



**الدورة التدريبية: استراتيجيات الموارد البشرية
في تحفيز الموظفين وبناء الولاء المؤسسي
المتقدمة**

Ref: #HR1185





مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

بالمواهب في تطوير استراتيجيات تحفيز الموظفين وتعزيز الولاء تقدم BIG BEN Training Center دورة تدريبية متخصصة وتصميم برامج تحفيزية ورفع الإنتاجية. تركز هذه الدورة على أدوات عملية المؤسسي، مصممة لمواجهة تحديات الاحتفاظ ودعم الاستقرار الوظيفي. من خلال منهجية مبتكرة، مع تمكين المشاركين من بناء ثقافة عمل لتحليل احتياجات الموظفين القطاعات لتحويل سياسات الموارد البشرية إلى محركات للولاء تفاعلية وتطبيقات واقعية، ستكتسب الكفاءات اللازمة إيجابية الحكومية والخاصة. والتميز المؤسسي، بما يتوافق مع معايير

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديري الموارد البشرية.
- مسؤولي التطوير المؤسسي.
- قيادات الإدارات الحكومية.
- مشرفي الفرق العملية.
- استشاريو الموارد البشرية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:



- الجهات الحكومية والوزارات.
- الشركات العائلية والمؤسسات الخاصة.
- القطاع الصحي والتعليمي.
- المنظمات غير الربحية.
- الشركات متعددة الجنسيات.

الأقسام المؤسسة المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- التطوير التنظيمي.
- التخطيط الاستراتيجي.
- إدارة الأداء.
- شؤون الموظفين.

أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- تحليل احتياجات التحفيز الفردية والجماعية.
- تصميم برامج ولاء وظيفي قابلة للقياس.
- تطبيق أدوات تحفيز غير مادية.
- قياس مؤشرات الرضا الوظيفي.
- دمج استراتيجيات التحفيز مع أهداف المؤسسة.
- معالجة تحديات دوران العمل.

منهجية الدورة التدريبية:



لتطوير حلول من قطاعات متنوعة، وتمرارين جماعية لمحاكاة تصميم تعتمد الدورة على منهجية تشاركية تشمل دراسات حالة التطبيق العملي، باستخدام أدوات مبتكرة. يقدم BIG BEN Training Center تغذية راجعة برامج التحفيز، وجلسات عصف ذهني الأنشطة ورش عمل لصياغة سياسات تحفيزية قابلة تحليل واقعية مثل استبيانات الرضا ومؤشرات الأداء. فورية مع تركيز على والخاص. للتنفيذ، مع مناقشات حول تحديات القطاع الحكومي تشمل

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

المؤسسي: الوحدة الأولى: أساسيات تحفيز الموظفين والولاء

- مقدمة في نظريات التحفيز الحديثة.
- العلاقة بين التحفيز والإنتاجية.
- تحليل معوقات الولاء الوظيفي.
- أدوات قياس الرضا الوظيفي.
- دراسة حالة: نجاح وفشل برامج التحفيز.
- تحديد احتياجات الموظفين النفسية والمادية.
- إطار عمل لبناء ثقافة تحفيزية.

المتكاملة: الوحدة الثانية: تصميم استراتيجيات التحفيز



- أنواع الحوافز المادية وغير المادية.
- كيفية توظيف المكافآت الرمزية.
- تصميم برامج تحفيز حسب القطاعات.
- دمج التحفيز مع التطوير الوظيفي.
- معايير اختيار برامج التحفيز الفعالة.
- تخطيط ميزانيات برامج الولاء.
- تقييم الأثر العكسي للتحفيز غير المدروس.

والخاصة: الوحدة الثالثة: تعزيز الولاء في البيئات الحكومية

- تحديد خصوصية القطاع الحكومي.
- استراتيجيات التحفيز في المؤسسات غير الربحية.
- التكيف مع الثقافات المؤسسية المتنوعة.
- نموذج تحفيز الموظفين عن بُعد.
- معالجة مقاومة التغيير المؤسسي.
- دراسة حالة: تحول مؤسسة حكومية.
- أدوات قياس الولاء في القطاعات المختلفة.

الوحدة الرابعة: تقنيات قيادة الفرق المحفزة:

- دور القائد في تعزيز الانتماء.
- فنون التواصل التحفيزي.
- إدارة الصراعات لتعزيز الولاء.
- تمارين بناء الثقة داخل الفرق.
- تطوير خطط توريث الكفاءات.
- تحليل تأثير القيادة السامة.
- ورشة عمل: قيادة جلسات تحفيز تفاعلية.



المستدامة: الوحدة الخامسة: تقييم الأثر وتطوير السياسات

- مؤشرات أداء برامج التحفيز.
- تحليل عوائد الاستثمار في برامج الولاء.
- آليات التغذية الراجعة المستمرة.
- تحديث السياسات وفق المتغيرات المؤسسية.
- التكامل مع أنظمة إدارة الأداء.
- بناء تقارير تأثير لصناع القرار.
- خطة عمل شخصية للتطبيق المؤسسي.

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل:

المؤسسية؟ التنظيمية، وكيف توازن بين التحفيز الفردي ومتطلبات هل يمكن تحقيق الولاء الوظيفي في ظل غياب العدالة المساواة

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



بتغطية تحديات المباشر، مع تقديم أدوات قابلة للتطبيق فوراً في مركز الدورة على الجمع بين النظرية والتطبيق العملي
حصرياً تعكس واقع السوق المحلي القطاع الحكومي والخاص على حد سواء، مدعوماً ببيئات العمل المتنوعة. يتميز محتواها
لبرامج التفاعلي عبر تمارين جماعية لتصميم حلول تحفيزية والعالمية. يعزز BIG BEN Training Center الجانب بدراسات حالة
على أدوات تجارية جاهزة. الولاء، مما يضمن تحويل المعرفة إلى نتائج مؤسسية مخصصة، مع تركيز على قياس الأثر الملموس
لمؤسسة دون الاعتماد