JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين

22 – 26 مارس 2027

روما

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين

المرجع: 102027_2676 **التاريخ:** 22 – 26 مارس 2027 **المكان:** روما **الرسوم:** GBP 6200

التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين دورة تدريبية مدتها أسبوع لمختصي شؤون الموظفين وقادة فرقها الذين يتفاوضون على عروض التوظيف وتعديلات الرواتب وتغيير السياسات وطلبات الوظائف الجديدة، ويخرج المشاركون منها بدليل التفاوض لفريق شؤون الموظفين. ومع اشتداد المنافسة على الكفاءات وتدقيق الميزانيات، أصبحت القدرة على الوصول إلى اتفاقات متينة مع المرشحين والمديرين وممثلي الموظفين عاملا حاسما في استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة.

لماذا يهم التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين الآن

تقف فرق شؤون الموظفين اليوم بين ثلاثة ضغوط: مرشحون يقارنون العروض علنا، ومديرون تنفيذيون يريدون تعيينات سريعة واستثناءات من هياكل الرواتب، وقيادات مالية تسأل عن مبرر كل وظيفة جديدة. ويتوقع ممثلو الموظفين كذلك تشاورا مبكرا مدعوما بالأدلة عند أي تغيير. والتنازل السريع يقود إلى تفاوت في الرواتب وضياع عروض في اللحظة الأخيرة، أما التفاوض المعد جيدا فيحمي العدالة ويحفظ العلاقات ويؤمن الموارد. وتستند الدورة إلى التفاوض القائم على المصالح، والإعداد المنظم للبديل عند عدم الاتفاق، والإقناع المبني على الأدلة، مع شرح كل منها بلغة واضحة.

المستفيدون من التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين

- المختصون الذين يقدمون عروض التوظيف ويغلقون الاتفاق مع المرشحين على الراتب وموعد المباشرة والشروط
- المستشارون الذين يعالجون طلبات استثناء الرواتب وخلافات الدرجات الوظيفية التي يرفعها المديرون
- مختصو علاقات الموظفين الذين يستعدون لاجتماعات التشاور مع ممثلي الموظفين
- قادة فرق شؤون الموظفين الذين يعرضون حالات الوظائف والميزانية على الإدارة المالية والتنفيذية
- أصحاب السياسات الذين يسعون إلى قبول تغييرات ترتيبات العمل والمزايا

يستفيد فريق شؤون الموظفين الذي يرسل أعضاء من الاستقطاب والمكافآت وعلاقات الموظفين معا أكثر من غيره، لأنهم يعودون بنهج موحد في التنازلات والموافقات.

قدرات التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين

يبني المشاركون عادات تحول كل محادثة صعبة مع الموظفين أو المرشحين إلى حوار معد ومنضبط بالمبادئ.

- رسم مصالح كل طرف وقيوده وحدود انسحابه — قرارات العروض والاستثناءات
- تصميم خطة تنازلات تحمي عدالة الرواتب والتوازن الداخلي بين الوظائف — لجان المكافآت
- بناء حالة عمل مدعومة بالأدلة للوظائف الجديدة والميزانية — جهات الاعتماد المالية والتنفيذية
- تطبيق أساليب الأسئلة وإعادة الصياغة لنقل المديرين المتمسكين بمواقفهم نحو الخيارات — الإدارة المباشرة
- إيصال النتائج غير المرغوبة مع الحفاظ على الثقة والعلاقة — المرشحون والموظفون
- إعداد موقف تشاوري بتفويض واضح وخيارات بديلة — ممثلو الموظفين

مصطلحات التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين الأساسية

- البديل عند عدم الاتفاق — أنسب مسار يمكن لطرف أن يسلكه إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق.
- منطقة التسوية — المساحة المشتركة بين أقصى ما يقدمه كل طرف وأدنى ما يقبله.
- التفاوض القائم على المصالح — نهج ينظر إلى ما وراء المواقف المعلنة نحو الاحتياجات الحقيقية.
- التوازن الداخلي للرواتب — العلاقة بين رواتب الوظائف المتقاربة داخل المنظمة.
- سلم التنازلات — تسلسل مخطط للمقايضات لا يقدم إلا مقابل شيء ذي قيمة.
- تفويض التفاوض — الحدود والصلاحيات المكتوبة التي يحملها المفاوض.

التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين يوما بيوم

اليوم 1: مشهد التفاوض في عمل شؤون الموظفين

- خريطة المرشحين والمديرين والممثلين — مواضع نشوء المفاوضات
- تحليل المواقف مقابل المصالح — قراءة ما يحتاجه كل طرف فعلا
- إعداد البديل عند عدم الاتفاق — تحديد الحدود قبل أي محادثة
- تقدير منطقة التسوية — الحكم على واقعية الوصول إلى اتفاق
- ملف أسلوب التفاوض الشخصي — رصد العادات التي تكلف تنازلات

اليوم 2: العروض والرواتب واتفاقات المرشحين

- تشريح حزمة العرض — المقايضة بين الراتب والبدلات والإجازات وموعد المباشرة
- فحص التوازن الداخلي للرواتب — حماية العدالة بين الوظائف المتقاربة
- تصميم سلم التنازلات — تقديم المقايضات مقابل قيمة فقط
- التعامل مع العروض المضادة والمنافسة — إبقاء المرشحين المفضلين مهتمين
- كتابة نص مكالمة العرض والتمرن عليها — الإغلاق الشفهي قبل الأوراق

اليوم 3: إقناع المديرين والقيادات التنفيذية

- هيكل حالة العمل للوظائف الجديدة — ربط الوظائف بالنتائج التشغيلية
- اختيار الأدلة وتأطيرها — انتقاء الأرقام التي يثق بها المعتمدون
- فرز طلبات استثناء الرواتب — الرفض مع تقديم بدائل
- أساليب الأسئلة وإعادة الصياغة — نقل المديرين من المواقف إلى الخيارات
- شبكة توقع الاعتراضات — إعداد الإجابات قبل اجتماعات الاعتماد

اليوم 4: التشاور والخلاف والرسائل الصعبة

- الاتفاق على تفويض التفاوض — تثبيت حدود الصلاحية مع صناع القرار
- تخطيط اجتماع التشاور مع الممثلين — ترتيب المقترحات والردود
- أساليب الخروج من الجمود — التأجيل وإعادة الصياغة وتجميع القضايا
- إيصال النتائج غير المرغوبة — الحفاظ على ثقة الموظفين والمرشحين
- صياغة الاتفاق المكتوب — تسجيل الشروط دون غموض

اليوم 5: التطبيق العملي لدليل التفاوض لفريق شؤون الموظفين

- محاكاة التفاوض على العرض — تطبيق سلالم التنازلات تحت ضغط الوقت
- لعب أدوار اجتماع الاعتماد التنفيذي — اختبار حالات العمل أمام الأسئلة الصعبة
- محاكاة جولة التشاور — التمسك بالتفويض مع بناء الاتفاق
- مراجعة الزملاء وتعديل الأسلوب — اختيار العادات المطلوب تقويتها
- استكمال دليل التفاوض لفريق شؤون الموظفين — الخطوات والحدود والنصوص المعيارية

تطبيق التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين بعد الدورة

- عقد جلسة إعداد قبل العرض القيادي التالي للاتفاق على البديل عند عدم الاتفاق ومنطقة التسوية وسلم التنازلات.
- إعادة بناء حالة معلقة لوظيفة جديدة أو استثناء راتب باستخدام هيكل حالة العمل وشبكة توقع الاعتراضات.

أسئلة حول التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين

ما التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين، ولماذا يهم الآن؟

هو مجموعة الأساليب التي يستخدمها مختصو شؤون الموظفين للوصول إلى اتفاقات حول العروض والرواتب والسياسات والموارد. ويهم الآن لأن المرشحين يقارنون العروض، والميزانيات أضيق، والموظفين يتوقعون تشاورا مبكرا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين؟

يستفيد مختصو الاستقطاب والمكافآت وعلاقات الموظفين وقادة فرق شؤون الموظفين أكثر من غيرهم. وتستفيد أنت إذا كنت تغلق العروض، أو تعالج طلبات استثناء الرواتب، أو تتشاور مع ممثلي الموظفين، أو تطلب وظائف جديدة من الإدارة المالية.

كيف يختلف التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين عن دورة التفاوض العامة؟

يطبق التفاوض على مواقف خاصة بعمل شؤون الموظفين بدلا من صفقات المبيعات أو المشتريات. وتتمرن فيه على مكالمات العروض، والتوازن الداخلي للرواتب، والتشاور مع الممثلين، وحالات الوظائف الجديدة.

ماذا تعود به من التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين؟

تعود بدليل التفاوض لفريق شؤون الموظفين. ويحدد خطوات الإعداد وحدود التنازل ونصوص مكالمات العروض وهيكل حالة العمل ومواقف التشاور التي يعيد فريقك استخدامها.

التفاوض والإقناع لفرق شؤون الموظفين: الطريق إلى الأمام

يوجه دليل التفاوض لفريق شؤون الموظفين أولا طريقة إعداد العرض القيادي التالي أو استثناء الراتب واعتماده.
ويستخدمه مختصو الاستقطاب ومستشارو المكافآت ومختصو علاقات الموظفين لتوحيد الحدود والنصوص. وبعد أول استخدام، تستحق مراجعة سلم التنازلات وحدود التفويض للتحقق من أنها حمت العدالة دون خسارة المرشحين المناسبين.