

مهارات التميز في التحفيز وتعزيز الولاء الوظيفي

31 يناير – 4 فبراير 2027

عمّان (الأردن)

UK Traininig

PARTNER



مهارات التميز في التحفيز وتعزيز الولاء الوظيفي

المرجع: 347930_3255666 التاريخ: 31 يناير - 4 فبراير 2027 المكان: عمان (الأردن) الرسوم: GBP 4200

مقدمة

أصبحت مهارات التميز في التحفيز وتعزيز الولاء الوظيفي عنصرًا حاسمًا في تحقيق الاستقرار المؤسسي وتحسين جودة الأداء. فالمؤسسات التي تنجح في فهم دوافع موظفيها وتوجيهها بشكل صحيح تستطيع خلق بيئة عمل أكثر توازنًا، مما ينعكس مباشرة على الإنتاجية ومستوى الالتزام.

تعتمد هذه الدورة على تقديم منهجية عملية تساعد على تحليل سلوك الموظفين، وفهم العوامل التي تؤثر على مستوى التحفيز، وكيفية تحويل هذه المعرفة إلى أدوات واضحة تدعم الأداء المؤسسي. كما تركز على الربط بين التحفيز الفعال والولاء الوظيفي، باعتبارهما عاملين مترابطين يؤثر كل منهما في الآخر بشكل مباشر.

من خلال محتوى متسلسل ومنظم، تتيح الدورة للمشاركين اكتساب مهارات عملية في تصميم برامج تحفيزية، وقياس مستوى الولاء الوظيفي، وتطوير بيئة عمل تدعم الاستمرارية وتحقيق النتائج. ويتوقع أن ينعكس ذلك على تحسين جودة الأداء وتعزيز قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالكفاءات.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة سيتمكن المشاركون من:

- فهم المفاهيم الأساسية للتحفيز والولاء الوظيفي.
- تحليل العوامل المؤثرة على دافعية الموظفين.
- تطبيق أساليب تحفيزية عملية داخل بيئة العمل.
- تصميم برامج تحفيز مبنية على احتياجات العمل.
- قياس مستوى الولاء الوظيفي باستخدام أدوات واضحة.
- تفسير سلوك الموظفين وربطه بمستوى التحفيز.
- تطوير استراتيجيات لتعزيز الالتزام المؤسسي.
- تحسين القدرة على إدارة فرق العمل بكفاءة أعلى.

UK Traininig

PARTNER



مهاور الءورة

اليوم الأول: الإطار الاستراتيجي للءءفيز والولاء الوظيفي

- مفهوم الءءفيز في السياق المؤسسي.
- العلاقة بين الءءفيز والأهءاف الاستراتيجية.
- ءور القيادة في بناء بيئة محفزة.
- ءليل الفجوة بين توقعات الموظفين وواقع العمل.
- ءءيء العوامل التنظيمية المؤثرة على الولاء.
- مراجعة نماء عملية لإءارة الءءفيز المؤسسي.

اليوم الثاني: نظريات الءءفيز وءطبيقتها عمليًا

- استعراض نظريات الءءفيز الءءثة.
- مقارنة بين أساليب الءءفيز المختلفة.
- ءطبيق النظريات ءاآل بيئة العمل.
- ءءيء الءءياجات الءءفيزية للموظفين.
- ءطوير نموذج ءءفيزي مناسب لطبيعة العمل.
- ءنفيز ءمارين ءطبيقية على أساليب الءءفيز.

اليوم الثالث: قياس الولاء الوظيفي وءليل السلوك

- أءوات قياس الولاء الوظيفي.
- ءصميم استبيانات لقياس مستوى الولاء.
- ءليل النءاآ واستخلاص المؤشرات.
- الربط بين الولاء والإنتاجية.
- ءءيء أسباب انخفاض الولاء.
- ءراسة ءالات عملية وءليلها.

UK Training

PARTNER



اليوم الرابع: تصميم برامج التحفيز المؤسسي

- تطوير برامج تحفيز قائمة على النتائج.
- تصميم حوافز مالية وغير مالية.
- تحسين بيئة العمل لتعزيز الدافعية.
- ربط إدارة الأداء بالتحفيز.
- معالجة التحديات المرتبطة بالتطبيق.
- تطبيق نماذج عملية لتصميم البرامج.

اليوم الخامس: تحويل مبادرات التحفيز إلى نتائج مستدامة

- قياس أثر برامج التحفيز على الأداء.
- تحليل نتائج المبادرات وتحديد فرص التحسين.
- ربط التحفيز بمؤشرات الأداء الرئيسية.
- تطوير خطط استدامة للولاء الوظيفي.
- إعداد تقارير تحليلية لدعم القرار.
- تنفيذ مشروع عملي لتطبيق المفاهيم المكتسبة.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- اكتساب مهارات عملية في تحفيز الموظفين.
- تحسين القدرة على فهم سلوك الموظفين.
- تعزيز بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.
- تقليل معدل دوران الموظفين.
- دعم الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.
- تطبيق أساليب حديثة في إدارة الأفراد.
- تحسين جودة الأداء المؤسسي.
- بناء ثقافة عمل إيجابية ومستدامة.

الخاتمة

تعكس مهارات التميز في التحفيز وتعزيز الولاء الوظيفي تحولاً مهماً في طريقة إدارة الموارد البشرية، حيث لم يعد التركيز مقتصرًا على الأداء فقط، بل امتد ليشمل تجربة الموظف بشكل متكامل. هذا التحول يفرض على المؤسسات تبني أساليب أكثر دقة في فهم الدوافع وتحليل السلوكيات وربطها بالأهداف المؤسسية.

PARTNER



تقدم هذه الدورة إطارًا عمليًا يبدأ من بناء الأساس الاستراتيجي للتحفيز، مرورًا بتطبيق النظريات وتحليل البيانات، وصولًا إلى تصميم برامج قابلة للتنفيذ وقياس أثرها بشكل مستمر. هذا التسلسل يساعد على تحقيق توازن واضح بين الجانب النظري والتطبيقي، ويمنح المشاركين القدرة على التعامل مع التحديات بطريقة منظمة.

كما تساهم المهارات المكتسبة في تحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء المؤسسي. ومع الاستمرار في تطبيق هذه الممارسات، يصبح التحفيز عملية مستدامة تدعم النمو والتطور داخل المؤسسة.

في النهاية، فإن الاستثمار في تطوير مهارات التحفيز والولاء الوظيفي يمثل خطوة عملية نحو بناء بيئة عمل أكثر كفاءة، وتحقيق نتائج مستدامة تعتمد على تفاعل حقيقي بين الموظف والمؤسسة.

UK Training

PARTNER

