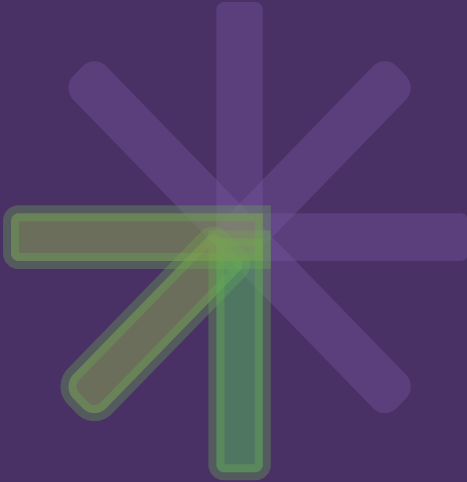


دورة تحفيز الموظفين وإدارة طاقة العمل لمديري الموارد البشرية





دورة تحفيز الموظفين وإدارة طاقة العمل لمديري الموارد البشرية

ملخص البرنامج

تحفيز الموظفين وإدارة طاقة العمل دورة تدريبية تمتد 5 أيام بمستوى متقدم، موجهة إلى مديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال في الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في الإدارات التشغيلية، ويخرج منها كل مشارك بخطة عمل للتحفيز والطاقة لفئة محددة من الموظفين. فكثير من المؤسسات تعتمد على الحوافز والشعارات بينما يتزايد عبء العمل ويتراجع المعنى وتنفد طاقة الكفاءات. ويطبق البرنامج علم الدافعية لتشخيص ما يستنزف الموظفين وما يغذيهم، ثم يعيد تصميم العمل والأهداف وأدوات الموارد البشرية بناء على ذلك. تقدم هذا البرنامج في تحفيز الموظفين وإدارة طاقة العمل مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

نادرا ما يظهر ضعف الدافعية مشكلة واحدة واضحة؛ فهو يتجلى في جهد إضافي محجوب، وإجازات مرضية متزايدة، وتباطؤ في الإنجاز، ومغادرة هادئة لمن لا تحتمل المؤسسة خسارتهم. ولا يكفي الراتب وحده لعلاج ذلك، بل قد تطفئ الحوافز سيئة التصميم ما تبقى من دافعية. أما مدير الموارد البشرية القادر على تشخيص الدافعية وإعادة تصميم العمل فيمنح القادة أدوات عملية تدوم أطول من أي حملة.

- الجهد الطوعي والإنتاجية: يرتفعان حين تتيح الأدوار الاستقلالية والإتقان والغاية الواضحة.
- الغياب ومخاطر الاحتراق الوظيفي: تنخفض حين توازن متطلبات العمل المفروطة بـموارد العمل وفترات التعافي.
- خسارة الكفاءات غير المرغوبة: تتراجع حين يجد أصحاب الأداء العالي معنى ونموا في أدوارهم.

المبادئ والأساس المعرفي

- نظرية تقرير المصير Self-Determination Theory: توفر حاجاتها إلى الاستقلالية والكفاءة والانتماء العدسة التشخيصية في الجلسة 1.
- نموذج خصائص الوظيفة Job Characteristics Model: يؤثر تنوع المهارات ووضوح المهمة وأهميتها والاستقلالية والتغذية الراجعة إعادة تصميم العمل في الجلسة 2.
- نظرية تحديد الأهداف: توجه نتائجها حول الأهداف المحددة والطموحة والتغذية الراجعة ربط الدافعية بالأداء في الجلسة 3.
- نموذج متطلبات العمل وموارده Job Demands-Resources Model: ينظم التوازن بين المتطلبات والموارد إدارة الطاقة والوقاية من الاحتراق الوظيفي في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- مديرو الموارد البشرية الذين يصممون ممارسات المكافآت والتقدير والرفاهية.
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين ينصحون القادة في حالات تدني المعنويات وارتفاع الدوران الوظيفي وضعف الأداء.
- المديرون التنفيذيون المسؤولون عن إنتاجية فرق كبيرة أو واقعة تحت ضغط.
- قادة الأفراد الذين يوجهون فرقهم خلال إعادة الهيكلة أو التغيير المطول.

يخدم البرنامج قطاعات الرعاية الصحية والجهات الحكومية والمصارف والصناعة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص فجوات الدافعية باستخدام نظرية تقرير المصير.
2. سيكون المشاركون قادرين على إعادة تصميم الأدوار ودعم صياغة الوظيفة الذاتية لتعزيز الدافعية الداخلية.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء أهداف وممارسات تغذية راجعة تربط الدافعية بالأداء.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم متطلبات العمل وموارده لتحديد مخاطر الاحتراق الوظيفي.
5. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أدوات الموارد البشرية، ومنها التقدير والمكافآت، حسب أثرها في الدافعية.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة عمل للتحفيز والطاقة أمام الإدارة العليا.

