CORE CONCEPT

بناء ثقافة الأداء العالي وقياس الثقافة المؤسسية

11 – 15 يناير 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن

بناء ثقافة الأداء العالي وقياس الثقافة المؤسسية

المرجع: 1002_286 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

كثيرا ما تعجز الاستراتيجيات وعمليات إعادة الهيكلة وأنظمة الأداء عن تحقيق نتائجها لأن السلوكيات التي تعتمد عليها لا تترسخ أبدا. فالقيادات تصف الثقافة التي تريدها في بيانات القيم، بينما تتشكل الثقافة الفعلية مما يكافأ عليه الموظفون وما يتم التغاضي عنه وما يقاس كل يوم. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين بأدوات تشخيص الثقافة القائمة فعلا، وتحديد السلوكيات التي يتطلبها الأداء العالي، ومواءمة الأنظمة التي تصنعها. ويعمل المشاركون على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بخارطة طريق للثقافة المؤسسية لمؤسساتهم أو وحداتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص الثقافة الحالية للمؤسسة باستخدام مستويات Schein الثلاثة وأداة الشبكة الثقافية Cultural Web وبيانات الاستماع المنظم للموظفين
- رسم ملامح الثقافة الحالية والمرغوبة بإطار القيم المتنافسة Competing Values Framework ونموذج Denison للثقافة المؤسسية
- تحويل الاستراتيجية والقيم إلى معايير سلوكية قابلة للملاحظة يستطيع المديرون التوجيه عليها وتقييمها
- مواءمة عمليات الأداء والتقدير والموارد البشرية بحيث تعزز الثقافة المستهدفة
- قياس الثقافة والارتباط الوظيفي بمؤشرات محددة، منها مقاييس رأس المال البشري في المواصفة ISO 30414، واتخاذ الإجراءات بناء على النتائج
- إعداد خارطة طريق للثقافة المؤسسية جاهزة للعرض على القيادة العليا واعتمادها

الفئة المستهدفة

- المديرون المسؤولون عن أداء الإدارة أو وحدة الأعمال وعن مناخ العمل فيها
- مديرو الموارد البشرية والتطوير المؤسسي المسؤولون عن برامج الثقافة والارتباط الوظيفي والقيم
- مديرو الاستراتيجية والتحول المؤسسي الذين يواءمون الثقافة مع استراتيجية أو نموذج تشغيل جديد
- مديرو الأداء والجودة المسؤولون عن أنظمة الأداء وممارسات إشراك الموظفين
- مديرو الاتصال الداخلي وتجربة الموظف الذين يحددون طريقة التعبير عن القيم وتعزيزها

محاور الدورة

اليوم الأول: الثقافة والأداء والوضع الراهن

- مستويات Schein الثلاثة للثقافة: المظاهر الملموسة والقيم المعلنة والافتراضات الأساسية
- الأدلة على العلاقة بين الثقافة والأداء باستخدام مؤشر الصحة المؤسسية McKinsey Organisational Health Index
- رسم الوضع الراهن بأداة الشبكة الثقافية Cultural Web التي وضعها Scholesg Johnson
- مدخلات الاستماع للموظفين: استبيانات الارتباط الوظيفي وبيانات ترك العمل وبروتوكولات مجموعات النقاش
- تدقيق مظاهر الثقافة: السياسات والطقوس والرموز وسجلات القرارات

اليوم الثاني: نماذج الثقافة ومعاييرها

- إطار القيم المتنافسة وأداة OCAI لرسم ملامح الثقافة الحالية والمرغوبة
- نموذج Denison للثقافة المؤسسية: الرسالة والقدرة على التكيف والمشاركة والاتساق
- المواصفة ISO 10018 الإرشادية لإشراك الموظفين
- إطار Edmondson للأمان النفسي وبنود استبيان مناخ الفريق
- مقاييس رأس المال البشري وفق المواصفة ISO 30414 لتقارير الثقافة والارتباط الوظيفي

اليوم الثالث: تحديد الثقافة المستهدفة وترسيخها

- تحويل الاستراتيجية إلى سلوكيات باستخدام مصفوفة القيم والسلوكيات
- ميثاق المعايير السلوكية مع مؤشرات قابلة للملاحظة
- مواءمة إدارة الأداء: الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs ومعايير التقييم القائمة على السلوك
- رسم خريطة التقدير والعواقب مقابل السلوكيات المستهدفة
- العمل القياسي للقائد Leader Standard Work والتزامات القدوة القيادية

اليوم الرابع: مخاطر الثقافة ومقاومتها واستدامتها

- تحليل الثقافات الفرعية والثقافات المضادة عبر الإدارات والمواقع
- لوحة معلومات مؤشرات مخاطر الثقافة: السلوك المهني والإفصاح عن المخالفات وإشارات الانحراف
- تشخيص صدام الثقافات في عمليات الاندماج باستخدام أبعاد Hofstede للثقافة المؤسسية
- قياس الثقافة بمؤشرات منظور التعلم والنمو في بطاقة الأداء المتوازن
- دورة مراجعة استدامة الثقافة وفق منهجية Plan-Do-Check-Act خطط، نفذ، افحص، صحح

اليوم الخامس: دراسات الحالة وخارطة طريق الثقافة

- دراسة حالة مؤسسة خدمية: تشخيص ثقافة يحكمها الامتثال الشكلي
- دراسة حالة شركة تقنية سريعة النمو: حماية ثقافة الأداء في مرحلة التوسع
- بناء تحليل فجوة الثقافة لوحدة من مؤسسة المشارك
- إعداد مسودة خارطة طريق الثقافة: الأولويات والروافع والمسؤولون والمقاييس
- لجنة مراجعة بمستوى القيادة العليا والدفاع عن خارطة الطريق

المهارات المكتسبة

- تشخيص الثقافة المؤسسية
- تفسير استبيانات الثقافة
- تصميم المعايير السلوكية
- مواءمة أنظمة الأداء
- قياس الارتباط الوظيفي
- تقييم مخاطر الثقافة
- القدوة القيادية
- تخطيط تغيير الثقافة

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخارطة طريق للثقافة لوحدة محددة، وقد اختبرت أمام لجنة مراجعة
- تستبدل بيانات القيم العامة بمعايير سلوكية يستطيع المديرون ملاحظتها والتوجيه عليها وتقييمها
- تكتشف الأنظمة والممارسات التي تكافئ السلوك الخاطئ دون أن يلاحظ أحد، وتعرف كيف تعيد مواءمتها
- تقارن ممارساتك في بناء الثقافة بمديرين من قطاعات ودول مختلفة يواجهون ضغوط أداء مماثلة

الخاتمة

تبنى ثقافة الأداء العالي من خلال القرارات والممارسات والمكافآت اليومية التي تخبر الموظفين بما يهم فعلا. تنتقل هذه الدورة من تشخيص الثقافة القائمة في المؤسسة، مرورا بأهم نماذج الثقافة ومعايير إشراك الموظفين، وصولا إلى تحويل الاستراتيجية إلى سلوكيات ومواءمة الأنظمة التي تحافظ عليها. ويحول اليوم الأخير هذا العمل إلى خارطة طريق للثقافة يعود بها المشارك إلى القيادة العليا، فيمتلك أساسا منظما وقابلا للقياس لتشكيل طريقة أداء مؤسسته.