JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة بناء الثقة في بيئة العمل للمديرين

4 – 8 يناير 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة بناء الثقة في بيئة العمل للمديرين

المرجع: 72239_1963 **التاريخ:** 4 – 8 يناير 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5800

بناء الثقة في بيئة العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين وقادة الفرق، وتنتهي بإعداد خريطة عمل ثقة الفريق التي تسجل فجوات الثقة لدى كل فريق والوعود التي سيفي بها المدير وخطوات الإصلاح بعد أي إخلال. فإعادة الهيكلة وجداول العمل المرنة والتغيير المستمر تجعل الموظفين يراقبون كل قرار إداري بحثا عن العدل والصراحة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في بناء الثقة في بيئة العمل.

لماذا يهم بناء الثقة في بيئة العمل الآن

ثلاثة ضغوط تختبر الثقة بين المديرين وموظفيهم. فإعادة التنظيم المتكررة ومراجعات التكاليف تجعل الناس حذرين من الإعلانات وسريعين في افتراض دوافع خفية. والعمل عن بعد ونظام المناوبات يقللان التواصل غير الرسمي الذي كانت الثقة تنمو فيه. كما يقارن الموظفون المعاملة علنا، فتنتشر الشكوك سريعا عند تفاوت القرارات. الفرق ذات الثقة العالية تطرح المخاوف مبكرا وتتبادل المعلومات وتتعافى من الأخطاء، أما الفرق ضعيفة الثقة فتخفي الأخطاء وتحتكر المعرفة وتخسر الكفاءات. وتستند الدورة إلى أبحاث معروفة في مكونات الجدارة بالثقة والأمان النفسي والعدالة الإجرائية، محولة إلى عادات إدارية يومية.

المستفيدون من بناء الثقة في بيئة العمل

- المديرون المباشرون المسؤولون عن القرارات اليومية في توزيع العمل والتقدير والانضباط
- قادة الفرق المسؤولون عن الوفاء بالوعود المقدمة للموظفين والفرق الأخرى
- المديرون المسؤولون عن قيادة الموظفين خلال إعادة الهيكلة أو تغير الأدوار
- المشرفون المسؤولون عن فرق تعمل عن بعد أو بنظام هجين أو بالمناوبات
- رؤساء الأقسام المسؤولون عن إصلاح العلاقات بعد خلاف أو إخفاق

تستفيد الطبقة الإدارية أكثر حين يحضر عدد من قادتها معا، لأن إشارات الثقة يجب أن تكون متسقة في القسم كله.

قدرات بناء الثقة في بيئة العمل

يحول المشاركون الثقة من شعور غامض إلى سلوكيات وقرارات ملموسة يستطيع الموظفون ملاحظتها واختبارها.

- تقييم مستوى الثقة الحالي في الفريق باستخدام أداة تشخيص قصيرة ودليل حوار — قائد الفريق
- تطبيق مكونات الجدارة بالثقة على الخيارات الإدارية اليومية — المدير المباشر
- تصميم شروح للقرارات تظهر عدالة الإجراء حتى عندما تخيب النتيجة الآمال — الموظفون المتأثرون
- بناء سجل للوعود يتابع التعهدات حتى إنجازها — الفريق والزملاء
- التواصل بصراحة حول الغموض أثناء التغيير دون وعود مبالغ فيها — الموظفون في مرحلة التغيير
- اختبار حوار إصلاح بعد الإخلال بالثقة — الشخص أو المجموعة المتضررة

مصطلحات بناء الثقة في بيئة العمل الأساسية

- الجدارة بالثقة — مزيج من الكفاءة والموثوقية والنزاهة والاهتمام يدفع الآخرين إلى الاعتماد على الشخص.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن طرح الأسئلة أو المخاوف أو الأخطاء لن يجلب عقابا أو إحراجا.
- العدالة الإجرائية — الإحساس بأن القرارات تتبع خطوات متسقة وشفافة وغير منحازة بصرف النظر عن النتيجة.
- فجوة القول والفعل — المسافة بين ما يعد به المدير وما يحدث فعلا.
- الإخلال بالثقة — حدث تنكسر فيه توقعات الصدق أو الموثوقية أو الاهتمام.
- إصلاح الثقة — خطوات مقصودة للاعتراف بالإخلال وشرحه وتعويضه لاستعادة الاعتماد.

