

دورة تهيئة الموظفين الجدد وتصميم برنامج الإلحاق: من ما قبل المباشرة إلى الإنتاجية الكاملة

2 – 6 أغسطس 2027

طوكيو





دورة تهيئة الموظفين الجدد وتصميم برنامج الإلحاق: من ما قبل المباشرة إلى الإنتاجية الكاملة

المرجع: 24486_412 التاريخ: 2 - 6 أغسطس 2027 المكان: طوكيو الرسوم: GBP 6900

ملخص البرنامج

تهيئة الموظفين الجدد وتصميم برنامج الإلحاق، من ما قبل المباشرة إلى الإنتاجية الكاملة، محور دورة تدريبية تمتد أسبوع لقادة الموارد البشرية والمديرين المباشرين بمستوى إداري، ويخرج منها كل مشارك بمخطط رحلة تهيئة وتعريف لعائلة وظيفية واحدة. فالزملاء الجدد ينتظرون الصلاحيات والتوجيه ووضوح الدور بينما يرتجل المديرون. ويتدرج البرنامج من مبادئ التهيئة إلى تشخيص تجربة الموظف الجديد القائمة، ثم إلى تصميم الرحلة وروتين المديرين، وصولاً إلى التطبيق على عائلة وظيفية قائمة. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في تهيئة الموظفين الجدد وتصميم برنامج الإلحاق للقيادات المؤسسية.

المبررات المؤسسية

تحدد الأسابيع الأولى ما إذا كان الزميل الجديد سيقى ويسهم ويوصي بجهة عمله. وحين يكون التعريف بالمنشأة يوماً واحداً ويترك المديرون للارتجال، يصل الموظفون الجدد إلى العمل المنتج ببطء، وتفوتهم قواعد أساسية، وتضعف صلاتهم بالفريق، ويدفع الفريق كله ثمن هذه الفجوة حين يجب الزملاء عن الأسئلة نفسها مراراً. أما الرحلة المصممة فتتمنح كل دور تسلسلاً واضحاً من المعلومات والصلاحيات والتعارف والملاحظات يديره المديرون بانتظام.

- زمن بلوغ الإنتاجية: يقصر حين يتلقى الموظفون الجدد الصلاحيات والتوجيه والأهداف قبل اليوم الأول وبعده.
- الاستقالة المبكرة: تنخفض حين تتضح التوقعات وتتكون الصلات في الأشهر الأولى.
- جهد المديرين: يقل حين تحل قوائم الفحص والمواد الجاهزة محل الارتجال المتكرر.

المبادئ والأساس المعرفي

- مستويات باور الأربعة للتهيئة Bauer: الامتثال والوضوح والثقافة والارتباط، وتنظم تصميم المحتوى في الجلستين 1 و3.
- صيغة خطة 30-60-90 يوماً: توظف الأهداف ونقاط المراجعة المبنية في الجلستين 3 و4.
- مستويات كيركباتريك الأربعة للتقييم Kirkpatrick: توجه المقاييس وحلقات الملاحظات المصممة في الجلسة 4.
- مبادئ الرفيق والتوجيه: تشكل أدوار الدعم بين الزملاء المحددة في الجلسة 3.



المشاركون المستهدفون

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن تصميم تجربة الموظف الجديد وجودتها.
- المديرون المباشرين الذين يديرون الأسابيع والأشهر الأولى للزميل الجديد.
- مديرو التعلم والتطوير الذين يعدون محتوى التعريف بالمنشأة ومواده.
- رؤساء الوظائف الذين يحتاجون إلى متخصصين جدد منتجين بسرعة.

يخدم البرنامج البنوك والمستشفيات والجهات العامة والمرافق وشركات التقنية، ويناسب المجموعات المختلفة من مؤسسات متعددة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على رسم خريطة رحلة الموظف الجديد من العرض الوظيفي إلى الإنتاجية الكاملة.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص النقاط التي يفقد فيها الموظفون الجدد وقتاً أو وضوحاً أو صلة بالفريق.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء رحلة تهيئة بمراحل ما قبل المباشرة والأسبوع الأول والربع الأول.
4. سيكون المشاركون قادرين على تصميم خطط 30-60-90 يوماً وقوائم فحص للمديرين لعائلة وظيفية.
5. سيكون المشاركون قادرين على تقييم نتائج التهيئة باستخدام مقاييس وملاحظات متفق عليها.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير مخطط التهيئة أمام الرعاة بماكين ونقاط مراجعة.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مبادئ تهيئة الموظفين الجدد ورسم الرحلة

