



# تصميم برامج الرفاهية الشاملة لتعزيز صحة وإنتاجية الموظفين



الإمارات العربية المتحدة - دبي

2026 / 03 / 05 – 01



## مقدمة:

في ظل التوجه الاستراتيجي نحو السيادة الرقمية وتطبيق مبدأ تصفير البيروقراطية، لم تعد الرفاهية الوظيفية مجرد امتيازات إضافية، بل أصبحت محركاً استراتيجياً لتعزيز الإنتاجية وضمان استدامة المورد البشري السيادي. تهدف هذه الدورة إلى تمكين القادة من تصميم منظومات رفاهية متكاملة تدمج بين الجوانب الجسدية، النفسية، الاجتماعية، والمالية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي. يركز البرنامج على حوكمة برامج الرفاهية لضمان النزاهة المطلقة وتحقيق "جودة الحياة" كمعيار ريادي، مما يحول المؤسسة الحكومية إلى بيئة جاذبة للمواهب قادرة على تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والولاء.

## أهداف الدورة:

- استيعاب مفاهيم الرفاهية المؤسسية الشاملة وعلاقتها بالرشاقة وتصفير البيروقراطية الفكرية.
- تطوير مهارات تصميم برامج رفاهية "مخصصة (Personalized)" تعتمد على تحليل البيانات الضخمة بنزاهة.
- إتقان فن الربط بين مستويات الرفاهية وبين مؤشرات الأداء الاستراتيجية (KPIs) لضمان العائد على الاستثمار.
- حوكمة ممارسات الرفاهية لضمان العدالة والشمولية والامتثال للقيم والهوية الوطنية والسيادية.
- اكتساب مهارات تصفير مسببات الإجهاد عبر هندسة بيئات عمل ذكية وصحية.
- تعزيز السيادة الرقمية من خلال حماية خصوصية بيانات الموظفين المستخدمة في برامج الرفاهية.
- تطبيق استراتيجيات "المرونة المؤسسية" لتعزيز الصحة العقلية والجسدية في الأزمات.
- تطوير مهارات إدارة العضلات الأخلاقية المرتبطة بمراقبة نمط الحياة مقابل الرفاهية.
- صياغة خارطة طريق شاملة لتحويل الرفاهية إلى "ثقافة حياة" تدعم جودة الحياة والريادة العالمية.



## محتويات الورشة:

### اليوم الأول:

#### فلسفة الرفاهية في عصر تصفير البيروقراطية

#### من "إدارة الموظف" إلى "تعزيز جودة الحياة والرشاقة"

- مفهوم الرفاهية الشاملة: (Holistic Well-being) لماذا لم تعد الرفاهية الجسدية كافية وحدها؟
- موازنة الرفاهية مع استراتيجية تصفير البيروقراطية: كيف نلغي عناء الحصول على خدمات الرفاهية؟
- تحليل العلاقة بين "سعادة الموظف" وبين بناء الثقة والمصادقية الوطنية عالمياً.
- تمرين "نموذج الأبعاد الستة": تقييم الوضع الحالي للرفاهية في مكتبك وتحديد فجوات الرشاقة بنزاهة.

#### النزاهة والسيادة في بناء "مؤسسة الرفاه"

- مفهوم "السيادة الإنسانية": حماية المورد البشري من الاحتراق الرقمي والضغط غير العادلة.
- دور القائد في حماية رفاهية الفريق عبر ممارسات النزاهة والقوة الشخصية (Well-being Leadership).
- سيكولوجية الثقة والولاء: بناء المصادقية عبر الشفافية في توضيح أهداف برامج الرفاهية.
- صياغة ميثاق "أخلاقيات الرفاهية الحكومية" لضمان توافق البرامج مع الهوية والسيادة الوطنية.

### اليوم الثاني:

#### السيادة التقنية وهندسة الرفاهية المعززة بالذكاء الاصطناعي

#### الأتمة الإنسانية وحماية بيانات الرفاهية السيادية

- استخدام الذكاء الاصطناعي لتصميم "خطط رفاهية فردية" تتناسب مع احتياجات كل موظف بنزاهة.
- الأمان الرقمي كركيزة للرفاهية: حماية "بيانات الصحة والرفاه" من الاختراق أو الاستغلال التجاري.
- إدارة الهوية الرقمية وأثرها على موثوقية برامج المساعدة المهنية (EAP) بنزاهة وشفافية.
- تمرين تقني: تصميم بروتوكول "الرفاه الرقمي" الذي يضمن تصفير التوتر الناتج عن التكنولوجيا.



