

دورة بناء ثقافة عمل محفزة ومستدامة

27 – 31 ديسمبر 2026

بانكوك

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة بناء ثقافة عمل محفزة ومستدامة

المرجع: 252949_2087 **التاريخ:** 27 – 31 ديسمبر 2026 **المكان:** بانكوك **الرسوم:** Euro 6000

نظرة عامة

دورة بناء ثقافة عمل محفزة ومستدامة هي دورة متوسطة المستوى من أسبوع لمديري الأفراد ومختصي الموارد البشرية وفرق تجربة الموظف ورواد الثقافة، ويعود المشاركون بخطة استدامة ثقافة العمل. تتناول الدورة الدافعية الوظيفية والتقدير العادل وصوت الموظف والأمان النفسي والاستقلالية والإحساس بالتقدم والانتماء وتوازن أعباء العمل بوصفها ظروفا مترابطة.
وتستخدم ممارسات المدير ومؤشرات الثقافة بدلا من أنشطة المعنويات المؤقتة. تقدم أجايل للتدريب هذه الدورة في ثقافة العمل المحفزة.

الفئة المستهدفة

- فرق قيادة الأفراد المسؤولة عن ظروف العمل اليومية والتغذية الراجعة والتقدير
- فرق الموارد البشرية المسؤولة عن الارتباط الوظيفي والاستبقاء وإرشاد المديرين
- فرق تجربة الموظف المسؤولة عن قنوات الاستماع وممارسات بيئة العمل
- رواد الثقافة المسؤولون عن الانتماء والمشاركة وإجراءات التحسين المحلية
- فرق التطوير التنظيمي المسؤولة عن استدامة تغير السلوك

تفترض الدورة أن المشاركين يدعمون فرقا أو مبادرات في بيئة العمل، ولا تشمل الإرشاد السريري أو التحفيز أثناء الأزمات أو سعادة المتعاملين أو التدقيق العام للثقافة.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي تسعى إلى ممارسات متكررة للدافعية والمشاركة الصحية.

- الموارد البشرية والتطوير التنظيمي
- العمليات وتقديم الخدمات
- التقنية والخدمات المهنية
- إدارة الرعاية الصحية والتعليم
- التصنيع والخدمات اللوجستية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، يصبح المشاركون قادرين على:

- تشخيص ظروف الدافعية باستخدام خريطة ثقافة العمل.
- بناء ممارسات التقدير العادل والإحساس بالتقدم.
- تطبيق ممارسات الاستقلالية والانتماء.
- استخدام أدوات صوت الموظف والأمان النفسي.
- تحليل إشارات أعباء العمل وإجراءات الحماية.
- تقييم مؤشرات الثقافة وأولويات الاستدامة.

جدول الدورة

اليوم 1: رسم ظروف الدافعية

- خريطة منظومة الدافعية في ثقافة العمل
- منظور متطلبات العمل وموارده
- سجل أدلة الإحساس بالتقدم
- منهج رسم ظروف الانتماء
- قائمة فحص افتراضات الثقافة

اليوم 2: تصميم ممارسات المدير

- مصفوفة قرار التقدير العادل
- ممارسة محادثة التقدم
- لوحة تحديد حدود الاستقلالية
- أداة اتفاق وضوح الدور
- بطاقة تجربة ممارسات المدير

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تعزيز الصوت والأمان

- خريطة قنوات صوت الموظف
- قائمة فحص تفاعلات الأمان النفسي
- بروتوكول الاستجابة لإبداء الرأي
- منهج المشاركة المنصفة في الاجتماعات
- متعقب إغلاق حلقة التغذية الراجعة

اليوم 4: موازنة العمل وقياس الثقافة

- لوحة مراجعة إشارات أعباء العمل
- فحص كثافة العمل والتعافي
- أسئلة مراجعة عدالة الإجراءات
- مؤشرات الثقافة الاستباقية واللاحقة
- دليل تفسير مقاييس الثقافة

اليوم 5: تطبيق استدامة الثقافة

- تمرين مقترح: تشخيص حالة دافعية
- تمرين مقترح: إعادة تصميم قرار تقدير
- تمرين مقترح: إدارة استجابة لصوت الموظف
- تمرين مقترح: ترتيب أولويات حماية أعباء العمل
- التمرين الختامي: بناء خطة استدامة ثقافة العمل

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة تستند إلى حالات خيالية من بيئات خدمية وتشغيلية.

- نشاط مقترح: رسم ظروف العمل التي تدعم الدافعية المستدامة أو تضعفها.
- نشاط مقترح: اختبار خيارات التقدير من حيث العدالة والتحديد والتوقيت.
- نشاط مقترح: محاكاة استجابة المدير لرسالة صعبة من الموظفين.
- نشاط مقترح: اختيار مؤشرات الثقافة وتحديد إجراءات المراجعة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة ثقافة العمل المحفزة، وماذا تفترض؟

تناسب الدورة مديري الأفراد ومختصي الموارد البشرية وفرق تجربة الموظف ورواد الثقافة. وتفترض مسؤولية عن فرق أو ممارسات في بيئة العمل وخبرة أساسية في التغذية الراجعة أو الارتباط الوظيفي أو التحسين.

كيف تختلف دورة ثقافة العمل المحفزة عن دورة إدارة الأفراد العامة؟

تركز دورة ثقافة العمل المحفزة على ظروف مترابطة مثل التقدير والاستقلالية والصوت والأمان النفسي وأعباء العمل ومقاييس الثقافة، بينما تتناول إدارة الأفراد نطاقا أوسع من المسؤوليات الإشرافية.

ما الذي يجعل الدافعية الوظيفية مستدامة؟

تصبح الدافعية الوظيفية مستدامة عندما تدعم الإجراءات العادلة والتقدم الملموس والاستقلالية والانتماء والأعباء المتوازنة وقنوات الصوت الموثوقة وممارسات المدير بعضها بعضا.

كيف يدعم المديرون الأمان النفسي وصوت الموظف؟

يدعم المديرون الأمان النفسي وصوت الموظف بدعوة الآراء والاستجابة دون انتقام وتوضيح الخطوة التالية وإغلاق حلقات التغذية الراجعة وتصحيح أنماط التفاعل الضارة.

ما مؤشرات الثقافة المناسبة لمتابعة بيئة العمل المحفزة؟

تجمع مؤشرات الثقافة المناسبة بين تصورات الموظفين وإشارات التشغيل، مثل استخدام قنوات الصوت وإغلاق الملاحظات واتساق التقدير وأنماط أعباء العمل والمشاركة ومتابعة التحسينات المتفق عليها.

الخاتمة

يعود المشاركون بخطة استدامة ثقافة العمل. تربط الخطة ظروف الدافعية وممارسات المدير وخيارات التقدير وقنوات الصوت وإجراءات حماية أعباء العمل ومؤشرات الثقافة بمسؤوليات محددة. وتساعد الفرق على استبدال أنشطة المعنويات المنفصلة بممارسات متكررة ونقاط مراجعة تدعم المشاركة الصحية والإحساس بالتقدم.