

رقم الدورة 1935

# دورة تحويل ثقافة بيئة العمل وتعزيز مشاركة الموظفين

ثقافة بيئة العمل والتنوع والشمول  
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



## نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة تحويل ثقافة بيئة العمل وتعزيز مشاركة الموظفين إطاراً استراتيجياً وعملياً متكاملًا لتحويل الثقافة التنظيمية وتعزيز مشاركة الموظفين باعتبارهما من المحركات الأساسية للأداء المؤسسي. وتركز الدورة على كيفية تفاعل القيادة والقيم التنظيمية وتجربة الموظف والتواصل والممارسات الإدارية والسلوكيات اليومية في تشكيل ثقافة العمل وقدرة الموظفين على المساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة.

يتعلم المشاركون كيفية تقييم الثقافة الحالية لبيئة العمل، وتحديد نقاط القوة والفجوات الثقافية، وفهم العوامل المؤثرة في مشاركة الموظفين، وربط أولويات الثقافة التنظيمية بالاستراتيجية المؤسسية. كما تركز الدورة على الانتقال من المبادرات المنفصلة لمشاركة الموظفين إلى نهج متكامل يدمج الثقافة والمشاركة في القيادة وإدارة القوى العاملة وتجربة الموظف وصنع القرار.

وتتناول الدورة مجموعة من المحاور الأساسية، تشمل القيم التنظيمية، والسلوكيات القيادية، والثقة، والأمان النفسي، وصوت الموظف، والتقدير، والتواصل، والتعاون، وإدارة الأداء، والتطوير الوظيفي، والاستعداد للتغيير، والاحتفاظ بالكفاءات. كما يتعرف المشاركون على أساليب تحديد مقاومة التغيير الثقافي وتصميم تدخلات عملية تدعم تبني السلوكيات الجديدة واستدامتها.

ومن خلال دراسات الحالة والتقييمات الثقافية والسيناريوهات العملية وتمارين مشاركة الموظفين وورش التحول التنظيمي، يطور المشاركون القدرة على تصميم مبادرات تحول ثقافي تحقق تحسينات قابلة للقياس في مشاركة الموظفين والتعاون والإنتاجية والالتزام والفعالية المؤسسية.

## أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومشاركة الموظفين والأداء المؤسسي.
- تقييم الوضع الحالي لثقافة بيئة العمل وتحديد الفجوات الثقافية الرئيسية.

- تحديد العوامل الأساسية المؤثرة في مشاركة الموظفين داخل المنظمات.
- تطوير إطار استراتيجي لتحويل ثقافة بيئة العمل.
- موازنة القيم التنظيمية والسلوكيات المهنية مع الأهداف الاستراتيجية.
- تعزيز الممارسات القيادية التي تدعم الثقة والمشاركة والتحول الثقافي.
- تحديد العوائق ومصادر مقاومة التحول الثقافي.
- تصميم مبادرات لتحسين تجربة الموظف والمشاركة والالتزام.
- تطبيق أساليب عملية لتعزيز صوت الموظف والأمان النفسي.
- تحسين التواصل والتقدير والتعاون والعلاقات داخل بيئة العمل.
- دمج أولويات الثقافة والمشاركة في ممارسات دورة حياة الموظف.
- وضع مؤشرات فعالة لقياس الثقافة التنظيمية ومشاركة الموظفين.
- تقييم فاعلية مبادرات التحول الثقافي وأثرها المؤسسي.
- تعزيز مسؤولية القيادات عن استدامة التغيير الثقافي.
- إعداد خارطة طريق عملية لتحويل ثقافة بيئة العمل وتعزيز مشاركة الموظفين.

## الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة القيادات التنفيذية والمديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين وقادة الفرق والمتخصصين المسؤولين عن الثقافة التنظيمية ومشاركة الموظفين وفعالية القوى العاملة والتحول المؤسسي.

