



دورة تحفيز الموظفين ومشاركة الفريق أثناء الأزمات



دورة تحفيز الموظفين ومشاركة الفريق أثناء الأزمات

المرجع: 151058_667 التاريخ: 27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027 المكان: نيويورك الرسوم: Euro 12000

نظرة عامة

دورة تحفيز الموظفين ومشاركة الفريق أثناء الأزمات لمدة 5 أيام للمديرين المباشرين وقادة الفرق والمشرفين وشركاء أعمال الموارد البشرية والمتخصصين في مشاركة الموظفين، ويعود المشاركون بخطة عمل لتحفيز الفريق أثناء الأزمة. يشخص المشاركون مؤشرات الدافعية ويعيدون ضبط الأدوار والأعباء ويحسنون تواصل المدير يطبقون التقدير العادل وينظمون حوارات الأداء. تقدم أجايل للتدريب تحفيز الموظفين أثناء الأزمات بوصفه ممارسة عملية لقيادة الأفراد بحدود واضحة لدعم العافية.

الفئة المستهدفة

- المسؤولون عن الحفاظ على تركيز الفريق ومساهمته خلال الاضطراب
- المسؤولون عن إدارة الأولويات المتغيرة وأعباء العمل ومخاوف الموظفين
- المسؤولون عن مساندة المديرين في ممارسات المشاركة والقوى العاملة
- المسؤولون عن تصميم إجراءات الاستماع والتقدير والتعليقات البناءة
- المسؤولون عن تنسيق الدعم العادل عبر الفرق الموزعة والتشغيلية

تفترض الدورة تولى المشاركين مسؤولية قيادة الأفراد أو ممارسات المشاركة، وتستبعد قيادة الحوادث وإدارة عمليات الطوارئ والتقييم السريري والتشخيص والعلاج النفسي.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الجهات التي يحتاج مديروها إلى صون علاقات العمل البناءة واستمرار الإنجاز في ظروف عدم اليقين.

- الموارد البشرية وعمليات الأفراد والتطوير التنظيمي
- الخدمات المؤسسية والخدمات المشتركة وعمليات العملاء
- الجهات الحكومية وإدارة الرعاية الصحية والخدمات العامة
- الخدمات المالية والتقنية والخدمات اللوجستية والتصنيع
- مكاتب المشاريع والفرق الميدانية والعمليات متعددة المواقع



أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تشخيص تحفيز الموظفين أثناء الأزمات عبر مؤشرات قابلة للملاحظة وحوارات منظمة
- إعادة ترتيب الأدوار والأولويات وأعباء العمل وحدود القرار مع تغير الظروف
- تطبيق سلوكيات تواصل المدير والسلامة النفسية دون الدخول في الممارسة السريية
- بناء التقدير العادل والاستقلالية ومشاركة الفريق تحت الضغط
- إجراء حوارات مركزة للتوجيه والتعليقات البناءة والأداء خلال الاضطراب
- بناء خطة عمل لتحفيز الفريق أثناء الأزمة تشمل الإجراءات وقياسات النبض ومسارات الدعم

جدول الدورة

اليوم 1: سياق التحفيز وتشخيصه

- أداة تشخيص تحفيز فريق الأزمة
- خريطة احتياجات الموظفين والقيود
- سجل ملاحظة مؤشرات الدافعية
- إعادة ضبط وضوح الدور والأولويات
- فحص افتراضات المدير

اليوم 2: الثقة والتواصل والسلامة

- إيقاع تواصل المدير
- دليل الاستماع وتسجيل المخاوف
- قائمة سلوكيات السلامة النفسية
- موجز شفافية القرار
- حدود الدعم ومسار الإحالة



اليوم 3: تصميم العمل والتقدير

- مراجعة عبء العمل والجدول
- مصفوفة الاستقلالية والاختيار
- فحص العدالة والاتساق
- ملف تفضيلات التقدير
- خطة تقدير المساهمة

اليوم 4: الأداء وإجراءات الفريق

- ورقة مواعيد أهداف الأمانة
- مخطط حوار الأداء
- سجل التوجيه والتعليقات البناءة
- إجراء التواصل داخل الفريق
- لوحة قياس نبض الموظفين

اليوم 5: ممارسة التحفيز في الأزمات

- تمرين: تشخيص الدافعية والقيود
- تمرين: إعادة ضبط الأدوار وعبء العمل
- تمرين: إجراء حوار المدير
- تمرين: تصميم التقدير وإجراءات الفريق
- المشروع الختامي: خطة عمل لتحفيز الفريق أثناء الأزمة

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة حالات عمل مترابطة ليحول المشاركون مشاركة الموظفين تحت الضغط إلى ممارسات إدارية قابلة للملاحظة.

- نشاط مقترح: تحليل مؤشرات الفريق وملاحظات المقابلات للتمييز بين الاحتياجات والقيود والافتراضات.
- نشاط مقترح: تعديل الأولويات والأدوار وعبء العمل وحدود القرار لفترة تشغيل مضطربة.
- نشاط مقترح: إجراء حوار إداري يجمع الاستماع والوضوح والتعليقات البناءة ومسار الدعم المناسب.
- نشاط مقترح: تصميم إجراء عادل للتقدير وعملية لقياس نبض الموظفين في فريق متنوع.



الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تحفيز الموظفين أثناء الأزمات وما الذي تفترضه؟

تناسب المدربين المباشرين وقادة الفرق والمشرفين وشركاء أعمال الموارد البشرية ومتخصصي مشاركة الموظفين، وتفترض تحمل مسؤولية الأفراد أو إجراءات المشاركة.

كيف يختلف تحفيز الموظفين أثناء الأزمات عن تدريب إدارة الأزمات؟

يركز تحفيز الموظفين على الدافعية والتواصل ووضوح الدور والتقدير وعبء العمل وحوارات الأداء، بينما يركز تدريب إدارة الأزمات عادة على هياكل الحوادث والاستجابة التشغيلية واستمرارية الأعمال وقرارات القيادة.

هل يشمل تحفيز الموظفين أثناء الأزمات تقديم علاج نفسي؟

لا، بل يتناول سلوكيات الدعم القابلة للملاحظة وحدود الاستماع وتعديل الأعباء ومسارات الإحالة، وتظل مهام التقييم السريري والتشخيص والإرشاد والعلاج خارج النطاق.

كيف تقاس مشاركة الموظفين تحت الضغط؟

تقاس عبر أسئلة نبض محددة ومؤشرات ملاحظة وسجلات حوار وإجراءات متابعة، مع التركيز على الاتجاهات والاستجابة العملية بدلا من افتراضات غير موثقة عن دافعية الفرد.

ماذا تتضمن خطة عمل تحفيز الفريق أثناء الأزمة؟

تربط الخطة تشخيص الدافعية واحتياجات الموظفين وضبط الأدوار والأعباء بإيقاع التواصل والتقدير والاستقلالية والعدالة والتعليقات وإجراءات الفريق وقياسات النبض وتصعيد الدعم.

الخاتمة

يعود المشاركون بخطة عمل لتحفيز الفريق أثناء الأزمة تحول عدم اليقين إلى ممارسات متسقة لقيادة الأفراد. يوائم المخرج تواصل المدير وتصميم العمل والتقدير وحوارات الأداء وتعليقات الفريق مع حدود واضحة للعافية. ويمنح المديرين هيكلا عمليا لصون الثقة والمساهمة والتواصل خلال الاضطراب.