات التي أجريت على 300 قائد ناجح أن أهم صفات النجاح هي حسن الاستماع
 - الاتصال المزدوج عن طريق تفعيل آراء الموظف وطرحه التساؤل : ماذا لو كنت مكانني ؟؟

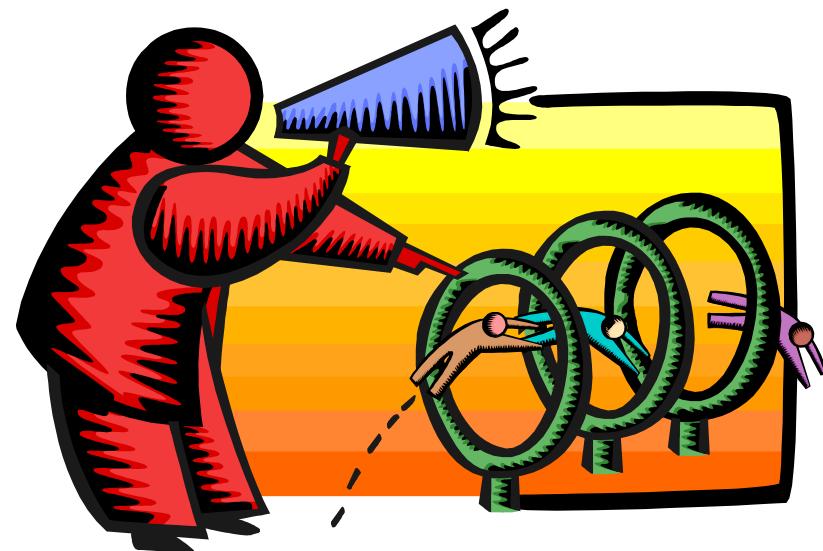
الراجح
善



ENGAGEMENT

حفره باعطائه المسؤولية

Power through
Responsibility



USA

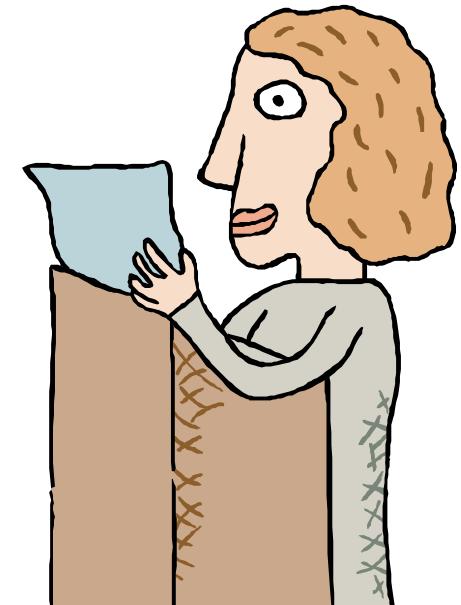
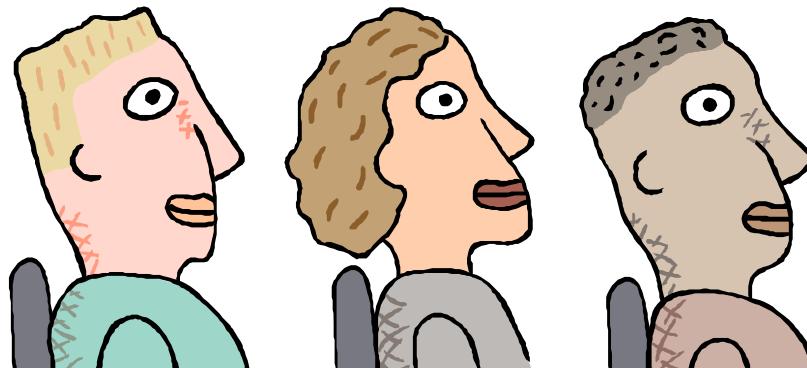
ENGAGEMENT

حفره بشرح معايير التفوق

Power through

Standards of Excellent

USA



الثالثة خماسية الولاء ENTREPRENEURSHIP

الشراكة و الملكية

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الثالث : الشراكة والملكية

كيف نصل الى ثقافة الشراكة والملكية ؟؟

- الاستراتيجية الأولى : إسقاط الحواجز المعنوية بين الإدارة والموظف ، لأن المشاركة ليست مادية فقط بل هي معنوية أيضا ، وكثيرا ما نلاحظ صنفاً من المدراء الذين يتکبرون على موظفيهم ويسعون إلى تحقيق أهداف وهمية كفرض الھيبة تحت شعارات زائفة مثل (التخصص - المراجعة - دقة التنفيذ) ، فكيف تنتظر الشركة من موظفيها العطاء المخلص وهي تقسمهم إلى فئات وطنية وتقيم سلسلة من الحواجز الوهمية ؟ فالشعور بالطبقية عدو الولاء

改善



المفتاح الثالث : الشراكة والملكية

- الاستراتيجية الثانية : نشر الأسرار ، أي اتباع مبدأ الإدارة على المكشوف ، فكلما زادت دراية الموظفين بوضع الشركة زاد شعورهم بالمشاركة في جني الأرباح أو تکد الخسائر ، بل ستتفتق أذهانهم عن أساليب مبتكرة لتعظيم استثمار الموهوب والوقت بطرق لا تخطر على بال صاحب المال نفسه .
- الاستراتيجية الثالثة : معاً في السراء والضراء أي تطبيق مبدأ (أعطني أعطيك) فلا يصح أن يشتد الحزام على الموظفين وقت الضراء ثم يتم نسيانهم وقت السراء .

