البروشور التعريفي للدورة

إدارة الأجيال المختلفة في بيئة العمل

دورة عملية تساعد المديرين على قيادة فرق تضم أعماراً وخبرات متفاوتة، بفهم توقعات كل فئة دون تنميط، وتكييف أساليب التواصل والتحفيز ونقل الخبرة بين الأجيال.

الكود	HT-MGT-140
التصنيف	الإدارة والقيادة
المدة	أسبوع واحد
المستوى	متوسط

مقدمة

يعمل اليوم في المؤسسة الواحدة موظف على أبواب التقاعد إلى جانب خريج التحق بها للتو، ولكل منهما توقعات مختلفة عن العمل والتقدير والمسار المهني. ومع ارتفاع نسبة الشباب في قوة العمل بالمنطقة واتساع برامج توطين الوظائف، صار سوء الفهم بين الأجيال سبباً متكرراً للاحتكاك وتسرب الكفاءات.

الأهداف

- وصف خصائص الأجيال في بيئة العمل مع التمييز بين الأدلة والصور النمطية
- تحليل اختلاف توقعات الموظفين من العمل والمسار المهني والتقدير
- تكييف أسلوب التواصل والتغذية الراجعة بحسب الفرد لا بحسب الفئة العمرية
- تصميم قنوات لنقل الخبرة بين الموظفين القدامى والجدد
- مراجعة الممارسات الإدارية لتكون منصفة وشاملة لجميع الأعمار

لمن هذه الدورة

- المديرون ورؤساء الأقسام
- المشرفون وقادة الفرق
- أخصائيو الموارد البشرية وإدارة المواهب
- مسؤولو برامج التوطين وتطوير الخريجين

المهارات التي ستكتسبها

- قيادة فرق متنوعة الأعمار
- التواصل المرن مع أنماط مختلفة
- تصميم برامج الإرشاد والإرشاد العكسي
- إدارة الخلاف بين الأجيال

مخرجات التعلم

- تحليل التركيبة العمرية لفريق العمل وتحديد مخاطرها وفرصها
- إجراء حوار توقعات مع موظف من جيل مختلف والاتفاق على أسلوب العمل
- تصميم برنامج إرشاد عكسي يربط الموظفين الشباب بالخبراء
- إعداد خطة عمل لفريق متعدد الأجيال تشمل التواصل والتطوير والاحتفاظ

محاور الدورة

اليوم الأول: الأجيال في بيئة العمل بين الحقيقة والتنميط

- الفئات الشائعة: جيل طفرة المواليد والجيل X وجيل الألفية والجيل Z وما شكّل كل فئة

- أثر الجيل مقابل أثر العمر والمرحلة المهنية وما تقوله الأبحاث
- خصوصية المنطقة: قوة عمل شابة وتوطين الوظائف وفرق متعددة الجنسيات

اليوم الثاني: التوقعات والدافعية

- قيم العمل: الاستقرار والمعنى والمرونة وسرعة التقدم
- العقد النفسي وما يحدث عند الإخلال به
- تنويع المحفزات والتقدير بحسب الفرد وتجنب افتراضات العمر

اليوم الثالث: التواصل والتغذية الراجعة والخلاف

- تفضيلات قنوات التواصل ووتيرة التغذية الراجعة وأعراف الرسائل الرقمية
- الاحترام والتراتبية: حين يقود مدير شاب موظفين أكبر منه سناً وخبرة
- مصادر الخلاف بين الأجيال وطرق تسويته داخل الفريق

اليوم الرابع: نقل الخبرة والتطوير والاحتفاظ

- الإرشاد والإرشاد العكسي والفرق المتعددة الأعمار
- أساليب التعلم المفضلة ومسارات تطوير الخريجين والموظفين الجدد
- المرحلة المتأخرة من المسار المهني: نقل المعرفة قبل التقاعد والأدوار الاستشارية

اليوم الخامس: ممارسات إدارية منصفة لكل الأعمار

- التحيز العمري في التوظيف وتقييم الأداء وفرص التدريب
- المرونة في أنماط العمل ومسارات مهنية تناسب مراحل الحياة المختلفة
- ورشة تطبيقية يعدّ فيها كل مشارك خطة عمل لفريقه المتعدد الأجيال ويعرضها للنقاش

منهجية التدريب

تحليل التركيبة العمرية لفريق كل مشارك باستخدام نموذج جاهز
تمثيل أدوار لحوار توقعات بين مدير شاب وموظف مخضرم
حالات عن تسرب الخريجين الجدد وتعثر نقل الخبرة قبل التقاعد
قراءة نقدية لنتائج دراسات منشورة عن الأجيال

الشهادة

يحصل المشارك على شهادة حضور من Harbor Training Center عند إتمام الدورة.

المواعيد القادمة

المدينة	الموعد	اللغة	الرسوم
إسطنبول	5 – 9 أبريل 2027	AR	EUR 4,800
دبي	12 – 16 أبريل 2027	EN	EUR 4,500
لندن	19 – 23 أبريل 2027	AR	EUR 5,700
أمستردام	26 – 30 أبريل 2027	EN	EUR 5,500
أونلاين	3 – 7 مايو 2027	EN	EUR 1,800
إسطنبول	4 – 8 أكتوبر 2027	EN	EUR 4,800
دبي	11 – 15 أكتوبر 2027	AR	EUR 4,500
لندن	18 – 22 أكتوبر 2027	EN	EUR 5,700
أمستردام	25 – 29 أكتوبر 2027	AR	EUR 5,500
أونلاين	1 – 5 نوفمبر 2027	AR	EUR 1,800

الرسوم للمشارك الواحد.

تواصل معنا

البريد info@harbor4training.com

للتسجيل والتفاصيل، امسح الرمز أو زر الرابط:

https://harbor4training.com/ar/courses/managing-generations-workplace