

## الإِدَارَةُ وَ الْقِيَادَةُ لِتَحْقِيقِ إِسْتِدَامَةِ السَّعَادَةِ الْمُؤْسِسِيَّةِ

### لمحة عامة

تحقيق السعادة المؤسسية عند توافر الوعي و ثقافة السعادة المؤسسية و تبادلها بين كافة القادة والمدراء والمشيرين والعاملين في المؤسسة، يضاف إلى ذلك مجموعة من الأدوات والأساليب الإدارية الحديثة التي تؤدي للسعادة المؤسسية، و يعزز ذلك سياسة المؤسسة فيما يتعلق بالمكافآت و الدوافع المادية . و للتعرف إلى أحدث الأدوات والأساليب والنماذج الإدارية العالمية و التي تتوافق مع قيم وعادات و طبيعة منظماتنا العربية، و التي تعكس المدراء والقادة في منظماتنا العربية من تحقيق السعادة المؤسسية و تعزيز الروح الإيجابية في بيئه العمل بما يساعد على تطور و تقدم الموظفين في عملهم لبلوغ أعلى مراتب السعادة وجودة الحياة

### أهداف الدورة

#### سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

المساهمة الإيجابية لفهم واستيعاب مفاهيم وأهمية السعادة المؤسسية وجودة الحياة المهنية  
تطبيق الأساليب والأدوات الإدارية و القيادية الحديثة لتحقيق السعادة المؤسسية  
تطبيق القواعد والمارسات الأساسية لتهيئة وتعزيز بيئه العمل من أجل تحقيق السعادة المؤسسية  
الاستخدام الفعال والكفاءة لأدوات الذكاء الاجتماعي لتحقيق السعادة المؤسسية  
وضع خطة عمل شخصية لتطبيقها في العمل من أجل تحقيق السعادة المؤسسية  
القدرة على استخدام الأدوات التي تمكنتهم من تحقيق رضا مرؤوسيهم / رؤسائهم و بالتالي عملائهم  
تطويد العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسيين بشكل يساهم في تعزيز روح العمل الإيجابية  
القدرة على تعزيز بيئه عمل سعيدة وإيجابية

#### القدرة على تصميم خطة عمل شخصية ومهنية قابلة للتطبيق من أجل تحقيق السعادة المؤسسية الكتفاءات المستهدفة

#### الأسس العملية للسعادة المؤسسية و مفاهيمها و أهميتها

مفاهيم السعادة و الإيجابية و جودة الحياة المهنية  
أهمية التركيز على السعادة المؤسسية و تعزيزها في بيئه العمل  
وجهاً العملاة الذهبية للسعادة المؤسسية  
عناصر جودة الحياة المهنية

أسس تطبيق قواعد علم النفس الإيجابي في بيئه العمل  
دور الإدارة و القيادة في تحقيق السعادة المؤسسية و جودة الحياة المهنية

## قواعد الإنطلاق الأساسية لتحقيق السعادة المؤسسية

إربط الرؤية المشتركة بالسعادة المؤسسية (ترسيخ الغاية)

الخصائص الأساسية لرؤية المؤسسة المحققة للسعادة

الخطوات العملية لوضع ومشاركة الرؤية المؤسسية

أثر التخطيط الشخصي على السعادة المؤسسية

رحلة الموظف للبحث عن التوازن بين الإهتمامات الحياتية الأربع

الشروط الأساسية لصياغة الأهداف الشخصية و المؤسسية الداعمة للسعادة المؤسسية

## أدوات القيادة لإطلاق القدرات الكامنة

إربط التفويض والتمكين و الإثراء الوظيفي بالسعادة المؤسسية

أسس التفويض الفعال الذي يحقق السعادة المؤسسية

تطبيق قانون باريتو لتحديد المهام الواجب تفويضها

استخدام قوة التحفيز من أجل السعادة المؤسسية

استخدام نموذج Herzberg في التحفيز

تطبيق قواعد Vroom Model للتحفيز الفعال

## تهيئة و تعزيز بيئة العمل

أثر البيئة المحيطة على إسعاد العاملين و العملاء

أسلوب و بيئة العمل المرننة Lean Offices

أنواع الهدر في بيئة العمل

استخدام نموذج Kano لقياس سعادة العاملين و العملاء

تجارب عملية عالمية لتعزيز بيئة العمل لتحقيق السعادة المؤسسية

الأساليب الأساسية لعلاج فجوات الأداء في العمل

## استخدام أدوات الذكاء الاجتماعي

استخدام نموذج See – Do – Get لتحقيق السعادة المؤسسية

استخدام نموذج Iceberg للتواصل الفعال من أجل السعادة المؤسسية

أسس التعامل مع الصراعات في بيئة العمل

إيجابية إدارة الأزمات و حل المشكلات

أدوات تحويل المشكلات إلى فرص

مناقشة خطة العمل شخصياً بعد العودة للعمل