

## الإدارة و القيادة لتحقيق وإستدامة السعادة المؤسسية

### لمحة عامة

تتحقق السعادة المؤسسية عند توافر الوعي و ثقافة السعادة المؤسسية و تبادلها بين كافة القادة والمدراء والمشرفين 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 الحوافز المادية . و للتعرف إلى أحدث الأدوات والأساليب والنماذج الإدارية العالمية و التي تتوافق مع قيم وعادات و طبيعة منظماتنا العربية، و التي تمكن المدراء والقادة في منظماتنا العربية من تحقيق السعادة المؤسسية و تعزيز الروح الإيجابية في بيئة 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 و الأدوات الإدارية و القيادة الحديثة لتحقيق السعادة المؤسسية  
تطبيق القواعد والممارسات الأساسية لتهيئة وتعزيز بيئة العمل من أجل تحقيق السعادة المؤسسية  
الإستخدام الفعال والكفاء لأدوات الذكاء الإجتماعي لتحقيق السعادة المؤسسية  
وضع خطة عمل شخصية لتطبيقها في العمل من أجل تحقيق السعادة المؤسسية  
القدرة على إستخدام الأدوات التي تمكنهم من تحقيق رضا مرؤوسيهم / رؤسائهم و بالتالي عملائهم  
توطيد العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بشكل يساهم في تعزيز روح العمل الإيجابية  
القدرة على تعزيز بيئة عمل سعيدة وإيجابية  
القدرة على تصميم خطة عمل شخصية ومهنية قابلة للتطبيق من أجل تحقيق السعادة المؤسسية

### الكفاءات 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 بيئة العمل  
وجهاً العملة الذهبية للسعادة المؤسسية  
عناصر جودة الحياة المهنية  
أسس تطبيق قواعد علم النفس الإيجابي في بيئة العمل  
دور الإدارة و القيادة في تحقيق السعادة المؤسسية و جودة الحياة المهنية

## قواعد الإنطلاق الأساسية لتحقيق السعادة المؤسسية

إرتباط الرؤية المشتركة بالسعادة المؤسسية (ترسيخ الغاية)  
الخصائص الأساسية لرؤية المؤسسة المحققة للسعادة  
الخطوات العملية لوضع و مشاركة الرؤية المؤسسية  
أثر التخطيط الشخصي على السعادة المؤسسية  
رحلة الموظف للبحث عن التوازن بين الإهتمامات الحياتية الأربعة  
الشروط الأساسية لصياغة الأهداف الشخصية و المؤسسية الداعمة للسعادة المؤسسية

## أدوات القادة لإطلاق القدرات الكامنة

إرتباط التفويض والتمكين و الإثراء الوظيفي بالسعادة المؤسسية  
أسس التفويض الفعال الذي يحقق السعادة المؤسسية  
تطبيق قانون باريتو لتحديد المهام الواجب تفويضها  
إستخدام 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 المرنة Lean Offices  
أنواع الهدر في بيئة العمل  
استخدام نموذج Kano لقياس سعادة العاملين والعملاء  
تجارب عملية عالمية لتعزيز بيئة العمل لتحقيق السعادة المؤسسية  
الأساليب الأساسية لعلاج فجوات الأداء في العمل

## إستخدام أدوات الذكاء الإجتماعي

إستخدام نموذج See – Do – Get لتحقيق السعادة المؤسسية  
إستخدام 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