

بسم الله الرحمن الرحيم

## ملخص ورقة العمل

اطلقت وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية، من خلال المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، في بداية شهر ذي القعدة ١٤٢٥هـ حملتها الوطنية، لاحصاء الشباب السعودي العاطلين عن العمل بمختلف مستوياتهم الدراسية في مختلف مناطق المملكة، تمهيدا لتوفير فرص عمل لهم في القطاع الخاص، وقد اقتضت الخطة اعداد برنامج تدريبي لغير المؤهلين منهم، يموله صندوق تنمية الموارد البشرية، وتنفذه معاهد التدريب الاهلية ومراكز خدمة المجتمع في بعض الجامعات

وقد واثنتي الفرصة لحضور برنامج الصندوق لاعداد المدربين لهذا البرنامج، حيث جرى تسجيلي مدربا للبرنامج في المنطقة الشرقية، وبذلك اطلعت على الحقيبة التدريبية للبرنامج، في وقت مبكر ومن ثم قمت بتدريب البرنامج عمليا، ومن خلال هذه التجربة العملية، قمت باعداد ورقة العمل هذه، للمساهمة مع الاخرين في تطوير هذا البرنامج، وذلك لخدمة شباب الوطن، ودعم حركة التطوير والنمو في مجتمعنا، وتتكون ورقة العمل من ثلاثة جوانب كالتالي:

اولا / التعريف ببرنامج صندوق الموارد البشرية لتأهيل طالبي العمل في القطاع الخاص:

١/الهدف العام للبرنامج

٢/الاهداف التفصيلية

٣/ محتويات البرنامج:

ثانيا/ ذكر بعض الملاحظات عن البرنامج، من خلال انطباعات المشاركين فيه:

١-الوقفة الاولى:تنفيذ البرنامج:

٢-الوقفة الثانية: بعض انطباعات المشاركين:

ثالثا/ تقديم مقترحا شخصيا، من واقع ابحاثي وجهودي الذاتية، يعرض هذا البرنامج، ويصب في اتجاه اكساب شبابنا قيم العمل، واعدادهم بالسلوك التنظيمي الفعال، والاتجاهات العقلية والوجدانية المتميزة:

١-تمهيد

٢-تفصيلات المنهج المقترح:

منهج مقترح  
لتطوير برنامج صندوق الموارد البشرية، لتهيئة طالبى  
العمل للقطاع الخاص

للدكتور/  
احمد بن علي سالم المبارك

مقدم الى  
الملتقى الادارى الثالث  
المنظم من قبل  
الجمعية السعودية للإدارة  
بعنوان  
(إدارة التغيير ومتطلبات التطوير، نحو إدارة متغيرة فاعلة)

جدة

١٨-١٩/٢/١٤٢٦هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

### مقدمه

اطلقت وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية، من خلال المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، في بداية شهر ذي القعدة ١٤٢٥هـ حملتها الوطنية، لاحصاء الشباب السعودي العاطلين عن العمل بمختلف مستوياتهم الدراسية في مختلف مناطق المملكة، تمهيدا لتوفير فرص عمل لهم في القطاع الخاص، وقد اقتضت الخطة اعداد برنامج تدريبي لغير المؤهلين منهم، يموله صندوق تنمية الموارد البشرية، وتنفذه معاهد التدريب الاهلية ومراكز خدمة المجتمع في بعض الجامعات

وقد واثنتي الفرصة لحضور برنامج الصندوق لاعداد المدربين لهذا البرنامج، حيث جرى تسجيلي مدربا للبرنامج في المنطقة الشرقية، وبذلك اطلعت على الحقيبة التدريبية للبرنامج، في وقت مبكر ومن ثم قمت بتدريب البرنامج عمليا، ومن خلال هذه التجربة العملية، قمت باعداد ورقة العمل، للمساهمة مع الاخرين في تطوير هذا البرنامج، وذلك لخدمة شباب الوطن، ودعم حركة التطوير والنمو في مجتمعنا، وذلك من خلال ما يلي:

