



دورة تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم للمديرين: محدثات البقاء والاحتفاظ بالكفاءات

11 - 15 يناير 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



دورة تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم للمديرين: محادثات البقاء والاحتفاظ بالكفاءات

المرجع: 22387_1309 التاريخ: 11 - 15 يناير 2027 المكان: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

مقدمة:

دورة تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم للمديرين: محادثات البقاء والاحتفاظ بالكفاءات دورة تدريبية مدتها خمسة أيام للمديرين المباشرين وقادة الفرق وشركاء أعمال الموارد البشرية، وتنتهي بإعداد خطة عمل لارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده لفريق محل الدراسة. تخسر وحدات كثيرة كفاءات لم تكن تعلم بعدم رضاها، لأن نتائج الاستبيانات تبقى دون قراءة، واللقاءات الفردية تتحول إلى متابعة للمهام فقط. يقود المرشحون فرقاً بالفعل أو يقدمون المشورة لمن يقودها، وتعتمد الدورة على لعب أدوار متدرج مع تغذية راجعة منظمة، وتقدم كور كونسبت هذه الدورة لمن يتولون تحفيز الموظفين وارتباطهم داخل فرقهم.

أهداف الدورة:

- تقييم محركات الارتباط ومؤشرات الدافعية في الفريق اعتماداً على بيانات دوران العمل والغياب والاستبيانات النبضية
- تطبيق مبادئ نظريات الحاجات النفسية والتوقع وتحديد الأهداف في الإدارة الأسبوعية لكل فرد في الفريق
- إجراء محادثات البقاء واللقاءات الفردية ومحادثات المسار المهني التي تكشف ما يبقي كل موظف في دوره
- مطابقة أساليب التقدير والمكافآت غير المالية مع ما يقدره كل موظف
- رصد العزوف الوظيفي وخطر المغادرة مبكراً وقراءة تقرير استبيان ارتباط الفريق ومناقشته مع أفراده
- إعداد خطة عمل لارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده تحدد المسؤولين ونقاط المتابعة والمقاييس

الفئة المستهدفة:

- المديرون المباشررون المسؤولون عن إنتاجية فريق دائم وحضوره واستقراره
- قادة الفرق والمشرفون الذين يوزعون العمل يومياً ويعقدون اللقاءات الفردية الأسبوعية
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يوجهون المديرين في متابعة نتائج الاستبيانات والحد من الاستقالات القابلة للتجنب
- رؤساء الأقسام الذين يراجعون نتائج ارتباط الفرق ويعتمدون موازنات التقدير
- قادة المشاريع والورديات الذين يحافظون على حماس أفراد يعملون بالتناوب أو عن بعد

محاوِر الدورة:

اليوم 1: محركات الارتباط وخط الأساس لتحفيز الفريق

- أبعاد الارتباط الشخصي وفق نموذج Kahn كما تظهر في سلوك الفريق اليومي
- قائمة فحص محركات الارتباط في وضوح التوقعات والتغذية الراجعة والنمو والعلاقات
- الفرق بين التحفيز والرضا الوظيفي لقادة الفرق الميدانية
- نظرية Social Exchange Theory للتبادل الاجتماعي وتبادل المنفعة بين المدير والموظف
- خط الأساس لتحفيز الفريق من مؤشرات دوران العمل والغياب والاستبيانات النبضية

اليوم 2: نماذج الدافعية في روتين المدير الأسبوعي

- فحص حاجات الاستقلالية والكفاءة والانتماء وفق Self-Determination Theory لتقرير الذات
- تحديد موقع كل موظف على متصل الدافعية من التنظيم الخارجي إلى الدافع الداخلي
- إصلاح سلسلة الجهد والأداء والمكافأة وفق Expectancy Theory لكل فرد في الفريق
- محادثات تحديد الأهداف وفق Goal-Setting Theory بأهداف محددة وطموحة وتغذية راجعة
- خيارات إثراء الوظيفة وإعادة تشكيل العمل Job Crafting ضمن الأدوار الحالية

اليوم 3: محادثات البقاء واللقاءات الفردية وممارسة التقدير

- مجموعة أسئلة مقابلات البقاء وتسلسل الإصغاء مع التدريب عليها
- نموذج جدول أعمال اللقاء الفردي الأسبوعي لمتابعة التقدم والعقبات
- مخطط لحظات التقدير لثناء محدد وفي وقته وموجه للشخص
- قائمة المكافآت غير المالية المطابقة لما يقدره كل موظف
- دليل محادثة المسار المهني لربط الطموحات بالمهام الموسعة