改
善



ENTREPRENEURSHIP

حفره با عطائه الثقة

Power through
Trust !



التطبيق الآسرع



USA

ENTREPRENEURSHIP

حفره باعطائه صورة مكبره
لانتاجه

Power through feed
back !



USA

الرابعة
خُمَاسِيَّة الولاء
EDUCATION

تعزيز التعلم و التدرب

STRATEGIES

TIPS



المفتاح الرابع : إذكاء نزعة التعلم

- كيف نصل إلى ثقافة المنظمة المتعلمة ؟؟
- الاستراتيجية الأولى : منح الموظف الأمان الوظيفي وليس الوظيفة الآمنة ، أي بتوفير المستقبل الآمن له عن طريق مجموعة مهارات يتعلمها ، وبذلك يمكنه العمل في أقسام أخرى في حال إلغاء وظيفته بل يمكنه العمل في شركة أخرى نظراً لما يمتلكه من مهارات .
 - الاستراتيجية الثانية : التعليم المستمر ، وذلك باتباع مبدأ التدوير الوظيفي لكي لا يتسرّب الملل إلى الموظف ، ولكي تتمكن الشركة من تطوير نفسها من خلال تطوير أفرادها

改
善

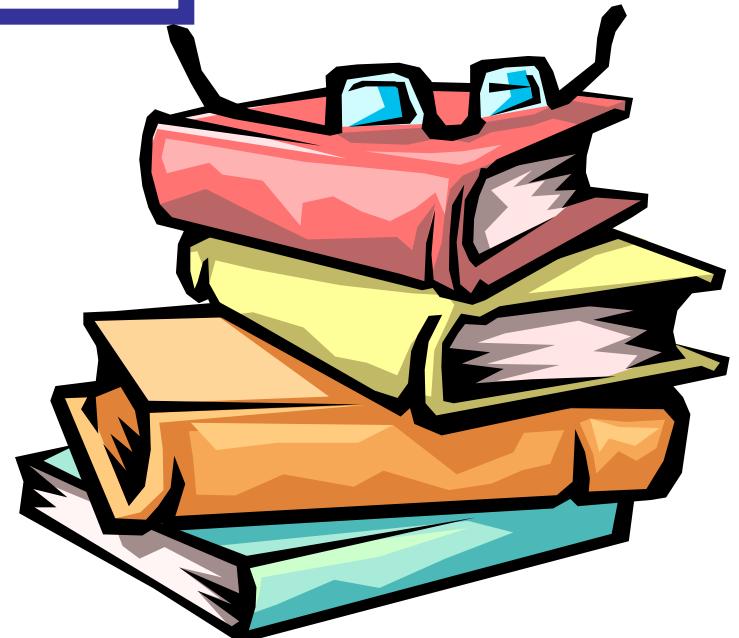


EDUCATION

حفره بالتنقيف و المعلومات

Power through Knowledge

& information



USA

EDUCATION

حفره بالتدريب و التتميمه

Power through
Training &
Development



USA

خامسية الولاء EMPOWERMENT

الخامسة

التمكين و تحرير الحركة

STRATEGIES

TIPS





المفتاح الخامس : التمكين وتحرير الفعل

كيف نصل الى تطبيقات التمكين وتحرير الفعل ؟؟

الاستراتيجية الذهبية لتحرير الفعل

- إنها كفالة حرية الخطأ للجميع ، أي لا يكون العقاب على الخطأ بل يكون على عدم المحاولة وعلى تكرار الخطأ ، وبذلك فإن الإدارة تمنح الموظفين حرية التجريب ، وعندما يتحول الالتزام إلى تفاني وولاء .

改
善



EMPOWERMENT

حفره باعطائه الصلاحية

Power through
Authority



USA



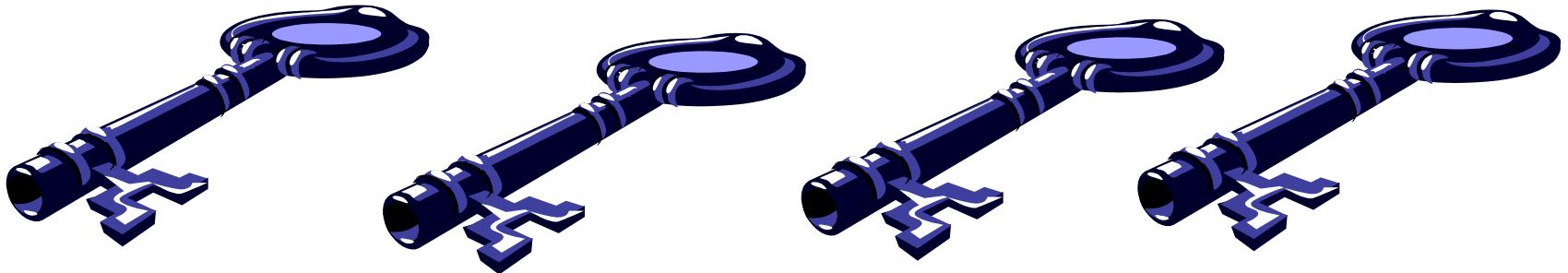
EMPOWERMENT

حفزه بإعطائه الفرصة ليخفق

Power through
Permission to fail !