بناء الثقة في بيئة العمل يوما بيوم

اليوم 1: كيف تتكون الثقة وكيف تتآكل

- نموذج مكونات الجدارة بالثقة — تحديد نقاط قوة المدير وفجواته
- إشارات تآكل الثقة — رصد الصمت والشائعات وحجب الجهد
- أداة تشخيص ثقة الفريق — قياس الثقة الحالية في القيادة
- آثار التغيير والغموض — ربط إعادة الهيكلة بحذر الموظفين
- الثقة في الفرق البعيدة وفرق المناوبات — تعديل أنماط التواصل

اليوم 2: الاتساق والوفاء بالوعود

- طريقة سجل الوعود — متابعة التعهدات حتى إغلاقها
- مراجعة فجوة القول والفعل — رصد الانحراف بين الكلام والتصرف
- الرفض وإعادة التفاوض على التعهدات — حماية الموثوقية تحت الضغط
- قواعد تقدير متسقة — تجنب الانطباع بالمحاباة
- التفويض بصلاحيات واضحة — إظهار الثقة في الموظفين

اليوم 3: الشفافية وعدالة القرارات

- قائمة تحقق العدالة الإجرائية — شرح كيفية الوصول إلى القرار
- إحاطات مبررات القرار — مشاركة أسباب النتائج غير المرغوبة
- التواصل في ظل الغموض — الصراحة بشأن ما لم يعرف بعد
- أعراف تبادل المعلومات — تحديد ما يسمعه الموظفون ومتى
- الإفصاح عن تعارض المصالح — إبعاد الصلات الشخصية عن القرارات

اليوم 4: الأمان النفسي والإصلاح

- سلوكيات الأمان النفسي — دعوة الرأي المخالف والاعتراف بالأخطاء
- التعامل مع الأخبار السيئة — مكافأة الإنذار المبكر بدل اللوم
- تحليل الإخلال بالثقة — الفصل بين إخفاق الكفاءة والنزاهة والاهتمام
- حوار الاعتذار والتعويض — استعادة الاعتماد بعد الإخلال
- إعادة بناء الثقة بين الفرق — تجديد العلاقات بين الوظائف

اليوم 5: ممارسة خريطة عمل ثقة الفريق

- مناقشة نتائج التشخيص — تطبيق مقاييس الثقة من اليوم 1
- إعداد سجل الوعود — تطبيق أساليب الموثوقية من اليوم 2
- تمرين إحاطة قرار عادل — تطبيق ممارسات الشفافية من اليوم 3
- لعب أدوار حوار الإصلاح — تطبيق تحليل الإخلال من اليوم 4
- خريطة عمل ثقة الفريق — الاتفاق على الفجوات والوعود وخطوات الإصلاح

تطبيق بناء الثقة في بيئة العمل بعد الدورة

- تنفيذ أداة تشخيص ثقة الفريق مع المرؤوسين المباشرين ومشاركة النتائج وإجراءين مختارين خلال أسبوعين.
- بدء سجل للوعود لمدة شهر ومراجعة التعهدات المفتوحة مع الفريق في كل اجتماع أسبوعي.

أسئلة حول بناء الثقة في بيئة العمل

ما بناء الثقة في بيئة العمل ولماذا يهم الآن؟

بناء الثقة في بيئة العمل ممارسة مقصودة لكسب ثقة الموظفين عبر إدارة موثوقة وعادلة ومنفتحة. ويهم الآن لأن التغيير المستمر والعمل عن بعد يجعلان الموظفين أكثر مراقبة لكل قرار إداري.

من يستفيد أكثر من تدريب بناء الثقة في بيئة العمل؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون وقادة الفرق ومشرفو الفرق البعيدة وفرق المناوبات ورؤساء الأقسام، خاصة من يقود الموظفين خلال إعادة الهيكلة أو يتعافى من خلاف.

بم يختلف بناء الثقة في بيئة العمل عن دورة بناء الفريق العامة؟

يركز على سلوك المدير نفسه لا على الأنشطة الجماعية. تهتم دورة بناء الفريق بالتماسك بين الزملاء، أما هذه فتتناول الوفاء بالوعود وشرح القرارات بعدل والأمان النفسي وإصلاح الإخلال.

ماذا تعود به من تدريب بناء الثقة في بيئة العمل؟

تعود بمسودة خريطة عمل لفريقك وأداة تشخيص للثقة ونموذج لسجل الوعود وحوار إصلاح تدربت عليه ويمكنك استخدامه فورا.

بناء الثقة في بيئة العمل: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة عمل ثقة الفريق أولا الوعود التي يقدمها المدير في اجتماع الفريق القادم. يتولاها المدير، ويرى الموظفون وعودها متابعة بشكل علني. وبعد الربع الأول تستحق الخريطة المراجعة بتشخيص متكرر للتحقق من أن الموظفين باتوا يطرحون المخاوف مبكرا وأن شروح القرارات أصبحت مصدقة.