- ١- التعريف ببرنامج صندوق الموارد البشرية لتأهيل طالبي العمل في القطاع الخاص
- ٢- ذكر بعض الملاحظات عن البرنامج، من خلال انطباعات المشاركين فيه
- ٣- تقديم مقترحا شخصيا، من واقع ابحاثي وجهودي الذاتية، يعضد هذا البرنامج، ويصب في اتجاه اكساب شبابنا قيم العمل، واعدادهم بالسلوك التنظيمي الفعال، والاداء الاداري المتميز

## التعريف ببرنامج تهيئة طالبي العمل

(كما ورد في الحقبة التدريبية للبرنامج المعدة من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية)

اولا/الهدف العام للبرنامج

يهدف البرنامج الى تهيئة طالبي العمل للعمل في القطاع الخاص

ثانيا/ الاهداف التفصيلية

لتحقيق الهدف العام يتطلع البرنامج الى اكساب المشاركين بعض المعارف والمهارات

والسلوكيات وقياس بعض القدرات والميول المهنية لديهم ومن ذلك الاتي:

١. الالمام باهم اخلاقيات العمل

٢. التعريف على تقنيات البحث عن الوظيفة

٣. اعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي

٤. القدرة على اجتياز المقابلات الشخصية بنجاح

٥. القدرة على الاتصال والتعامل مع الاخرين

٦. التعرف على حقوق وواجبات الموظف

٧. اكتشاف ميوله وقدراته المهنية

ثالثا/ محتويات البرنامج

١. مقدمة

• التعريف بالبرنامج (الاهداف- المحتويات)

• التعريف بصندوق تنمية الموارد البشرية

٢- الوحدة الاولى: اخلاقيات العمل وبيئة العمل بالقطاع الخاص

الهدف: اكساب المشاركين اخلاقيات العمل وتوجيههم نحو العمل بالقطاع الخاص

• مفهوم العمل في الاسلام

• مفهوم العمل كموظف

• اخلاقيات المهنة

• بيئة العمل في القطاع الخاص والعام

• الاشكال القانونية للشركات

٣-الوحدة الثانية: خطوات البحث عن وظيفة

الهدف: تعريف المشاركين بخطوات البحث عن وظيفة وكيفية الحصول عليها،

وتعريفهم باجراءات التوظيف المطبقة في القطاع الخاص

- البحث عن وظيفة
- التعريف بقطاعات الاعمال والوظائف المتاحة
- المستثمر الصغير
- اجراءات التوظيف في القطاع الخاص
- اعداد السيرة الذاتية
- المقابلة الشخصية
- الاختبارات الوظيفية

#### ٤- الوحدة الثالثة: مهارات الاتصال الفعال

الهدف: تزويد المشاركين مهارات الاتصال مع الاخرين (المدير المباشر، زملاء العمل، وكيفية التعامل مع انماط الشخصيات)

- مفهوم واهمية الاتصال
- عناصر ومعوقات الاتصال الفعال
- مهارات الاتصال الشخصي
- مهارات الاتصال الكتابي
- مهارات الاتصال الهاتفي
- التعامل مع الزملاء والرؤساء
- التعامل مع انماط الشخصيات المختلفة

#### ٥- الوحدة الرابعة: النجاح الوظيفي

الهدف تعريف المشاركين باهمية قدراتهم وكيفية تحقيق النجاح في الحياة الوظيفية

- مفهوم النجاح
- كيف تحقق النجاح
- عوامل النجاح
- التفكير الايجابي

#### ٦- الوحدة الخامسة: واجبات وحقوق الموظف

الهدف تعريف المشاركين بواجباتهم وحقوقهم واللوائح والنظم، التي تنظم العلاقة بين

العامل وصاحب العمل

- نظام العمل
- واجبات وحقوق الموظف
- السلامة المهنية
- نظام التامينات الاجتماعية

## ملاحظات حول برنامج طالبى العمل

### الوقفة الاولى: تنفيذ البرنامج

نقطة ١ / اعداد البرنامج

البرنامج معد اعدادا مهنيا وفنيا جيدا، بحقيبة تدريبية تتكون من دليل المتدرب، دليل المدرب، ودليل التطبيقات، ويحتوي على كافة وسائل ومعينات عملية التدريب من شرائح وافلام وحالات دراسية وادوار تمثيلية وغيرها