USA



الرسائل الختامية

- تعلم القيادة ، فمن لا يقود نفسه ويرفع ولاءه وإناتجيته كيف يؤثر في الآخرين ؟؟ وفائد الشيء لا يعطيه . والقيادة هي مزيج بين العلم والمهارات والسلوك ، العلم والمهارات أمور مكتسبة أما السلوك فيمكن أن يكون فطرياً ويمكن أن يكون مكتسباً
- افحص التوقعات
- اهتم بتقديم المعلومات وبالإنصات .
- راع المشاعر
- لا تعق الإبداع والنمو الذاتي .
- كن مصدراً مشعاً بالطاقة الإيجابية ، فلا تبحث عن الأخطاء بل ناقشها بخصوصية ، وكذلك حفز الشعور بالتحدي ولا تسمح للممارسات الإدارية البالية بالبقاء .



ابحاث ميدانية لبيئة العمل

قياس الرضى الموظفين

عوائق الرضى الوظيفي

المزايا العشر التي تهم الموظفين

أسباب ظهور الخوف بين الموظفين

الآثار السلبية لظاهرة الخوف بين الموظفين

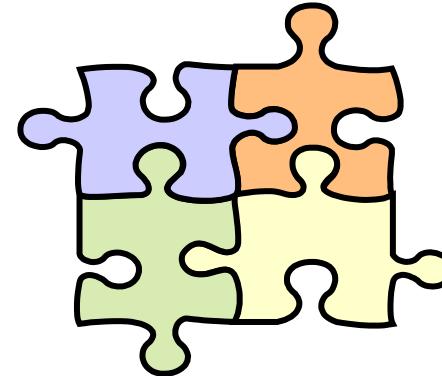
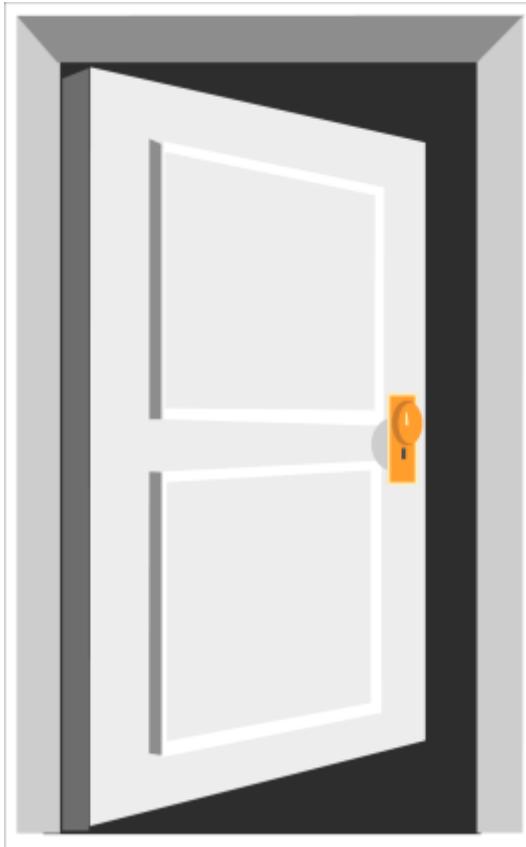
إستراتيجيات القضاء على ظاهرة خوف الموظفين



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

العلاقة بين أنماط التابعين
وأساليب التحفيز

برنامج اليوم الثاني



المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الثاني 5 ساعات

- 1- ربط القيادة التحويلية مع HRD - 3 ساعات
- 2- الأسلوب الثلاثي لصناعة القرار الثاقب
- 3- جلسة ختامية إستشارية
- 4- جلسة مراجعة ACTION PLAN

كيف يفكر القائد التحويلي؟



أدوار القيادة

النصح للانصار

إظهار الهيئة
والمحافظة عليها

تحفيز الرغبة

(1)

Model

(2)

Mentor

(3)

Motivate

(4)

Multiply

VISION

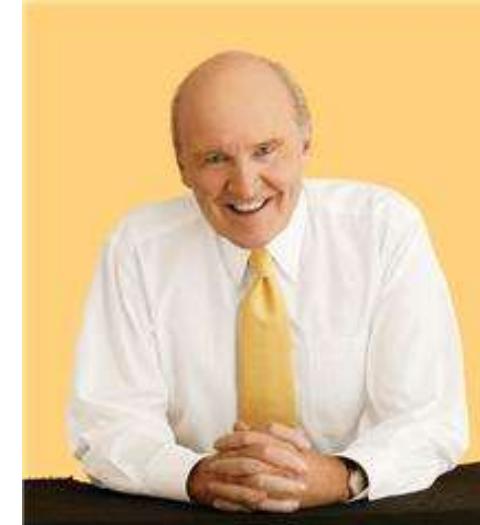


صناعة الصف الثاني

What it takes to be a Leader at GE?

