

رقم الدورة 1933

دورة بناء ثقافة عمل شاملة وتعزيز الانتماء المؤسسي

ثقافة بيئة العمل والتنوع والشمول
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة بناء ثقافة عمل شاملة وتعزيز الانتماء المؤسسي إطاراً عملياً واستراتيجياً متكاملًا لبناء بيئات عمل يشعر فيها الموظفون بالاحترام والتقدير والمشاركة والارتباط بأهداف المنظمة وقيمها. وتركز الدورة على الممارسات القيادية والتنظيمية وتجربة الموظف والأنظمة المؤسسية التي تسهم في ترسيخ ثقافة عمل داعمة وشاملة ومستدامة.

تتناول الدورة تأثير الثقافة التنظيمية في مشاركة الموظفين والتعاون والأداء والاحتفاظ بالكفاءات والابتكار والثقة والفعالية المؤسسية. كما توضح العلاقة بين الشمول والانتماء والأمان النفسي وصوت الموظف والمساءلة القيادية والتواصل والتجارب اليومية داخل بيئة العمل.

ويركز البرنامج على الأساليب العملية لتحديد العوائق التي تحد من الشمول، والتعرف على التحيزات غير الواعية، وتحسين ممارسات العمل، وتعزيز مشاركة الموظفين، وخلق فرص عادلة ومتسقة للمساهمة والتطوير. كما يتعرف المشاركون على الدور المشترك للقيادات والمديرين والموارد البشرية والموظفين في بناء ثقافة عمل قائمة على الاحترام والانتماء.

ومن خلال دراسات الحالة والسيناريوهات العملية وتمارين التقييم الذاتي وتمثيل الأدوار وورش العمل، يطور المشاركون قدرتهم على تقييم الثقافة التنظيمية، وتحديد فجوات الشمول، وتعزيز السلوكيات القيادية، وتحسين تجربة الموظف، وتصميم مبادرات عملية تدعم الانتماء وتساهم في تحقيق أداء مؤسسي مستدام.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تحليل أسس ثقافة العمل الشاملة وقيمتها في تعزيز الأداء المؤسسي.
- تقييم العلاقة بين الشمول والانتماء والمشاركة والأداء التنظيمي.
- تحديد الممارسات والسلوكيات التي قد تشكل عوائق أمام الشمول في بيئة العمل.

- التعرف على تأثير التحيزات غير الواعية والافتراضات في القرارات والممارسات المهنية.
- تطوير سلوكيات قيادية تعزز الشمول والثقة والانتماء.
- تطبيق أساليب عملية لبناء بيئات عمل تتسم بالأمان النفسي.
- تعزيز مشاركة الموظفين وصوتهم وتعاونهم وشعورهم بالانتماء.
- تقييم سياسات وممارسات العمل من منظور الشمول والعدالة.
- تعزيز العدالة والاتساق في فرص التطوير والتقدم الوظيفي.
- معالجة السلوكيات الإقصائية والتحديات المرتبطة ببيئة العمل بصورة مهنية.
- تصميم مبادرات عملية لتحسين تجربة الموظف والشمول المؤسسي.
- تعزيز المساءلة القيادية والإدارية عن ممارسات بيئة العمل الشاملة.
- استخدام ملاحظات الموظفين والبيانات التنظيمية لتحديد أولويات الشمول.
- وضع مؤشرات لقياس فاعلية مبادرات الشمول والانتماء.
- تطوير خارطة طريق عملية لبناء ثقافة عمل شاملة ومستدامة.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة القيادات التنفيذية والمديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين وقادة الفرق وجميع المسؤولين عن بناء بيئات عمل فعالة وتعاونية وشاملة.

كما تناسب مديري ومسؤولي الموارد البشرية، وشركاء الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة المواهب، والتطوير التنظيمي، والتعلم والتطوير، وعلاقات الموظفين، وتجربة الموظف، والفعالية التنظيمية، والثقافة المؤسسية.