نقطة ٢ / اطار البرنامج

البرنامج ياتي ضمن اطار سياسة صندوق الموارد البشرية، في تنمية الموارد البشرية، بشكل عام، ودعم توظيف السعوديين في القطاع الاهلي بشكل خاص، وهو جزء من سياسة الصندوق التدريبية الهادفة الى تاهيل الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص، ومن ذلك تمويل برنامج التدريب لما بعد التعيين، والمنقسمة الى التدريب على رأس العمل، والتدريب في معاهد التدريب المختصة، اضافة الى المساهمة في دفع رواتب من يجري تعيينهم ولمدة سنة

نقطة ٣ / مدة البرنامج

مدة البرنامج تسعة ايام، من السبت الى الاربعاء، ومن السبت الى الثلاثاء، ولمدة خمس ساعات يوميا، سواء في الفترة الصباحية او الفترة المسائية

ويتم تنفيذ البرنامج من خلال معاهد التدريب الاهلية على شكل مسارات، وكل مسار يتكون من مجموعات يجري تقسيمها على معاهد التدريب حسب الاتفاقية معها، وتتكون المجموعة من عشرين شابا، ويعطى البرنامج للعاطلين بمختلف مستوياتهم التعليمية، ويقتصر في هذه المرحلة على الذكور دون الاناث

نقطة ٤ / نتيجة البرنامج

بالاضافة الى اكتساب المهارات التي يقدمها البرنامج، والاستفادة من المعلومات التي يتضمنها، فان المشترك المواظب في البرنامج، يحصل في نهاية اتمام البرنامج، على ما يسمى "ملف التقدم للوظيفة"، والذي يحتوي على:

-شهادة حضور البرنامج

-ملاحظات وتوصيات المدرب

-السيرة الذاتية معدة بشكل نموذجي

-تقييم الامام باللغة الانجليزية

-تقييم الامام بمهارات الحاسب الآلي

-تقييم خصائص الشخصية (وان كان لم يطبق بعد)

### الوقفة الثانية: بعض انطباعات المشاركين

#### نقطة ١/ النظرة للبرنامج

ينظر المشاركون للبرنامج على انه خطوة عملية ملموسة لحل مشكلة البطالة، ولتأهيل طالبي العمل بالمعارف والمهارات المطلوبة

#### نقطة ٢/ الشعور باليأس

لدى المشاركين، شعور بان سلبيات النظام الاداري لدينا، في القطاع العام والقطاع الخاص، وعلى وجه الخصوص الوساطة والمحسوبة والشللية، والانانية وغيرها، كقيلة بتقليل ايجابيات أي برنامج وطني جاد، لتوظيف الشباب السعوديين في القطاع الخاص، اولتشجيع افتتاح مشاريع اقتصادية فردية

#### نقطة ٣/ عدم فهم طبيعة البرنامج

لدى المشاركين، التباس بين هذا البرنامج المعد للتوعية والارشاد، والبرامج الهادفة الى اكساب الشخص المهارات الفنية والمهنية المختلفة، فهم يرغبون في برامج تكسبهم مهارات عملية كاللغة الانجليزية والحاسب الالي والمحاسبة وغيرها

#### نقطة ٤/ عقدة الخبرة العملية

من اعظم العقبات في طريق الحصول على وظيفة، في نظرهم، شرط توفر خبرة طويلة في مجال الوظيفة، وعدم استعداد المؤسسات والشركات الوطنية، لمنحهم الفرصة لتكوين تلك الخبرة