Jack Welch's letter includes these description of :

- The model GE executive
- The Culture
- Finding a Better Way Every Day GE Leaders

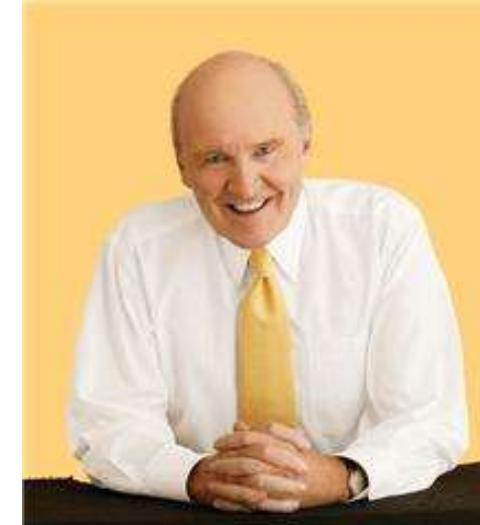


- ➊ Have a passion for excellence and hate bureaucracy .
- ➋ Are open to ideas from any where .
- ➌ Have enormous energy and the ability to energize others
- ➍ See change as opportunity ... not threat .
- ➎ Have global brains.

What it takes to be a Leader at GE?

Jack Welch's letter includes these description of :

- The model GE executive
- The Culture
- Finding a Better Way Every Day GE Leaders



- ➊ Have the self - confidences to involve everyone and behave in a boundary less fashion .
- ➋ Build diverse and global teams.
- ➌ Stretch ... set aggressive goals ... reward progress ...yet understands accountability and commitment .
- ➍ Create a clear , simple ,reality- based vision.
- ➎ Live quality ... and drive cost and speed for competitive advantage .

لغة ومصطلحات القائد التحويلي

يستخدم القائد التحويلي مجموعة من الرموز والشعارات والمصطلحات والمفردات واللهجات الجديدة وكلها بقصد رفع الوعي والإلهام والاستثارة العقلية ...

- إنه يتكلم عن التحويل " Power Transformation " وعن القوة " Empowering " وعن التزود أو التزويد بالقوة " Inspiration " وعن الإلهام " Influence " وعن الاحترام " Respect " وعن التزود والتزويد بالرؤية " Envisioning " وعن الرسالة " Sense of Mission " وعن الإحساس بالرسالة " Mission " وعن التزود بالطاقة " Energizing " وعن الوعي " Morals " وعن القيم " Awareness " وعن القيم " Values " والأخلاق " Meanings " وعن المفاهيم " Concepts " وعن المعاني " Lateral thinking " وعن التفكير الابتكاري " Culture " وعن Comprehension " وعن الحضارة " Conceptualization " والاستخدام المركز للتفكير التجريدي المفاهيمي



Great Business Leader

25 Lessons from Jack Welch



Lead more, manage less

- 1. Lead
- 2. Manage less
- 3. Articulate your vision
- 4. Simplify
- 5. Get less formal
- 6. Energize others
- 7. Face reality
- 8. See change as an opportunity
- 9. Get good ideas from everywhere
- 10. Follow up

Build a winning organization

- 11. Get rid of bureaucracy
- 12. Eliminate boundaries
- 13. Put values first
- 14. Cultivate leaders
- 15. Create learning culture

Harness your people

- 16. Involve everyone
- 17. Make everybody a team player
- 18. Stretch
- 19. Instill confidence
- 20. Make business fun

Build the market-leading company

- 21. Be number 1 or number 2
- 22. Live quality
- 23. Constantly focus on innovation

- 24. Live speed
- 25. Behave like a small company



مفهوم القيادة
التحولية
قياس و تفعيل
TRANSFORMATIONAL
ابعاد LEADERSHIP

جُلْسَةِ التَّحْلِيلِ الشَّخْصِيَّةِ

Enjoy

The P.P.A

PERSONAL PROFILE ANALYSIS



فِي الدُّورَةِ الكَامِلَةِ يُتَمَّ تَقْدِيمُ الاِخْتَارِ الكَامِلِ
وَيُطَلَّبُ فِيهَا إِجَابَةُ الـ 30 سُؤَالاً -
ثُمَّ نَفْعُومُ بِالْتَّالِيِّ :
نَقْلُ الْإِجَابَاتِ إِلَى الْجَدَولِ الصَّغِيرِ
الْعَدُو حَسَبُ الْإِجْمَالِياتِ الْخَمْسَةِ
نَقْلُ الْإِجْمَالِياتِ الـ 5 إِلَى الْجَدَولِ النَّهَائِيِّ