اليوم 4: مؤشرات العزوف الوظيفي وخطر المغادرة ونتائج استبيان الفريق

- مؤشرات الإنذار المبكر لفتور الحماس في السلوك والإنتاجية
- مصفوفة تقييم خطر المغادرة حسب أثر الفقد واحتمال حدوثه
- قراءة تقرير استبيان ارتباط الفريق من درجات البنود والتعليقات
- تيسير جلسة مناقشة الدرجات المنخفضة مع الفريق كاملاً
- مراجعة أخطاء المديرين الشائعة كالوعد المبالغ فيها والمحابة والإدارة التفصيلية

اليوم 5: لعب الأدوار وخطة عمل ارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده

- تحليل ملف الفريق محل الدراسة من بيانات الاستبيان ومقابلات الخروج
- لعب دور محادثة بقاء مع موظف متميز معرض للمغادرة
- لعب دور محادثة مسار مهني مع موظف بلغ مرحلة الركود
- إيقاع المتابعة على 30 و 60 و 90 يوما وجدول الاستبيانات النبضية
- استكمال خطة عمل ارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده ومراجعتها من النظراء

المهارات التي ستكتسبها:

- تشخيص ارتباط الفريق
- تحديد الحاجات التحفيزية
- إجراء مقابلات البقاء
- التوجيه في اللقاءات الفردية
- تصميم التقدير
- الحوار حول المسار المهني
- تقييم خطر المغادرة
- تيسير مناقشة نتائج الاستبيان

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم خطة عمل لارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده إلى رئيس القسم وشريك أعمال الموارد البشرية المشرفين على الفريق
- تحديد أداة التقدير أو الاستقلالية أو التطوير الملائمة لكل فرد بدلا من حافز واحد للجميع
- تجنب تكلفة فقدان موظف متميز واضطراب العمل بسبب إشارات تحذير لم ينتبه إليها أحد
- نقل نماذج محادثات البقاء واللقاءات الفردية إلى المشرفين النظراء ليعمل القسم وفق روتين واحد

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يسلم المشاركون رئيس القسم وشريك أعمال الموارد البشرية خطة عمل لارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده، تحدد المحركات التي تحتاج إلى تعزيز والأفراد المعرضين للمغادرة والمحادثات المجدولة. ويعتمد عليها المديرون في توجيه جهود التقدير والاستقلالية والتطوير نحو الأولويات، وتستند إليها الموارد البشرية في توجيه دعمها. وبعد أول تسعين يوما تراجع الوحدة نتائج الاستبيانات النبضية وحالات المغادرة الطوعية، وتتحقق من عقد محادثات البقاء والمسار المهني المخطط لها فعلا.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاجه المشاركون إلى إعداده قبل دورة تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم للمديرين؟

يكفي أن يقود المشاركون فريقاً حالياً أو يقدم المشورة لمديرين يقودون فرقاً. ويساعد إحضار نتائج استبيان حديثة للفريق أو أرقام دوران العمل أو ملاحظات من اللقاءات الفردية على تطبيق لعب الأدوار وبناء خطة عمل حول فريق حقيقي.

بم تختلف دورة تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم للمديرين عن دورات تجربة الموظف أو إدارة المواهب؟

تركز الدورة على ما يفعله المدير أسبوعياً مع فريقه من محادثات وتقدير ومتابعة. أما دورات تجربة الموظف فتعيد تصميم الرحلات وخدمات الموارد البشرية على مستوى المنظمة، ودورات إدارة المواهب تدير مراجعات المعايير والتعاقب الوظيفي.

لماذا تحتل محادثات البقاء مكانة محورية في تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم؟

لأنها تسأل الموظف الحالي عما يبقيه وما قد يدفعه إلى المغادرة في وقت يسمح بالتصرف. وبخلاف مقابلات الخروج تمنح المدير معلومات محددة وشخصية لتعديل العمل والتقدير والتطوير قبل وقوع الاستقالة.

ماذا يعود به المشاركون من دورة تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم للمديرين؟

يعود المشاركون بخطة عمل لارتباط الفريق والاحتفاظ بأفراده لفريق محل الدراسة، تتضمن خط أساس للمحركات ومصفوفة لخطر المغادرة وأدلة للمحادثات وقائمة للتقدير وإيقاعاً للمتابعة على تسعين يوماً يمكن تكييفها مع فريقه.