هيكل البرنامج

اليوم 1: علم تحفيز الموظفين وتشخيص الدافعية

ما الذي يحرك دافعية الموظفين اليوم وما الذي يستنزفها؟

- مقارنة الدافعية الداخلية والخارجية
- نظرية Self-Determination Theory: الاستقلالية والكفاءة والانتماء
- مقابلات تشخيص الدافعية وأسئلة الاستطلاع النبضي
- مؤشرات فتور الانخراط والانسحاب والحضور غير المنتج
- ملف الدافعية لفئة مستهدفة من الموظفين

اليوم 2: تصميم العمل والعمل ذو المعنى

كيف تصاغ الأدوار بحيث يصبح العمل نفسه محفزاً؟



- نموذج Job Characteristics Model والقابلية التحفيزية للوظيفة
- صياغة الوظيفة الذاتية: المهام والعلاقات والنظرة إلى العمل
- ربط الأدوار بالغاية والمستفيدين
- الاستقلالية داخل الأدوار المقننة والخاضعة للأنظمة
- خيارات إعادة تصميم وظائف الخطوط الأمامية والوظائف التخصصية

اليوم 3: الأهداف والتغذية الراجعة والأداء

كيف تتحول الدافعية إلى نتائج قابلة للقياس؟

- نظرية تحديد الأهداف والأهداف الطموحة
- إظهار التقدم والإنجازات الصغيرة
- تواتر التغذية الراجعة وجودتها
- ممارسات التقدير بما يتجاوز الأجر
- مخاطر تصميم الحوافز وأثر مزاحمة الدافعية الداخلية

اليوم 4: إدارة الطاقة والوقاية من الاحتراق الوظيفي

كيف تحمي طاقة الموظفين تحت ضغط متواصل؟

- تطبيق نموذج Job Demands-Resources Model على الفرق
- عبء العمل والتعافي ودورات الطاقة
- المؤشرات المبكرة للاحتراق الوظيفي والإنهاك
- تحفيز الموظفين خلال التغيير وحالات عدم اليقين
- حوارات المدير حول الطاقة والرفاهية

اليوم 5: تطبيق تحفيز الموظفين في خطة عمل

ما التدخلات التي ترفع الدافعية والطاقة، وكيف يقاس التقدم؟

- تحويل ملف الدافعية في الجلسة 1 إلى أولويات
- اختبار خيارات إعادة التصميم في الجلسة 2 مع المديرين التنفيذيين
- إدراج مؤشرات الاحتراق من الجلسة 4 في لوحة متابعة للموارد البشرية
- ترتيب أدوات الموارد البشرية حسب الأولوية وتسلسلها
- إنجاز خطة عمل التحفيز والطاقة



المنهجية

يجمع البرنامج بين تحليل الحالات والتمارين المنظمة. يرسم المشاركون ملف الدافعية لفئة حقيقية من الموظفين، ويطبقون أدوات التشخيص في ثنائيات، ويختبرون خيارات إعادة التصميم على مواقف من المستشفيات ومراكز الاتصال والهندسة الميدانية والخدمات العامة. وتختتم كل جلسة بإضافة مكون إلى الخطة الختامية.

- نشاط مقترح: تشخيص ضعف الدافعية لدى ممرضى المناوبات الليلية باستخدام نظرية تقرير المصير.
- نشاط مقترح: إعادة تصميم دور في مركز اتصال لزيادة الاستقلالية والتغذية الراجعة.
- نشاط مقترح: رسم متطلبات العمل وموارده لفريق صيانة ميدانية.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة عمل للتحفيز والطاقة لفئة مستهدفة من الموظفين، تتضمن ملف الدافعية، وخيارات إعادة تصميم الأدوار، وممارسات الأهداف والتغذية الراجعة، ومؤشرات الاحتراق الوظيفي، وأدوات الموارد البشرية المرتبة حسب الأولوية، وجدولا للمراجعة مع المديرين التنفيذيين.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب تحفيز الموظفين المديرين التنفيذيين إلى جانب مديري الموارد البشرية؟

نعم، فهو بمستوى متقدم لمديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال والمديرين التنفيذيين، ويفترض خبرة في إدارة الأفراد أو تقديم المشورة لمن يديرونهم.

ما النماذج التي يقوم عليها تحفيز الموظفين وإدارة طاقة العمل؟

يقوم على نظرية Self-Determination Theory، ونموذج Job Characteristics Model، ونظرية تحديد الأهداف، ونموذج Model Job Demands-Resources.

كيف تستخدم خطة عمل تحفيز الموظفين والطاقة في العمل؟

تستخدمها للاتفاق على الأولويات مع المديرين التنفيذيين، وكسب الدعم لإعادة تصميم الأدوار، ومتابعة مؤشرات الدافعية والاحتراق الوظيفي بمرور الوقت.



بم يختلف تحفيز الموظفين عن دورات انخراط الموظفين؟

يركز على المحركات النفسية للدافعية وتصميم العمل وإدارة الطاقة، لا على إدارة استطلاعات الانخراط واستراتيجية الانخراط على مستوى المؤسسة.