## أخلاقيات التفاعل مع أنظمة "الرصد الحيوي" والملبوسات

- حدود استخدام الأجهزة القابلة للارتداء في برامج الرفاهية دون انتهاك الخصوصية السيادية للفرد.
- حوكمة مخرجات أنظمة "تحليل التوتر": الضمان الأخلاقي لعدم استخدام البيانات كأداة للضغط المهني.
- مفهوم "الأمانة في البيانات الصحية": تجنب الاعتماد الكلي على الآلة دون وجود حكمة قيادية.
- ورشة عمل: وضع ضوابط أخلاقية لاستخدام البيانات الضخمة في "توقع مخاطر الاحتراق الوظيفي".

## اليوم الثالث:

### الحياد والعدالة في إدارة أبعاد الرفاهية

#### النزاهة الرقمية ومكافحة الانحياز في توزيع حوافز الرفاهية

- أخلاقيات "العدالة في الوصول": ضمان نزاهة وصول برامج الرفاهية لجميع الفئات دون تمييز تقني.
- الرفاه المالي والاجتماعي: حوكمة برامج الدعم لضمان الشفافية والنزاهة والريادة في العطاء.
- تطبيق قاعدة "الإرادة البشرية القيادية": التدخل لتفسير "انخفاض مؤشر سعادة" قد يكون ناتجاً عن ظرف عارض.
- حساب معامل الثقة في أنظمة الرفاه لتقليل احتمالات الخطأ الناتج عن "الهوسة الرقمية" للبيانات.

#### حوكمة المسؤولية عن مخرجات "أنظمة السعادة الذكية"

- المسؤولية المهنية للقائد عند حدوث "تدهور في بيئة العمل" ناتج عن إهمال إشارات الرصد الذكية.
- إدارة العلاقة مع مزودي حلول "Wellness Tech" ضمان السيادة والشفافية في معالجة البيانات الوطنية.
- بناء أنظمة "التحقق المزدوج" لضمان عدم غياب الحكمة البشرية في قراءة مشاعر الموظفين.
- تمرين محاكاة: إدارة أزمة تواصل ناتجة عن "تفسير خاطئ" لبيانات الرفاهية وكيفية علاجها بنزاهة.



## اليوم الرابع:

### المسؤولية المهنية وإدارة السمعة عبر "جودة الحياة"

#### القيادة الاتصالية وحماية السمعة المؤسسية

- أخلاقيات إدارة السمعة عبر "الرفاهية": الموازنة بين "الترويج للبيئة" والوقار والسيادة الحكومية.
- الرقابة على "البصمة الرقمية لتجربة الموظف" وأثرها على حيادية ومصداقية القرار السيادي.
- بناء نظام "الإفصاح الاستباقي للرفاه": ضمان الشفافية لتصفير فرص انتشار الشائعات حول بيئة العمل.
- التدقيق الأخلاقي على سلاسل "التوريد الخدمي للرفاهية" لضمان خلوها من الممارسات غير العادلة.

#### أخلاقيات الاستجابة للانتهاكات المهنية والاختراقات

- المسؤولية الأخلاقية في التبليغ عن الثغرات التقنية التي قد تؤدي لتسريب "بيانات الخصوصية" للموظفين.
- فن التواصل الأخلاقي أثناء أزمات الرفاهية: حماية الثقة عبر دعم صادق ونزيه دون تضليل.
- إدارة "التعافي المؤسسي": إجراءات إعادة بناء الثقة بعد رصد انحراف في قيم التعامل مع الموظفين.
- بناء خطة "الحصانة النفسية الشاملة": تحصين المورد البشري ضد الضغوط الخارجية أو الرقمية.



