British Training

إشراك الموظفين والالتزام المؤسسي نحو تحقيق التميز التنظيمي الفعّال

#LD1810

إشراك الموظفين والالتزام المؤسسي نحو تحقيق التميز التنظيمي الفعّال

المقدمة:

تُعد مشاركة الموظفين والتزامهم الركيزة الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي، حيث تُترجم هذه العوامل إلى أداء استثنائي وابتكار مستدام. يُقدم المركز البريطاني للتدريب هذه الدورة المتخصصة لتمكين القادة والفرق من بناء بيئة عمل تحفز الانتماء وتعزز الإنتاجية. من خلال منهجية علمية وتطبيقات عملية، تسهم الدورة في تحويل مفاهيم المشاركة إلى استراتيجيات قابلة للقياس، مما يضمن تحقيق أثر ملموس على الثقافة المؤسسية والأهداف الاستراتيجية.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركين قادرين على تطبيق:

- تحليل العلاقة بين مشاركة الموظفين والتميز المؤسسي.
- تصميم استراتيجيات فعّالة لتعزيز الولاء والانتماء الوظيفي.
- تطبيق أدوات قياس مشاركة الموظفين وتحليل النتائج.
- بناء خطط اتصال داخلي تحفز التفاعل والتعاون.
- تطوير بيئة عمل داعمة للإبداع والمسؤولية المشتركة.
- تصميم مبادرات تحفيزية مستدامة تلبي توقعات الموظفين المتنوعة.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التفكير الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية.
- مهارات التواصل الفعّال مع الفرق متعددة التخصصات.
- تحليل البيانات لقياس أثر المبادرات التحفيزية.
- القيادة التحويلية لتعزيز الالتزام المؤسسي.
- إدارة التغيير لمواءمة الثقافة التنظيمية مع الأهداف.
- تصميم حلول مبتكرة للتحديات المتعلقة بالاحتفاظ بالمواهب.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- مديري الموارد البشرية وفرق التطوير المؤسسي.
- قادة الفرق والإدارات في القطاعين العام والخاص.
- المسؤولين عن تصميم سياسات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.
- الاستشاريين المهتمين بتحسين البيئة التنظيمية.
- خريجي الإدارة والقيادة الراغبين في التخصص بقطاع الموارد البشرية.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى ـ مفاهيم أساسية في مشاركة الموظفين والالتزام المؤسسي:

- تعريف مشاركة الموظفين وأبعادها النفسية والتنظيمية.
- الفرق بين الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي.
- دور القيادة في تشكيل ثقافة المشاركة.
- معايير التميز المؤسسي العالمية (مثل EFQM وISO).
- دراسات حالة: شركات رائدة في تعزيز الالتزام.

الوحدة الثانية ـ استراتيجيات تعزيز المشاركة والولاء:

- تصميم سياسات التوظيف الجاذبة للمواهب.
- تطبيق نموذج "الشراكة الاستراتيجية" مع الموظفين.
- أدوات تحفيزية مادية وغير مادية (المكافآت، التقدير، التطوير).
- دمج القيم المؤسسية في الممارسات اليومية.
- تقنيات تعزيز الانتماء في الفرق الافتراضية والمختلطة.

الوحدة الثالثة ـ قيادة اتصال فعّال لتحفيز الفرق:

- فنون التواصل الداخلي الفعّال (الرسائل، الاجتماعات، المنصات الرقمية).
- مهارات الاستماع الفعّال وفهم توقعات الموظفين.
- إدارة الحوارات الصعبة ومعالجة الشكاوى.
- استخدام القصص المؤسسية لتعزيز الهوية المشتركة.
- تصميم حملات توعية داخلية مبنية على البيانات.

الوحدة الرابعة ـ قياس أثر المشاركة على الأداء المؤسسي:

- مؤشرات قياس مشاركة الموظفين (مثل eNPS، استبيانات الرضا).
- تحليل البيانات الكمية والنوعية لفهم التحديات.
- ربط مشاركة الموظفين بتحقيق الأرباح والإنتاجية.
- تقارير الأداء والتغذية الراجعة المستمرة.
- نماذج تقييم المبادرات التحفيزية (ROI).

الوحدة الخامسة ـ استدامة الالتزام وتحقيق التميز طويل الأمد:

- تصميم خطط استدامة للمشاركة والالتزام.
- إدارة التغيير الثقافي داخل المنظمة.
- تطوير برامج التدرج الوظيفي والتدريب المستمر.
- تعزيز المسؤولية الاجتماعية الداخلية.
- آليات مواكبة تطورات سوق العمل وتوقعات الأجيال الجديدة.