والعجيب ان الخبرة اصبحت قليلة الاهمية في عصرنا الحاضر مع اضطراد النمو والتقدم في المعارف والاتجاهات والطرق الفنية، والتقنيات المهنية، كذلك فان خبرة السنوات العديدة في مجال معين، او وظيفة محددة، ما هي الا خبرة سنة واحدة مكررة عدة مرات، اضافة الى ذلك، فان تطبيق الخبرة المكتسبة في منشأة ما، في منشأة اخرى، يعد تقليدا وتكرارا، بينما المراد في وقتنا الحاضر الابداع والتجديد، وذلك في ظل التنافس الشديد بين المنشآت التجارية، على تحقيق التميز، واحراز الريادة والتفوق

#### نقطة ٥/ حاجة المسؤولين للتدريب

في الوقت الذي تعلم المشاركون فيه اصول اعداد السيرة الذاتية، ومهارات اجتياز المقابلة الشخصية، وفنون التعامل مع الاخرين، وقيم العمل، واخلاقيات المهنة، وواجباتهم الوظيفية، فانهم غير واثقين من ان المسؤولين في القطاع الخاص، يعرفون ذلك ويقدرونه، وخصوصا ان بعضهم لديهم تجارب مريرة، تنطوي على الظلم والاستخفاف، مع القطاع الخاص

وعليه فلكي تكتمل الفائدة -كما يعتقدون- يجدر ان يخضع المسؤولون في القطاع الخاص،  
لنفس البرنامج

ولا سيما، ان الحكم لدينا على طالبي التوظيف، من خلال الماضي والتصديقات، وليس من  
خلال المستقبل والقدرات، ومن لديه معرفة وواسطة، لن يحتاج معها الى سيرة ذاتية او مقابلة  
شخصية، ومن ليس لديه ذلك، فلن تشفع له سيرة ولا مقابلة، ولا ابداع ولا ابتكار

نقطة ٦/ملاحق للحقيبة التدريبية

يرى المشاركون ان بعض المحتويات المضمنة في الحقيبة، كاجزاء رئيسية منها، كنظام  
التأمينات والجهات المانحة للقروض، وقائمة الاعمال المقصورة على السعوديين، مجرد  
معلومات ويمكن ان توضع في ملحق يرفق مع الحقيبة التدريبية، لمن اراد الاطلاع عليه  
والاحتفاظ به لحين الاستفادة منه، كما يرون ان بعض المعلومات لا داعي للتفصيل فيها، لعدم  
الحاجة اليها، وذلك كالتفصيل في الاشكال القانونية المختلفة للشركات

## المنهج المقترح لتطوير شخصية طالب العمل

### اولا/ تمهيد

تهتم الدول اهتماما عظيما بزرع قيم العمل في نفوس ابنائها، وتتفق بسخاء ودون حساب، على التدريب، لتحقيق ذلك الهدف، فمثلا نجد من ضمن استراتيجيات بعض الدول النامية التي حققت قفزات هائلة في التطوير الاداري والنمو الاقتصادي، ومنها سنغافورا وماليزيا، انشاء مراكز وطنية متقدمة، متخصصة في التدريب على قيم العمل واخلاقيات المهنة، والسلوك الاداري الفعال بشكل عام

وعليه فكوني متخصصا في السلوك التنظيمي، وباحثا في تطوير الشخصية وتنمية الموارد البشرية، وعضوا في الجمعية السعودية للإدارة، فاني ادعو الى انشاء مثل هذه المراكز الغير تقليدية، والتي تختلف عن المعاهد الرسمية المعنية بالتنمية الادارية، ذات المخرجات الكمية، وليس النوعية، وخصوصا في مجال اكساب السلوك الاداري الفعال، تتبنى منهاجا خاصا في تطوير الشخصية، على ان يجد من الدولة اقصى درجات الدعم المادي والمعنوي، كهدف وطني استراتيجي، كما ادعو الى ان تتبنى الجامعات انشاء وحدات للبحث في مثل هذا المنهج، وان ينظر في تدريس اجزاء من هذا المنهج لطلاب المدارس، وفيما يلي بعض تفاصيل المنهج المقترح

