CONCEPT

السعادة في العمل: استراتيجية السعادة المؤسسية ودور مسؤول السعادة ومحركاتها ومبادراتها

1 – 5 فبراير 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



السعادة في العمل: استراتيجية السعادة المؤسسية ودور مسؤول السعادة ومحركاتها ومبادراتها

المرجع: 19760_774 **التاريخ:** 1 – 5 فبراير 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

تبدأ كثير من برامج السعادة في العمل بحفلات مكتبية ووجبات خفيفة مجانية ومسمى وظيفي جديد، بينما تبقى مصادر الاستياء الحقيقية دون معالجة، مثل التوزيع غير العادل لأعباء العمل والجهد الذي لا يراه أحد وغياب رأي الموظف في طريقة أداء عمله. فلا تتحسن النتائج ويزداد تشكك الموظفين في المرح المفروض عليهم. تمنح هذه الدورة من كور كونسبت موظفي الموارد البشرية وفرق تجربة الموظف ومسؤولي السعادة منهجا قائما على الأدلة لتشخيص محركات السعادة وتحديد تفويض مسؤول السعادة واختيار المبادرات وإثبات أثرها. ويعد المشاركون استراتيجية للسعادة المؤسسية وخطة مبادرات تمتد 12 شهرا.

أهداف الدورة:

- شرح الأدلة العلمية حول السعادة في العمل باستخدام نموذج PERMA نموذج الازدهار النفسي ونظرية تقرير المصير والتمييز بين العوامل الصحية والعوامل المحفزة
- تشخيص سعادة الفرق عبر أسئلة الاستبيانات النبضية ومؤشر eNPS وتحليل المحركات في المعنى والاستقلالية والعلاقات والتقدير والنمو والعدالة
- صياغة ميثاق لمسؤول السعادة يحدد التفويض وخط التبعية وشبكة سفراء السعادة وحدود الدور
- بناء محفظة متوازنة من مبادرات السعادة تغطي التقدير والاحتفاء وصياغة الوظيفة وخيارات العمل المرن
- توجيه القادة المباشرين إلى السلوكيات اليومية التي ترفع السعادة وكشف مظاهر السعادة الشكلية قبل أن تضعف الثقة
- متابعة مبادرات السعادة ببطاقة أداء للأثر وتقدير للعائد على الاستثمار يقدم إلى الرعاة

الفئة المستهدفة:

- موظفو الموارد البشرية المسؤولون عن سعادة الموظفين والتقدير وأنشطة ثقافة بيئة العمل
- أعضاء فرق تجربة الموظف الذين يديرون الاستبيانات النبضية ويتابعون ملاحظات الموظفين
- مسؤولو السعادة أو الرفاهية المكلفون بأجندة السعادة في المنظمة
- سفراء السعادة الداخليون وأبطال الثقافة المؤسسية الذين ينظمون المبادرات على مستوى الفرق
- منسقو المكافآت والتقدير الذين يديرون برامج الشكر والجوائز والاحتفاء بالمناسبات الوظيفية

محاور الدورة:

اليوم 1: علم السعادة في العمل ونقطة الانطلاق في المنظمة

- السعادة والرفاهية والرضا الوظيفي والارتباط الوظيفي: تعريفات عملية ومناطق التداخل
- عناصر نموذج PERMA وتطبيقها على تجارب العمل اليومية
- احتياجات نظرية تقرير المصير: الاستقلالية والكفاءة والانتماء في الوظيفة
- العوامل الصحية مقابل العوامل المحفزة وفق نظرية Herzberg في تشخيص السعادة
- جرد خط الأساس للسعادة: بيانات دوران الموظفين والإجازات المرضية والتقدير والمزايا الحالية

اليوم 2: محركات السعادة ودور مسؤول السعادة وأدوات التشخيص

- خريطة محركات السعادة الستة: المعنى والاستقلالية والعلاقات والتقدير والنمو والعدالة
- نموذج Job Characteristics Model خصائص الوظيفة: تنوع المهارات وهوية المهمة وأهميتها والتغذية الراجعة
- ميثاق مسؤول السعادة: التفويض وخط التبعية وشبكة السفراء وحدود الدور
- أداة PERMA-Profiler وبنود استبيان Job Satisfaction Survey لقياس السعادة النبضي
- حساب مؤشر eNPS وتحليل المحركات والخريطة الحرارية لسعادة الفرق

