

رقم الدورة 1789

دورة رفاهية الموظفين والوقاية من الاحتراق الوظيفي في بيئة عمل سريعة التغير

مشاركة الموظفين وتجربة الموظف
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تتناول هذه الدورة التدريبية الشاملة أهمية رفاهية الموظفين والمرونة والوقاية من الاحتراق الوظيفي في المؤسسات التي تشهد تغيرات متسارعة في بيئة العمل والتقنيات والعمليات والهياكل التنظيمية. وتركز على تزويد القيادات والمديرين والمتخصصين في الموارد البشرية بالأطر العملية اللازمة للتعرف على مصادر الضغوط المهنية وفهم مخاطر الاحتراق الوظيفي وبناء بيئة عمل أكثر صحة واستدامة.

تستعرض الدورة العوامل التنظيمية والسلوكية التي قد تؤدي إلى الضغوط والإجهاد والاحتراق الوظيفي، بما في ذلك أعباء العمل المرتفعة، والتغيير المستمر، وغموض الأدوار، والضغط الرقمي، ونقص الموارد، وممارسات القيادة، والثقافة المؤسسية. كما تركز على الوقاية والتدخل المبكر قبل تحول الضغوط إلى مشكلة تؤثر بصورة جوهرية على أداء الموظفين ورفاهيتهم.

كما تتناول الدورة دور القيادة وإدارة الموارد البشرية في بناء بيئة عمل داعمة، وتعزيز القدرة على التكيف، وتحسين التواصل، وإدارة أعباء العمل، وترسيخ ممارسات مؤسسية تجعل رفاهية الموظفين جزءاً من منظومة الأداء والاستدامة التنظيمية.

ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة والتمارين التفاعلية، سيتمكن المشاركون من تطوير أساليب عملية لتعزيز رفاهية الموظفين، والحد من مخاطر الاحتراق الوظيفي، ودعم الأداء المستدام، والحفاظ على فعالية القوى العاملة خلال فترات التغيير والتحول السريع.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تحليل الأسباب والعوامل التنظيمية الرئيسية المؤدية إلى الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي.
- تحديد المؤشرات المبكرة للاحتراق الوظيفي على مستوى الموظف والفريق والمؤسسة.
- تقييم عوامل بيئة العمل التي قد تؤثر سلباً على رفاهية الموظفين ومشاركتهم.

- تحليل تأثير التغيير التنظيمي المتسارع على قدرة الموظفين على التكيف والمرونة.
- تطوير أساليب عملية للحد من أعباء العمل المفرطة والضغط المهنية المستمرة.
- تطبيق أساليب فعالة لإدارة الأولويات والأدوار وتحقيق أداء مستدام.
- تعزيز الممارسات القيادية الداعمة لرفاهية الموظفين والسلامة النفسية.
- تطبيق أساليب اتصال فعالة خلال فترات التغيير وعدم اليقين.
- تطوير استراتيجيات لتعزيز المرونة النفسية والقدرة على التكيف لدى الموظفين.
- تصميم مبادرات مؤسسية تعزز ممارسات العمل الصحية والأداء المستدام.
- تقييم مخاطر رفاهية الموظفين باستخدام مؤشرات الأداء وبيانات وملاحظات الموظفين.
- تطبيق أساليب مناسبة لدعم الموظفين الذين يواجهون مستويات مرتفعة من الضغط المهنية.
- دمج رفاهية الموظفين ضمن استراتيجيات إدارة التغيير والقوى العاملة.
- تعزيز قدرة المديرين على التعرف على مؤشرات الضغط والتعامل معها ورفع الحالات التي تتطلب تدخلاً متخصصاً.
- إعداد خطة عملية متكاملة لرفاهية الموظفين والوقاية من الاحتراق الوظيفي.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة مديري ومسؤولي الموارد البشرية، وقادة رأس المال البشري، ومسؤولي تجربة الموظف، ومتخصصي إدارة المواهب، والتطوير التنظيمي، والتعلم والتطوير، وتحليلات القوى العاملة، وتخطيط القوى العاملة.

كما تناسب المديرين التنفيذيين، ورؤساء الإدارات، ومديري الخط الأول، وقادة الفرق، والمشرفين، ومتخصصي إدارة التغيير والتحول المؤسسي، وكل من يتحمل مسؤولية مشاركة الموظفين، وثقافة العمل، وإدارة الأداء، واستخدام القوى العاملة.

وتعد الدورة مناسبة بشكل خاص للمؤسسات التي تمر بعمليات التحول الرقمي، وإعادة الهيكلة، والنمو السريع، وعمليات الدمج والاستحواذ، والتغييرات التشغيلية، وتطبيق التقنيات الجديدة، وغيرها من البيئات التي يتعرض فيها الموظفون لمستويات متزايدة من التغيير والضغط المهني.

مخرجات التعلم

- عند استكمال الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- التمييز بين ضغوط العمل الطبيعية والإجهاد المهني المزمن والاحتراق الوظيفي.
- التعرف على المؤشرات السلوكية والانفعالية والتنظيمية لمخاطر رفاهية الموظفين.
- تشخيص ظروف بيئة العمل التي قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي وانخفاض المشاركة.
- تقييم تأثير التحول التنظيمي والتغيير المستمر على رفاهية الموظفين.
- تحديد العوامل المرتبطة بأعباء العمل والأدوار والقيادة والثقافة المؤسسية التي تؤثر على المرونة.
- تطبيق أساليب عملية لتحسين إدارة أعباء العمل واستدامة الأداء.
- تطوير ممارسات قيادية تعزز الثقة والانفتاح والسلامة النفسية.
- تحسين التواصل مع الموظفين خلال فترات عدم اليقين والتغيير التنظيمي.
- دعم الفرق في تطوير المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات.
- استخدام ملاحظات الموظفين ومؤشرات القوى العاملة للكشف المبكر عن مشكلات الرفاهية.
- تصميم مبادرات عملية لتعزيز رفاهية الموظفين والوقاية من الاحتراق الوظيفي.
- دمج رفاهية الموظفين ضمن برامج إدارة التغيير وتطوير القوى العاملة.
- تطوير استجابات إدارية مناسبة لمؤشرات الضغوط ومخاطر الاحتراق الوظيفي.
- بناء أساليب مستدامة لتعزيز مشاركة الموظفين والأداء المؤسسي.

