



برنامج الدورة

إدارة ريادة الأعمال

إدارة ريادة الأعمال

الناس هم أفضل النتائج

لديك دور مسؤول، مع أو بدون زملاء مباشرين لدعمك. تتمثل إدارة ريادة الأعمال في القيام بذلك من خلال التفكير على المدى الطويل والحفاظ على رفاهية الناس. تعرف على ما يفعلونه، وكيف يفعلون ذلك، وكيف ينظمون أنفسهم. الدور الذي يمكننا تعريفه على أنه "خدمة" للزملاء، والذي يعين المهام والمفوضين، ويحفز الأشخاص ليكونوا أبطالاً لنتائجهم، مما يجعلنا دليلاً موثوقاً، مع الحفاظ على العلاقات مع مرور الوقت، والقياس، والمراقبة لإعطاء تعليقات استباقية للأشخاص ، مكملاً لدور مديرنا.

إداري ريادة الأعمال

وصف مختصر

تتناول الدورة جوانب الإدارة الريادية، مع التركيز على العديد من الجوانب الرئيسية لدور المدير. يتم تحليل المسؤوليات، الرئيسية، وأهمية تحديد النتائج بوضوح، والموارد والأشخاص المعنيين، وديناميكيات التفويض والعمل الجماعي، وأخيرًا إدارة العلاقات المهنية كأداة لتحسين الأداء.

يقدم نموذجًا لدور المدير، ويؤكد على الحاجة إلى التوازن بين المسؤولية وإدارة الأفراد والتفويض الفعال وقياس الأداء وبناء علاقات مهنية متينة. وتتجه الرؤية نحو نمو كل من المدير الفرد والفريق، مع التركيز على الشفافية وتحمل المسؤولية على جميع المستويات.

النقاط الرئيسية

المساءلة والنتائج

. قبول المساءلة: يجب على المدير أن يقبل المسؤولية عن تحقيق نتيجة ما، سواء كان لديه تقارير مباشرة أم لا يتطلب دور المدير الانتقال من التنفيذ المباشر إلى جعل الآخرين ينفذون. يعد تحقيق النتيجة مع التفكير في المستقبل أمرًا ضروريًا. الأشخاص والوقت والميزانية: هذه هي العناصر الأساسية التي يجب على المدير إدارتها.

إدارة الأشخاص

تنوع الإدارة: إن إدارة الأشخاص نشاط متغير للغاية. تحليل دور المتعاونين: من الضروري فهم ما يفعله الزملاء، وما هي نتائج دورهم، وكيف تساهم أنشطتهم في تحقيق أهداف الشركة. أهمية الوقت المتاح: من الضروري تقييم مقدار الوقت الذي يجب أن تشغله الأنشطة في دور المتعاونين. حدد، حتى ولو بشكل تقريبي مقدار الوقت الذي يمكنهم أو يجب أن يشغلوه في الوقت المتاح في الدور.

مهارات المدي

من المهارات الخاصة إلى مهارات المسؤولية: يجب على المدير أن يزيد من مهارات المسؤولية لديه تدريجيًا لا تتورط في دور شخص يقوم بكل "Primus Inter Pares" دون أن يفقد المهارات الخاصة. تجنب فخ شيء بمفرده. الخبرة والموقف: تُمنح القدرة على تحمل المسؤولية من خلال مزيج من الاستعداد الفطري والخبرة. تقبل نقاط الضعف: اعترف بنقاط ضعفك وركز على التميز في مجالات أخرى. لا نعتقد أنه يمكن تحسين كل شيء: في بعض الحالات يكون ذلك ممكنًا، ولكن في حالات أخرى نكون أكثر هشاشة من الناحية البيئية. إن قبول أن لديك عددًا أقل من الإجراءات التي تؤديها يسمح لك بأن تكون صادقًا مع نفسك وتديرها بأفضل ما في وسعك. المهارات الأساسية: يتمتع المدير الجيد بما يلي: التواصل والاستماع والملاحظة والرؤية والتنظيم والمراقبة.

إداري ريادة الأعمال

عملية التفويض

توزيع المهام: يجب أن يأخذ توزيع المهام في الاعتبار المهارات والخبرة والقيود والمواعيد النهائية. المسؤولية النهائية عن النتيجة تظل دائمًا على عاتق المدير. التواصل الشفاف: في حالة الفشل، من المهم تحمل المسؤولية كمجموعة. مشاركة المتعاونين: يجب على المدير أن يسأل المتعاون عن كيفية اعتزامه تنفيذ المهمة والتحقق "من أن الإجراءات المقترحة تحترم القواعد والقيود. ا طرح السؤال الأكثر أهمية: "كيف تخطط للقيام بذلك؟ المساءلة النفسية: إذا كان الموظف حراً في اختيار الإجراءات، فسوف يشعر بالمسؤولية النفسية.