قياس و تفعيل أبعاد القيادة التحويلية
RATE & ACTIVATE
YOUR TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP

قياس النموذج القيادي
L.M.T. LEADERSHIP MODEL TEST

الأسئلة و جداول شرح النتائج الرقمية



هذه المواد التحليلية موجودة في الصفحات 8 الى 30 في ملحق التحاليل و التمارين



قياس و تفعيل أبعاد القيادة التحويلية
RATE & ACTIVATE
YOUR TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP

قياس النموذج القيادي
L.M.T. LEADERSHIP MODEL TEST

جداول تشرح خطة تفعيل و سد الفجوات



هذه الجداول التطبيقية موجودة في الصفحات 31 الى 36 في ملحق التحاليل و التمارين



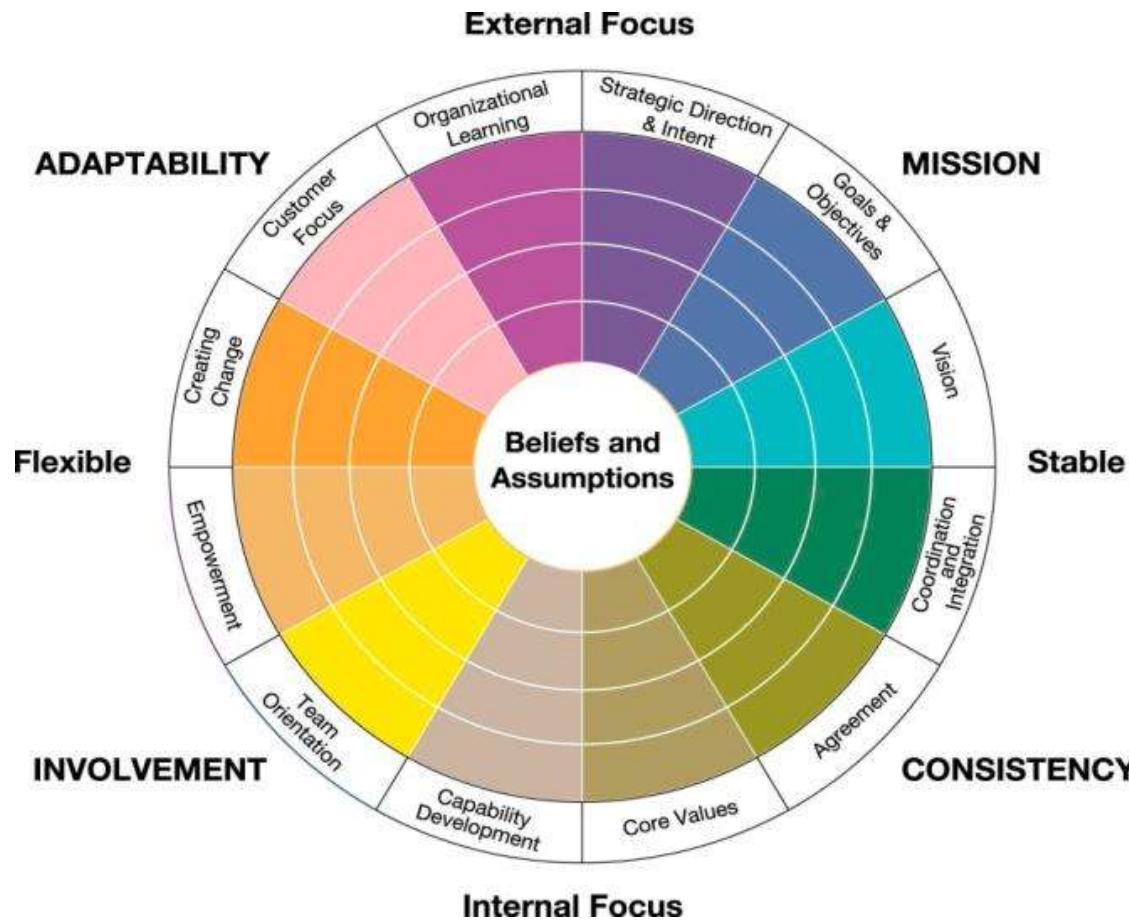
تمرين تحليل المنظمة

ما هي الأبعاد الأربع للمنظمة العالمية؟



تمرين تحليل المنظمة

الأبعاد الأربع للمنظمة العالمية

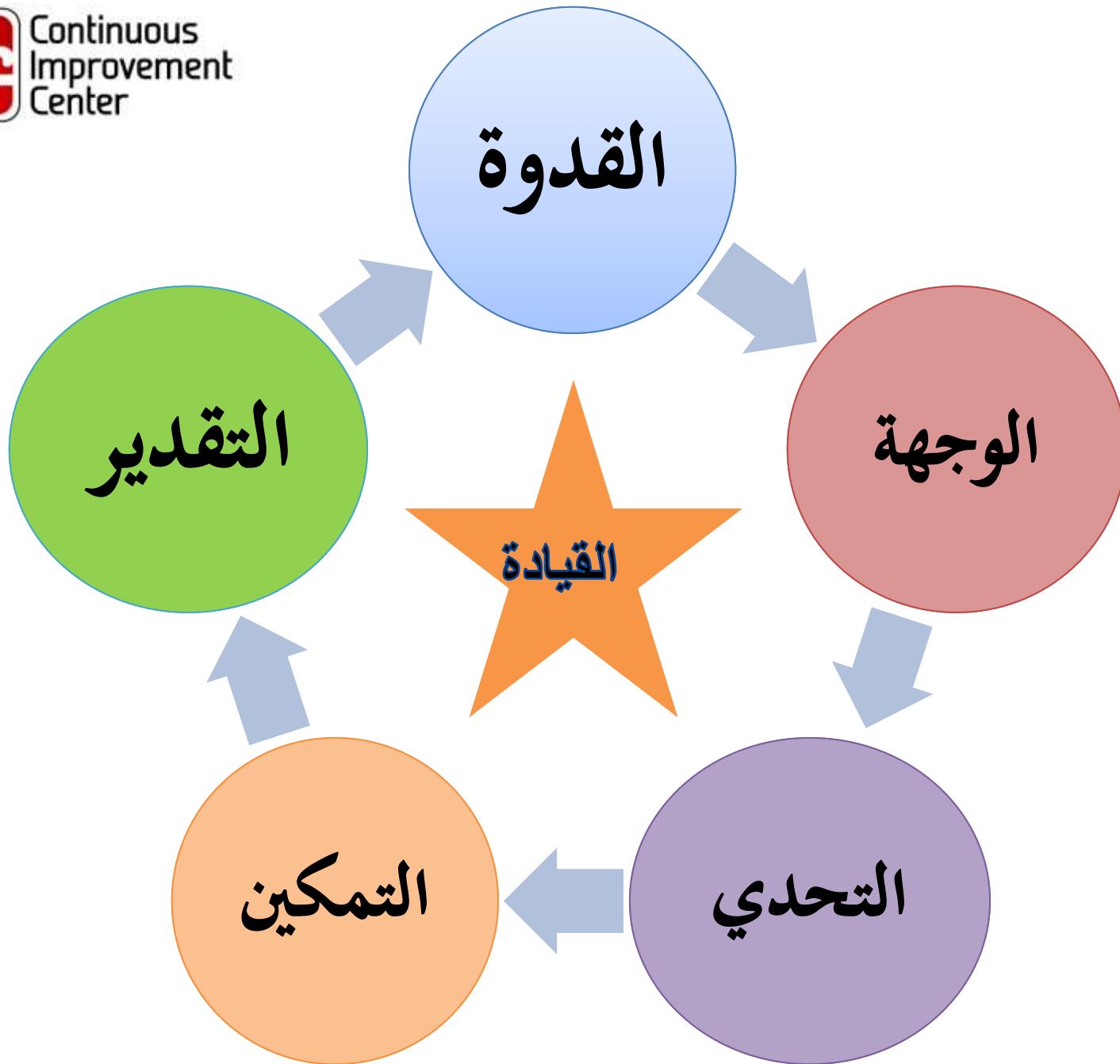




تمرين تحليل القائد

ما هي الابعاد الخمسة للقائد التحويلي؟







من هو نموذجك الأول
و نموذجك المعاصر للقيادة التحويلية؟





الفتوحات . ١

الفلورة



ما هي حماور القيادة التي
پساجها القائمة؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الاول (القدوة)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

المحور	م
التواضع	1
الصفاء	2
الإيجابية	3
التسامح	4
الانصات	5

