JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء

8 – 12 أغسطس 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء

المرجع: 1284_48212 **التاريخ:** 8 – 12 أغسطس 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين المباشرين وقادة الفرق الذين يستقطبون موظفيهم ويلحقونهم بالعمل ويطورونهم، وتنتهي بحقيبة أدوات دورة حياة عضو الفريق التي تغطي الاختيار والإلحاق والتوجيه ومعالجة ضعف الأداء. فأسواق العمل المحدودة تجعل كل تعيين مكلفا، والإدارة المبكرة الضعيفة تفقد المنشأة كثيرا من المعينين الجيدين خلال أشهر. وتتبع جوبيتر برايم للتدريب في هذه الدورة رحلة عضو فريق واحد من الوظيفة الشاغرة إلى التقييم السنوي.

لماذا تهم قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء الآن

تشكل ثلاث فئات هذا الجزء من عمل المدير المباشر. فالمرشحون يقارنون بين جهات العمل بدقة ويحكمون عليها من المقابلة والأسابيع الأولى. وفرق الموارد البشرية تسلم قرارات الاختيار والإلحاق بصورة متزايدة إلى المديرين المباشرين بدلا من إدارتها مركزيا. والقيادات العليا تقيس المديرين بالاحتفاظ بالموظفين إلى جانب الإنتاج. وقائد الفريق الذي يعين بعناية ويلحق جيدا ويعالج المشكلات مبكرا يبني فريقا مستقرا ومتحفزا، أما من يستعجل الاختيار أو يتجنب المحادثات الصعبة فيواجه شواغر متكررة. وتستند الدورة إلى المقابلة القائمة على الكفاءات بأسلوب STAR، ومراحل تطور الفريق لبروس تكمان Tuckman، ونظرية العاملين لفريدريك هرزبرغ Herzberg في التحفيز.

المستفيدون من قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء

- المديرون المباشرون الذين يشاركون في لجان المقابلات ويتخذون قرارات التعيين
- قادة الفرق المسؤولون عن إلحاق الموظفين الجدد وتدريبهم
- المشرفون الذين يجرون مراجعات فترة التجربة ويثبتون التعيينات
- رؤساء الأقسام الذين يعالجون ضعف الأداء أو الغياب المستمر
- المديرون الذين يعيدون بناء فريق بعد دوران مرتفع أو إعادة هيكلة

تستفيد الإدارة كثيرة التوظيف أكثر حين يحضر مديرو التعيين فيها معا ويتفقون على معيار واحد للاختيار والإلحاق.

قدرات قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء

يعمل المشاركون عبر المراحل التي يمر بها عضو الفريق من الوظيفة الشاغرة إلى الإسهام الراسخ.

- تحديد ملفات الأدوار ومعايير الكفاءة قبل الإعلان — اختيار عادل ومتسق
- تقييم المرشحين بأسئلة مقابلة منظمة وفق STAR — لجان التعيين وشركاء الموارد البشرية
- تصميم خطة إلحاق للأيام التسعين الأولى للموظفين الجدد — الاحتفاظ بهم في الأشهر الأولى
- تطبيق محفزات العمل في الخيارات القيادية اليومية — حماس الفريق كله
- إيصال معايير واضحة والتوجيه نحوها — التطوير الفردي
- بناء مسار عادل لتحسين الأداء عند الفجوات المستمرة — الموارد البشرية والموظف المعني

مصطلحات قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء الأساسية

- المقابلة القائمة على الكفاءات — مقابلة منظمة تطلب أدلة على سلوك سابق مقابل معايير محددة للدور.
- أسلوب STAR — صيغة أسئلة تستكشف الموقف والمهمة والإجراء والنتيجة في أمثلة المرشح الحقيقية.
- الإلحاق — التهيئة المخططة التي تساعد الموظف الجديد على أن يصبح منتجا ومندمجا خلال الأشهر الأولى.
- العقد النفسي — التوقعات غير المكتوبة بين صاحب العمل والموظف بما يتجاوز العقد الرسمي.
- خطة تحسين الأداء — اتفاق موثق محدد المدة يضع أهدافا ودعما معينا لموظف ضعيف الأداء.
- مقابلة البقاء — محادثة مع عضو حالي في الفريق حول ما يبقيه وما قد يدفعه إلى المغادرة.

قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء يوما بيوم

اليوم 1: اختيار الأشخاص المناسبين

- ملف الدور وإطار الكفاءات — تحديد ملامح الأداء الجيد
- تصميم المقابلة القائمة على الكفاءات — أسئلة STAR وأدلة التقييم
- الوعي بتحيز المقابل — الانطباع الأول والتشابه وأثر الهالة
- نقاش لجنة الاختيار — الوصول إلى قرارات عادلة مبنية على الأدلة
- العرض والتواصل قبل المباشرة — تقليل الانسحاب المبكر

اليوم 2: الإلحاق والاندماج المبكر

- قالب خطة الإلحاق — اليوم الأول والأسبوع الأول والربع الأول
- تصميم نظام الزميل المرافق — دعم الأقران للموظفين الجدد
- محادثة العقد النفسي — جعل التوقعات صريحة
- نقاط مراجعة فترة التجربة — فحوص منظمة وملاحظات صادقة
- تحليل المغادرة المبكرة — لماذا يغادر المعينون الجدد خلال أشهر

اليوم 3: التحفيز وتماسك الفريق

- نظرية العاملين لهرزبرغ — العوامل الصحية والمحفزات في العمل
- مراحل الفريق عند تكمان — التكوين والعصف والتنظيم والأداء
- ممارسات التقدير — اعتراف في وقته ومحدد وعادل
- جلسة أعراف الفريق — الاتفاق على طريقة عمل الفريق
- دليل مقابلة البقاء — رصد مخاطر المغادرة مبكرا

اليوم 4: التوجيه والتغذية الراجعة وضعف الأداء

- تحديد المعايير — تحويل الوصف الوظيفي إلى توقعات قابلة للملاحظة
- محادثات التوجيه — أسئلة تبني القدرات
- نموذج التغذية الراجعة — الموقف والسلوك والأثر
- تشخيص ضعف الأداء — القدرة أو الدافعية أو الظروف
- خطة تحسين الأداء — الأهداف والدعم ومواعيد المراجعة

اليوم 5: ممارسة حقيبة أدوات دورة حياة عضو الفريق

- لجنة مقابلة تجريبية — تطبيق أسئلة STAR والتقييم
- بناء خطة الإلحاق — تكييف القالب مع دور حقيقي
- لعب أدوار ضعف الأداء — افتتاح محادثة مراجعة صعبة
- فحص صحة الفريق — استخدام تكمان وهرزبرغ لتشخيص حالة
- حقيبة أدوات دورة حياة عضو الفريق — نماذج الاختيار والإلحاق والتوجيه والتحسين

تطبيق قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء بعد الدورة

- استخدام دليل مقابلة STAR وورقة التقييم في الوظيفة الشاغرة القادمة ومناقشة اللجنة على أساس الأدلة لا الانطباعات.
- إجراء مقابلة بقاء مع كل عضو في الفريق خلال شهر والتصرف بناء على موضوع مشترك واحد.

أسئلة حول قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء

ما قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء، ولماذا تهم الآن؟

هي دور المدير المباشر عبر رحلة عضو الفريق، من الاختيار والإلحاق إلى التحفيز والتوجيه ومعالجة ضعف الأداء. وتهم الآن لأن كل تعيين مكلف والمغادرات المبكرة تربك الفرق.

ما الأدوار الأكثر استفادة من قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء؟

المديرون المباشرون وقادة الفرق والمشرفون ورؤساء الأقسام الذين يستقطبون موظفيهم ويطورونهم هم الأكثر استفادة. وتستفيد إذا كنت تقابل المرشحين أو تلحق الموظفين الجدد أو تعالج فجوات أداء مستمرة.

كيف يختلف تدريب قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء عن دورات متخصصي الموارد البشرية؟

يجهز المديرين المباشرين لأداء مهام إدارة الأفراد داخل فرقهم. أما دورات متخصصي الموارد البشرية فتتعمق أكثر في تصميم السياسات وأنظمة العمل والعمليات على مستوى المنشأة.

ماذا تعود به من تدريب قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء؟

تعود بأدلة للمقابلات، وقالب لخطة الإلحاق، ودليل لمقابلة البقاء، وصيغة لتحسين الأداء جاهزة لفريقك.

قيادة الفريق من التوظيف إلى الأداء: الطريق إلى الأمام

توجه حقيبة أدوات دورة حياة عضو الفريق القرار الأول عند الشاغر القادم: ما الذي يتطلبه الدور فعلا قبل الإعلان عنه. ويستخدمها المديرون المباشرون من المقابلة إلى التقييم السنوي، بينما يستخدمها شركاء الموارد البشرية لضمان اتساق الممارسة. وبعد أول تعيين تستحق خطة الإلحاق المراجعة، لأن الموظفين الجدد يكشفون الأسابيع الأولى التي تحتاج دعما أكبر.