## اليوم الخامس:

### هندسة الاستجابة الإنسانية وتصفير البيروقراطية في تصميم برامج الرفاهية الشاملة والسيادة البشرية

#### مختبر "النض الحيوي" وإدارة رفاه المورد البشري تحت ضغوط الأداء العالي

- محاكاة "الاحترق الصامت والسيادة الإنسانية": وضع القادة في سيناريو يحاكي رصد انخفاض حاد في مؤشرات السعادة والإنتاجية لفريق يعمل على مشروع سيادي عاجل، واختبار قدرتهم على تفعيل بروتوكول "التعافي اللحظي" بنزاهة ووضوح تام لضمان حماية الموظف من الإنهاك الرقمي دون تعطيل سير العمل.
- تصفير البيروقراطية في "هندسة الوصول للخدمات": تطبيق مسار قرار صفري الإجراءات لمنح الموظف وصولاً فورياً لبرامج الدعم النفسي والمالي بناءً على تحليلات الذكاء الاصطناعي الاستباقية، لضمان استجابة المؤسسة لاحتياجاته في الزمن الحقيقي دون انتظار الموافقات الإدارية التقليدية التي قد تفاقم التحديات الشخصية، مع الحفاظ على الحصانة الرقمية والخصوصية السيادية.
- هندسة "النزاهة الوجدانية" والتحقق المزدوج: اختبار مهارة القائد في الموازنة بين مخرجات أنظمة "الرصد الحيوي" (كالأجهزة القابلة للارتداء) وبين "الحكمة البشرية القيادية" لضمان عدم استخدام بيانات الرفاهية كأداة للضغط المهني، ومنع أي انحيازات خوارزمية قد تظلم الكوادر الوطنية، مما يعزز قيادة الدولة كهيئة عمل عادلة وأمنة إنسانياً.
- ورشة "تفكيك صوامع التوتر والربط السيادي": مراجعة فورية لنتائج المحاكاة باستخدام التحليلات السلوكية لتحديد "النقاط الساخنة" للإجهاد داخل الإدارات، وتطوير حلول هندسية استباقية لغرس ثقافة "جودة الحياة المهنية"، مما يحقق التميز في الأداء الوطني والوضوح التام أمام صانع القرار لبناء "رادار رفاه وظيفي موحد".

#### المخرجات الرئيسية للدورة:

- امتلاك استراتيجيات "حصانة الرفاهية" تضمن نزاهة التعامل مع احتياجات الموظفين بنسبة 100%.
- القدرة على هندسة بيئات عمل "داعمة ومحفزة" بمرونة وتوافق مع متطلبات السيادة والريادة.
- إتقان أدوات الرقابة الأخلاقية على أنظمة الرفاه الذكية لضمان الشفافية وتصفير الانحياز الرقمي.
- بناء سجل ممارسات فضلى في إدارة جودة الحياة الوظيفية يدعم اتخاذ القرار القيادي الآمن.
- تحقيق جاهزية كاملة للمؤسسة والمسؤول للمنافسة في فئات التميز والريادة في سعادة الموظفين.



## الفئة المستهدفة:

- القيادات والمدراء في إدارات الموارد البشرية، السعادة وجودة الحياة، والتميز المؤسسي.
- مسؤولو الاستراتيجية، مدراء السمعة المؤسسية، وخبراء التحول الرقمي والإداري.
- أخصائيو الصحة المهنية، مستشارو التطوير الوظيفي، ومدراء الخدمات المساندة.
- رؤساء فرق مشاريع تصفير البيروقراطية وتطوير تجربة الموظف الشاملة.
- الكوادر الطموحة الساعية لامتلاك جدارات "خبير تصميم برامج الرفاهية والنزاهة المؤسسية".

## أساليب التدريب:

يتم استخدام بعض من الأساليب التالية أو الكل حسب المتطلبات لكل تخصص :

- دراسة الحالة المعقدة (Complex Case Studies)
- المحاكاة والألعاب الاستراتيجية (Simulation and War Gaming)
- ورش العمل القائمة على التفكير التصميمي (Design Thinking Workshops)
- حلقات النقاش مع خبير من القطاعين العام أو الخاص. (Expert Panels)
- المختبرات التكنولوجية التفاعلية (Interactive Technology Labs)
- التعلم من الأقران عبر الجهات الحكومية (Inter-Agency Peer Learning)
- نهج التعلم المدمج والمستمر (Blended & Continuous Learning Approach)