

مهارات التميز في التحفيز و تعزيز الولاء الوظيفي

أهداف الدورة التدريبية

بنهاية هذا البرنامج التدريبي ستكون قادراً على:

- تشجيع المنافسة بين الأفراد
- تحسين الإنتاجية
- إبراز أنشطة المؤسسة
- رفع الروح المعنوية للعاملين
- الاحتفاظ بالعاملين المتميزين
- مكافأة الأداء المتميز
- تشجيع الإبداع و الابتكار الجديد
- تحفيز ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم و الارتقاء

أثر التدريب على المؤسسة

حضور الموظفين لهذا البرنامج التدريبي يساعد المؤسسة على تحقيق المزايا التالية:

- زيادة الكفاءة و زيادة الإنتاجية
- مساعدة الإدارة على تحقيق حلول عاجلة لمشاكلها
- قدرة أعلى على التفاهم بين المستويات الإدارية المختلفة

أثر التدريب على المتدرب

- توجيهه جهد الفرد لخدمة أهداف المؤسسة
- التميز فكرياً و سلوكياً مع الالتزام بقيم مؤسسته و الفخر بالانتماء اليها
- زيادة أدائه الذي كان نتيجة إلى زيادة الرضا و الولاء للمنظمة التي يعمل بها
- زيادة مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمته

الفئات المستهدفة

- الأفراد العاملون في مجال الإشراف
- المدراء في المؤسسات المختلفة
- المدربين
- العاملون في الموارد البشرية
- خبراء التنمية البشرية

محاورة الدورة

مفهوم التحفيز و أهدافه و أصنافه

- مفهوم التحفيز و أنواع التحفيز
- الفرق بين مفهوم الدافع و الحافز
- التحفيز المعنوي و المادي
- النظريات الأساسية للتحفيز
- الخطوات الثلاث المهمة للتحفيز

نظام الحوافز و تحفيز الأفراد

- أهمية نظم الحوافز
- تحفيز فرق العمل
- القيادة و مهارات التحفيز
- خصائص نظام المكافأة الفعال
- وسائل التأثير القيادي

طرق و أساليب التحفيز

- مهارات الاستماع و التواصل
- المزايا العشر التي تهتم الموظف
- قياس مصادر الرضا الوظيفي
- المفاتيح الخمسة لخلق الولاء لدى العاملين

الشروط الأساسية لعملية التحفيز الإداري

- التوجيه و الإشراف
- التفويض الإداري كمدخل للتحفيز
- أليات النقد البناء
- مداخل الولاء التنظيمي: المدخل الاتجاهي و المدخل السلوكي
- أبعاد الولاء التنظيمي: العاطفي - المستمر - المعياري

تعزير الولاء الوظيفي

- مفهوم الولاء الوظيفي و أنواع الولاءات
- أهمية الولاء الوظيفي على الموظف و المؤسسة
- الآثار المترتبة عن الرضا الوظيفي على الموظف و المؤسسة
- استراتيجيات القضاء على ظاهرة الخوف في المؤسسة
- عوائق الرضا الوظيفي العشرة