JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع

7 – 11 مارس 2027

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع

المرجع: 99280_2611 **التاريخ:** 7 – 11 مارس 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 4600

معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع دورة تدريبية مدتها أسبوع لمتخصصي الموارد البشرية ومديري الأفراد الذين يحافظون على تماسك القوى العاملة بعد إعادة الهيكلة، ويخرج منها المشاركون بخطة استجابة لإعادة التوزيع ورعاية الموظفين الباقين. فضغوط التكاليف ودمج الأدوار تترك الباقين في قلق، وتترك الموظفين المعرضين لفقدان وظائفهم في انتظار خطوة تالية عادلة. وتعرض جوبيتر برايم للتدريب الممارسات التي تصون الثقة والقدرات خلال هذه المرحلة.

لماذا تهم معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع الآن

تدمج مؤسسات التجزئة والتصنيع أدوارا كثيرة، فيراقب من بقي ومن صار معرضا لفقدان وظيفته القرارات نفسها. ويظهر على الباقين غالبا شعور بالذنب وانسحاب صامت يعرف بمتلازمة الناجين، بينما يحكم أعضاء مجموعة إعادة التوزيع على المؤسسة بمدى الشفافية في عرض الشواغر الداخلية. وحين تدار المرحلة جيدا تحفظ المؤسسة معارفها وسمعتها، وحين تدار بسوء ترتفع المغادرات المؤسفة والتظلمات. وتستند الدورة إلى ممارسات تقارير رأس المال البشري في متابعة معدلات الاحتفاظ والتنقل الداخلي داخل الوحدات المتأثرة.

المستفيدون من معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع

- متخصصو شؤون الأفراد المسؤولون عن سجلات المعرضين للخطر ومطابقة الملاءمة وفترات التجربة
- قادة الفرق الذين يحافظون على إنتاجية الباقين أثناء إعادة توزيع أعباء العمل
- مستشارو علاقات الموظفين الذين يعالجون التظلمات والاعتراضات على الأدوار البديلة وسجلات التشاور
- مسؤولو التنقل الداخلي والتوظيف الذين يحجزون الشواغر لأعضاء المجموعة
- قادة الرفاهية والارتباط الوظيفي الذين يرصدون مشاعر الموظفين الباقين

وتكون الفائدة أكبر حين يحضر متخصص شؤون الأفراد مع قادة الفرق في وحدة متأثرة واحدة.

قدرات معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع

يتدرب المشاركون على قراءة الأثر النفسي لتقليص الأدوار وتحويل مجموعة إعادة التوزيع إلى مسار فعلي نحو وظيفة جديدة.

- تقييم مؤشرات متلازمة الناجين في استطلاعات النبض واتجاهات المغادرة — أولويات الاحتفاظ لدى القيادة
- تصميم مجموعة إعادة توزيع بقواعد واضحة للدخول والمطابقة والخروج — العدالة للموظفين المتأثرين
- تطبيق اختبار العمل البديل المناسب باتساق — قرارات تصمد أمام التظلم
- بناء فترات تجربة وجسور لإعادة التأهيل لأعضاء المجموعة — أصحاب الشواغر والمشرفون المباشرون
- إيصال إعادة توزيع الأعباء وتغير الأدوار إلى الفرق الباقية — ثقة الموظفين الباقين
- حساب معدل إعادة التوزيع والمغادرة المؤسفة ومدة البقاء في المجموعة — التقارير المرفوعة إلى الرعاة

مصطلحات معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع الأساسية

- متلازمة الناجين — تراجع الثقة والولاء وظهور الشعور بالذنب لدى من احتفظوا بوظائفهم بعد الاستغناء عن زملائهم.
- مجموعة إعادة التوزيع — مجموعة منظمة من الموظفين المعرضين لفقدان وظائفهم تمنح أولوية الوصول إلى الشواغر الداخلية.
- العمل البديل المناسب — دور داخلي قريب في الأجر والمكانة والمهارات بما يكفي لعرضه بإنصاف.
- فترة التجربة — مدة محددة يختبر فيها الموظف المنقول والوحدة المستقبلة مدى ملاءمة الدور الجديد.
- الشاغر المحجوز — وظيفة تعرض أولا على أعضاء المجموعة قبل الإعلان عنها على نطاق أوسع.
- المغادرة المؤسفة — خروج موظفين كانت المؤسسة ترغب في بقائهم، وتزداد غالبا بعد تقليص القوى العاملة.

معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع يوما بيوم

اليوم 1: الأثر الإنساني لتقليص الأدوار

- مؤشرات متلازمة الناجين — العلامات المبكرة للانسحاب وخطر المغادرة
- الإخلال بالعقد النفسي — إعادة بناء التوقعات بعد الهيكلة
- منظور العدالة التنظيمية — الإنصاف المدرك في قرارات الاختيار
- نبض مشاعر الموظفين الباقين — توجيه جهود استعادة المعنويات
- خريطة الأثر على الأطراف — الوحدات والأدوار والعملاء المتأثرون

اليوم 2: تأسيس مجموعة إعادة التوزيع

- معايير الدخول وسجل المعرضين للخطر — قرارات عضوية واضحة
- جرد مهارات أعضاء المجموعة — مطابقة القدرات مع الشواغر المتاحة
- بروتوكول الشواغر المحجوزة — أولوية الوصول قبل التوظيف الخارجي
- اختبار العمل البديل المناسب — عروض منصفة والتعامل مع الرفض
- مدة البقاء في المجموعة ومسارات الخروج — الإنهاء أو التنسيب أو إعادة التأهيل

اليوم 3: أساليب التنسيب والتجربة وإعادة التأهيل

- اتفاقية فترة التجربة — توقعات الوحدات المستقبلة والموظفين
- خطة جسر إعادة التأهيل — سد الفجوات للأدوار القريبة
- إحاطة المشرف المستقبل — دمج الزملاء المنقولين بسلاسة
- معالجة التظلمات والاعتراضات — ردود متسقة على العروض المتنازع عليها
- خيارات دعم الانتقال الخارجي — خروج كريم عند غياب المطابقة

اليوم 4: إعادة بناء الولاء في الفرق الباقية

- مراجعة إعادة توزيع أعباء العمل — منع الإرهاق في الفرق المقلصة
- نص إحاطة صريحة للفريق — شرح ما تغير وأسبابه
- دورة التقدير ومحادثات البقاء — الاحتفاظ بالمواهب الحرجة
- الإحالة إلى برامج مساعدة الموظفين والرفاهية — دعم حالات الضغط والقلق
- مقاييس التنقل الداخلي — معدل إعادة التوزيع ومدة البقاء في المجموعة

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة الباقين وإعادة التوزيع

- محاكاة حالة لمطابقة أعضاء المجموعة — تطبيق معايير اليوم 2
- تمرين تشخيص معنويات الباقين — استخدام مؤشرات اليوم 1
- لعب أدوار لمراجعة فترة التجربة — اختبار اتفاقيات اليوم 3
- مسودة لوحة تقارير الرعاة — عرض مقاييس اليوم 4
- خطة الاستجابة لإعادة التوزيع ورعاية الباقين — الصيغة النهائية للاعتماد

تطبيق معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع بعد الدورة

- إجراء استطلاع نبض لمشاعر الباقين في وحدة متأثرة والاتفاق مع قائدها على ثلاث خطوات للتعافي.
- تدقيق مجموعة إعادة التوزيع الحالية وفق قواعد الدخول والمطابقة وفترات التجربة وسد الثغرات.

أسئلة حول معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع

ما معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة دعم الموظفين الباقين بعد تقليص الأدوار مع منح المعرضين لفقدان وظائفهم مسارا عادلا نحو الشواغر الداخلية. ويحكم الفريقان على المؤسسة بطريقة إدارتها لهذه المرحلة.

من يستفيد أكثر من دورة معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع؟

يستفيد أكثر متخصصو شؤون الأفراد وقادة الفرق ومستشارو علاقات الموظفين ومسؤولو التنقل الداخلي وقادة الرفاهية. فكل منهم يتولى جزءا من الرحلة، من سجلات المعرضين للخطر إلى إعادة بناء الولاء.

كيف تختلف دورة معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع عن دورة عامة في قيادة التغيير المؤسسي؟

تركز على المرحلة التي تلي اتخاذ القرارات لا على تخطيط التغيير نفسه. وتتناول الدورة قواعد المجموعة والعمل البديل المناسب وفترات التجربة ومعنويات الباقين.

ماذا تعود به من دورة معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع؟

تعود بخطة استجابة لإعادة التوزيع ورعاية الباقين تناسب مؤسستك. وتحدد الخطة قواعد المجموعة وترتيبات التجربة وخطوات رفع المعنويات ومقاييس الرعاة.

معنويات الباقين وإدارة مجموعات إعادة التوزيع: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الاستجابة لإعادة التوزيع ورعاية الباقين أولا قرار من يدخل المجموعة وأي الشواغر تحجز لأعضائها. ويستخدمها متخصصو شؤون الأفراد والمشرفون المستقبلون وقادة الوحدات لإبقاء التنسيب منصفا والفرق الباقية مستقرة. وبعد أول استخدام لها يستحق الأمر مراجعة نظرة الباقين إلى تلك القرارات، فثقتهم تحدد غالبا بقاء الكفاءات خلال التغيير التالي.