وتعد الدورة مناسبة للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز مشاركة الموظفين، وتحسين التعاون، ودعم الاحتفاظ بالكفاءات، والاستفادة من تنوع وجهات النظر، وتعزيز المساءلة القيادية، وبناء بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالتقدير والانتماء والقدرة على المساهمة بفاعلية.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح المبادئ الأساسية للشمول والانتماء والثقافة التنظيمية في بيئة العمل.
- تقييم مستوى الشمول والانتماء داخل الفريق أو المنظمة.
- تحديد العوائق الثقافية والتنظيمية التي قد تحد من مشاركة الموظفين.
- التعرف على التحيزات غير الواعية وتأثيرها المحتمل في القرارات المهنية.
- تطبيق سلوكيات القيادة الشاملة في الممارسات الإدارية اليومية.
- بناء بيئات عمل تتسم بالأمان النفسي وتشجع الموظفين على التعبير والمشاركة.
- تحسين التواصل والتعاون داخل الفرق المتنوعة.
- تعزيز الثقة والمشاركة والارتباط بالمنظمة والانتماء المؤسسي.
- تقييم ممارسات دورة حياة الموظف من منظور الشمول والعدالة.
- معالجة السلوكيات الإقصائية والمواقف المهنية الصعبة بفاعلية.
- تصميم مبادرات عملية لتحسين تجربة الموظف والشمول المؤسسي.
- تعزيز المساءلة القيادية والإدارية عن الثقافة المؤسسية الشاملة.
- استخدام ملاحظات الموظفين وبيانات القوى العاملة لتحديد فرص التحسين.
- تطوير مؤشرات أداء مناسبة لقياس الشمول والانتماء.
- تقييم الأثر التنظيمي لمبادرات الشمول والثقافة المؤسسية.
- إعداد خطة تنفيذ عملية لبناء ثقافة عمل شاملة ومستدامة.
- المحاور التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

أسس ثقافة العمل الشاملة والانتماء المؤسسي

- مفهوم الثقافة التنظيمية وتأثيرها في سلوك الموظفين.
- مبادئ الشمول والانتماء والعدالة والاحترام في بيئة العمل.
- القيمة المؤسسية لثقافة العمل الشاملة.
- العلاقة بين الانتماء والمشاركة والإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين.
- تجربة الموظف والعوامل التي تشكل شعوره بالانتماء.
- القيم المؤسسية وعلاقتها بالسلوكيات اليومية.
- تحديد العوائق الظاهرة وغير الظاهرة أمام الشمول.
- الأعراف التنظيمية والسلوكيات والتوقعات المهنية.
- مسؤولية القيادات في بناء بيئة عمل شاملة.
- تقييم الثقافة الحالية وتحديد فرص التحسين.
- تطبيق عملي: إجراء تقييم أولي لثقافة منظمة افتراضية وتحديد نقاط القوة وفجوات الشمول وأولويات التحسين.

اليوم الثاني

القيادة الشاملة والأمان النفسي وصوت الموظف

- دور القيادات في بناء ثقافة عمل شاملة.
- سلوكيات القيادة الشاملة والممارسات الإدارية الفعالة.
- بناء الثقة والأمان النفسي داخل الفرق.
- تشجيع صوت الموظف والتعبير عن الرأي والتحديات البناء.

اليوم الثاني — تابع

- إدارة الاختلافات في وجهات النظر وأساليب التواصل والعمل.
- توفير فرص عادلة للمشاركة والمساهمة.
- التعرف على التحيزات غير الواعية والحد من تأثيرها.
- اتخاذ القرارات بصورة شاملة وعادلة.
- إدارة المحادثات الصعبة المرتبطة بالشمول والسلوكيات المهنية.
- تعزيز المساءلة عن ممارسات القيادة الشاملة.
- تطبيق عملي: تنفيذ محاكاة لمواقف قيادية تتضمن الإقصاء والتحيز غير الواعي وضعف المشاركة وغياب الأمان النفسي في بيئة العمل.