كما تناسب مديري ومسؤولي الموارد البشرية، وشركاء الموارد البشرية، ومتخصصي التطوير التنظيمي، وإدارة المواهب، وتجربة الموظف، والتعلم والتطوير، وعلاقات الموظفين، وتخطيط القوى العاملة، والمسؤولين عن مبادرات التغيير والتحول التنظيمي.

وتعد الدورة مناسبة للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز التزام الموظفين، وتحسين ثقافة بيئة العمل، ورفع مستويات

التعاون والإنتاجية، والحد من معدلات دوران الموظفين غير المرغوب فيه، وتعزيز فعالية القيادات، وبناء تجربة موظف متوافقة مع استراتيجية المنظمة وأهدافها طويلة المدى.

## مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح الأبعاد والعوامل الرئيسية المؤثرة في ثقافة بيئة العمل ومشاركة الموظفين.
- تقييم الثقافة التنظيمية باستخدام أساليب تشخيص منظمة.
- تحديد العوامل المؤثرة في تحفيز الموظفين والتزامهم ومشاركتهم.
- تحليل ملاحظات الموظفين وبيانات المشاركة لتحديد الأولويات التنظيمية.
- ربط ثقافة بيئة العمل بالاستراتيجية والنتائج المؤسسية.
- تحديد السلوكيات القيادية التي تعزز مشاركة الموظفين أو تضعفها.
- تطوير تدخلات تعزز الثقة والأمان النفسي وصوت الموظف.
- تصميم مبادرات تدعم التعاون والعلاقات المهنية داخل بيئة العمل.
- تحسين تجربة الموظف عبر المراحل الرئيسية لدورة حياته الوظيفية.
- إدارة مقاومة التغيير والتحديات السلوكية أثناء التحول الثقافي.
- تطوير أساليب تواصل تدعم التغيير الثقافي.
- وضع مؤشرات أداء مناسبة لقياس الثقافة والمشاركة.
- تقييم أثر مبادرات تحويل الثقافة التنظيمية.
- تعزيز مسؤولية القيادات عن الثقافة ومشاركة الموظفين.
- ترتيب مبادرات التحول وفق احتياجات المنظمة وأثرها المتوقع.

- إعداد خارطة طريق عملية لتنفيذ تحول ثقافي مستدام وتعزيز مشاركة الموظفين.
- المحاوّر التدريبية

## محاوّر الدورة

### اليوم الأول

## أسس ثقافة بيئة العمل ومشاركة الموظفين

- مفهوم الثقافة التنظيمية وسلوكيات بيئة العمل.
- العلاقة بين الثقافة والمشاركة والأداء المؤسسي.
- أبعاد الثقافات التنظيمية عالية الأداء.
- مفهوم مشاركة الموظفين والعوامل المؤثرة فيها.
- توقعات الموظفين والدوافع والالتزام والمساهمة الفعالة.
- القيم التنظيمية وتأثيرها في السلوكيات اليومية.
- الثقة والاحترام والعدالة والأمان النفسي.
- تجربة الموظف واللمحظات المؤثرة في بيئة العمل.
- تحديد نقاط القوة والفجوات والمخاطر الثقافية.
- تقييم الوضع الحالي لثقافة بيئة العمل.
- تطبيق عملي: إجراء تشخيص لثقافة بيئة العمل ومشاركة الموظفين وتحديد أهم نقاط القوة والفجوات والأولويات.

## اليوم الثاني

## القيادة وصوت الموظف ومحركات المشاركة

- دور القيادة في تشكيل الثقافة التنظيمية.
- السلوكيات القيادية التي تعزز مشاركة الموظفين.
- بناء الثقة والأمان النفسي.
- خلق فرص لصوت الموظف والمشاركة في القرارات.
- التواصل بين القيادات والمديرين والموظفين.
- التقدير والاعتراف بالمساهمات والإنجازات.
- التمكين والمساءلة وملكية الموظف للعمل.
- إدارة العلاقات المهنية وديناميكيات الفرق.
- فهم أسباب ضعف المشاركة وعدم الاندماج.
- تعزيز العلاقة بين المديرين والموظفين.
- تطبيق عملي: تحليل سيناريوهات قيادية وإدارية لتحديد السلوكيات التي تزيد أو تقلل مشاركة الموظفين ووضع إجراءات للتحسين.

