

القيادة المؤسسية المبنية على الأداء والنتائج وتحقيق الأهداف

لمن هذا النشاط

- المدراء التنفيذيون.
- مدراء الإدارات.
- مدراء الإدارات الوسطى.
- رؤساء الأقسام الطامحون لرفع كفاءة فرقهم وتطوير إنتاجيتهم.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي.
- قادة المشاريع.
- مسؤولو الموارد البشرية.
- المدراء الجدد.
- المشرفون وقادة الفرق.

الأهداف

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تحويل القائد من مدير "مهام" إلى قائد "نتائج" ملموسة.
- اكتساب مهارة ربط مجهود الموظف اليومي بالأهداف الكبرى للمؤسسة.
- تعلم كيفية وضع أهداف ذكية وتحدي الفريق لتحقيقها بذكاء.
- إتقان فن قراءة مؤشرات الأداء واستخدامها في اتخاذ القرارات.
- تطوير القدرة على إدارة الوقت والموارد بفاعلية لزيادة الإنتاجية.
- خلق ثقافة "المسؤولية الذاتية" حيث يسعى الموظف للنتيجة بنفسه.
- مهارة تقييم الأداء بشكل عادل بناءً على مخرجات العمل الحقيقية.
- التعرف على كيفية التعامل مع تراجع النتائج وتحويلها إلى نجاح.
- بناء روح الفريق الواحد الذي يفتخر بتحقيق الأرقام الصعبة.
- ضمان استدامة النجاح من خلال التطوير المستمر لأساليب العمل.

تفاصيل النشاط

التاريخ والمكان	12 - 16 إبريل 2026 (دبي)
	23 - 27 أغسطس 2026 (إسطنبول)
	28 سبتمبر - 2 أكتوبر 2026 (لندن)
	29 نوفمبر - 3 ديسمبر 2026 (دبي)
التوقيت	9:00 صباحا الى 2:00 ظهرا
لغة النشاط	اللغة العربية
التكلفة	\$ 2950 (دبي ، إسطنبول)
	\$ 4950 (لندن)

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

المحتويات

عقلية القيادة بالنتائج

- الفرق بين الانشغال بالعمل وتحقيق الإنجاز الفعلي.
- سمات القائد الذي يركز على النتائج في العصر الحديث.
- بناء الثقة كقاعدة أساسية لتحقيق الأهداف الجماعية.
- كيف تجعل "النتيجة النهائية" هي المحرك الأول لفريقك.
- تحليل الوضع الراهن للمؤسسة وتحديد فرص التحسين.

هندسة الأهداف والمؤشرات

- صياغة الأهداف بطريقة تجعل الجميع يفهمها ويؤمن بها.
- تصميم مؤشرات الأداء التي تقيس النجاح بدقة.
- توزيع الأهداف الكبيرة على الإدارات والأفراد بشكل متوازن.
- التمييز بين الأداء الفني والأداء السلوكي وأثرهما على النتائج.
- استخدام لغة الأرقام في التواصل اليومي مع الفريق.

إدارة الأداء الفعال

- تحويل الخطط الاستراتيجية إلى خطوات عمل يومية بسيطة.
- مهارة التفويض الذكي: إعطاء الصلاحيات مقابل النتائج.
- مراقبة التقدم دون التدخل في التفاصيل الصغيرة المملة.
- عقد اجتماعات متابعة سريعة تركز على "ماذا أنجزنا؟".
- توفير الأدوات والبيئة التي تسمح للموظف بالتميز والإنتاج.

تحفيز الفريق نحو القمة

- ربط المكافآت والحوافز بتحقيق الأهداف الفعلية.
- دور التقدير المعنوي في رفع كفاءة الأداء بشكل مذهل.
- كيف تحفز الموظفين ذوي الأداء المتوسط ليصبحوا متميزين.
- التعامل مع التحديات والإحباطات التي تعيق الوصول للنتائج.
- خلق بيئة عمل تنافسية شريفة ومحفزة للإبداع.

معالجة فجوات الأداء

- كيف تكتشف أسباب الفشل في تحقيق الأهداف (بشرية أم فنية؟).
- تقديم التغذية الراجعة (النصح) بطريقة تشجع الموظف ولا تكسره.
- وضع خطط تصحيحية سريعة عند حدوث انحراف عن المسار.
- مهارة اتخاذ القرارات الصعبة بخصوص الأداء الضعيف المستمر.
- تحويل الأخطاء إلى دروس مستفادة لضمان عدم تكرارها.

التميز والاستدامة

- كيفية الحفاظ على القمة بعد تحقيق الأهداف الأولى.
- تطوير أساليب العمل لتكون أسرع وأقل تكلفة وأعلى جودة.
- الاحتفال بالإنجازات لتعزيز الولاء المؤسسي.
- نقل خبرة النجاح من الأقسام المتميزة إلى باقي المؤسسة.