- إعداد خطة عملية لتعزيز رفاهية الموظفين والوقاية من الاحتراق الوظيفي.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

رفاهية الموظفين والضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي

- مفهوم رفاهية الموظفين وأهميتها في الأداء المؤسسي.
- العلاقة بين رفاهية الموظفين والمشاركة والإنتاجية والأداء.
- فهم الضغوط المهنية ومصادرها داخل بيئة العمل.
- مفهوم الاحتراق الوظيفي وأسبابه ومراحله وتأثيراته.
- التعرف على المؤشرات المبكرة للاحتراق الوظيفي.
- مخاطر الرفاهية على مستوى الموظف والفريق والمؤسسة.
- تأثير أعباء العمل والمواعيد النهائية وغموض الأدوار ونقص الموارد.
- التمييز بين ضغوط العمل المؤقتة والضغوط المستمرة.
- تطبيق عملي: تقييم مخاطر الضغوط والاحتراق الوظيفي في بيئة العمل.

اليوم الثاني

رفاهية الموظفين في بيئة عمل سريعة التغير

- تأثير التغيير التنظيمي على رفاهية الموظفين.
- التحول الرقمي والتقنيات الحديثة والضغط الناتج عن الاتصال الرقمي المستمر.
- إدارة عدم اليقين وغموض الأولويات وتغير متطلبات العمل.

اليوم الثاني — تابع

- استجابات الموظفين لإعادة الهيكلة والتحول المؤسسي.
- إرهاق التغيير وتأثيره على المشاركة والأداء.
- بناء المرونة المؤسسية والفردية في بيئات العمل المتغيرة.
- دعم الموظفين خلال مراحل الانتقال والتغيير.
- إدارة التوقعات وتعزيز الوضوح خلال فترات التحول.
- دراسة حالة: إدارة رفاهية الموظفين أثناء التحول المؤسسي.

اليوم الثالث

القيادة والسلامة النفسية ورفاهية فرق العمل

- دور القيادة في تعزيز رفاهية الموظفين.
- بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والدعم والسلامة النفسية.
- التعاطف والذكاء العاطفي والممارسات القيادية الداعمة.
- التعرف على مؤشرات الضغط والإجهاد لدى أعضاء الفريق.
- أساليب التواصل الفعال في المواقف المهنية الحساسة.
- إدارة أعباء العمل والتوقعات والأولويات داخل الفرق.
- دور التوجيه والتغذية الراجعة والتقدير في تعزيز الرفاهية.
- التعامل القيادي مع انخفاض المشاركة والإرهاق المهني.
- تطبيق عملي: تصميم إطار إداري لدعم رفاهية الموظفين.

اليوم الرابع

الوقاية من الاحتراق الوظيفي وبناء المرونة والأداء المستدام

- استراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي على المستوى الفردي والمؤسسي.
- إدارة أعباء العمل وتعزيز ممارسات الأداء المستدام.
- تحديد الأولويات والتفويض وإدارة الحدود المهنية.
- بناء المرونة والقدرة على التكيف لدى الموظفين.
- تعزيز ممارسات العمل الصحية والإنتاجية المستدامة.
- العلاقة بين مشاركة الموظفين ورفاهيتهم وأدائهم.
- قياس رفاهية الموظفين ومستويات المشاركة ومخاطر الاحتراق الوظيفي.
- تطوير مؤشرات إنذار مبكر لمخاطر الرفاهية.
- استخدام بيانات القوى العاملة وملاحظات الموظفين في تحسين بيئة العمل.
- تطبيق عملي: إعداد خطة لتحسين رفاهية الموظفين والمرونة المؤسسية.

اليوم الخامس

بناء استراتيجية مستدامة لرفاهية الموظفين

- تطوير استراتيجية متكاملة لرفاهية الموظفين.
- دمج رفاهية الموظفين ضمن سياسات وممارسات الموارد البشرية.
- دمج الرفاهية ضمن إدارة التغيير وتخطيط القوى العاملة.
- تحديد مسؤوليات القيادة والإدارة تجاه رفاهية الموظفين.
- بناء ثقافة مؤسسية تدعم الأداء المستدام.
- استخدام بيانات القوى العاملة وملاحظات الموظفين لتحسين مبادرات الرفاهية.
- تطوير أطر الحوكمة والمتابعة والتحسين المستمر.

اليوم الخامس — تابع

- قياس أثر مبادرات رفاهية الموظفين على الأداء والمشاركة والاستدامة.
- تحديد الأولويات والمبادرات القابلة للتنفيذ على المدى القصير والمتوسط.
- ورشة العمل الختامية: إعداد استراتيجية رفاهية الموظفين والوقاية من الاحتراق الوظيفي وخطة تنفيذ لمدة 90 يوماً.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

quest-training.com/courses/employee-wellbeing-burnout-prevention-in-a-rapidly-changing-work-environment-training-course

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440