

يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني للبرنامج التدريبي

المهارات القيادية في الاتصال والتواصل



أهداف البرنامج

سيتمكن المشاركون في نهاية هذا البرنامج التدريبي مما يلي:

- التعرف على أهم الممارسات القيادية والإدارية في المؤسسات والفروق الأساسية بينها
- التعرف على بنية الهياكل التنظيمية المؤسسية وأنواعها وأثرها تكوينها على عملية الاتصال والتواصل في بيئة العمل المؤسسي
- التعرف على أهم مداخل ونظريات القيادة التي تركز على السمات الشخصية والكاريزمية للقائد وخلق الإلهام والدافعية والتأثير.
- امتلاك مهارات بناء الألفة مع الآخرين ومداخل الاتصال والتواصل المؤثر في كافة مستويات الإدارة
- التمكن من ممارسة أدوار القائد المؤثر والملمهم والمحفز في كافة ظروف العمل وكافة أحوال المرؤوسين

محاور البرنامج :

أولاً- التأثير والكفاءات

- مفهوم الاتصال والتواصل والتأثير والتحفيز في بيئة العمل المؤسسي
- الهيكل التنظيمي وبنية المؤسسة التنظيمية وأثرها على عمليات التأثير والتواصل الفعال
- الرسالة والرؤية والقيم المؤسسية وأهميتها في التأثير وتوجيه الانتباه نحو الغايات المؤسسية والأهداف
- الكفاءات والجدارات القيادية الأساسية والإضافية وأهميتها توفرها في القادة لتحقيق التواصل والتأثير
- أهمية دور القائد في تبني وامتلاك جدارات وكفاءات التواصل والدعم والتمكين لخلق الدافعية الذاتية والانتماء لدى الموظفين

ثانياً- مداخل عملية القيادة

- التعرف على أهم أساليب القيادة ومهارات القيادة المؤسسية
- أهم مداخل مفهوم القيادة والشخصية القيادية في بيئة الأعمال المؤسسية

- مدخل السمات الشخصية
- المدخل السلوكي
- مدخل القوى والتأثير
- مدخل القيادة الموقفية
- مدخل الدافعية
- مدخل القيادة الكاريزمية
- مدخل القيادة بالرؤية

ثالثاً- الإطار العام لنظريات القيادة

- الإطار العام لأهم مدارس ونظريات القيادة الإدارية
- نظرية السمات الشخصية في القيادة
- النظرية السلوكية في القيادة
- النظرية الظرفية / نظرية المواقف القيادية
- النظرية التفاعلية في القيادة

رابعاً- التوجيه والتحفيز

- أهمية التواصل والتحفيز في بيئة العمل
- الفوارق بين التوجيه الإداري والتحفيز القيادي ومهارات تحفيز المرؤوسين
- نموذج السلوك القيادي القائم على سلوك القائد والمرؤوسين (نموذج تاننبوم)
- مسؤولية القائد في اكتشاف مكامن القوة والضعف وجدارات الإبداع / نموذج الشبكة القيادية
- أهم منطلقات ومداخل التحفيز الوظيفي في بيئة العمل
- نظرية ماسلو للحاجات الأساسية
- نظرية العاملين ل: هيرزبيرج في التحفيز

- الحاجات الإنسانية الأساسية الثمانية في بيئة العمل
- مقياس القيادة الموقفية في التوجيه التحفيز والتعامل مع المرؤوسين/التمكين الوظيفي
- الجوانب الأساسية التي تشملها المهارات القيادية في التوجيه والتحفيز

خامساً - كفاءات وجدارات القيادة واتخاذ القرارات

- مفهوم الجدارات والكفاءات الوظيفية في العمل المؤسسي والفرق بين المؤهلات والمهارات والكفاءات
- مفهوم كل من جدارات وكفاءات القيادة والتأثير والاتصال والتواصل و القدرة على قياسها
- أثر التمكين الوظيفي وتحمل المسؤوليات على نمو مفهوم كفاءات وجدارات الانتماء والتحفيز الوظيفي
- أهم نظريات القيادة المبنية على وعي الذات وتعزيز السلوك والعلاقات الإنسانية في بيئة العمل
- نظرية القيادة الموقفية وأهميتها في تعزيز ممارسة الإدارة والقيادة من منظور الكفاءات والجدارات

الفئة المستهدفة:

- القادة التنفيذيين
- قادة الفرق
- مديري الاتصالات والعلاقات العامة
- رباذي الأعمال، محترفي الموارد البشرية
- وكل من يرغب في تحسين مهارات الاتصال القيادية.

الكفاءات و الجدارات التدريبية :

- يغطي هذا البرنامج جانب واسع من الجدارات السلوكية و الإدارية و المهنية و القيادية ومنها :
- الاتصال الفعال
 - التأثير والإقناع
 - بناء العلاقات
 - الابتكار و حل المشكلات
 - إدارة الذات

أساليب التدريب:

- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- الأفلام والفيديو.
- دراسات حالة وورش العمل.