

بسته:

مدیر عامل حرفه ای





۲.....	فصل اول.....
۳.....	فصل دوم.....
۶.....	فصل سوم.....
۸.....	فصل چهارم.....
۱۰.....	فصل پنجم.....
۱۲.....	فصل ششم.....

فصل اول

- معرفی خاستگاه دوره
- معرفی کارکرد اصلی دوره
- ویژگی‌های دوره
- معرفی مفهوم به‌اندازه بودن دوره
- معرفی مفهوم یکپارچه بودن دوره
- معرفی منابع دوره
- تشریح نقش کلیدی مدیران مستقیم
- معرفی اهمیت ایجاد زبان مشترک مدیریتی
- بانک مسائل مدیریتی در اداره سازمان و کسب کار
- چالش‌های شغل مدیریت
- معرفی توصیف افراد مشهور از یک مدیر خوب
- معرفی پنج بخش اساسی این دوره آموزشی
- تشریح مدیریت کارکنان در یک نگاه
- تشریح بینش استراتژیک در یک نگاه
- تشریح سیستم سازی مدیریتی در یک نگاه
- تشریح یادگیری سازمانی در یک نگاه
- تشریح توسعه فردی در یک نگاه
- معرفی عوامل مهم در تداوم فعالیت و پایداری کسب‌وکار
- تشریح چهارچوب مفهومی مدیریت به‌اندازه
- معرفی شرایط کسب‌وکار باثبات و بی‌ثبات

فصل دوم

- معرفی دو وظیفه اساسی یک مدیر
- معرفی مهم‌ترین عامل خلق ارزش در سازمان
- تشریح سر تکاملی تفکر دنیا در خصوص نیروی انسانی
- تشریح گذر از انسان‌سازمانی به سازمان انسانی
- معرفی انتظارات افراد برجسته از سازمان
- معرفی کلیدی‌ترین باورهای مدیران برجسته
- معرفی سه ویژگی عمومی افراد درجه یک
- معرفی اهرم‌های رهبری مدیران بزرگ
- اولویت صفات ذاتی و شخصیتی
- معرفی بزرگ‌ترین چالش مدیران برجسته
- معرفی مدل‌های ذهنی افراد
- معرفی معیارهای اساسی در انتخاب افراد
- تشریح دیدگاه مدیران برجسته در خصوص کارمندان
- معرفی ملاحظات کلیدی در خصوص کارمندان
- معرفی رابطه بین رضایت و انتظارات
- معرفی رابطه بین آزادی عمل و استانداردسازی
- معرفی نحوه پاسخگو کردن کارکنان
- معرفی چالش نفوذ کاری
- معرفی مزایا و معایب رویکرد اتکا به قدرت ناشی از جایگاه سازمانی
- معرفی مزایا و معایب رویکرد اتکا بر روابط صمیمی



- تشریح چهار خواسته مشترک مشتریان
- تشریح شیفتگی و تعلق خاطر کارکنان
- معرفی هرم مازلو و نمودار آلدرفر
- معرفی هدف از سیستم پاداش و جبران خدمات
- معرفی عوامل نابودکننده انگیزه
- معرفی نحوه ایجاد تناسب شغل و شاغل
- معرفی نظریه X و Y
- تشریح رسیدن به صراحت حرفه‌ای
- معرفی نحوه تعامل کاری با افراد
- معرفی راک استارها
- معرفی سوپرستارها
- معرفی رشد پلکان
- تشریح چالش‌های رشد پلکان
- تشریح ارزیابی مستمر تناسب افراد با نقش واگذار شده
- جمع‌بندی مدیریت کارکنان در یک نگاه
- تشریح بانک مسائل و چالش‌های مرتبط با حوزه کارکنان
- چک‌لیست مدیریت کارکنان
- معرفی معیارهای یارگیری حرفه‌ای در عمل
- چگونگی شناخت افراد
- نحوه مدیریت کردن عملکرد افراد برای ایجاد انگیزه در آنها
- تشریح سیستم ارتقای افقی افراد
- چگونگی به‌کارگیری استعداد کارکنان در عمل

- تشریح بهترین روش‌های مصاحبه برای شناخت استعداد افراد
- معرفی چهار ویژگی مشترک در رفتار مدیران برجسته
- معرفی روند کلی مدیریت عملکرد
- گزارش پژوهش جورج برات در خصوص مصاحبه استخدام
- روش مدیر استخدام و جذب نیروی انسانی لینکدین
- روش رئیس هیئت‌مدیره گوگل برای آزمون استخدام
- معرفی ملاحظات اساسی در مصاحبه‌های استخدامی
- معرفی چهار نکته مهم در به‌کارگیری دوگانه واجد شرایط بودن و مناسب بودن