ماذا يحتاج الزميل الجديد، ومتى، ليصبح منتجا؟

- إطار باور للمستويات الأربعة Bauer
- خريطة رحلة الموظف الجديد
- جدول التمييز بين التهيئة والتعريف بالمنشأة
- مصفوفة أدوار أصحاب المصلحة
- جرد لحظات الحقيقة

اليوم 2: تشخيص تجربة الموظف الجديد القائمة

أين ينتظر الموظفون الجدد أو يخمنون أو يشعرون بالانفصال اليوم؟



- دليل مقابلات نبض الموظف الجديد
- تدقيق فجوات الصلاحيات والجاهزية
- تتبع زمن بلوغ الإنتاجية
- مراجعة حالات المغادرين مبكرا
- الفحص الذاتي لممارسات المديرين

اليوم 3: تصميم رحلة التهيئة

ما الخطوات والمواد والأشخاص الذين تضمهم كل مرحلة؟

- خطة التواصل قبل المباشرة
- نموذج جدول الأسبوع الأول
- ميثاق دور الرفيق
- مخطط التعريف بالثقافة والقيم
- نموذج خطة 30-60-90 يوما

اليوم 4: تصميم روتين المديرين والمقاييس

كيف يقدم المديرين الرحلة باتساق ويثبتون فاعليتها؟

- قائمة فحص تهيئة المدير
- دليل حوار المتابعة الدورية
- خطة تقييم كيركباتريك Kirkpatrick
- تصميم استبيان الملاحظات
- مخطط لوحة مؤشرات التهيئة

اليوم 5: تطبيق تصميم التهيئة على عائلة وظيفية واحدة

هل المخطط جاهز لاعتماد عائلة وظيفية حقيقية له؟

- تطبيق قائمة فجوات الجلسة 2 على العائلة الوظيفية
- اختبار جدول الجلسة 3 مع موظف جديد نموذجي
- مراجعة قائمة الفحص والمقاييس من الجلسة 4 مع الزملاء
- التدرب على عرض الراعي
- إنجاز مخطط رحلة التهيئة



المنهجية

يقوم البرنامج على تمارين منظمة مبنية على مواقف واقعية من المصارف والرعاية الصحية والخدمة العامة والتقنية. يرسم المشاركون رحلات حقيقية من مؤسساتهم، ويجري بعضهم مقابلات مع بعض بوصفهم موظفين جدد، ويعدون مواد ويختبرونها مع زميل يؤدي دور الوافد. ويتركز النقاش على ما يجب أن يعرفه الزميل الجديد ويفعله ويشعر به في كل مرحلة لا على البرمجيات.

- نشاط مقترح: رسم خريطة للأيام العشرة الأولى لموظف عین حديثًا وتعليم كل نقطة انتظار.
- نشاط مقترح: صياغة تسلسل رسائل ما قبل المباشرة واختباره مع زميل.
- نشاط مقترح: لعب أدوار حوار متابعة الشهر الأول بملاحظات من مراقب.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك مخطط رحلة تهيئة وتعريف لعائلة وظيفية واحدة. ويضم خريطة رحلة بحسب المراحل، وجدول الأسبوع الأول، وأدوار الرفيق والمدير، ونماذج خطط 30-60-90 يومًا، ومجموعة مقاييس، وقائمة بالمالكين. ويستعمل المشاركون المخطط لإحاطة الرعاية وتجربة الرحلة مع الدفعة التالية من الزملاء الجدد.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب دورة تهيئة الموظفين الجدد وتصميم برنامج الإلحاق المديرين المباشرين من غير خلفية في الموارد البشرية؟

نعم، فتهيئة الموظفين الجدد في هذه الدورة تفترض مسؤولية عن زملاء جدد لا خبرة في الموارد البشرية، وتبني الخطوات العملية وقوائم الفحص التي يستطيع المدير تنفيذها.

على أي نماذج تقوم تهيئة الموظفين الجدد وتصميم برنامج الإلحاق؟

تقوم تهيئة الموظفين الجدد في هذه الدورة على مستويات باور الأربعة للتهيئة Bauer، وصيغة خطة 30-60-90 يومًا، ومستويات كيركباتريك للتقييم Kirkpatrick، ومبادئ الرفيق.

كيف يستخدم مخطط تهيئة الموظفين الجدد في العمل؟

يستخدم مخطط رحلة التهيئة لإحاطة الرعاية، وتجربة الرحلة مع الدفعة التالية، وتزويد المديرين بقوائم الفحص، ومتابعة المقاييس المتفق عليها.



بماذا تختلف تهيئة الموظفين الجدد عن برنامج في الاستقطاب؟

تركز تهيئة الموظفين الجدد على ما يجري بعد قبول العرض الوظيفي، بينما يركز برنامج الاستقطاب على جذب المرشحين وتقييمهم واختيارهم.