المعنى الاصطلاحي لمفهوم هذه المحاور
CONCEPTUAL INTREPRETATION



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ----- من 50 نقطة



مقاييس النموذج القيادي L.M.T.

الجدول الشامل لاجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

البعد 4 التمكين	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

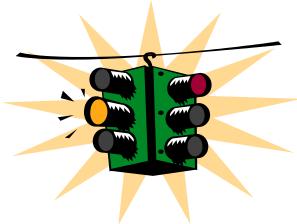
البعد 3 التحدي	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

البعد 2 الوجهة	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

البعد 1 القدوة	
المحور	الدرجة
التواضع	
الصفاء	
الإيجابية	
التسامح	
الانصات	
المجموع	
النسبة	



قياس و تفعيل الابعاد القيادية الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الاول - القدوة

درجتي في التقييم :

يساعدك على التحسن ما يلي :	احتاج اتعلم ما يلي :	صفاتي السلوكية الحالية





مُفْتَوِّهٌ . 2

الْوَجْهَةُ



ما هي حاور الوجهة التي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي لالتزام بتطبيق محاور البعد الثاني (الوجهة)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

المحور	م
النية	1
التوكل	2
العبادة	3
الذكير	4
الآخرة	5



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ----- من 50 نقطة



مقاييس النموذج القيادي L.M.T.

