JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تحفيز الأفراد في بيئة العمل لقادة الفرق

6 – 10 سبتمبر 2027

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تحفيز الأفراد في بيئة العمل لقادة الفرق

المرجع: 112088_2956 **التاريخ:** 6 – 10 سبتمبر 2027 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 5600

تحفيز الأفراد في بيئة العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمشرفين ومديري الخطوط الأمامية الذين يسعون إلى رفع الجهد والحماس والانتماء لدى من يقودونهم، وتنتهي بخطة تحفيز الفريق التي يعود بها كل مشارك إلى مؤسسته. فقد جعلت جداول العمل المرنة وضغط الموارد من التحفيز مهمة قيادية يومية لا نتيجة استبيان سنوي. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة تحفيز الأفراد في بيئة العمل لقادة الفرق الصغيرة والمتوسطة.

لماذا يهم تحفيز الأفراد في بيئة العمل الآن

تتحكم ثلاث قوى في دافعية الفرق اليوم. فالعمل موزع بين مواقع ونوبات مختلفة، فلا يرى القائد كثيرا من الجهد الذي كان يلاحظه عابرا في الماضي. والموظفون الأصغر سنا يتوقعون معنى لما يفعلونه وفرصا للنمو وصوتا في طريقة إنجاز المهام، لا الأجر والأمان الوظيفي وحدهما. كما أن الهياكل الأقل عددا تحمل كل فرد أعباء أكبر، فيتآكل الحماس حين يغيب التقدير. والقائد الذي يقرأ هذه الإشارات مبكرا يحافظ على استقرار الجهد وبقاء الكفاءات، أما من يغفل عنها فيواجه انسحابا صامتا واستقالات كان يمكن تجنبها. وتستند الدورة إلى أبحاث راسخة في الدافع الذاتي والتقدير والاستقلالية في العمل، مشروحة بلغة عملية واضحة.

المستفيدون من تحفيز الأفراد في بيئة العمل

- القادة المسؤولون عن الإنتاج اليومي والروح المعنوية لفريق في الخطوط الأمامية
- المشرفون الذين يوزعون النوبات والمهام وأعباء العمل على أفراد الطاقم
- مديرو الخطوط المسؤولون عن الغياب وبقاء الموظفين واللقاءات الفردية
- المتخصصون الذين رقوا حديثا لقيادة زملائهم السابقين
- قادة المشروعات الذين يحتاجون إلى تنشيط أشخاص لا يديرونهم إداريا

تستفيد مجموعات المشرفين من القسم الواحد أكثر من غيرها حين تحضر معا، إذ تخرج بلغة مشتركة للتقدير وأسلوب موحد في التعامل مع إشارات الفتور.

قدرات تحفيز الأفراد في بيئة العمل

ينتقل المشاركون من تخمين أسباب تراجع الجهد إلى قراءة دوافعه الفعلية واختيار الأداة التي تناسب كل فرد.

- تقييم دوافع الأفراد والفريق عبر الإصغاء المنظم — قرارات التوظيف وتوزيع الأعباء
- تصميم تقدير في وقته ومحدد وعادل بين أفراد الفريق — الروح المعنوية والثقة
- بناء أهداف تربط المهام اليومية بغاية واضحة — تحديد الأولويات مع القيادة العليا
- تطبيق الاستقلالية المتدرجة بما يناسب جاهزية كل فرد — قرارات التفويض
- إيصال تغذية راجعة تطويرية تحافظ على الجهد بعد الإخفاق — اللقاءات الفردية
- تحديد علامات الفتور المبكرة والاستجابات المتفق عليها — قرارات الغياب والاحتفاظ بالموظفين

مصطلحات تحفيز الأفراد في بيئة العمل الأساسية

- الدافع الذاتي — رغبة تنبع من الاهتمام بالمهمة نفسها أو معناها أو إتقانها، لا من مكافأة خارجية.
- الجهد التطوعي — الطاقة والعناية الإضافية التي يختار الفرد بذلها فوق الحد الأدنى الذي يتطلبه دوره.
- التقدير — اعتراف محدد بإسهام الفرد يقدم قريبا من الحدث ويربط بأثره على الفريق أو العميل.
- الاستقلالية المتدرجة — منح الفرد حرية متزايدة في طريقة عمله كلما نمت مهارته وثقته.
- إشارة الانخراط — سلوك ملحوظ مثل التطوع أو الانسحاب يكشف مدى ارتباط الفرد بعمله.
- حوار البقاء — نقاش مخطط مع موظف متميز حول ما يبقيه في دوره وما قد يدفعه إلى المغادرة.

