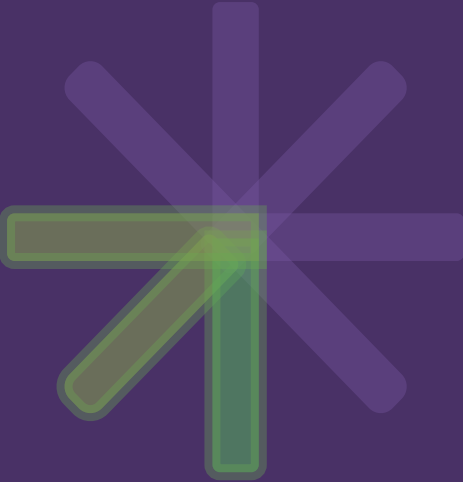


قيادة الفرق متعددة الأجيال

1 – 5 فبراير 2027
أمستردام





قيادة الفرق متعددة الأجيال

المرجع: 594_1011 التاريخ: 1 - 5 فبراير 2027 المكان: أمستردام الرسوم: GBP 4800

ملخص البرنامج

تجمع التركيبة السكانية المعاصرة في بيئات الأعمال أربعة أجيال متباينة: جيل طفرة المواليد، والجيل X، وجيل الألفية، والجيل Z. ينضم كل جيل إلى المنظمة بتجارب تكوينية وتوقعات مختلفة حيال التسلسل الهرمي والتعامل مع التقنية ومفهوم الولاء المهني. وتتطلب قيادة الفرق متعددة الأجيال تجاوز الصور النمطية الشائعة وبناء أطر تواصل منضبطة، وأنظمة تقدير عادلة، وتدفعات عمل تعاونية تستثمر التنوع المعرفي. يزود هذا البرنامج التدريبي المدراء بآليات مدروسة لمواءمة فرق العمل المتنوعة عمريا وتحويل الاحتكاك الديمغرافي إلى تميز تشغيلي يحافظ على استمرارية المنظمة. تقدم هذا البرنامج مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تواجه المنظمات التي تشهد تباينات جيلية سوء فهم تشغيليا غير معالج، وتسربا في الكفاءات الواعدة، وفقدانا صامتا للخبرات المتراكمة عند تقاعد الموظفين القدامى. يساهم بناء القدرات في إدارة التنوع العمري في معالجة فجوات التفاعل المهني واستقرار القوى العاملة عبر مختلف الوحدات التشغيلية.

- استبقاء المواهب عبر الأجيال: الحد من دوران الموظفين عبر مواءمة مسارات التطور المهني وأنظمة التقدير مع دوافع كل فئة عمرية.
- تسريع نقل المعرفة: حماية المعرفة التشغيلية من خلال مأسسة قنوات التبادل المعرفي بين الكفاءات الخبيرة والكوادر الصاعدة.
- توحيد بروتوكولات التواصل: تقليل النزاعات الناتجة عن تباين تفضيلات المراسلة غير المتزامنة والاجتماعات المباشرة والتوثيق الرسمي.
- تكافؤ اندماج الموظفين: إزالة الفروق في تقييم الأداء ومرونة العمل، مما يرفع الروح المعنوية في مختلف المراحل المهنية.



المبادئ والأساس المعرفي

- نظرية مانهايم للأجيال Mannheim Theory of Generations: تفسير دور الأحداث التاريخية والاجتماعية المشتركة في تشكيل التوجهات الفكرية وقيم العمل المستمرة.
- نظرية الهوية الاجتماعية Social Identity Theory: توضيح آليات الانتماء والتحييزات المتبادلة بين المجموعات العمرية، وكيفية توحيدها نحو أهداف مؤسسية مشتركة.
- نموذج شاين للثقافة وقيم العمل Schein Culture and Work Values Model: تشخيص القيم الأساسية والمظاهر السلوكية والافتراضات الثقافية غير المكتوبة بين الأجيال.
- مبادئ تشخيص الفريق لهاكمان Hackman Team Diagnostic Principles: المعايير المنهجية لتحديد التوجه الواضح والمعايير التعاونية والبنية الداعمة للعمل المشترك.