الجدول الشامل لاجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

البعد 4 التمكين	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

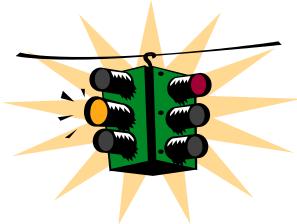
البعد 3 التحدي	
المحور	الدرجة
المجموع	
النسبة	

البعد 2 الوجهة	
المحور	الدرجة
النية	
التوكل	
العبادة	
الذكر	
الآخرة	
المجموع	
النسبة	

البعد 1 القدوة	
المحور	الدرجة
التواضع	
الصفاء	
الإيجابية	
التسامح	
الانصات	
المجموع	
النسبة	



قياس و تفعيل الابعاد القيادية الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الثاني - الوجهة

درجتي في التقييم :

صفاتي السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :





مفهوم التحدي . ٣



ما هي محاور التحدي الذي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي لالتزام بتطبيق محاور البعد الثالث (التحدى)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

المحور	م
لا للقلق	1
لا للعقد	2
لا للماضي	3
لا للغضب	4
لا للغور	5



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ----- من 50 نقطة



مقاييس النموذج القيادي L.M.T.

الجدول الشامل لاجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير	
الدرجة	المحور
المجموع	المجموع
النسبة	النسبة

البعد 4 التمكين	
الدرجة	المحور
المجموع	المجموع
النسبة	النسبة

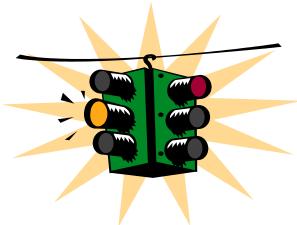
البعد 3 التحدي	
الدرجة	المحور
	لا للقلق
	لا للعقد
	لا للماضي
	لا للغضب
	لا للغرور
	المجموع
	النسبة

البعد 2 الوجهة	
الدرجة	المحور
	النية
	التوكل
	العبادة
	الذكر
	الآخرة
	المجموع
	النسبة

البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور
	التواضع
	الصفاء
	الإيجابية
	التسامح
	الانصات
	المجموع
	النسبة



قياس و تفعيل الابعاد القيادية الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الثالث - التحدى

درجتي في التقييم :

يساعدك على التحسن ما يلي :	احتاج اتعلم ما يلي :	صفاتي السلوكية الحالية





مِنْظَرٌ . 4
الشَّمَكِين



ما هي حاور الشريكين التي
پشتاجها القائمه؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي لالتزام بتطبيق معاور البعد الرابع (التمكين)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

المحور	م
الفضول للعلم	1
التعلم من الاخطاء	2
التعلم من تجارب الآخرين	3
التجربة او المغامرة	4
الثقافة المنوعة	5



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ----- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T. الجدول الشامل لاجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 4 التمكين	الدرجة	المحور
		الفضول للعلم
		التعلم من الاخطاء
		التعلم من تجارب الآخرين
		التجربة او المغامرة
		الثقافة المنوعة
		المجموع النسبة

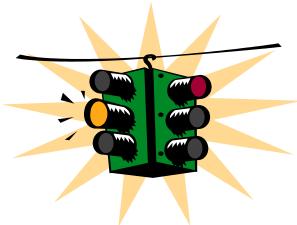
الدّرجة	المحور
	لا للقلق
	لا للعقد
	لا للماضي
	لا للغضب
	لا للغرور
	المجموع
	النسبة

الوجهة	البعد 2
الدرجة	المحور
	النية
	التوكل
	العبادة
	الذكير
	الآخرة
	المجموع
	النسبة

البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور
	التواضع
	الصفاء
	الإيجابية
	التسامح
	الانصات
	المجموع
	النسبة



قياس و تفعيل الابعاد القيادية الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الرابع - التمكين

درجتي في التقييم :

يساعدك على التحسن ما يلي :	احتاج اتعلم ما يلي :	صفاتي السلوكية الحالية





مُفْتَحٌ . 5
الْمُقْدِيرُ



ما هي معاور التقدير التي
يحتاجها القائد؟





قياس و تفعيل الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي

التقييم الذاتي للالتزام بتطبيق محاور البعد الخامس (التقدير)

الطريقة العملية المقبولة في التقييم الذاتي (قل هاتوا برهانكم)

المحور	م
الروح	1
العقل	2
العاطفة	3
الجسد	4
التناسب و ليس المساواة	5



لكل محور قيمة من صفر الى 10 درجات

الدرجة النهائية : ----- من 50 نقطة



مقياس النموذج القيادي L.M.T.