فصل سوم

- درک مفهوم بینش استراتژیک
- معرفی دو تیپ شخصیتی
- معرفی نقش مدیریت
- معرفی نقش رهبری
- تفاوت منفعت‌طلبی و ارزش‌آفرینی
- تفاوت ثبات و پایداری
- نیات راهبردی
- معرفی مقصود و ارزش‌های شرکت‌ها
- مدیریت شرکت از راه ارزش‌ها
- جهان‌بینی بنیادی شرکت شما
- مفهوم استراتژی
- معرفی نشانه‌های نداشتن استراتژی
- معرفی انگاره‌خارپشتی
- تشریح چندین ایده انگاره‌خارپشتی
- معرفی فرمول‌های انگاره‌خارپشتی
- معرفی ملاحظات اساسی در تدوین انگاره‌خارپشتی
- انگاره‌خارپشتی کسب‌وکار شما چیست؟
- معرفی ویژگی‌های انگاره‌خارپشتی
- معرفی چرخه دستیابی انگاره‌خارپشتی
- تنظیم استراتژیک سازمان در سطح کارکردهای وظیفه‌ای



- معرفی هدف‌گذاری مستقیم
- معرفی هدف‌گذاری ضمنی
- رویکردهای هدف‌گذاری ضمنی
- معرفی تصمیم‌گیری از نوع اول تفکر
- معرفی تصمیم‌گیری از نوع اول دیدن
- معرفی تصمیم‌گیری از نوع اول اقدام
- کانون‌های خلق استراتژی
- گزینه‌ها و موقعیت‌های استراتژیک
- سبد انتخاب‌های استراتژیک (طرح‌ها و برنامه‌های ابتکاری)
- انگاره‌های غنی در طرح‌ریزی راهبردی (محصولات و فناوری)
- انگاره‌های غنی در طرح‌ریزی راهبردی (بازار و مشتری)
- انگاره‌های غنی در طرح‌ریزی راهبردی (زنجیره ارزش)
- فرصتی برای یادگیری جهت تبیین دقیق اهداف، استراتژی و طرح‌ها
- تشریح شابلون نقشه استراتژی
- فرصتی برای یادگیری عملی جهت تبیین نقشه استراتژی سفارشی شده
- رابطه استراتژی‌ها و اهداف استراتژیک در نقشه استراتژی
- تکنیک what-how برای ترسیم نقشه استراتژی
- کارت‌های مشارکت راهبردی
- فرصتی برای یادگیری عملی جهت تبیین کارت مشارکت راهبردی
- ایجاد یکپارچگی عمودی و افقی به کمک شاخص‌ها
- جمع‌بندی بینش استراتژیک در یک نگاه

فصل چهارم

- کارکرد سیستم سازی
- معرفی شاخص‌های سیستم خوب و حرفه‌ای
- معرفی عناصر اصلی سیستم سازی مدیریتی
- تشریح سازمان‌دهی مناسب و حرفه‌ای
- معرفی ابزار RAS/CI chart
- تشریح تیم‌سازی به‌جای سلسله‌مراتب
- چرا تیم بهتر از سلسله‌مراتب است؟
- تشریح گذر از شغل و رسیدن به کار
- مربیگری به‌جای ریاست به چه معناست؟
- معرفی تأثیر عملکرد مستمر
- تشریح سنجش افراد مبتنی بر چهار بعد
- معرفی هدف ارزیابی فرد
- نظام حقوق و دستمزد چگونه باید باشد؟
- معرفی بازخورد گذشته‌نگر
- معرفی بازخورد آینده‌نگر
- معرفی مفهوم رشد همه‌جانبه به‌جای ارتقای عمودی
- معرفی مدل نوین مسیر شغلی
- معرفی کلید موفقیت حرفه‌ای کارکنان
- معرفی عناصر اصلی یادگیری شرکتی (ES۴)
- معرفی نحوه ایجاد انضباط حرفه‌ای از طریق قاعده‌گذاری



- تشریح تناسب انضباط حرفه‌ای با شرایط
- هماهنگی فعالیت‌ها به صورت خودجوش از طریق ایجاد هویت کاری
- معرفی مدل فرهنگ‌سازمانی کوئین و کمرون
- معرفی مصادیق بوروکراسی معیوب
- معرفی مارپیچ مرگ کارآفرینی
- معرفی راهکار رهایی از مارپیچ مرگ کارآفرینی
- معرفی سه محور اصلی انضباط حرفه‌ای
- معرفی نظریه وبر در خصوص عقلانیت ابزاری و جوهری
- تشریح پایدارسازی ضمانت اجرایی
- معرفی مشخصه‌های فرهنگ و جو مناسب سازمانی
- معرفی فرهنگ‌سازمانی
- تشریح توسعه مکان سوم
- معرفی تأثیر شفافیت، انصاف، تنوع و شمولیت
- معرفی تأثیر شنیدن صدای کارکنان
- معرفی هرم مازلو
- معرفی اثر حقوق و مزایای منصفانه
- استفاده از فناوری اطلاعات و داده‌ها در سیستم سازی
- معرفی چهار اقدام اساسی در سیستم سازی مدیریتی

