JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة بناء الولاء المؤسسي

25 – 29 يناير 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة بناء الولاء المؤسسي

المرجع: 76259_2070 **التاريخ:** 25 – 29 يناير 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 6900

بناء الولاء المؤسسي دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية في قطاعات الأعمال ومديري الأفراد، يعد فيها المشاركون خطة عمل الولاء لوحدتهم انطلاقا من محركات الارتباط الوظيفي والعقد النفسي وأدلة الاحتفاظ بالموظفين. فالكفاءات اليوم تزن المعنى والنمو والمعاملة العادلة بقدر ما تزن الأجر، وكل مغادرة غير مخطط لها تستنزف المعرفة وعلاقات العملاء. وتضع جوبيتر برايم للتدريب بناء الولاء المؤسسي في صلب قرارات الأفراد اليومية.

لماذا يهم بناء الولاء المؤسسي الآن

تشكل ثلاث قوى بناء الولاء المؤسسي اليوم: قوى عاملة متنقلة تقارن بين جهات العمل علنا، وعمل هجين يضعف الشعور بالانتماء غير الرسمي، ومديرون مباشرون يحملون من علاقة الموظف بجهة عمله أكثر مما تحمله أي سياسة مكتوبة. وحين تحسن المنظمة التعامل مع الولاء تحتفظ بمهاراتها النادرة واستمرارية خدمة عملائها، وحين تهمله يتحول الفتور الصامت إلى استقالات مؤسفة وعلاقات عملاء مفقودة وتكاليف إحلال متصاعدة لا تلاحظها القيادة عادة إلا بعد وقوع الضرر. وتستند الدورة إلى العقد النفسي وعرض القيمة للموظف EVP ودورة حياة الموظف.

المستفيدون من بناء الولاء المؤسسي

- من يشاركون قادة الأعمال في تقدير مخاطر القوى العاملة والاحتفاظ بالمواهب
- من يقودون الفرق ويديرون علاقة العمل اليومية مع الموظفين
- من يصممون أطر التقدير والمكافآت والمسارات المهنية
- من يحللون بيانات دوران الموظفين واستطلاعاتهم ومقابلات المغادرة
- من يشكلون تجربة التهيئة والأشهر الأولى في الوظيفة

وتجني وحدة الأعمال الفائدة الأكبر حين يحضر شريك الموارد البشرية فيها مع اثنين أو ثلاثة من مديريها المباشرين معا.

قدرات بناء الولاء المؤسسي

يكتسب الولاء بالوفاء بالوعود والحوار الصريح والمستقبل الواضح، وتكشف هذه المخرجات مواضع ضعفه.

- تقييم محركات الارتباط الأكثر تأثيرا في نية البقاء داخل الوحدة — قادة الأعمال عند تحديد أولويات الأفراد
- رسم الوعود المعلنة وغير المعلنة في العقد النفسي — المديرون عند ترميم التوقعات المنكوثة
- إجراء مقابلات البقاء التي تكشف أسباب المغادرة مبكرا — المديرون المباشرون لحماية المواهب الرئيسية
- حساب الدوران المؤسف ومؤشرات خطر المغادرة من سجلات القوى العاملة — شركاء الموارد البشرية عند إحاطة القيادة
- تصميم خيارات التقدير والمسارات المهنية الملائمة للوحدة — مختصو المكافآت والمواهب
- بناء خطة ولاء مرتبة الأولويات بمسؤولين ومقاييس محددة — فريق القيادة عند اعتمادها

مصطلحات بناء الولاء المؤسسي الأساسية

- الولاء المؤسسي — ارتباط دائم لدى الموظف بالبقاء مع جهة عمله والتحدث عنها بإيجابية.
- العقد النفسي — القناعات غير المكتوبة لدى الموظف وجهة العمل حول ما يدين به كل طرف للآخر مقابل الجهد.
- مقابلة البقاء — حوار منظم مع موظف متميز حول ما يبقيه في عمله وما قد يجذبه إلى المغادرة.
- الدوران المؤسف — نسبة المغادرين الذين كانت المنظمة تريد الاحتفاظ بهم، وهي إشارة أدق من معدل الدوران الكلي.
- عرض القيمة للموظف EVP — ما تقدمه جهة العمل من مكافآت ونمو وثقافة ومعنى مقابل إسهام الموظفين.
- خطر المغادرة — الاحتمال المقدر لأن يغادر موظف بعينه أو فئة محددة خلال فترة معلومة.