المشاركون المستهدفون

- المدراء ورؤساء الأقسام المعنيون بتحقيق التعاون بين الأجيال عبر الوظائف التشغيلية المختلفة.
- أخصائيو إدارة المواهب ومسؤولو الموارد البشرية القائمون على تصميم برامج التطوير المهني وخطط التعاقب الوظيفي.
- المشرفون الساعون إلى معالجة تباين أساليب التواصل وتفضيلات العمل داخل فرق المشاريع المتنوعة عمرياً.
- منسقو التحول المؤسسي المكلفون بتطبيق التغييرات الهيكلية عبر شبكات وظيفية متعددة الأجيال.

تناسب موضوعات البرنامج مدراء العمليات المالية، والخدمات الاستشارية والمهنية، والهندسة، والرعاية الصحية، والإدارة العامة.

مخرجات التعلم

1. تقييم المحركات التكوينية وتوقعات بيئة العمل لجيل طفرة المواليد، والجيل X، وجيل الألفية، والجيل Z بدقة وموضوعية.
2. تكييف قنوات التواصل ودورات التغذية الراجعة التشغيلية لتلبية تطلعات مختلف الأجيال دون الإخلال بالوضوح التنظيمي.
3. هيكله حوار الأذاء ومسارات التقدم المهني وأنظمة التقدير لتلائم اهتمامات الموظفين في مراحلهم المهنية المختلفة.
4. تسوية الخلافات التشغيلية الناشئة عن التباين الجيلي بالاعتماد على أطر الحوار المنهجي.
5. تأسيس هياكل الإرشاد العكسي لتسريع نقل المعرفة المؤسسية ومواكبة المهارات الرقمية المستجدة.
6. تطبيق خطة عمل تشغيلية تراعي التنوع الجيلي داخل الأقسام والوحدات الإدارية.

هيكل البرنامج

اليوم 1: التركيبة السكانية والسياقات التكوينية وديناميكيات الأجيال

كيف تؤثر التحولات التاريخية والتغيرات المجتمعية في صياغة توقعات أجيال العمل المختلفة؟



- التركيب الديمغرافي والتسلسل الزمني للفئات: جيل طفرة المواليد، والجيل X، وجيل الألفية، والجيل Z
- تطبيق إطار مانهايم السوسيولوجي في بيئات الأعمال والمؤسسات
- تفكيك الصور النمطية الجيلية وعزل الفروق الواقعية المثبتة
- تباين التوقعات تجاه السلطة الوظيفية، والاستقلالية، والتسلسل الهرمي للمؤسسة
- التخطيط التشخيصي للتوزيع الجيلي داخل الإدارات والأقسام

اليوم 2: معايير التواصل والتقنية وآليات التعاون

كيف توائم فرق العمل بين أساليب التواصل المتفاوتة وتفضيلات استخدام الأدوات الرقمية؟

- بروتوكولات تبادل المعلومات: المراسلة غير المتزامنة مقابل الاجتماعات المتزامنة
- تبني الأدوات الرقمية، ومنصات المراسلة المؤسسية، وإيقاع إعداد التقارير الدورية
- تطلعات التغذية الراجعة: المتابعة المستمرة مقابل المراجعات الرسمية المجدولة
- إدارة الاجتماعات التشاركية بما يلبي تفضيلات مختلف المجموعات الوظيفية
- الحد من اللبس في التوجيهات الإدارية والتعليمات المكتوبة عبر الأجيال

اليوم 3: التحفيز والتقدير وهندسة إدارة الأداء

كيف يمكن لنظم تقييم الأداء والحوافز المؤسسية تلبية دوافع العاملين عبر مساراتهم المهنية؟

- محركات التحفيز الداخلي والخارجي عبر المراحل الوظيفية المختلفة
- هيكلية المكافآت الشاملة: المرونة، والتطوير المهني، والاستقرار، والترقي الوظيفي
- تقييم الإنجاز الفعلي مقابل الحضور الشكلي بين مختلف الفئات الوظيفية
- برامج التقدير المنصفة والمجردة من الانحيازات المرتبطة بالعمر الوظيفي
- رسم مسارات مهنية شفافة تتلاءم مع تفاوت سنوات الخبرة