تحفيز الأفراد في بيئة العمل يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تحرك الجهد

- الدوافع الذاتية والخارجية — الأدوات التي يملكها القائد فعلا
- توقعات الأجيال ومراحل المسار المهني — تكييف أسلوب القيادة
- أنماط العمل عن بعد وبالنوبات — إبقاء الجهد مرئيا عبر المواقع
- إشارات عبء العمل والإرهاق — التمييز بين ضعف الدافعية والإجهاد
- ملف الدافعية الشخصي للقائد — أثر أسلوبه في سلوك الفريق

اليوم 2: تشخيص حالة الفريق

- قائمة إشارات الانخراط — رصد الانسحاب قبل الاستقالة
- مقابلة الإصغاء المنظم — كشف دوافع الأفراد وعوائقهم
- أسئلة النبض واجتماعات الفريق القصيرة — قراءة الروح المعنوية دون استبيانات رسمية
- أنماط الغياب ودوران الموظفين — ربط السجلات بمناخ الفريق
- خريطة دوافع الفريق — تحديد أين يبدأ التدخل

اليوم 3: التقدير والغاية والأهداف

- عبارات التقدير المحددة — جعل الثناء موثوقا وعادلا
- ممارسات التقدير بين الزملاء — نشر الاعتراف خارج دائرة القائد
- تحديد الأهداف المرتبطة بالغاية — وصل المهام اليومية بنتائج العملاء
- لوحات التقدم والإنجازات الصغيرة — الحفاظ على الزخم في المهام الطويلة
- خيارات المكافآت غير المالية — اختيار الحوافز ضمن حدود الميزانية

اليوم 4: الاستقلالية والنمو والتغذية الراجعة

- سلم التفويض المتدرج — مواءمة الحرية مع المهارة والثقة
- حوارات إعادة تشكيل الدور — بناء المهام حول نقاط القوة
- هيكل التغذية الراجعة التطويرية — التصحيح دون استنزاف الطاقة
- حوارات البقاء — الاحتفاظ بالكفاءات قبل مغادرتها
- التعامل مع الإخفاقات وضعف الأداء — استعادة الجهد بعد خيبة الأمل

اليوم 5: تطبيق خطة تحفيز الفريق

- مراجعة خريطة الدوافع — تطبيق التشخيص على حالة فريق حقيقية
- تمرين عبارات التقدير والأهداف — التدرب بحضور زملاء مراقبين
- لعب أدوار التغذية الراجعة والتفويض — اختبار الحوارات تحت الضغط
- قياس التغير في الروح المعنوية — اختيار مؤشرات بسيطة للمتابعة
- خطة تحفيز الفريق — الإجراءات والمسؤولون ونقاط المراجعة

تطبيق تحفيز الأفراد في بيئة العمل بعد الدورة

- إجراء مقابلة إصغاء منظم مع كل فرد في الفريق خلال أربعة أسابيع وتحديث خريطة الدوافع بما يظهر منها.
- إطلاق ممارسة واحدة للتقدير بين الزملاء وهدف واحد مرتبط بالغاية في الاجتماع القادم، ثم مراجعة إشارات الانخراط بعد شهر.

أسئلة حول تحفيز الأفراد في بيئة العمل

ما تحفيز الأفراد في بيئة العمل ولماذا يهم الآن؟

تحفيز الأفراد في بيئة العمل ممارسة يومية لتهيئة الظروف التي تجعل الناس راغبين في بذل جهدهم. ويهم الآن لأن تشتت الفرق وتغير التوقعات المهنية وقلة الموارد تجعل الجهد أصعب رؤية وأسهل ضياعا.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة تحفيز الأفراد في بيئة العمل؟

يستفيد قادة الفرق والمشرفون ومديرو الخطوط أكثر من غيرهم من دورة تحفيز الأفراد في بيئة العمل. كما يستفيد المتخصصون المرقون حديثا وقادة المشروعات الذين يقودون دون سلطة إدارية مباشرة.

كيف يختلف تحفيز الأفراد في بيئة العمل عن دورة عامة في إدارة الموظفين؟

تركز دورة تحفيز الأفراد في بيئة العمل على سؤال واحد هو لماذا يرتفع الجهد أو ينخفض وما الذي يستطيع القائد تغييره. أما الدورة العامة في إدارة الموظفين فتتناول موضوعات أوسع مثل التعيين والسياسات وتقييم الأداء.

ماذا تعود به من تدريب تحفيز الأفراد في بيئة العمل؟

تعود بخريطة دوافع لفريقك وخطة عمل مكتوبة. كما تكتسب عبارات تقدير تدربت عليها وسلما للتفويض تستخدمه في الأسبوع التالي.

تحفيز الأفراد في بيئة العمل: الطريق إلى الأمام

تحول خطة تحفيز الفريق التشخيص إلى إجراءات محددة لها مسؤولون ونقاط مراجعة. وأول ما تخدمه هو تحديد الفرد أو المجموعة الأحوج إلى الاهتمام هذا الشهر. يملك القائد هذه الخطة، ويستند إليها كبار المديرين وشركاء الموارد البشرية لدعم طلبات الموارد. ومن المفيد مراجعة خريطة الدوافع كل ثلاثة أشهر لأن الأدوار والأعباء تتغير.