JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل للفرق لمديري الخط الأول

31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل للفرق لمديري الخط الأول

المرجع: 86224_2311 **التاريخ:** 31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الخط الأول وشركاء الموارد البشرية، يخرج فيها المشاركون بميثاق إجراءات مشاركة الفريق الذي يرى الموظفون أثره فعلا. فالمؤسسات تجري اليوم دورات استماع أقصر وأكثر تكرارا، ويحكم الموظفون عليها بما يتغير بعدها لا بالأسئلة المطروحة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل.

لماذا يهم تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل الآن

تشكل ثلاث قوى هذا الموضوع اليوم. فقد انتقل الاستماع من استطلاع سنوي واحد إلى استبيانات نبضية فصلية وتعليقات مفتوحة، فيتلقى المدير النتائج أسرع مما يستطيع التصرف فيها. كما تجعل أنماط العمل الهجين والورديات الجهد التطوعي أصعب رصدا. ويعد الموظفون الاستبيان الذي لا يتبعه رد وعدا لم يتحقق. والفرق التي يغلق مديروها الحلقة بوضوح تحتفظ بأكفأ أفرادها وبصراحتهم، أما الفرق التي لا تفعل فتنزلق إلى انسحاب صامت. وتستند الدورة إلى نموذج متطلبات العمل وموارده ونظرية تقرير الذات ورؤية القول والبقاء والسعي للمشاركة.

المستفيدون من تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل

- المديرون المسؤولون عن قراءة تقرير فريقهم والاتفاق على الأولويات مع الموظفين
- المشرفون المسؤولون عن التقدير وعبء العمل والمناخ اليومي في الموقع
- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن توجيه المديرين في قراءة النتائج ومتابعتها
- قادة المشاركة والاستماع المسؤولون عن تصميم الاستبيانات وإيقاع التقارير
- رؤساء الأقسام المسؤولون عن جمع خطط عدة فرق في صورة واحدة

يستفيد القسم أكثر حين يرسل مديريه مع شريك الموارد البشرية معا، إذ تتفق المجموعة على محاور مشتركة وتوزع المتابعة بين الفرق.

قدرات تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل

ينتقل المشاركون من قراءة الخرائط الحرارية إلى إدارة حوارات صريحة حولها والتعهد بعدد محدود من التغييرات المرئية.

- تفسير درجات المحركات على مستوى الفريق والتعليقات المفتوحة — اختيار المحورين اللذين يستحقان التحرك
- تصميم مجموعة أسئلة نبضية قصيرة — تتبع ما إذا كان الموظفون يلمسون التغييرات
- تيسير حوار النتائج مع الموظفين — بناء ملكية مشتركة للأولويات
- تطبيق ممارسة تقدير محددة وفي وقتها — تعزيز السلوكيات التي يريدها الفريق
- إجراء محادثات البقاء مع الموظفين المتميزين — الحد من الاستقالات التي يمكن تجنبها
- بناء ميثاق إجراءات الفريق وإيصاله — إظهار ما تغير وسببه للموظفين

مصطلحات تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل الأساسية

- محرك المشاركة — عامل في بيئة العمل، مثل وضوح الدور أو فرص النمو، يحرك درجات المشاركة الكلية إحصائيا.
- الاستبيان النبضي — استبيان قصير متكرر من بنود قليلة يتتبع التغير بين دورات الاستماع الكبرى.
- الخريطة الحرارية — جدول ملون يقارن درجات البنود بين الفرق ويكشف مواطن القوة والفجوات بنظرة واحدة.
- الجهد التطوعي — الطاقة الإضافية التي يختار الموظف بذلها فوق الحد الأدنى الذي يتطلبه دوره.
- محادثة البقاء — لقاء فردي مخطط يسأل الموظف المتميز عما يبقيه وما قد يدفعه إلى المغادرة.
- إغلاق الحلقة — إبلاغ المستجيبين بما سمع وما سيتغير وموعده بعد كل استبيان.

تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل يوما بيوم

اليوم 1: قراءة مشهد الاستماع

- رؤية القول والبقاء والسعي للمشاركة — ما تقيسه الدرجات فعلا
- نموذج متطلبات العمل وموارده — موازنة عبء العمل مع الدعم
- نظرية تقرير الذات — حاجات الاستقلالية والكفاءة والانتماء
- الاستطلاع الكامل مقابل الاستماع النبضي — اختيار إيقاع التقارير
- حدود معدل الاستجابة وإخفاء الهوية — الوثوق بنتائج الفرق الصغيرة

اليوم 2: تفسير نتائج الفريق

- تحليل المحركات ومصفوفات الأثر — اختيار المحاور التي تستحق التحرك
- مقارنة الخرائط الحرارية بين الفرق — تمييز القضايا المحلية من المنهجية
- ترميز التعليقات المفتوحة — تحويل أقوال الموظفين إلى محاور واضحة
- قراءة المقارنات المرجعية والاتجاهات — تجنب المبالغة في رد الفعل على التحولات الصغيرة
- تصميم مجموعة الأسئلة النبضية — قياس ما إذا كانت التغييرات ملموسة

اليوم 3: حوارات تبني الملكية

- هيكل جلسة مشاركة النتائج — فتح حوار صريح مع الفريق
- أسئلة الأسباب الجذرية مع الموظفين — فصل الأعراض عن الأسباب
- إشارات الأمان النفسي — تشجيع الصراحة في المجموعات الصغيرة
- دليل محادثة البقاء — معرفة أسباب بقاء الموظفين المتميزين
- التعامل مع الملاحظات الناقدة للمدير — الرد دون موقف دفاعي

اليوم 4: التقدير والروافع اليومية

- ممارسة التقدير المحدد — ربط الثناء بسلوك يمكن ملاحظته
- روتين التقدير بين الزملاء — توسيع التقدير إلى ما بعد المدير
- مراجعات عبء العمل ووضوح الأدوار — إزالة مصادر الضغط اليومية
- حوارات النمو والمهام الموسعة — الاحتفاظ بأصحاب الطموح
- أمثلة من المستشفيات ومستودعات الخدمات اللوجستية — تكييف الروافع مع عمل الورديات

اليوم 5: ممارسة ميثاق إجراءات مشاركة الفريق

- تحديد محورين من نتائج الفريق — تطبيق تحليل المحركات
- التدرب على جلسة مشاركة النتائج — تطبيق هيكل الحوار
- تخطيط إيقاع التقدير ومحادثات البقاء — تطبيق الروافع اليومية
- تواصل قلتم وفعلنا — إغلاق الحلقة بشكل مرئي
- صياغة ميثاق إجراءات مشاركة الفريق — المسؤولون والمقاييس ونقاط المراجعة

تطبيق تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل بعد الدورة

- قيادة جلسة مشاركة النتائج مع الفريق والاتفاق على محورين ذوي أولوية باستخدام مصفوفة الأثر.
- إجراء محادثات البقاء مع ثلاثة من أعضاء الفريق المتميزين وتدوين عوامل البقاء التي يذكرونها.

أسئلة حول تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل

ما تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تحويل نتائج الاستبيانات والاستبيانات النبضية إلى تغييرات مرئية في الفريق. ويهم الآن لأن دورات الاستماع أصبحت أسرع، ويحكم الموظفون على الاستبيان بما يتبعه، فالنتائج التي لا يرد عليها تضعف الثقة والصراحة سريعا.

من الأدوار الأكثر استفادة من مهارات تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل؟

يستفيد أكثر مديرو الخط الأول والمشرفون الذين يتلقون تقارير فرقهم، ومعهم شركاء الموارد البشرية الذين يوجهونهم.

كيف تختلف دورة تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل عن دورة في الثقافة المؤسسية؟

تعمل على مستوى الفريق، بمدير واحد وتقرير واحد. أما دورة الثقافة فتنظر في القيم والأنظمة عبر المؤسسة كلها، بينما تركز هذه الدورة على الحوارات والتعهدات الصغيرة التي ينجزها المدير خلال أسابيع.

ماذا تعود به من تدريب تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل؟

تعود بمسودة ميثاق إجراءات فيها محوران ذوا أولوية ومسؤولون ومقاييس، إضافة إلى مجموعة أسئلة نبضية ودليل محادثة البقاء.

تحويل نتائج استبيان المشاركة إلى خطط عمل: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق إجراءات مشاركة الفريق أولا المحورين اللذين يعالجهما الفريق قبل الاستبيان النبضي التالي. ويستخدمه المديرون مع موظفيهم، ويستخدمه شركاء الموارد البشرية لتتبع المتابعة بين الفرق. وبعد أول استخدام له، يستحق المراجعة سؤال واحد: هل يستطيع الموظفون تسمية ما تغير، لأن ذلك يتنبأ بصراحة إجاباتهم في دورة الاستماع التالية.