JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها

5 – 9 يوليو 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها

المرجع: 121559_3197 **التاريخ:** 5 – 9 يوليو 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 6900

استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الموارد البشرية والاتصال الداخلي ورؤساء الإدارات الذين يشكلون علاقة الناس بعملهم، وتنتهي بإعداد خطة استراتيجية لمشاركة الموظفين على مستوى المؤسسة. فالمشاركة اليوم تحدد بقاء الكفاءات ونجاح التغيير وارتباط جهد الصفوف الأمامية بالأهداف المؤسسية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للقادة الذين يحملون مسؤولية المشاركة معا.

لماذا تهم استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها الآن

تشكل ثلاث قوى مشاركة الموظفين اليوم. فالعمل الهجين ونظام المناوبات قللا التواصل اليومي الذي كان يبني الانتماء. وجيل أصغر من العاملين ينتظر أن يسمع صوته وأن ينمو وأن يقدر بعدل، ويغادر سريعا حين يغيب ذلك. كما تطلب الإدارة العليا من مسؤولي المشاركة بيان صلة مشاعر الموظفين بجودة الخدمة والسلامة والاحتفاظ بالكفاءات بدلا من رقم سنوي واحد. وحين تدار المشاركة جيدا تظهر المشكلات مبكرا، وحين تهمل تجمع الآراء ثم تترك فتتراجع الثقة. وتقوم الدورة على تحليل الدوافع والاستماع للموظفين وربط أولويات المشاركة بالأهداف المؤسسية.

المستفيدون من استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها

- مختصو الموارد البشرية المسؤولون عن قياس المشاركة وبرامج التقدير وتقارير الاحتفاظ بالكفاءات
- مسؤولو الاتصال الداخلي الذين يصممون قنوات الاستماع ويشرحون ما تغير بعد الملاحظات
- رؤساء الإدارات المسؤولون عن حماس وحداتهم وجهدها ومعدل دوران العاملين فيها
- مستشارو التطوير التنظيمي الذين يربطون نتائج المشاركة بأعمال الثقافة وبناء القدرات
- العاملون في مكتب الاستراتيجية الذين يربطون مشاعر القوى العاملة بالأهداف المؤسسية ومراجعات الأداء

وتكون الفائدة أكبر حين تحضر مجموعة مشتركة من الموارد البشرية والاتصال والقيادات التنفيذية معا.

قدرات استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها

ينتقل المشاركون من قراءة درجات المشاركة إلى توجيه الدوافع التي تقف خلفها، مع دور محدد للراعي والمديرين والموظفين.

- تقييم دوافع الحماس والجهد الطوعي في الوحدات — أين يتجه اهتمام القيادة أولا
- تصميم مزيج استماع من المسح السنوي والاستطلاعات النبضية والحوارات — الراعي التنفيذي الذي يعتمد الدورة
- تحليل نتائج المشاركة حسب الشرائح وقوة الدوافع — الفئات التي تحتاج إلى إجراءات موجهة
- مواءمة أولويات المشاركة مع الأهداف المؤسسية ومقاييس الخدمة — مكتب الاستراتيجية ومجلس الإدارة
- بناء عرض للتقدير والنمو يستجيب لأقوى الدوافع — أصحاب ميزانيات الموارد البشرية
- إبلاغ الموظفين بما تغير بعد كل جولة استماع — ثقة العاملين في الجولة التالية

مصطلحات استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها الأساسية

- مشاركة الموظفين — الارتباط الذي يمنحه الأفراد لعملهم وزملائهم وأهداف المؤسسة.
- دافع المشاركة — ظرف في بيئة العمل مثل التقدير أو النمو يؤدي تغييره إلى تحريك الحماس والجهد بشكل ملموس.
- الجهد الطوعي — الطاقة الإضافية التي يختار الموظف بذلها فوق ما يتطلبه دوره رسميا.
- الاستطلاع النبضي — استبيان قصير متكرر يتابع بنودا مختارة قليلة بين جولات الاستماع الكبرى.
- صوت الموظف — القنوات والعادات التي يطرح بها العاملون أفكارهم ومخاوفهم ويرون الرد عليها.
- راعي المشاركة — القائد الأعلى الذي يملك نتائج المشاركة ويزيل العوائق ويرفع التقدم إلى الإدارة العليا.

استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تصنع ارتباط القوى العاملة

- التمييز بين المشاركة والرضا — اختيار ما ستقيسه المؤسسة
- آثار العمل الهجين والمناوبات — مواضع ضعف الانتماء بين الوحدات
- تحولات توقعات القوى العاملة — أولويات الصوت والنمو والعدالة للقادة
- مؤشرات كلفة ضعف المشاركة — صلتها بالدوران والغياب وجودة الخدمة
- خريطة ملكية المشاركة — أدوار الراعي والموارد البشرية والمديرين

اليوم 2: قنوات الاستماع وقياس الدوافع

- تصميم مزيج الاستماع — الموازنة بين المسح السنوي والاستطلاع النبضي والحوار
- صياغة بنود الاستبيان — اختبار الوضوح والتحيز وتغطية الدوافع
- السرية وحدود الإفصاح في التقارير — حماية الثقة في الفرق الصغيرة
- مجموعات النقاش ومقابلات البقاء — سماع الأسباب الكامنة خلف الدرجات
- تقويم الاستماع — توقيت الجولات مع دورات العمل والتخطيط

اليوم 3: قراءة النتائج وتحديد الأولويات

- مقارنة الشرائح — تحديد الوحدات وفئات الأقدمية والأدوار المعرضة للخطر
- تحليل قوة الدوافع — فصل الدوافع عالية الأثر عن الضجيج الخلفي
- ترميز موضوعات التعليقات — تحويل النصوص الحرة إلى موضوعات قابلة للتنفيذ
- مصفوفة الأولويات — موازنة أثر الدافع مقابل الجهد والكلفة
- إحاطة النتائج للإدارة العليا — عرض قصة المشاركة دون إلقاء اللوم

اليوم 4: ممارسات تحرك الدوافع

- تصميم ممارسات التقدير — خيارات تقدير عادلة وفي وقتها وظاهرة
- عرض النمو والتنقل الداخلي — إبقاء الموظفين الطموحين داخل المؤسسة
- حوارات المشاركة مع المديرين — تهيئة القادة المباشرين للقاءات المتابعة المنتظمة
- وضوح الصلة بالأهداف — ربط عمل الفرد بالأهداف المؤسسية
- الإبلاغ عن حلقة الملاحظات — إظهار ما تغير للموظفين وسببه

اليوم 5: ممارسة إعداد خطة استراتيجية المشاركة

- تطبيق مزيج الاستماع — صياغة منهج القياس للسنة
- تطبيق أولويات الدوافع — اختيار ثلاثة مجالات تركيز على مستوى المؤسسة
- تطبيق ممارسات الدوافع — توزيع الإجراءات والمسؤولين والمراحل الرئيسية
- مجموعة مؤشرات المشاركة — متابعة التقدم إلى جانب مقاييس الاحتفاظ والخدمة
- خطة استراتيجية مشاركة الموظفين على مستوى المؤسسة — النسخة النهائية الجاهزة للراعي

تطبيق استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها بعد الدورة

- قيادة مراجعة لقوة الدوافع في أحدث نتائج المشاركة مع رئيسي إدارتين والاتفاق على ثلاثة مجالات تركيز.
- إطلاق جولة استطلاع نبضي قصيرة حول الدوافع المختارة ونشر مذكرة من صفحة واحدة عما تغير منذ الجولة السابقة.

أسئلة حول استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها

ما استراتيجية مشاركة الموظفين ولماذا تهم الآن؟

استراتيجية مشاركة الموظفين هي الطريقة المخططة التي تستمع بها المؤسسة إلى العاملين وتحدد دوافع ارتباطهم ثم تعمل عليها. وتهم الآن لأن العمل الهجين وضغوط الاحتفاظ بالكفاءات تجعل إهمال المشاركة مكلفا.

من الأكثر استفادة من استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها؟

يستفيد أكثر قادة الموارد البشرية والاتصال الداخلي ورؤساء الإدارات. فهم يملكون الاستماع والتقدير والتقارير، ويحتاجون إلى طريقة موحدة للعمل على النتائج.

كيف تختلف دورة استراتيجية مشاركة الموظفين عن دورة تحويل استبيان الفريق إلى إجراءات؟

تعمل دورة استراتيجية مشاركة الموظفين على مستوى المؤسسة كلها. أما دورة تحويل استبيان الفريق إلى إجراءات فتساعد مديرا مباشرا في وحدة واحدة، بينما تحدد هذه الدورة الاستماع والدوافع والرعاية للمؤسسة بأكملها.

ماذا تعود به من استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها؟

تعود بخطة استراتيجية لمشاركة الموظفين على مستوى المؤسسة. وهي تحدد مزيج الاستماع والدوافع ذات الأولوية والممارسات والمسؤولين والمؤشرات.

استراتيجية مشاركة الموظفين وممارساتها: الطريق إلى الأمام

توجه خطة استراتيجية مشاركة الموظفين على مستوى المؤسسة أولا قرار اختيار الدوافع الثلاثة التي ستمولها المؤسسة وتتبناها هذا العام. ويستخدمها الرعاة والموارد البشرية ورؤساء الإدارات لتحديد التوقعات وجدولة جولات الاستماع. وبعد أول جولة استطلاع نبضي تستحق مراجعة مدى تفسير الدوافع المختارة لتغير مستوى الارتباط.