الجدول الشامل لاجابات الاختبار المختصر (البديل)

البعد 5 التقدير	
الدرجة	المحور
الروح	
العقل	
العاطفة	
الجسد	
التناسب	
المجموع	
النسبة	

البعد 4 التمكين	
الدرجة	المحور
	الفضول للعلم
	التعلم من الاخطاء
	التعلم من تجارب الاخرين
	التجربة او المغامرة
	الثقافة المتنوعة
	المجموع
	النسبة

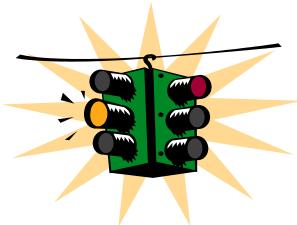
البعد 3 التحدي	
الدرجة	المحور
	لا للقلق
	لا للعقد
	لا للماضي
	لا للغضب
	لا للغرور
	المجموع
	النسبة

البعد 2 الوجهة	
الدرجة	المحور
	النية
	التوكل
	العبادة
	الذكر
	الآخرة
	المجموع
	النسبة

البعد 1 القدوة	
الدرجة	المحور
	التواضع
	الصفاء
	الإيجابية
	التسامح
	الانصات
	المجموع
	النسبة



قياس و تفعيل الابعاد القيادية الأبعاد الخمسة للقائد التحويلي



البعد الخامس - التقدير

درجتي في التقييم :

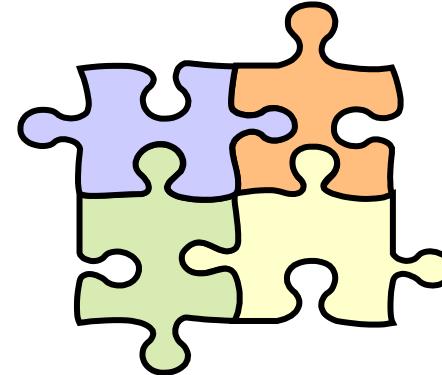
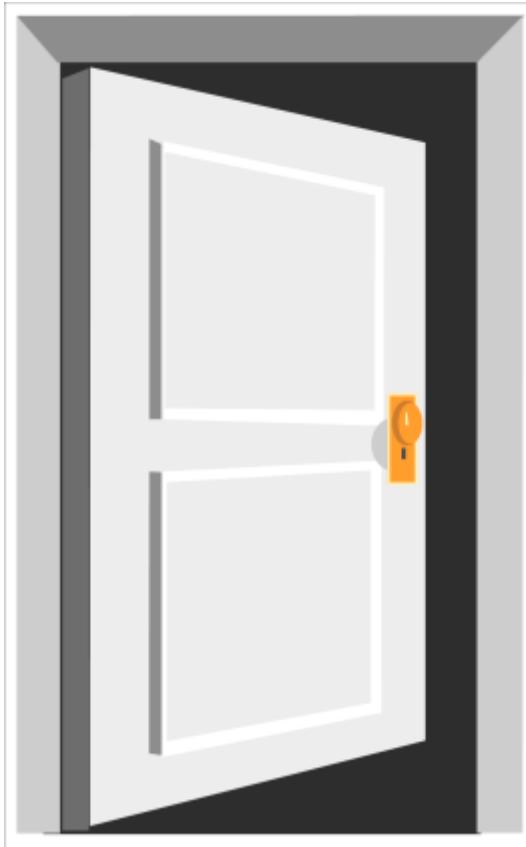
صفاتي السلوكية الحالية	احتاج اتعلم ما يلي :	يساعدك على التحسن ما يلي :



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

ربط القيادة التحويلية مع
HRD

برنامج اليوم الثاني

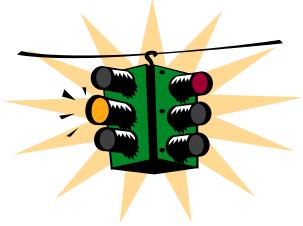


المحتوى العام و خطة تقريبية للتنفيذ :

اليوم الثاني 5 ساعات

- ربط القيادة التحويلية مع HRD - 3 ساعات
- **الأسلوب الثلاثي لصناعة القرار الثاقب**
- جلسة ختامية إستشارية
- جلسة مراجعة ACTION PLAN

المصفوفة الثلاثية لصناعة القرار الفعال



المنطقة الحسابية				الطلقات
INTERESTING	MINUS	PLUS		
			ذاتي = بيضاء و زرقاء	
			شريك = الصفراء	
			والدتك = الحمراء	
			والدك = السوداء	
			صديق أمين = الخضراء	
			ذاتي = بيضاء و زرقاء	LIVE
			شريك = الصفراء	
			والدتك = الحمراء	
			والدك = السوداء	
			صديق أمين = الخضراء	
			ذاتي = بيضاء و زرقاء	LEARN
			شريك = الصفراء	
			والدتك = الحمراء	
			والدك = السوداء	
			صديق أمين = الخضراء	
			ذاتي = بيضاء و زرقاء	LOVE
			شريك = الصفراء	
			والدتك = الحمراء	
			والدك = السوداء	
			صديق أمين = الخضراء	
			ذاتي = بيضاء و زرقاء	LEGACY
			شريك = الصفراء	
			والدتك = الحمراء	
			والدك = السوداء	
			صديق أمين = الخضراء	
				الإجمالي الحسابي



ما هي التوصيات الملحة
في هذا الجزء ؟

الأسلوب الثلاثي لصناعة
القرار الثاقب



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

سُبْحَانَ رَبِّ الْعٰالَمِينَ
نَشَهُدُ أَنَّ لَا إِلٰهَ إِلَّا أَنْتَ
نَسْتَغْفِرُكَ وَنَتُوْبُ إِلَيْكَ



Continuous
Improvement
Center