### ثانيا/تفصيلات المنهج المقترح

#### أ/مدخل المنهج

يعتمد المنهج تطوير الشخصية، كمدخل لتطوير الموارد البشرية والتغيير الاداري بشكل عام، فبتطوير شخصيات الافراد، تتطور الموارد البشرية، وبتطوير الموارد البشرية، تتطور المنظمات الادارية، وما الدول والمجتمعات، الا مجموعة من المنظمات الادارية، بمختلف انواعها، الخاصة والعامة والتطوعية، وفي النهاية، لا يوجد في العالم - كما يقول بيتر دراكر - دول متقدمة ودول متخلفة، انما توجد دول حظيت بادارة متقدمة فتقدمت، ودول ابتليت بادارة متخلفة فتخلفت

وينطلق المنهج قبل ذلك، من المنهج الاسلامي في بناء شخصية الفرد، وتفعيل طاقاته الى اقصى حد لها، فالعرب كانوا قبل مجيئ الاسلام، هامشين، ولا دور لهم ولا تأثير، وبعد ان جاء الاسلام انتقل بهم نقلة مذهلة، حيث اصبحوا في فترة قياسية، قادة امم وبناء حضارة، فماذا فعل بهم الاسلام؟

الجواب الدقيق على ذلك، انه عمد الى الفرد، فاعاد بناء شخصيته، واعاد تشكيل عقليته، من خلال صياغة منهجية التفكير لديه، وفق اسس علمية، وتزويده بالرؤية الكونية الصحيحة، وتربيته على نظام قيم حيوى وفعال، وبالتالي فاذا صلح الفرد بهذا المعنى، كان ذلك الشخص المنجز، اينما وضعته كان نافعا بناء عمارا

ثم ان الشريعة الاسلامية، والتي هي منهج الله في اصلاح البشر واعمار الارض، وبناء الامم والمجتمعات، تضمنت اقوى القواعد واعظم الاسس، واكثر الحكم و الاسرار والغايات فعالية وتأثيرا، في تطوير الشخصية، وبناء المجتمعات، وتنظيم الحياة البشرية في كافة مجالاتها، لذا فان المنهج المقترح يستلهم كل هذه الدلالات والمعاني، في صقل شخصيات الافراد، وتفعيل طاقاتهم، وتنمية الموارد البشرية بشكل عام، ويعمد الى تأسيس البنية التحتية، والملكات الاساسية في شخصية الفرد، والتي تحتاجها فيما بعد عملية التدريب على المهارات العملية المختلفة، وذلك جنبا الى جنب مع القيم

#### ب/ صياغة المنهج

عكفت قرابة خمسة عشر سنة، من الدراسة والبحث، في القرآن الكريم والسنة النبوية، والفقه واصوله، وعلوم الحديث، وعلم التفسير، وعلم المقاصد، ومؤلفات الكثير من العلماء المسلمين القدامى، وخصوصا، في السياسة الشرعية، والاحكام السلطانية، وكتب الاخلاق والتربية وتركيزية النفس، بالاضافة الى الاطلاع على اهم جوانب الادارة الحديثة، من نظريات ومفاهيم واتجاهات ادارية، حتى تمكنت - بعون الله سبحانه - من تصميم وتطوير وصياغة هذا الاتجاه الاداري الجديد "القواعد الذهبية لتطوير الشخصية"، لتحقيق السلوك الناضج، في الجانب الشخصي والاسري والاجتماعي والعملية، وعلى الصعيد الفكري، والنفسي، والوجداني، والذي ياتي امتدادا لبحاث مرحلة الماجستير، ومن ثم رسالتي للدكتوراة، راجيا ان انفع به امتي والبشرية قاطبة.

