



التعامل مع التمر في بيئة العمل



## التعامل مع التنمر في بيئة العمل

### المقدمة:

يعالج هذا البرنامج التدريبي ظاهرة الميل الفردي أو الجماعي لاستخدام السلوك العدواني المستمر تجاه زملاء العمل أو المديرين أو المرؤوسين. يمكن أن يتخذ هذا النوع من التنمر أو الإساءة أشكالاً عديدة مثل الاعتداءات اللفظية وغير اللفظية والنفسية والجسدية والتنشهير والإشاعات. التنمر في مكان العمل صعب. هذا لأنه، على عكس التنمر في المدارس، يحدث التنمر في مكان العمل عادةً ضمن قواعد وسياسات منظمهم ومجتمعهم. في معظم الحالات، تم الإبلاغ عن ارتكاب التنمر في مكان العمل من قبل شخص له سلطة عليه. ضحية. ومع ذلك، يمكن أن يكون المتنمرون في بعض الأحيان زملاء عمل أيضاً. وتهدف هذه الدورة إلى تحديد هذه المشكلات وتحديدها وكيفية التعامل معها والنذوات التي تستخدمها المنظمات لمعالجتها. الهدف من وراء ذلك هو تحقيق بيئة عمل خالية من أي تناقضات تعيق نجاح وتطوير وتحقيق الأهداف التنظيمية.

### الفئات المستهدفة:

- المدراء والعاملين في مجال الموارد البشرية وشركاتهم ممن يرغبون بتحسين إدارة النزاع في مكان العمل.
- هذه الدورة متاحة الى الموظفين الغير الإداريين والنفرد والمجموعات.
- الخريجين والمهنيين بهذا المجال.

### الأهداف التدريبية

#### في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- معرفة النشكال المختلفة لكلا من الإساءة والتنمر.
- إدراك الفرق بين إدارة الإساءة والتنمر.
- الكشف عن الطرق التي يمكن أن تعالج الإساءة والتنمر من خلال إجراءات وأساليب المؤسسات.
- حصر لوائح السلوك والإجراءات المرتبطة بالتعامل مع مشكلة التنمر ومراجعتها، واستحداث ضوابط للنهات الحديثة غير المشهولة.
- سيكتفي المشاركون مع مهنيين قادة في إيضاحات وشروحات التدريب اللازمة.
- باستخدام العروض والشروحات المباشرة سيتوكن المشاركون من روية وتجربة النظرية والطرق باللغة والطريقة الأكثر تأثيراً.
- إعداد دليل مرجعي متكامل للتعامل مع مشكلة التنمر والإساءة.

### الكفاءات المستهدفة:

- التعامل مع النخريين.
- العمل الجماعي.
- حل المشكلة ضمن مجموعة.
- الوعي الذاتي.
- القانون التأديبي وأهدافه.
- إستراتيجيات الوقاية الفعالة من عوامل النزاع.
- مصادر الصراع والضغوط التنظيمية.

## محتوى الدورة

### الوحدة الأولى: تعريفات وأمثلة:

- كيف يتم تعريف الإساءة والتهم.
- النشكال المختلفة لكلا من الإساءة والتهم سواء الصريحة أو الخفية.

### الوحدة الثانية: النظرة القانونية:

- قانون المساواة لعام 2010 وتعريفه لمسائل الإساءة والتهم بها فيها الإساءة من ثلاثة أطراف.
- المسؤوليات التنظيمية والشخصية في هذا المجال.
- التعامل مع الهزاعم التي ليس لها أساس من الصحة والادعاءات الجنائية.

### الوحدة الثالثة: التعامل مع أحداث وادعاءات مكان العمل:

- دراسة عدد من ادعاءات وأحداث أماكن العمل وكيفية تسويتها.
- الإجراءات التنظيمية المتاحة.
- استخدام إجراءات المؤسسة لدعم الهدراء وطاقم العمل للتعامل مع الحلول.

### الوحدة الرابعة: استراتيجيات إدارية فعالة لمنع الإساءة والتهم في العمل:

- دور نهضة السلوك المناسب.
- متى يمكن التدخل لمنع تفاقم الأوضاع؟
- خلق بيئة خالية من الإساءة والتهم.