اليوم 3: بناء استراتيجية السعادة ومحفظة المبادرات

- خطوات إطار IHI Joy in Work إطار البهجة في العمل: سؤال الموظفين عما يهمهم وإزالة المنغصات اليومية
- مصفوفة محفظة مبادرات السعادة: الجهد والوصول وتغطية المحركات
- تصميم برامج التقدير والاحتفاء: شكر الزملاء والمناسبات الوظيفية وإنجازات الفرق
- ورش صياغة الوظيفة: تمارين صياغة المهام والعلاقات والنظرة إلى العمل
- قائمة خيارات العمل المرن: الجداول ومكان العمل واتفاقات عبء العمل

اليوم 4: سلوكيات القادة وإثبات الأثر وتجنب السعادة الشكلية

- قائمة سلوكيات القائد الداعمة للسعادة: إتاحة الرأي والعدالة والتقدير ودعم الاستقلالية
- بطاقة أداء أثر السعادة: المؤشرات القيادية والمؤشرات اللاحقة
- تقدير العائد على الاستثمار في برامج السعادة: الاحتفاظ بالموظفين والغياب والإنتاجية
- علامات السعادة الشكلية: المرح الإلزامي وتضخم المزايا وإهمال العوامل الصحية
- نقاط الإحالة إلى دعم الرفاهية ومسارات التظلم وخدمات مساعدة الموظفين

اليوم 5: دراسة حالة: استراتيجية السعادة المؤسسية وخطة المبادرات لمدة 12 شهرا

- ملفات حالة من الضيافة والخدمة العامة: تراجع نتائج السعادة النبضية
- تشخيص فجوات المحركات من بيانات الاستبيان ومؤشر eNPS وتعليقات المغادرين
- لوحة استراتيجية السعادة: الطموح والمحركات ذات الأولوية والمبادرات والمسؤولون عنها
- تقويم مبادرات السعادة لمدة 12 شهرا مع بنود الموازنة ومستهدفات بطاقة الأداء
- عرض الخطة أمام مجلس السعادة وجلسة مساءلة من الراعي

المهارات التي ستكتسبها:

- تشخيص محركات السعادة
- تفسير الاستبيانات النبضية ومؤشر eNPS
- تحديد تفويض مسؤول السعادة
- ترتيب أولويات محفظة المبادرات
- تصميم برامج التقدير
- تيسير صياغة الوظيفة
- قياس أثر السعادة
- فحص مخاطر المبادرات الشكلية

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة باستراتيجية للسعادة المؤسسية وخطة مبادرات لمدة 12 شهرا خضعت لمساءلة الراعي
- استبدال الأنشطة القائمة على المزايا بمبادرات موجهة إلى المحركات التي يقيمها موظفوك بأدنى الدرجات
- تزويد القادة المباشرين بقائمة قصيرة من العادات اليومية التي ترفع سعادة الفريق دون موازنة إضافية
- مقارنة برامج السعادة مع موظفي الموارد البشرية ومسؤولي السعادة من قطاعات الضيافة والخدمة العامة والمالية والصناعة

الخاتمة:

ترتفع السعادة في العمل حين تعالج المنظمات ما يحبط موظفيها وتعزز ما يمنح العمل معناه، لا حين تضيف المزايا فوق ظروف غير عادلة. تنتقل الدورة من علم الرفاهية ومراجعة خط الأساس، إلى محركات السعادة ودور مسؤول السعادة وأدوات التشخيص، ثم إلى الاستراتيجية والتقدير وصياغة الوظيفة والعمل المرن، وصولا إلى سلوكيات القادة وقياس الأثر وعلامات السعادة الشكلية. وينتهي اليوم الأخير باستراتيجية للسعادة المؤسسية وخطة مبادرات لمدة 12 شهرا جاهزة لاعتماد الراعي.