ديناميكيات الفريق

الفرق المخصصة لنتائج محددة: تنشئ الشركات فرقاً مخصصة لنتائج محددة، مثل الابتكار أو العملاء الرئيسيين. توضيح النتائج والمهارات والوقت: يجب على قادة الفرق توضيح النتائج المتوقعة والمهارات والخبرة والوقت اللازم. اجتماعات التوفر: من الضروري مناقشة توفر الأشخاص مع مديري الأقسام. الفرق المؤقتة: يتم إنشاء الفريق عندما تكون هناك حاجة إلى تحقيق نتيجة. بمجرد تحقيقها، لم يعد للفريق أي سبب للوجود.

القياس وردود الفعل

تحديد النتائج بوضوح: لقياس الأداء، من الضروري تحديد النتائج المتوقعة مسبقاً. القياس الواضح والمشارك يجب أن يكون القياس واضحاً ومشاركاً مع المتعاونين ويجب أن يوجه عملهم اليومي. الملاحظة والتحليل: يعني القيام بأعمال الملاحظة وتحليل الأنشطة النموذجية والتحقق من المواقف المتكررة وجمع الأمثلة الحقيقية وتوقيت الأداء. الملاحظات الدورية: تتضمن النقاط التي تم فيها تجاوز التوقعات والنقاط الكافية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

دور مديرك

لفهم مديرك، من المهم أن تسأل نفسك عما يتوقعه. هذا سؤال لا يتم تناوله دائماً، ولكننا نعتقد أنه من الصواب طرحه إذا كان لديك دور مسؤول. نتائج الوظيفة والقسم: حتى بالنسبة للوظائف والأقسام، يتم تحديد النتيجة من خلال ما يتم إنتاجه، ومن سيستخدمه وما الذي سيتم استخدامه من أجله. تعريف النتائج: تقع على عاتق مديرنا مهمة تحديد النتائج الكمية والقيمة والجودة المطلوبة. العلاقة بين الأدوار: العلاقة بين المدير والمدير أساسية مع تقسيم أفق السوق بين رؤية جزئية وكلية. يتمتع المنصبان بخصائص تكملية.

العلاقات المهنية

العلاقات التي تتجاوز الضرورة: تتجاوز العلاقات المهنية تلك الضرورية تماماً لدور الفرد. المحفزات والاقتراحات: يمكن للعلاقات المهنية أن تقدم المحفزات والاقتراحات. العلاقات المهنية مقابل العلاقات الشخصية: تصبح بعض العلاقات الشخصية مهنية وتضاف علاقات جديدة مفيدة للأداء. ومع ذلك، عندما نتحدث عن العلاقات المهنية، فإن بعضها فقط يبقى ويتم إضافة علاقات أخرى. هذه هي العلاقات التي تساعدنا على الأداء الجيد في عملنا كمديرين. تعزيز نطاق العمل: تعزز العلاقات القوية نطاق العمل من خلال شبكات الاتصالات المهنية. التواصل مع المديرين وقادة الفريق: إن وجود مديرين آخرين وأي قادة فريق في شبكتك المهنية يسمح لك دائماً بالوعي بما يحدث في بيئة عمل شركتك.

ريادة الأعمال الإدارية

	الأدوار المتوسطة	المديرين
1	أن تكون مسؤولاً: الناس، النتائج التركيبة الفائزة جهد متضافر الرؤية نحو المستقبل ،الفعل في الحاضر التفكير في رفاهية الغد	
2	ما يفعله الزملاء نتائج الدور الأنشطة التي يجب القيام بها أنشطة القسم	
3	أنت لم تولد في هذا الدور الكفاءة والمهارات الامتيازات والهشاشة تحديد المهارات	
4	إسناد المهام الوفد التشاركي	
5	العمل الجماعي كن قائداً للفريق	
6	إعطاء ردود الفعل للناس قياس النتائج اجتماع ردود الفعل	
7	العلاقة مع مديرنا التعاون النشط تحفيز الدعم المعلومات الصحيحة	
8		شبكة الاتصال الخاصة بالمدير الشبكة الشخصية الشبكة المهنية الديناميات العمل اليومي
	الأدوار المتوسطة	المديرين

