JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء

28 نوفمبر – 2 ديسمبر 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء

المرجع: 97512_2564 **التاريخ:** 28 نوفمبر – 2 ديسمبر 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى شركاء أعمال الموارد البشرية والمديرين المسؤولين عن الإبقاء على الكفاءات التي تحتاجها المؤسسة، ويخرج المشاركون منها بخطة عمل للاحتفاظ بالموظفين. فقد أصبحت الاستقالات التي يمكن تجنبها مصدر قلق لمجالس الإدارات مع اشتداد المنافسة على المهارات وتبدل توقعات المهنيين من مسارهم الوظيفي وارتفاع كلفة تعويض أصحاب الخبرة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء.

لماذا يهم الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء الآن

تتشكل مخاطر الاستقالة اليوم تحت ثلاثة ضغوط: انتقال المتخصصين بين جهات العمل بسرعة غير مسبوقة، وتقديم الجيل الأصغر من المهنيين فرص النمو والمرونة على طول الخدمة، ومساءلة القيادات المالية عن الكلفة الخفية للشواغر وإعادة التوظيف وضياع المعرفة بالعملاء. والمؤسسة التي تتحرك مبكرا تحفظ ذاكرتها المؤسسية وتصون علاقاتها مع عملائها وتنفق أقل على الاستقطاب، أما التي تنتظر مقابلات الخروج فتعرف الأسباب بعد فوات الأوان. وتستند الدورة إلى الإرشادات الدولية لتقارير رأس المال البشري وإلى الممارسات المعتمدة في الاستطلاعات النبضية ومحادثات البقاء.

المستفيدون من الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء

- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين ينصحون رؤساء الوحدات بشأن بؤر الاستقالة
- المديرون المباشرون الذين يجرون محادثات فردية مع أصحاب الإسهام المرتفع
- مختصو تحليلات الأفراد الذين يبنون لوحات متابعة الدوران ومؤشرات المغادرة
- مسؤولو المواهب المعنيون بتغطية التعاقب في الأدوار الحرجة
- مسؤولو الاستماع للموظفين الذين يديرون الاستطلاعات النبضية ويتابعون الملاحظات

تجني وحدة الأعمال التي توفد شريك أعمال الموارد البشرية لديها مع اثنين أو ثلاثة من مديريها أكبر فائدة، إذ تصبح المحادثات والمؤشرات في يد الأشخاص أنفسهم.

قدرات الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء

يتدرب المشاركون على التقاط الإشارات المبكرة لابتعاد الموظف نحو باب الخروج وتحويلها إلى إجراء محدد في وقته.

- احتساب معدلات الدوران الطوعي والمغادرة غير المرغوبة ومغادرة السنة الأولى — رؤساء الوحدات عند تحديد أولويات الاحتفاظ
- تصميم استطلاعات نبضية قصيرة تتتبع العوامل التي يقول الموظفون إنها تبقيهم — مسؤولو الاستماع للموظفين
- إجراء مقابلات البقاء التي تكشف مصادر الإحباط قبل خطاب الاستقالة — المديرون المباشرون
- تقييم مخاطر المغادرة باستخدام مدة الخدمة وقابلية الانتقال وموقع الأجر وإشارات المدير — مسؤولو التعاقب والمواهب
- موازنة أدوات الاحتفاظ مثل التنقل الوظيفي والمرونة والتقدير مقابل كلفتها — الشركاء الماليون
- عرض نتائج الاحتفاظ على القيادات العليا بلغة الأعمال الواضحة — اللجان التنفيذية

مصطلحات الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء الأساسية

- الدوران الوظيفي الطوعي — الاستقالات التي يبادر بها الموظفون، تمييزا لها عن إنهاء الخدمة والتقاعد وانتهاء العقود.
- المغادرة غير المرغوبة — رحيل أشخاص كانت المؤسسة تريد إبقاءهم بسبب أدائهم أو مهاراتهم أو إمكاناتهم.
- مقابلة البقاء — محادثة فردية منظمة تسأل الموظف الحالي عن أسباب بقائه وما قد يدفعه إلى المغادرة.
- مخاطر المغادرة — الاحتمال المقدر لأن يستقيل موظف بعينه خلال مدة محددة.
- محرك الارتباط الوظيفي — عامل في بيئة العمل مثل النمو أو الاستقلالية أو دعم المدير يؤثر بقوة في ارتباط الموظف.
- الاستطلاع النبضي — استبيان قصير متكرر يتابع عددا محدودا من مؤشرات المشاعر بين الاستطلاعات السنوية.

الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء يوما بيوم

اليوم 1: قراءة مشهد الاستقالات

- معادلات معدل الدوران — الفصل بين المغادرة الطوعية وغير المرغوبة ومغادرة حديثي التعيين
- تقدير كلفة الشاغر — بناء مسوغات الأعمال للوقاية من الاستقالة
- مؤشرات دوران رأس المال البشري — تقارير متسقة للقيادات العليا
- ترميز محاور مقابلات الخروج — الأنماط الكامنة وراء الاستقالات السابقة
- عوامل الجذب في سوق العمل — أين يستقطب المنافسون المهارات الأساسية

اليوم 2: الإصغاء لمحركات الارتباط الوظيفي

- خريطة محركات الارتباط — العوامل الأهم لكل شريحة من القوى العاملة
- تصميم أسئلة الاستطلاع النبضي — بنود قصيرة تتنبأ بنية البقاء
- تحليل الملاحظات ووسم المشاعر — ترتيب مصادر الإحباط المتكررة حسب الأولوية
- محطات دورة حياة الموظف — اللحظات التي يرتفع فيها الارتباط أو يتراجع
- جلسات عرض نتائج الاستطلاع — إغلاق الحلقة مع الموظفين

اليوم 3: إجراء مقابلات البقاء

- مجموعة أسئلة مقابلة البقاء — لماذا يبقى الموظفون وما الذي قد يغريهم بالرحيل
- أساليب الإصغاء والاستقصاء — تجاوز الإجابات المجاملة
- قائمة تحضير المدير — اختيار من تجرى معه المقابلة ومتى
- نموذج ملاحظات مقابلة البقاء — توثيق التعهدات دون مبالغة في الوعود
- إيقاع محادثات المتابعة — الحفاظ على الثقة بعد اللقاء الأول

اليوم 4: تحليل مخاطر المغادرة وأدوات الاحتفاظ

- شبكة مؤشرات مخاطر المغادرة — الجمع بين مدة الخدمة وقابلية الانتقال وإشارات المدير
- خريطة الأدوار الحرجة وتغطية البدلاء — حيث تكون الاستقالة أشد أثرا
- التنقل الداخلي ومحادثات المسار المهني — إتاحة النمو قبل أن يعرضه المنافسون
- خيارات العمل المرن والتقدير — مواءمة الأدوات مع دوافع كل فرد
- سياسة العروض المضادة — متى ينقلب مجاراة العرض الخارجي سلبا

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة عمل الاحتفاظ بالموظفين

- تطبيق مقاييس الدوران — اختيار الوحدات والأدوار ذات الأولوية
- تطبيق نتائج الاستطلاع النبضي ومقابلات البقاء — تحديد الأسباب الجذرية
- تطبيق شبكة مخاطر المغادرة — حصر الأفراد المحددين للتدخل المبكر
- تمرين إحاطة الراعي — عرض المقترحات أمام لجنة من القيادات
- خطة عمل الاحتفاظ بالموظفين — المسؤولون والأدوات والمؤشرات ومواعيد المراجعة

تطبيق الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء بعد الدورة

- إجراء مقابلات بقاء مع ثلاثة من أصحاب الإسهام المرتفع وتسجيل مصادر الإحباط التي يطرحها كل منهم.
- بناء شبكة مخاطر المغادرة لوحدة حرجة واحدة والاتفاق مع مديرها على إجراءات مبكرة.

أسئلة حول الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء

ما المقصود بالحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة رصد مخاطر الاستقالة مبكرا والتحرك قبل رحيل الكفاءات المطلوبة. ويهم الآن لأن أصحاب المهارات ينتقلون بين جهات العمل بسرعة، وكل مغادرة غير مرغوبة تحمل كلفة توظيف وخسارة في المعرفة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء؟

يستفيد شركاء أعمال الموارد البشرية والمديرون المباشرون أكثر من غيرهم. فالشركاء يقرؤون المؤشرات وينصحون بالأدوات، والمديرون يجرون محادثات البقاء التي تكشف ما يحتاجه كل فرد ليستمر.

كيف تختلف دورة الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء عن دورة استطلاعات الارتباط الوظيفي؟

تعمل هذه الدورة على مستوى الأفراد المحددين والأدوار الحرجة لا على مستوى النتائج العامة للمؤسسة. وتتمحور حول مقابلات البقاء وشبكات مخاطر المغادرة وأدوات الاحتفاظ، أما الاستطلاع النبضي فيبقى إشارة مبكرة فقط.

ماذا تعود به من دورة الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء؟

تعود بخطة مكتوبة لوحدة واحدة أو مجموعة أدوار. وتحدد الخطة الأفراد والأدوار ذوي الأولوية والأسباب الجذرية والأدوات المختارة والمسؤولين والمؤشرات التي تراجعها مع الراعي.

الحد من الدوران الوظيفي الطوعي ومقابلات البقاء: الطريق إلى الأمام

توجه خطة عمل الاحتفاظ بالموظفين أول قرار حول الأدوار والأفراد الذين يحظون بالاهتمام قبل موجة الاستقالات التالية. ويستخدمها شركاء أعمال الموارد البشرية لتنسيق الأدوات، ويستخدمها المديرون لجدولة محادثات البقاء. وبعد الربع الأول من تطبيقها تستحق شبكة مخاطر المغادرة المراجعة في ضوء الاستقالات الفعلية لمعرفة الإشارات التي تتنبأ بالرحيل حقا.