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



18 - 22 اكتوبر 2026
الدوحة
5500 € (للشخص الواحد)
Ref: #HR1185_397553

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

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

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 المؤسسية المستهدفة:

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

أهداف الدورة التدريبية:

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

- 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:

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

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أساسيات تحفيز الموظفين والولاء المؤسسي:

- 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.

الوحدة الثانية: تصميم استراتيجيات التحفيز المتكاملة:

- 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.

الوحدة الثالثة: تعزيز الولاء في البيئات الحكومية والخاصة:

- 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 المختلطة.

الوحدة الرابعة: تقنيات قيادة الفرق المحفّزة:

- 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.

الوحدة الخامسة: تقييم الأثر وتطوير السياسات المستدامة:

- 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:

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

لا توجد شروط مسبقة.

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

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

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

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

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