

دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول والانتماء في بيئة العمل

20 – 24 يونيو 2027

كيب تاون

AGILE LEADERS
Training Center

دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول والانتماء في بيئة العمل

المرجع: 259503_2180 **التاريخ:** 20 – 24 يونيو 2027 **المكان:** كيب تاون **الرسوم:** Euro 4500

نظرة عامة

دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول والانتماء في بيئة العمل دورة متوسطة لمدة أسبوع لفرق الموارد البشرية والثقافة وتجربة الموظف والتعلم والتطوير المؤسسي، ويعود المشاركون منها بملف استراتيجية التنوع والشمول وخطة العمل. تربط الدورة أدلة القوى العاملة والحوكمة والاستماع للموظفين والعمليات المتاحة والحد من التحيز ومساءلة القيادة والمؤشرات والتنفيذ. تقدم أجايل للتدريب تطبيقات استراتيجية التنوع والشمول في العمل.

الفئة المستهدفة

- الفرق المسؤولة عن أولويات التنوع والإنصاف والشمول في القوى العاملة
- الفرق المسؤولة عن تجربة الموظف والاستماع والانتماء
- الفرق المسؤولة عن سياسات الموارد البشرية وعملياتها وأدلة القوى العاملة
- الفرق المسؤولة عن التعلم والقيادة والسلوك الدامج
- الفرق المسؤولة عن إمكانية الوصول والحوكمة والتطوير المؤسسي

تفترض الدورة أن المشاركين يؤثرون في سياسات الأفراد أو تجربة الموظف أو التغيير المؤسسي، ولا تتناول المشورة القانونية أو الإعداد لشهادات خارجية أو التدريب العام على الاستقطاب.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة استراتيجية التنوع والشمول في البيئات الخاصة والعامة وغير الربحية والتعليمية.

- وظائف الموارد البشرية والأفراد والثقافة
- فرق تجربة الموظف والمشاركة والتواصل الداخلي
- مكاتب التعلم والقيادة والتطوير المؤسسي
- مؤسسات الرعاية الصحية والخدمات المالية والتقنية
- مؤسسات التعليم والأبحاث والخدمات المهنية
- مؤسسات الخدمة العامة والقطاع غير الربحي

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل أدلة القوى العاملة وعوائق الشمول.
- بناء ضوابط حوكمة التنوع والشمول والمساءلة.
- تقييم عمليات دورة حياة الموظف من حيث الإنصاف وإمكانية الوصول.
- استخدام أدلة الاستماع لتشخيص فجوات الانتماء.
- تحديد أولويات المؤشرات والتدخلات ودورات الإبلاغ.
- بناء ملف استراتيجية التنوع والشمول وخطة العمل.

جدول الدورة

اليوم 1: تأسيس قاعدة أدلة التنوع والشمول

- خريطة مفاهيم التنوع والإنصاف والشمول والانتماء
- مرجع السياق والمساءلة ISO 30415:2021
- سجل أدلة تمثيل القوى العاملة وتجربتها
- خريطة أسئلة الاستماع للموظفين والانتماء
- تقييم فجوات ومخاطر وفرص التنوع والشمول

اليوم 2: مراجعة دورة حياة الموظف

- قائمة فحص تخطيط القوى العاملة وتصميم الأدوار الدامج
- مراجعة عملية الاستقطاب والاختيار المنصفة
- خريطة إنصاف التطوير والتقدم والمكافآت
- تحليل الاحتفاظ والصوت وتجربة المغادرة
- سجل عوائق دورة حياة الموظف وضوابطها

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تصميم الشمول وإمكانية الوصول

- مصفوفة مراجعة السياسات والممارسات الدامجة
- قائمة فحص قرارات الحد من التحيز
- مسار الترتيبات التيسيرية وإمكانية الوصول
- مرجع إمكانية وصول المحتوى الرقمي WCAG 2.2
- دليل الاجتماعات والتواصل والتعلم الدامج

اليوم 4: الحوكمة والقياس والإبلاغ

- مصفوفة حوكمة التنوع والشمول وصلاحيات القرار
- بطاقة مساءلة القيادة والسلوك
- خطة أهداف ومؤشرات التنوع والشمول وجودة البيانات
- حلقة ملاحظات الموظفين وتصعيد القضايا
- حزمة مراجعة التقدم وإبلاغ أصحاب المصلحة

اليوم 5: تطبيق تنفيذ التنوع والشمول

- تمرين: تشخيص أدلة القوى العاملة وعوائق الشمول
- تمرين: مراجعة عملية من دورة حياة الموظف
- تمرين: تصميم تدخل دامج ومتاح
- تمرين: اختيار المؤشرات وإجراءات المساءلة
- المشروع الختامي: إكمال ملف استراتيجية التنوع والشمول وخطة العمل

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة مستندة إلى حالات عمل في الرعاية الصحية والتقنية والتعليم والخدمة العامة.

- نشاط مقترح: دمج أدلة التمثيل والاستماع للموظفين في تقييم للفجوات.
- نشاط مقترح: تحديد العوائق والضوابط في إحدى عمليات دورة حياة الموظف.
- نشاط مقترح: اختبار سياسة أو مادة تواصل أو تعلم من حيث الشمول وإمكانية الوصول.
- نشاط مقترح: جمع الحوكمة والمؤشرات والتدخلات والمراحل في ملف عمل واحد.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة استراتيجية التنوع والشمول في العمل وما متطلباتها؟

تناسب دورة استراتيجية التنوع والشمول فرق الموارد البشرية والثقافة وتجربة الموظف والتعلم والتطوير المؤسسي، وتفترض مسؤولية عملية عن سياسات الأفراد أو تجربة الموظف أو التغيير المؤسسي.

كيف تختلف دورة استراتيجية التنوع والشمول عن استراتيجية الموارد البشرية العامة؟

تركز دورة استراتيجية التنوع والشمول على الإنصاف والشمول والانتماء وإمكانية الوصول وأدلة القوى العاملة والمساءلة، بينما تعالج استراتيجية الموارد البشرية العامة نموذج تشغيل الأفراد والقدرات وخدمات الموارد البشرية.

ما استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول والانتماء في العمل؟

استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول والانتماء تحدد أهدافا قائمة على الأدلة ومسؤوليات وإجراءات لدورة حياة الموظف وممارسات شمول ومؤشرات وحوكمة ودورات مراجعة.

كيف يقاس الانتماء في بيئة العمل؟

يقاس الانتماء في بيئة العمل عبر الاستماع المصنف للموظفين ومؤشرات التجربة والمشاركة وأنماط التقدم والاحتفاظ وبيانات القضايا والملاحظات النوعية مع مراعاة جودة البيانات وسريتها.

كيف تبنى المساءلة في استراتيجية التنوع والشمول؟

تبنى المساءلة في استراتيجية التنوع والشمول عبر صلاحيات القرار والمسؤوليات المحددة وسلوك القيادة والأهداف القابلة للقياس ومنتديات المراجعة والإبلاغ الواضح وتصعيد القضايا ومتابعة الإجراءات.

الخاتمة

يعود المشاركون بملف استراتيجية التنوع والشمول وخطة العمل الذي يربط الأدلة وعوائق دورة حياة الموظف وممارسات الشمول وإمكانية الوصول والحوكمة والمؤشرات وأولويات التنفيذ. يجعل الملف القرارات والمسؤوليات قابلة للتتبع. كما يدعم العمل المنسق بين الموارد البشرية والقيادة وتجربة الموظف والتواصل والتعلم والتطوير المؤسسي.