اليوم 4: إدارة النزاعات والتماسك بين المجموعات

كيف يتم رصد التوترات التشغيلية الناجمة عن الفروق الجيلية ومعالجتها بصورة بناءة؟

- رصد المؤشرات المبكرة للاحتكاك والتوجس بين المجموعات العمرية في بيئة العمل
- ديناميكيات نظرية الهوية الاجتماعية وسد الفجوات بين فئات الموظفين
- نزع فتيل سوء الفهم الجيلي من خلال أساليب الوساطة المنظمة
- إرساء معايير المساواة المتبادلة والعمل الجماعي التكاملي
- بناء الغاية المشتركة والتركيز الموحد بين الموظفين متعددي الأعمار



اليوم 5: نقل المعرفة والتعاقب الوظيفي والتكامل الاستراتيجي

كيف تحافظ المنظمات على الذاكرة المؤسسية مع دمج الرؤى التشغيلية الحديثة؟

- التدفق ثنائي الاتجاه للمعرفة وتطبيق هياكل الإرشاد العكسي
- استمرارية التعاقب الوظيفي وحفظ المعرفة المؤسسية الضمنية
- تعزيز برامج إعادة التأهيل وصقل المهارات للكوادر المهنية الخبيرة
- استكمال خطة التنفيذ الإدارية الموائمة للتنوع الجيلي في بيئة العمل
- عروض استراتيجيات العمل الإدارية والتقييم المنهجي للمخرجات

المنهجية

يعتمد البرنامج مسارا تدريبيا تفاعليا يجمع بين دراسة الحالات التشخيصية، ومحاكاة الحوارات بين مختلف الأجيال، وتمارين التخطيط الجماعي المنظم. يحلل المشاركون سيناريوهات الخلاف في بيئة العمل، ويطبقون أدوات تواصل مخصصة لاحتواء التباينات الديمغرافية.

- نشاط مقترح: تدقيق قنوات التواصل الإدارية الحالية ومقارنتها بتفضيلات الفئات العمرية لتحديد بؤر التعثر التشغيلي.
- نشاط مقترح: تصميم مبادرة للتبادل المعرفي ثنائي الاتجاه تربط الموظفين القدامى بالكفاءات المنضمة حديثا.
- نشاط مقترح: محاكاة جلسة وساطة لحل نزاع بين جيلين يتعلق بمرونة ساعات العمل وتحمل مسؤولية المهام.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك مخططا تشغيليا متكاملًا للمواءمة بين الأجيال الوظيفية. تشمل هذه الحقبة على تقييم ديمغرافي للقسم التابع له، وإرشادات تواصل محدثة، وإطارا منهجيا لنقل المعرفة ثنائي الاتجاه، وخطة عمل تطبيقية تغطي تسعين يوما ومصممة خصيصا لطبيعة عمل مؤسسته.

الأسئلة الشائعة

كيف يتجنب هذا البرنامج الاعتماد على الصور النمطية للأجيال؟

يرتكز المحتوى على دراسات علم الاجتماع التجريبية والبيانات الميدانية الموثقة بدلا من التعميمات، مع التمييز الواضح بين الخصائص الجيلية والتحوليات الطبيعية للمسار المهني.



هل يناسب هذا البرنامج البيئات التقنية والقطاعات الخاضعة للأنظمة الرقابية؟

نعم، تعالج المبادئ المطروحة ديناميكيات الفرق وبروتوكولات التواصل المشتركة، مما يجعلها ملائمة لبيئات الهندسة، والحوكمة، والرعاية الصحية، والعمليات المالية.

كيف يعالج البرنامج فقدان الخبرات الناجم عن حالات التقاعد؟

يقدم المنهج أطرا عملية لتخطيط التعاقب الوظيفي المنظم، وحفظ المعرفة الضمنية، وتفعيل آليات التوجيه المتبادل لحماية الأصول الفكرية للمؤسسة.

هل يمكن استخدام نماذج التواصل والإرشاد بصورة مباشرة داخل المؤسسة؟

نعم، تزود الجلسات المشاركين بأدوات تقييم تشخيصية، وموائق للاجتماعات، ومصفوفات للتغذية الراجعة، وبروتوكولات للإرشاد العكسي جاهزة للتطبيق الميداني.