وهو اتجاه اداري متميز، تضرب اصوله بجذورها في اعماق معتقداتنا وقيمنا، بينما تلتقي فروعه مع احدث نظريات ومفاهيم الادارة الحديثة.

#### ج/الملكات والقدرات، التي يسعى المنهج لتنميتها في الفرد:

١- تنمية ملكة التفكير وفق منهجية علمية، واكساب الشخص المران على ممارسة الانشطة الذهنية العلمية، من استنباط واستقراء، واسقاط للقواعد، واستخراج للاحكام في اموره العامة، الشخصية والاجتماعية والادارية

٢- مساعدة الشخص في امتلاك رؤية واضحة للحياة والناس والامور من حوله

٣- تهيئة الفرد للانطلاق من قيم ثابتة في سلوكه وتصرفاته من اقوال وافعال

٤- تنمية قدرات اتخاذ القرار الرشيد، وفق قواعد علمية ومسلّمات منطقية

٥- رفع مقدرة المرء، على تكوين الآراء والاحكام الشخصية حول الاشياء والاشخاص، وفق ضوابط علمية ومعايير عقلية

٦-توسيع دائرة معرفة الفرد بالنفس البشرية وما يتعلق بها من طاقات وحوافز، ومن ثم التعامل الصحيح مع نفسه ومع الآخرين

٧- تقديم آليات وتقنيات ومنهجيات، تساعد الشخص في تدبير الامور وتحقيق النجاح وادارة الناس

٨-تتمية مهارات التعامل مع الاوليات، والموازنة بين المصالح، والمفاضلة بين البدائل  
٩- تعميق فهم الشخص، لمسألة حوافز العمل وحاجات الانسان، والاستفادة من ذلك في تحسين اداء الآخرين

١٠- استنهاض همم الافراد، وتعزيز الثقة بالنفس، وترسيخ الاعتزاز بالذات ورفع المعنويات، وتوليد الطموح والتوق لديهم، للقيام بالادوار الفعالة، والانجازات المتميزة

١١- تزويد الشخص بمعايير وموازنين وقيم، تساعد على تبين التصرف الاخلاقي، وكذا القدرة على تقييم الاوضاع وتحليل المشكلات، لاتخاذ المبادرة في سلوكه الشخصي، الاجتماعي والاداري

د/ محاور المنهج لتطوير الشخصية الانسانية

١-الجانب الفكري في الشخصية (منهج او آلية التفكير):

• طريقة التفكير

-مصدر المعرفة

-طريقة اكتساب المعرفة

-نوع التفكير

-اسلوب اتخاذ القرار

• الرؤية الكونية (او التصورات الحياتية)

-التصور عن الانسان

-التصور عن الحياة ومفرداتها

-التصور عن الكون

• نظام القيم (القيم بمختلف انواعها ومستوياتها)

٢-الجانب الوجداني في الشخصية:

• الدافعية الذاتية

• الاعتزاز بالذات

• التوافق الداخلي الخارجي

- التوازن العاطفي
- معرفة النفس البشرية

٣- الجانب السلوكي في الانسان:

- اصول اتخاذ القرار الحكيم
- اسس تحقيق الاهداف وحل المشكلات
- معايير الموازنة بين المصالح، والمفاضلة بين البدائل
- السلوك الراشد والتصرف الحكيم
- الحكم على الاشياء والاشخاص من منطلقات علمية وشرعية

هـ/ البرامج التدريبية التابعة للمنهج:

