

المعارضات والاستراتيجيات لإشراك الموظفين

لمحة عامة

لا يُعتبر مستوى مشاركة الموظفين أمرًا يخص قسم الموارد البشرية فقط ، فهو تحدي يواجه المؤسسات العصرية بشكل متزايد. وقد أقرّت منظمة جالوب الدولية أن 29% من الموظفين فقط يشاركون بفعالية في عملهم بينما 55% ليسوا كذلك و 16% لا يشاركون بفعالية مطلقاً. هناك تكلفة ضخمة ناتجة عن الموظفين غير المشاركون بفعالية قدّرته منظمة جالوب بـ \$470 مليون دولار سنوياً في أمريكا فقط. أصبحت مشاركة الموظفين واستبقاءهم من القضايا التي تشكّل أولوية للمؤسسات المعاصرة التي تود العناية في سوق العمل وتحقيق عوائد استثمارية.

تركز هذه الدورة التدريبية على تعميق المفاهيم المعرفية لمستوى مشاركة الموظفين وتصميم الاستبيانات الملائمة لقياس تلك المستويات والأهم من ذلك صياغة وتنفيذ المبادرات لتعزيز مشاركة وتفاعل الموظفين بما سيؤثر بشكل كبير على أداء الأعمال المؤسسية

المنهجية

تستخدم هذه الدورة التدريبية مزيجاً من الأساليب التفاعلية مثل المحاضرات ودراسة الحالات والنقاشات والأنشطة الجماعية وتبادل الخبرات ومقاطع الفيديو القصيرة حول المؤسسات التي نجحت في إدارة وتعزيز مستويات مشاركة وتفاعل موظفيها.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- التركيز على قيمة مشاركة وتفاعل الموظفين للمؤسسة وتوضيحها
- الاستفادة من دروس نماذج مشاركة ABC
- (التوقعات والسلوكيات والنتائج)

تصميم وإنشاء وتطبيق متطلبات ثقافة المشاركة

تقييم ومتابعة تأثير مشاركة الموظفين على أداء الأعمال

تصميم معارضات محددة لقيم الموارد البشرية بهدف زيادة نسب مشاركة الموظفين

تحديد وتطوير وإتقان مبادرات التغيير المطلوبة

تصميم استبيانات مشاركة الموظفين وتفسير نتائجها

الفئات المستهدفة

تستهدف هذه الدورة التدريبية المدراء الذين يودون معرفة أسرار مستويات مشاركة الموظفين وكيف يؤدي ذلك لتحسين مستوى الإنتاجية وخدمة العملاء وكيف يمكن حث الموظفين لبذل الجهد الإضافي. كما أن الدورة مصممة لتلبية احتياجات موظفي الموارد البشرية كالمسervis والمدراء الذين يركزون على أساليب تشجيع وتحفيز مشاركة موظفيهم.

الكفاءات المستهدفة

مشاركة الموظفين / تصميم وإدارة الاستبيانات
بناء العلاقات المهنية / التواصل مع الآخرين
تقديم التغذية الراجعة / إنشاء العلاقات والتواصل
التخطيط والتنظيم / التفكير التحليلي.

حالة مشاركة الموظفين

الواقع الحالي للأعمال
إدارة الوقت للأفراد المتغيرين
ما يريده الأفراد: رغبات الموظفين مقابل رغبات أصحاب العمل
تعريف المشاركة
مستوى الرضا مقابل مستوى المشاركة
مؤشر جالوب Q12
العائد على الاستثمار ROI

نموذج المشاركة (التوقعات والسلوكيات والنتائج)

أسباب سلوكيات الأشخاص
العصا والجزرة
نموذج ABC
تعديل السلوك / التعديل السلوكي
التوقعات في العمل
أهم التوقعات للمشاركة

ما الذي يزيد فعالية النتائج
النتائج التي تقتل المشاركة
التعزيز الإيجابي والسلبي
الأدوات المؤسسية للتواصل حول التوقعات

ثقافة المشاركة

الأشياء المهمة للموظفين
محفزات المشاركة
معوقات ثقافة المشاركة
رغبات سببترر الثمانية للتحفيز والمشاركة
نموذج مشاركة الموظفين
التواصل المتبادل
الثقة في القيادة
التطور الوظيفي
نجاح دور الموظفين
المشاركة في اتخاذ القرارات
النقاش المهني
مجتمعات الموظفين
دور القيم في بناء ثقافة المشاركة

العائد من الاستثمار لمشاركة الموظفين

معدل استبقاء الموظفين
بيانات بحثية حول مصفوفات المشاركة
نقطة التعادل لبدء التفاعل والمشاركة
حسابات العائد على الاستثمار للمشاركة

معارض الموارد البشرية للمشاركة

حرب المواهب وتكلفة خسارتها

بناء العلامة التجارية للموظف: ما هي صفات الموظف المتفاعل؟

عوامل تحسين مستوى مشاركة الموظفين

الأنشطة التي يمكن للمؤسسة تفيذها في سبيل تعزيز مستويات المشاركة

بناء فرق عمل ذات الأداء العالمي: أداء تعزيز المشاركة

مبادرات مشاركة الموظفين

المدير المسؤول عن المشاركة CEO:

القيادة التي تعزز شغف التفاعل والمشاركة

إطار عمل (VOI CEO)

إدارة فعاليات مشاركة الموظفين

قائمة تدقيق أفضل الممارسات لمشاركة الموظفين

الأفكار المتكاملة في مشاركة الموظفين

استبيانات مشاركة الموظفين

أربعة استبيانات وليس واحداً

إطار عمل مقترن لتصميم نموذج استبيان فعال لقياس مستوى مشاركة الموظفين

العدل

المشاركة والتفاعل

الرفاهية

المعلومات

مستوى المشاركة