JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التدخل المبكر في قضايا الموظفين للمديرين المباشرين

14 – 18 ديسمبر 2026

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التدخل المبكر في قضايا الموظفين للمديرين المباشرين

المرجع: 83727_2255 **التاريخ:** 14 – 18 ديسمبر 2026 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

التدخل المبكر في قضايا الموظفين دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين المباشرين الذين يتعاملون مع الغياب وتراجع الأداء والخلافات ومقاومة التغيير، ويخرج المشاركون منها بسجل حالات التدخل في قضايا الموظفين جاهزا للاستخدام. فالإشارات الصغيرة التي تهمل أسابيع تتحول عادة إلى تظلمات رسمية وغياب طويل وخسارة للكفاءات، لذلك تتوقع المؤسسات اليوم من المديرين التحرك مبكرا وبإنصاف. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة التدخل المبكر في قضايا الموظفين لمديري الخطوط الأمامية والإدارة الوسطى.

لماذا يهم التدخل المبكر في قضايا الموظفين الآن

ثلاثة ضغوط تحدد اليوم طريقة تعامل المديرين مع قضايا الموظفين. فالهياكل الأكثر رشاقة تترك عددا أقل من أخصائيي الموارد البشرية قرب مواقع العمل، فيقع الحوار الأول على عاتق المدير المباشر. ويتوقع الموظفون معاملة متسقة بين المواقع والورديات. كما تقف مخاوف الرفاه النفسي خلف كثير من حالات الغياب. والمؤسسة التي تتدخل مبكرا تحتفظ بكفاءاتها وتحمي الثقة وتتجنب تصاعد النزاعات، أما التي تنتظر فتواجه قضايا رسمية ومعنويات متراجعة وسجلات لا تسند قرارا منصفا. وتستند الدورة إلى مبادئ العدالة الإجرائية وإلى ممارسات تقصي الحقائق المنظمة.

المستفيدون من التدخل المبكر في قضايا الموظفين

- مديرون مسؤولون عن متابعة أنماط الحضور والإبلاغ عن الإجازات المرضية في الوردية أو القسم
- مديرون مسؤولون عن وضع معايير الأداء ومعالجة تراجع الإنتاجية أو الجودة
- مديرون يحتوون الاحتكاك بين الزملاء قبل أن يتحول إلى شكوى رسمية
- مديرون يقودون فرقهم خلال إعادة الهيكلة أو الأنظمة الجديدة أو تغيير جداول المناوبات
- مديرون يدونون ملاحظات الحالات التي قد تعتمد عليها الموارد البشرية لاحقا

وتستفيد مجموعات المديرين من موقع أو إدارة واحدة أكثر من غيرها عند حضورها معا، إذ تخرج بعتبة مشتركة لتوقيت التدخل وطريقته.

قدرات التدخل المبكر في قضايا الموظفين

ينتقل المشاركون من ملاحظة إشارة الإنذار إلى حوار منصف موثق يتفق فيه الطرفان على الخطوات التالية.

- رصد المؤشرات المبكرة للغياب وتراجع الأداء والخلافات — قرار التدخل الآن أو الانتظار
- جمع الحقائق من السجلات والشهود والموظف نفسه — استنتاجات منصفة تعتمد عليها الموارد البشرية
- تطبيق إجراء عادل يتضمن الإخطار والتمثيل وحق الرد — ثقة الموظف وسلامة النتائج
- إدارة محادثات العودة إلى العمل وتحسين الأداء بإجراءات متفق عليها — طريق الموظف للعودة إلى المعيار
- كتابة مذكرات ملف موجزة وسجلات إجراءات — المراجعات والتظلمات والتسليم اللاحق
- الاختيار بين الحل الودي والإحالة للدعم والتصعيد الرسمي — شركاء الموارد البشرية وكبار المديرين

مصطلحات التدخل المبكر في قضايا الموظفين الأساسية

- التدخل المبكر — التحرك عند ظهور أولى العلامات الموثوقة لقضية موظف، قبل أن تصبح قضية رسمية أو غيابا طويلا.
- اجتماع تقصي الحقائق — نقاش غير رسمي موثق يحدد ما حدث، دون الوصول إلى استنتاج تأديبي.
- العدالة الإجرائية — مبدأ أن يسمع الشخص المخاوف ويرد عليها، وأن يحكم في أمره من لا يحمل رأيا مسبقا.
- محادثة العودة إلى العمل — لقاء قصير بعد الغياب للترحيب بالموظف والتحقق من جاهزيته والاتفاق على أي دعم.
- خطة تحسين الأداء — مجموعة مكتوبة من المعايير والدعم ونقاط المراجعة المتفق عليها لموظف دون الأداء المتوقع.
- مذكرة الملف — سجل مؤرخ وواقعي لمحادثة، يكتب بعدها مباشرة، ويمكن للآخرين قراءته والاعتماد عليه.