## اليوم الثالث

## التحول الثقافي وتجربة الموظف والتغيير التنظيمي

- تقييم جاهزية المنظمة لتحويل ثقافة بيئة العمل.
- تحديد الثقافة التنظيمية المستهدفة.
- تحليل الفجوة بين الثقافة الحالية والثقافة المرغوبة.
- تحويل القيم التنظيمية إلى سلوكيات قابلة للملاحظة والقياس.
- تجربة الموظف عبر دورة الحياة الوظيفية.

## اليوم الثالث — تابع

- دمج الثقافة في الاستقطاب والتهيئة وإدارة الأداء والتطوير والاحتفاظ.
- إدارة مقاومة التحول الثقافي.
- إشراك أصحاب المصلحة والتواصل أثناء التحول.
- بناء الجاهزية للتغيير والملكية المؤسسية.
- تصميم مبادرات عملية لتحويل الثقافة التنظيمية.
- تطبيق عملي: تطوير مبادرة لتحويل الثقافة لمعالجة فجوة تنظيمية محددة وربط السلوكيات المستهدفة بتجربة الموظف وأولويات الأعمال.

## اليوم الرابع

## استراتيجية مشاركة الموظفين والتعاون واستدامة التغيير

- تطوير استراتيجية متكاملة لمشاركة الموظفين.
- تحديد احتياجات الموظفين والعوامل المؤثرة في مشاركتهم.
- استخدام ملاحظات الموظفين لتحديد فرص التحسين.
- تعزيز التعاون بين الفرق والإدارات.
- بناء بيئات عمل شاملة وداعمة.
- ممارسات التقدير والمكافأة التي تعزز السلوكيات المستهدفة.
- التطوير الوظيفي والتعلم والتنقل الداخلي كمحركات للمشاركة.
- تحسين التواصل والشفافية التنظيمية.
- تعزيز السلوكيات الثقافية من خلال القيادة والممارسات الإدارية.
- استدامة التغيير السلوكي بعد تنفيذ مبادرات التحول.
- تطبيق عملي: تصميم استراتيجية لمشاركة الموظفين لمنظمة تواجه تحديات في المشاركة أو التعاون أو التواصل أو التحفيز أو الاحتفاظ بالكفاءات.

## اليوم الخامس

## القياس والحوكمة وخارطة طريق التحول الثقافي

- إنشاء إطار حوكمة لتحويل ثقافة بيئة العمل.
- تحديد مسؤوليات القيادات والجهات المالكة للمبادرات.
- تطوير أهداف الثقافة التنظيمية ومشاركة الموظفين.
- مؤشرات الأداء الرئيسية للثقافة والمشاركة.
- استبيانات الموظفين وآليات جمع الملاحظات والاستماع المؤسسي.
- قياس الثقة والانتماء والمشاركة وفعالية القيادة.
- ربط مؤشرات المشاركة بنتائج القوى العاملة والأداء المؤسسي.
- تقييم فاعلية مبادرات التحول الثقافي.
- إعداد تقارير الثقافة والمشاركة للقيادات التنفيذية.
- التحسين المستمر والتعلم المؤسسي.
- تطوير خارطة طريق مستدامة لتحويل الثقافة وتعزيز المشاركة.
- ورشة ختامية: إعداد استراتيجية متكاملة لتحويل ثقافة بيئة العمل وتعزيز مشاركة الموظفين، تشمل تقييم الوضع الحالي، والثقافة المستهدفة، ومحركات المشاركة، وأولويات القيادة، وتجربة الموظف، ومبادرات التحول، والتواصل، وإدارة التغيير، والحوكمة، والقياس، والمساءلة، وخارطة طريق التنفيذ.

## للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/workplace-culture-transformation-employee-engagement-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: [info@quest-training.com](mailto:info@quest-training.com)

الهاتف: +905016771440