اليوم الثالث

تجربة الموظف وإدارة المواهب وممارسات العمل الشاملة

- الشمول عبر مراحل دورة حياة الموظف.
- ممارسات الاستقطاب والاختيار والتهيئة الداعمة للشمول.
- ضمان عدالة الوصول إلى التعلم والتطوير والفرص الوظيفية.
- إدارة الأداء والتغذية الراجعة بصورة شاملة.
- التقدير والمكافآت والاعتراف بمساهمات الموظفين.
- إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي من منظور الشمول.
- مشاركة الموظفين والمساهمة في القرارات.
- ممارسات العمل المرنة وإدارة الفرق المتنوعة.
- معالجة العوائق التي تؤثر في تجربة الموظف.
- مواءمة سياسات الموارد البشرية والممارسات الإدارية مع أهداف الشمول.

اليوم الثالث — تابع

- تطبيق عملي: مراجعة دورة حياة موظف وإعادة تصميم مجموعة من الممارسات لتحسين الشمول والعدالة والمشاركة والانتماء.

اليوم الرابع

بناء الانتماء والتعاون وبيئة العمل الشاملة

- بناء شعور قوي بالانتماء داخل الفرق والإدارات.
- تطوير معايير سلوكية مشتركة وبيئة عمل داعمة.
- تعزيز التعاون بين الموظفين ذوي الخلفيات ووجهات النظر المختلفة.
- إدارة النزاعات والسلوكيات الإقصائية في بيئة العمل.
- التعامل مع الصور النمطية والافتراضات والحواجز الشخصية.
- تشجيع تنوع وجهات النظر في حل المشكلات وصنع القرار.
- استخدام ملاحظات الموظفين لتحسين الثقافة التنظيمية.
- تعزيز التواصل الشامل بين المستويات الإدارية المختلفة.
- بناء بيئة عمل قائمة على الهدف المشترك والثقة والتعاون.
- ربط الشمول والانتماء بالأداء والفعالية التنظيمية.
- تطبيق عملي: تصميم مبادرة لتعزيز الشمول والانتماء لمعالجة تحدٍّ مؤسسي محدد وتحسين تجربة الموظفين والتعاون بينهم.

اليوم الخامس

قياس الشمول والحوكمة والتحول المستدام للثقافة

- تطوير استراتيجية مؤسسية للشمول والانتماء.
- تحديد مسؤوليات القيادات وآليات الحوكمة والمساءلة.

اليوم الخامس — تابع

- وضع أهداف قابلة للقياس للشمول والانتماء.
- مؤشرات تجربة الموظف والمشاركة والانتماء.
- استخدام بيانات القوى العاملة وملاحظات الموظفين لتحديد الاتجاهات والمخاطر.
- قياس المشاركة والتطوير والاحتفاظ وانطباعات الموظفين.
- تقييم فاعلية وأثر مبادرات الشمول المؤسسي.
- التواصل الفعال بشأن أولويات الشمول والتوقعات السلوكية.
- بناء برامج مستدامة لتحسين الثقافة المؤسسية.
- إدارة مقاومة التغيير والحفاظ على زخم المبادرات.
- تطوير آليات التحسين المستمر لثقافة الشمول والانتماء.
- ورشة ختامية: تطوير استراتيجية متكاملة لبناء ثقافة عمل شاملة وتعزيز الانتماء المؤسسي، تشمل تقييم الثقافة، وسلوكيات القيادة، وتجربة الموظف، وأولويات الشمول، والأمان النفسي، وصوت الموظف، وممارسات العمل، ومؤشرات القياس، والحوكمة، والمبادرات، وخارطة طريق التنفيذ.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/building-an-inclusive-workplace-culture-belonging-training-course>
الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440