- ١- كيف تفكر بمنهجية علمية؟
- ٢- كيف تكون رؤيتك الشخصية للحياة؟
- ٣- كيف تبلور اطار قيم خاص بك؟
- ٤- لماذا يحتاج الانسان الى حافظ؟
- ٥- كيف تتكون العادات في النفس البشرية؟
- ٦- تعرف على مستويات ومراحل السلوك الانساني
- ٧- كيف ترفع درجة التحكم في ذاتك؟
- ٨- مهارات التعامل مع الاوليات، والموازنة بين المصالح، والمفاضلة بين البدائل
- ٩- تعرف عن كذب على قوى النفس المختلفة
- ١٠- كيف تطور اداء مرعوسيك من خلال فهم اعمق لمسألة الاداء والجزاء من عقاب وثواب
- ١١- تكوين الاراء والحكم على الاشخاص والاشياء وفق معايير منطقية وعقلية
- ١٢- تطوير المنظمة الادارية من خلال اسلوب تحليل الشخصية
- ١٣- كيف ترشد قراراتك الادارية، باستخدام القواعد الذهبية للتفكير والسلوك؟
- ١٤- القواعد الذهبية الخمس الامهات، واستخدامها في التطوير الفكري والسلوكي على مستوى الفرد والمنظمة
- ١٥- مقومات تحقيق النجاح، والتميز في الاداء، للمنظمات والافراد
- ١٦- حوافز العمل وحاجات الانسان
- ١٧- توظيف اسرار المشاعر التعبدية، في التطوير الاداري وتنمية الشخصية
- ١٨- كيف تحقق الوفاق مع نفسك ومع الآخرين؟
- ١٩- كيف تجتذب الزبائن، وتحافظ عليهم؟

٢٠- كيف تقود الناس وتتواصل معهم بشكل فعال؟

و/ بعض تقنيات المنهج العملية:

١- تقنية تحليل الشخصية

٢- تقنية الثلاث الاثافي

٣- تقنية المسار المرحلي للسلوك

٤- تقنية اثاره الهمة لدى الفرد

٥- تقنية تحفيز دوافع الخير لدى الفرد

٦- تقنية اخماد نوازع الشر لدى الشخص

ز/ بعض النماذج التطبيقية التابعة للمنهج:

١- انموذج اتخاذ القرار الحكيم

٢- انموذج سلوك التصرف الراشد

٣- انموذج دوافع الانسان الفطرية

٤- انموذج الاركان الخمسة للتطوير

٥- انموذج الحج والعمرة للتطوير

٦- انموذج الامام الغزالي لتهديب الاخلاق

ك/ نظريات المنهج:

١- نظرية المعرفة، ومحورها الرئيس المنهج العلمي للتفكير واكتساب المعرفة

٢- نظرية الرؤية الكونية، وتتسحب على الكون والحياة والانسان

٣- نظرية منظومة القيم

الدكتور أحمد بن علي سالم المبارك/ السيرة الذاتية

حاصل على شهادة الدكتوراة من بريطانيا، في السلوك التنظيمي

- باحث في التطوير الإداري وتنمية الشخصية
- إحصائي موارد بشرية في مؤسسة النقد العربي السعودي
- ينشر مقالات في التطوير الإداري في صحف سعودية مختلفة
- عضو الجمعية السعودية للإدارة
- قدم العديد من أوراق العمل حول الإدارة بالقيم وأخلاقيات العمل، في مؤتمرات علمية مختلفة
- نال العديد من شهادات التقدير على القيام بأدوار اجتماعية وتطوعية
- عاكف على تصميم وتأليف سلسلة من الكتب والبرامج التدريبية، المتفرعة عن منهجه الإداري السلوكي " القواعد الذهبية لتطوير الشخصية"
- قدم العديد من المحاضرات والبرامج التدريبية، ضمن إطار منهجه، في جهات عديدة، كما شارك في بعض البرامج بالاذاعة والتلفزيون
- حاصل على دورات تدريبية في العديد من المجالات
- صاحب مركز القواعد الذهبية للتدريب، ومؤلف كتاب " الإدارة بالقواعد الذهبية"، وكتب أخرى