فصل پنجم

- چيستی یادگیری سازمانی
- معرفی کارکردهای یادگیری سازمانی
- تشریح تأثیر چرخه یادگیری بر بهبود مستمر
- معرفی منابع تصمیم‌گیری
- معرفی موانع یادگیری سازمانی
- معرفی رمز و رازهای ماندگاری
- تشریح نوآوری
- تشریح دو سو توانی مقصود - دگرگونی
- تشریح ارتقای تدریجی چشم‌انداز آرمانی
- تشریح تکامل تدریجی و هدفمند
- معرفی تفکر واقع‌بینانه
- معرفی رویکرد RADAR
- تشریح نحوه کاربردی کردن تفکر واقع‌بینانه
- تشریح مواجهه با واقعیت تلخ برای حفظ انگیزه افراد
- تشریح ایجاد بستر لازم برای مواجهه با واقعیت تلخ
- همپایی نیات درونی و تجلیات بیرونی
- معرفی تفکر حکمت‌گرا
- تشریح تفاوت بین دانش و بینش
- معرفی تفکر مشارکتی
- تشریح اهمیت ایده‌ها بدون توجه به منبع آن‌ها

- معرفی تله اعتمادبه نفس بیش از حد و راحل آن
- معرفی پارامترهای کلیدی تفاهم
- معرفی عقلانیت‌های پایه در اداره کسب‌وکار
- معرفی فلج تصمیم‌گیری
- برقراری تعادل بین مسئله همکاری و هماهنگی
- برقراری تعادل بین مسئله آموزش و انتخاب درست
- برقراری تعادل بین شکست و یادگیری سازمانی
- برقراری تعادل بین مشتریان بیرونی و درونی
- تشریح مهم‌ترین ارکان یادگیری سازمانی

فصل ششم

- معرفی مفهوم اهرم
- اهمیت سرمایه در توسعه
- تفاوت سرمایه و دارایی
- تشریح نقش سرمایه اقتصادی در توسعه
- تشریح نقش سرمایه اجتماعی و انسانی در توسعه
- تشریح تیپولوژی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی
- تشریح نقش سرمایه نمادین در توسعه
- توسعه شخصیت فردی
- تشریح تفاوت‌های شخصیت وابسته و مستقل
- معرفی ویژگی‌های افراد برجسته و موفق
- معرفی تکنیک Pause
- معرفی کارکرد زندگی مبتنی بر اصول
- معرفی شاخص‌های انتخاب اصول زوال‌ناپذیر زندگی
- تشریح تفاوت کارهای ضروری و اضطراری
- توسعه شخصیت اجتماعی
- تشریح دستاوردهای جمعی در مقایسه با دستاوردهای فردی
- معرفی تفکر برنده - برنده
- معرفی موانع درک طرف مقابل
- تشریح هم‌افزایی
- چه چیزی باعث حال خوب می‌شود؟

- تشریح نحوه توسعه رابطه خوب با دیگران
- معرفی نیازهای اصلی افراد طبق نظریه ویلیام گلسر
- معرفی مصادیق گوش کردن ضعیف
- تشریح نحوه خوب حرف زدن
- معرفی ارکان مذاکره موفق
- معرفی ارکان مذاکره ناموفق
- ملاحظات تکمیلی در خصوص یک مذاکره خوب
- تعریف سیستم
- معرفی اجزاء سیستم
- تشریح چالش سیستم
- تشریح تفکر سیستمی
- تفاوت بین دیدن و بینش
- تشریح دوپایه اساسی تفکر سیستمی
- معرفی کلان‌نگری
- معرفی تکثرگرایی
- الگو پیاده‌سازی تفکر سیستمی در عمل
- معرفی چرخه تقویتی موفقیت
- معرفی محدودیت رشد در تفکر سیستمی
- تشریح رفتار غیرخطی در سیستم
- معرفی قاعده ۱۰-۱۰-۱۰
- مقایسه تفکر سیستمی و تفکر تحلیلی
- تقسیم‌بندی سیستم‌ها از نظر راسل لینکلن اکاف



- تفاوت سیستم دینامیکی و مکانیکی
- تشریح پیچیدگی تفضیلی و پیچیدگی مرکب
- مروری بر مهم‌ترین اهرم‌های مدیریتی