



المعهد العربي للتدريب في الخليج

# الإدارة و التحفيز من أجل تحقيق التميز

## أهداف الدورة التدريبية

- امتلاك رؤية أفضل بشأن نقاط القوة و الضعف لديهم و أساليب القيادة
- فهم التركيب العاطفي لفرقهم و زملائهم و عملائهم
- البدء في تطوير كفاءات و مهارات القيادة المطلوبة لتحفيز الموظفين
- فهم و البدء في ممارسة القيادة المبتكرة
- وضع الأساس لعملية التطوير المستمر
- فهم و ممارسة المهارات الأساسية لتحفيز الآخرين نحو التميز
- تسخير ذكاء موظفيهم العاطفي لاطلاق عملية الإبداع في مكان العمل

## أثر التدريب على المؤسسة

- سيعملون على تطوير ثقافة مؤسسية جديدة تتمحور حول أسلوب إدارة يركز على "العميل/الأشخاص"
- سيبدأون في تحسين التواصل داخل / بين الإدارات المختلفة
- سيصبحون قادرين على تكوين قوة عمل متحفزة تركز على الإنتاجية
- سيطورون قوة عمل خلاق و مبتكرة
- سيتطلعون إلى قيادة تسعى نحو نموذج "تحقيق التميز"

## أثر التدريب على المتدرب

- سيحصل المشاركون على فهم أفضل لكيفية تطوير مواطن القوة لديهم و التعامل مع نقاط الضعف
- سيعززون من قدرتهم على تحفيز الموظفين و زيادة إنتاجيتهم
- سيتعلمون كيفية توسيع قاعدة مهارات القيادة الشخصية لديهم لتحقيق أقصى اسهام ممكن
- سيتعلمون كيفية بناء فريق ذو أداء مرتفع
- سيتفهمون بشكل حقيقي دورهم في تنفيذ استراتيجية المؤسسة
- سيكونوا قادرين على تطبيق مجموعة متنوعة من أساليب التفكير الإبداعي لتحقيق المزيد من الفعالية و الإنتاجية داخل فرقهم

## الفئات المستهدفة

- جميع القادة و الموظفين الذين يمتلكون الحافز ليكونوا أكثر استعداداً لقيادة فرقهم
- أي شخص مهتم بتطوير مهاراته في تحفيز و قيادة الفرق نحو تحقيق أهداف المؤسسة
- كل من يرغب في الحصول على فهم أفضل لعلم النفس الذي يوضح طبيعة السلوك في مكان العمل
- الموظفين الذين يمرون بمرحلة الانتقال إلى مواقع القيادة
- الموظفون الذين يرغبون في توسيع حصيلتهم من المعارف والمهارات للحصول على أكبر استفادة ممكنة من فرقهم

## محاوr الدورة

### وظائف الإدارة

- الفرق بين القيادة و الإدارة
- تصنيف مهارات القائد: ذاتية – فنية – إنسانية - إدراكية
- تعزيز قدرتنا الإدراكية
- دور الكفاءة و الفاعلية في التميز
- تفهم الأساليب الشخصية
- الإستراتيجية: رسالة المؤسسة و كيفية تشكيلها
- تحليل SWOT و تحليل PEST
- الفرق بين الأهداف و الغايات

### تحفيز الموظفين

- أساليب القيادة
- مجالات يجب على القائد التركيز عليها
- المستويات الخمسة للقيادة
- فهم أنواع التحفيز
- تطبيق نظريات التحفيز في مكان العمل (نظرية ماسلو للحاجات نظرية هيرزبيرق للتحفيز)
- كيف يمكن للقيادة تحفيز الموظفين
- التخلص من عوائق التحفيز
- خصائص نظام المكافآت الفعال
- أنواع السلوك السلبية والعدوانية
- كيف تؤثر في الناس دون أن تؤذي مشاعرهم ؟
- فن إعطاء و تلقي النقد/ الملاحظات
- تحديد الأهداف بذكاء SMARTER
- تحفيز فريق ذو أداء مرتفع
- مفهوم تفويض الصلاحية

## تحفيز التفكير المبدع في مكان العمل

- التفكير الإبداعي Creative Thinking
- معوقات التفكير الإبداعي
- أمثلة و تطبيقات على الإبداع
- خصائص سلبية لدى المبدعين
- طرق و أساليب لتصبح أكثر إبداعاً
- كيفية إدارة الصراع
- ماذا تفعل عند ظهور مشكلة؟
- شروط صناعة التميز
- إدارة العنصر البشري
- لماذا لا يقوم الموظف بما يجب القيام به؟

## الإتصال الفعال

- مفهوم الإتصال
- مكونات الإتصال
- مظاهر الاتصال غير اللفظي
- العوامل المؤثرة في الإتصال
- أنواع الإتصال
- عوائق الإتصال
- لغة الجسد
- عادات الإصغاء السلبية
- أسلوب الساندوتش Sandwich Technique
- الأخطاء الشائعة في عملية تقويم الأداء

## إدارة التميز

- تطوير الرؤية و الرسالة و الأهداف الرئيسية
- تحسين القوة الطبيعية للقائد
- النزاهة و الشفافية للقيادة المسؤولة
- قيادة إدارة الأداء
- إدارة التغيير و إشراك الآخرين
- القيادة بالقدوة
- القيادة الملهمة



المعهد العربي للتدريب في الخليج