بناء الولاء المؤسسي يوما بيوم

اليوم 1: القوى الكامنة وراء الولاء والمغادرة

- نماذج الولاء مقابل الامتثال — التمييز بين الولاء الحقيقي والبقاء بحكم العادة
- رسم دورة حياة الموظف — تحديد اللحظات التي يكسب فيها الولاء أو يفقد
- اتجاهات سوق العمل والعمل الهجين — موازنة الجذب الخارجي مقابل الدفع الداخلي
- تكلفة المغادرات المؤسفة — طرح الاحتفاظ بالموظفين خطرا تجاريا أمام القادة
- تشخيص خط الأساس للولاء — اختيار الوحدة والفئة المستهدفة بالتركيز

اليوم 2: محركات الارتباط والعقد النفسي

- تحليل محركات الارتباط — ترتيب العوامل الأشد تأثيرا في نية البقاء
- رسم العقد النفسي — إظهار الوعود غير المعلنة بين المديرين والموظفين
- حوارات خرق العقد وترميمه — استعادة الثقة بعد التوقعات المنكوثة
- مراجعة فجوة عرض القيمة للموظف — مقارنة التجربة الموعودة بالتجربة المعاشة
- سلوكيات الثقة لدى المدير — تحديد العادات اليومية التي يجب أن يغيرها القادة

اليوم 3: التقدير والنمو والمسارات المهنية

- أطر التقدير — الموازنة بين الجوائز الرسمية وتقدير الزملاء اليومي
- تصميم المسارات المهنية — إظهار التنقلات الأفقية والرأسية بوضوح للموظفين
- قواعد التنقل الداخلي — تحديد متى يجب على المديرين إتاحة المواهب لغيرهم
- حوارات التطوير — ربط الطموحات الشخصية باحتياجات القدرات في الوحدة
- اتفاقيات العمل المرن — موازنة طلبات الاستقلالية مقابل متطلبات الخدمة

اليوم 4: مقابلات البقاء وتحليلات الاحتفاظ

- دليل مقابلة البقاء — هيكلة أسئلة تكشف أسباب المغادرة في وقت مبكر
- محاور استطلاعات المغادرة والنبض — فصل الإشارة الحقيقية عن الضجيج في الآراء
- مقاييس الدوران المؤسف — اختيار المقاييس التي ستتصرف القيادة بناء عليها
- مؤشرات خطر المغادرة — رصد الأنماط في سجلات الأقدمية والأجر والغياب
- تصميم لوحة مؤشرات الاحتفاظ — عرض أدلة الولاء أمام قادة الأعمال

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة عمل الولاء

- تجميع نتائج المحركات والعقد النفسي — تحويل التشخيص إلى محاور ولاء ذات أولوية
- لعب أدوار مقابلة البقاء — التدرب مع الزملاء على حوارات الاحتفاظ الصعبة
- القائمة المختصرة لخيارات التقدير والمسارات — اختيار الإجراءات الملائمة للوحدة
- رسم خريطة الرعاة من أصحاب المصلحة — كسب دعم القيادة لإجراءات الولاء
- استكمال خطة عمل الولاء — تحديد المسؤولين والمقاييس ونقاط المراجعة

تطبيق بناء الولاء المؤسسي بعد الدورة

- إجراء مقابلات البقاء مع خمسة موظفين متميزين باستخدام دليل الدورة، وتسجيل المحاور مقابل المحركات المرتبة.
- عرض لمحة عن الدوران المؤسف وخطر المغادرة على فريق قيادة الوحدة، مع اقتراح إجراءين للتقدير أو المسارات المهنية للاعتماد.

أسئلة حول بناء الولاء المؤسسي

ما بناء الولاء المؤسسي ولماذا يهم الآن؟

بناء الولاء المؤسسي هو تعزيز الارتباط الدائم الذي يبقي الموظفين المتميزين مع جهة عملهم عن اختيار. ويهم الآن لأن الكفاءات تقارن بين جهات العمل علنا، والعمل الهجين يضعف الانتماء، وكل مغادرة مؤسفة تكلف معرفة واستمرارية عملاء وجهد إحلال.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة بناء الولاء المؤسسي؟

شركاء الموارد البشرية ومديرو الأفراد هم الأكثر استفادة من دورة بناء الولاء المؤسسي. فهم يديرون علاقة العمل يوميا ويستطيعون التصرف عند ظهور العلامات المبكرة للفتور.

بم تختلف دورة بناء الولاء المؤسسي عن دورة عامة في ارتباط الموظفين؟

تركز دورة بناء الولاء المؤسسي على الاحتفاظ بأشخاص متميزين بعينهم لا على رفع درجات الاستطلاع العامة. فهي تعتمد العقد النفسي ومقابلات البقاء وأدلة الدوران المؤسف، بينما تتمحور دورات الارتباط حول تصميم الاستطلاعات.

ماذا تعود به من دورة بناء الولاء المؤسسي؟

تعود بخطة ولاء لوحدتك. وهي تربط المحركات المرتبة وأدلة خطر المغادرة بإجراءات محددة، لكل منها مسؤول ومقياس.

بناء الولاء المؤسسي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة عمل الولاء أولا قرار اختيار الفئات المتميزة التي تشملها مقابلات البقاء وحوارات المسارات في الربع القادم. ويستخدمها المديرون المباشرون وشركاء الموارد البشرية وقادة الأعمال للتصرف وفق الأدلة ومتابعة التقدم. وبعد مراجعتها الأولى تستحق خريطة العقد النفسي العودة إليها، لأن الوعود التي يقدرها الموظفون تتبدل مع تغير الأدوار وأنماط العمل.