التدخل المبكر في قضايا الموظفين يوما بيوم

اليوم 1: قراءة إشارات الإنذار المبكر

- مراجعة أنماط الحضور — رصد حالات الغياب القصيرة المتكررة مبكرا
- مؤشرات انحراف الأداء — التمييز بين ضعف القدرة ومخاوف السلوك
- سلم تصاعد الخلافات — تقدير متى يحتاج الاحتكاك إلى تدخل المدير
- إشارات مقاومة التغيير — قراءة الصمت والتأخير والاعتراض
- مصفوفة عتبة التدخل — تحديد ضرورة التحرك خلال هذا الأسبوع

اليوم 2: تقصي الحقائق دون أحكام مسبقة

- خطة اجتماع تقصي الحقائق — صياغة أسئلة محايدة قبل اللقاء
- جمع إفادات الشهود — اختبار اتساق الروايات المختلفة
- قائمة السجلات والأدلة — اختيار الوثائق التي تسند الاستنتاج
- مبادئ العدالة الإجرائية — منح الموظف فرصة استماع منصفة
- أسئلة فحص التحيز — الحذر من الانطباعات الأولى والمحاباة

اليوم 3: محادثات تغير السلوك

- دليل محادثة العودة إلى العمل — الاتفاق على الدعم بعد الإجازة المرضية
- إطار نقاش تراجع الأداء — تحديد المعيار الواضح والفجوة القائمة
- لقاء الوساطة بين الزملاء — استعادة علاقات العمل بين الأقران
- حوار مخاوف التغيير — تحويل الاعتراضات إلى إجراءات متفق عليها
- التعامل مع الانفعالات — إبقاء الاجتماعات الصعبة هادئة ومثمرة

اليوم 4: السجلات والإجراءات والتصعيد

- معيار مذكرة الملف — كتابة سجلات واقعية يعتمد عليها الآخرون
- نموذج خطة تحسين الأداء — تحديد نقاط المراجعة والدعم المتفق عليه
- الإحالة إلى الصحة المهنية — معرفة متى تلزم المشورة الطبية
- المسار من الودي إلى الرسمي — اختيار اللحظة المناسبة للتصعيد
- حزمة التسليم لشريك الموارد البشرية — نقل الحالة دون ثغرات

اليوم 5: تطبيق سجل حالات التدخل في قضايا الموظفين

- محاكاة حالة غياب — تطبيق مراجعة الأنماط ومحادثة العودة
- محاكاة حالة أداء — تطبيق تقصي الحقائق وخطة التحسين
- محاكاة حالة خلاف — تطبيق لقاء الوساطة ومذكرات الملف
- نقد الحالات بين الأقران — اختبار عدالة القرارات واتساقها
- سجل حالات التدخل في قضايا الموظفين — استكمال العتبات والنصوص والسجلات

تطبيق التدخل المبكر في قضايا الموظفين بعد الدورة

- تطبيق مصفوفة عتبة التدخل على سجلات الحضور والإنتاجية الحالية، وعقد اجتماعات تقصي الحقائق للحالتين اللتين تتجاوزانها.
- اعتماد معيار مذكرة الملف ودليل محادثة العودة إلى العمل في الفريق، ثم مقارنة سجلات شهر كامل مع الموارد البشرية للتحقق من الاتساق.

أسئلة حول التدخل المبكر في قضايا الموظفين

ما التدخل المبكر في قضايا الموظفين ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة التحرك المنصف عند أولى العلامات الموثوقة للغياب أو تراجع الأداء أو الخلاف. ومع قلة الأخصائيين قرب مواقع العمل وارتفاع توقعات الموظفين، يمنع التحرك المبكر النزاعات الرسمية ويحافظ على الكفاءات.

من الأكثر استفادة من التدخل المبكر في قضايا الموظفين؟

المديرون المباشرون والمشرفون هم الأكثر استفادة. ويواجه مديرو المستودعات والمستشفيات هذه الحالات أسبوعيا في الغالب.

كيف يختلف التدخل المبكر في قضايا الموظفين عن دورة التأديب أو قضايا الموارد البشرية؟

يركز على المرحلة غير الرسمية قبل بدء أي إجراء رسمي. أما دورات التأديب فتتناول جلسات الاستماع والعقوبات، بينما تتناول هذه الإشارات وتقصي الحقائق والمحادثات التي تحل القضايا.

ماذا تعود به من التدخل المبكر في قضايا الموظفين؟

تعود بسجل حالات يضم عتبات التدخل وأدلة الاجتماعات ومعيار مذكرة الملف ونماذج خطط التحسين، بعد اختبارها على حالات واقعية.

التدخل المبكر في قضايا الموظفين: الطريق إلى الأمام

يحدد سجل حالات التدخل في قضايا الموظفين أولا أي حالة قائمة ينبغي للمدير معالجتها هذا الأسبوع وكيف. ويستخدمه المديرون المباشرون في لقاءاتهم، ويعتمد شركاء الموارد البشرية على سجلاته حين تنتقل الحالة إلى مرحلة أخرى. وبعد أول استخدام تستحق عتبة التدخل مراجعة جديدة، إذ تظهر الإشارات غالبا في وقت أبكر مما يتوقع.