JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد

12 – 16 أبريل 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد

المرجع: 49802_1328 **التاريخ:** 12 – 16 أبريل 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة التهيئة في الموارد البشرية ومختصي التعلم والتطوير ومديري التوظيف الذين يشكلون تجربة الموظف الجديد من قبول العرض حتى بلوغ الإنتاجية الكاملة، ويخرج منها المشارك بخريطة رحلة التهيئة لتسعين يوما. فالاستقالات المبكرة وبطء الوصول إلى الأداء المطلوب مكلفان، وكلاهما يعود إلى الأسابيع الأولى في الدور. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد.

لماذا يهم تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد الآن

تشكل ثلاث فئات التهيئة اليوم: موظفون جدد يقارنون أسابيعهم الأولى بالوعود التي سمعوها أثناء الاستقطاب، ومديرو توظيف تحت ضغط لرفع جاهزية الفريق بسرعة، وفرق موارد بشرية تتعامل مع منضمين يعملون عن بعد أو بنظام هجين وقد لا يزورون المقر أبدا. المؤسسات التي تصمم التهيئة رحلة مخططة تحقق وصولا أسرع إلى الإنتاجية واستبقاء مبكرا أقوى، أما التي تكتفي بيوم تعريفي ومجموعة سياسات فتواجه منضمين حائرين ومغادرات يمكن تجنبها. وتربط الدورة خطوات التهيئة بمعيار ISO 30422:2022 لعمليات التعلم والتطوير، وتستخدم نموذج Kirkpatrick ذا المستويات الأربعة لتقييم نتائجها.

المستفيدون من تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد

- قادة التهيئة في الموارد البشرية الذين يملكون مرحلة ما قبل الانضمام والتعريف وتجربة الموظف الجديد
- مختصو التعلم والتطوير الذين يبنون مسارات تعلم خاصة بكل دور للأشهر الأولى
- مديرو التوظيف الذين يحددون الأهداف المبكرة ويعقدون محادثات المتابعة
- منسقو نظام الزميل المرافق الذين يطابقون المرافقين ويدعمونهم

يستفيد فريق الموارد البشرية أكثر حين يحضر قائد التهيئة ومختص تعلم ومديرا توظيف معا.

قدرات تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد

ينتقل المشاركون من يوم تعريفي واحد إلى رحلة مرحلية واضحة الملاك والمحطات والمقاييس.

- رسم رحلة الموظف الجديد من العرض حتى اليوم التسعين بنقاط التماس وملاكها — مساءلة مديري التوظيف
- تصميم رسائل ما قبل الانضمام وترتيبات اليوم الأول — الانطباع الأول والجاهزية
- بناء خطط 30-60-90 يوما لكل دور بأهداف تعلم وأداء — توافق المدير والموظف الجديد
- تحديد أدوار الزميل المرافق وقواعد المطابقة وأدلة الحوار — دعم الأقران للمنضمين
- حساب مقاييس الوصول إلى الإنتاجية والاستبقاء المبكر — تقارير قيادة الموارد البشرية
- تطبيق استبيانات آراء الموظفين الجدد في نقاط محددة — التحسين المستمر للرحلة

مصطلحات تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد الأساسية

- تهيئة الموظفين الجدد — عملية منظمة لدمج الموظف الجديد في دوره وفريقه ومؤسسته على مدى أسابيع أو أشهر.
- ما قبل الانضمام — أنشطة بين قبول العرض واليوم الأول تهيئ الموظف الجديد وبيئة العمل.
- البرنامج التعريفي — توجيه أولي يغطي السياسات والمرافق وأساسيات المؤسسة في الأيام الأولى عادة.
- خطة 30-60-90 يوما — خطة مرحلية تحدد أهداف التعلم والأداء للأشهر الثلاثة الأولى.
- نظام الزميل المرافق — إقران الموظف الجديد بزميل خبير يقدم توجيها غير رسمي وصلة اجتماعية.
- الوصول إلى الإنتاجية — المدة التي يحتاجها الموظف الجديد لبلوغ مستوى الأداء المتوقع في دوره.

تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد يوما بيوم

اليوم 1: تجربة الموظف الجديد وما يترتب عليها

- دوافع المغادرة المبكرة — توقعات غير محققة وأدوار غير واضحة
- رسم رحلة الموظف الجديد — نقاط التماس من العرض حتى اليوم التسعين
- أدوار أصحاب المصلحة في التهيئة — الموارد البشرية ومدير التوظيف والمرافق وتقنية المعلومات
- روابط العمليات في ISO 30422 — موقع التهيئة في دورة التعلم والتطوير
- احتياجات المنضمين عن بعد والهجين — المعدات والوصول والتواصل

اليوم 2: ما قبل الانضمام والأسبوع الأول

- تسلسل رسائل ما قبل الانضمام — رسائل الترحيب والنماذج والتوقعات
- قائمة جاهزية اليوم الأول — المكتب والوصول إلى الأنظمة والتعارف
- تصميم جلسة التعريف — الثقافة والقيم والسياسات الأساسية
- قوالب جدول الأسبوع الأول — الاجتماعات والمرافقة والإنجازات المبكرة
- تصميم حقيبة الترحيب — فروع التجزئة ومواقع الهندسة

اليوم 3: خطط الأدوار ونظام الزميل المرافق

- قوالب خطة 30-60-90 يوما — أهداف التعلم والأداء
- مسارات التعلم الخاصة بكل دور — المتطلبات الإلزامية والفنية وبناء العلاقات
- قواعد مطابقة الزميل المرافق — الخبرة والموقع والتوافق الشخصي
- أدلة حوار الزميل المرافق — أسئلة الأسابيع الأول والرابع والثامن
- حقيبة المدير للتهيئة — التوقعات والتغذية الراجعة والتقدير

اليوم 4: محطات المتابعة والمقاييس والآراء

- محادثات متابعة المدير — مراجعات اليوم الثلاثين والستين والتسعين
- مقاييس الوصول إلى الإنتاجية — تحديد محطات الجاهزية لكل دور
- تتبع الاستبقاء المبكر — المغادرات ومؤشرات الخطر في السنة الأولى
- استبيانات آراء الموظفين الجدد — أسئلة نبض في نقاط ثابتة
- تقييم التهيئة وفق Kirkpatrick — رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج

اليوم 5: التطبيق على خريطة رحلة التهيئة لتسعين يوما

- تطبيق رسم الرحلة — صياغة نقاط التماس لدور واحد
- تطبيق قوالب 30-60-90 — كتابة الأهداف من منظور مدير التوظيف
- تطبيق تصاميم المرافق والمتابعة — تحديد الملاك والمواعيد
- تصميم لوحة مؤشرات التهيئة — مقاييس يراجعها القادة شهريا
- خريطة رحلة التهيئة لتسعين يوما — النسخة النهائية لاعتماد الموارد البشرية

تطبيق تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد بعد الدورة

- مقابلة خمسة منضمين حديثا حول أيامهم التسعين الأولى وتحديد أضعف نقاط التماس على خريطة رحلة الموظف الجديد.
- تجربة خطة 30-60-90 يوما وإقران زميل مرافق مع المنضمين التاليين في فريق واحد وجمع آرائهم عبر استبيان النبض.

أسئلة حول تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد

ما تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد ولماذا يهم الآن؟

تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد هو تخطيط رحلة الموظف من قبول العرض حتى الإنتاجية الكاملة. ويهم الآن لأن الاستقالات المبكرة وبطء الجاهزية مكلفان، والعمل الهجين يجعل الاندماج غير الرسمي أصعب.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد؟

يستفيد أكثر قادة التهيئة في الموارد البشرية ومختصو التعلم ومديرو التوظيف ومنسقو الزملاء المرافقين. فكل منهم يملك نقاط تماس مختلفة تحدد معا استقرار الموظف الجديد وأداءه.

كيف يختلف تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد عن دورة الاستقطاب والاختيار؟

يبدأ تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد بعد قبول العرض ويغطي الاندماج والتعلم والأداء المبكر. أما دورة الاستقطاب والاختيار فتركز على جذب المرشحين وتقييمهم واختيارهم قبل التعيين.

ماذا تعود به من تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد؟

تعود بخريطة رحلة التهيئة لتسعين يوما لدور واحد، تضم خطوات ما قبل الانضمام وجدول الأسبوع الأول وأهداف 30-60-90 وأدلة الزميل المرافق ومحطات المتابعة والمقاييس جاهزة لاعتماد الموارد البشرية.

تصميم برامج تهيئة الموظفين الجدد: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة رحلة التهيئة لتسعين يوما أولا قرار تحديد نقاط التماس التي تملكها الموارد البشرية ومديرو التوظيف ويخصصون لها الموارد في الدفعة القادمة. ويستخدمها قادة التهيئة ومختصو التعلم والمديرون لإدارة أشهر أولى متسقة. وبعد بلوغ الدفعة الأولى اليوم التسعين تستحق محطات الوصول إلى الإنتاجية نظرة جديدة.