



دورة:

رحلة الموظف داخل المؤسسة: من الاستقطاب إلى الولاء

29 نوفمبر - 3 ديسمبر 2026

اسطنبول (تركيا)

DoubleTree by Hilton Istanbul

رحلة الموظف داخل المؤسسة: من الاستقطاب إلى الولاء

رمز الدورة: LS13276 تاريخ الإنعقاد: 29 نوفمبر - 3 ديسمبر 2026 دولة الإنعقاد: اسطنبول (تركيا) - Istanbul Hilton by DoubleTree رسوم الاشتراك: Euro 5775

المقدمة:

تم تصميم هذا البرنامج التدريبي من قبل Center Training Horizon Global لتقديم رؤية متكاملة وشاملة لرحلة الموظف داخل المؤسسة بدءًا من لحظة الاستقطاب، مرورًا بمرحلة الاندماج والتطوير، وصولًا إلى بناء الولاء والاستدامة. تستند الدورة إلى أفضل الممارسات العالمية في إدارة رأس المال البشري، وتركز على كيفية خلق تجارب إيجابية في كل محطة من محطات رحلة الموظف، بما يدعم بيئة العمل ويعزز الاحتفاظ بالكفاءات.

أهداف البرنامج:

- تحليل المراحل المختلفة لرحلة الموظف داخل المؤسسة.
- تصميم تدخلات استراتيجية لتحسين كل مرحلة في الرحلة.
- تعزيز تجربة الموظف خلال التوظيف، والتهيئة، والتطوير، والانفصال.
- ربط تجربة الموظف بالولاء المؤسسي والأداء العام.
- تطوير قدرة الموارد البشرية على تقديم قيمة مضافة للموظفين.

منهجية التدريب:

- جلسات تفاعلية وتحليل دراسات حالة.
- تدريبات جماعية على تصميم حلول عملية.
- أنشطة تقييم ذاتي وتحليل الفجوات.
- ورش عمل لرسم رحلة الموظف وتصميم تجارب بديلة.
- أمثلة حقيقية من مؤسسات عالمية ومحلية.

الأثر المؤسسي:

- تحسين جودة الاستقطاب والاندماج وتطوير المواهب.
- خفض معدل دوران الموظفين ورفع معدلات الاحتفاظ بالكفاءات.
- دعم الثقافة المؤسسية من خلال تجربة موظف متكاملة.
- تعزيز الإنتاجية من خلال توفير بيئة مهنية محفزة.
- رفع مستوى رضا الموظفين وزيادة ولائهم التنظيمي.

الفئة المستهدفة:

- مدراء وأخصائيو الموارد البشرية.
- مسؤولو التوظيف والتطوير الوظيفي.
- مسؤولو تجربة الموظف والاستدامة المؤسسية.
- مدراء الأقسام والمشرفون على الفرق التشغيلية.

المحاور التدريبية:

اليوم الأول: البداية - الاستقطاب وتجربة المرشح

- فهم تجربة المرشح وأثرها على الهوية المؤسسية.
- تصميم تجربة استقطاب تعكس ثقافة المؤسسة.
- أدوات تحسين رحلة التوظيف.
- التفاعل الأولي والمصادقية بين المؤسسة والمرشح.

اليوم الثاني: التهيئة والاندماج الفعّال Onboarding

- الفرق بين التهيئة التقليدية والتهيئة الاستراتيجية.
- تصميم برنامج اندماج يتجاوز الإجراءات.
- أول 90 يومًا: خلق انطباع إيجابي دائم.
- قياس فعالية الاندماج.

اليوم الثالث: التطوير المستمر وتجربة النمو المهني

- تصميم مسارات وظيفية تحفز التعلم والتطور.
- برامج التعلّم داخل العمل.
- دور الموارد البشرية في تمكين الموظف.
- تجربة النمو كأداة للاحتفاظ بالموظفين.

اليوم الرابع: الأداء والتحفيز وبناء الولاء

- تجربة الموظف في تقييم الأداء والتحفيز.
- تطوير ثقافة تقدير الجهد والاحتفاء بالإنجازات.
- استراتيجيات بناء الولاء المؤسسي.

- ارتباط الولاء بجودة تجربة العمل.

اليوم الخامس: تجربة الانفصال والانتماء المستدام

- كيف تكون نهاية الرحلة تجربة إيجابية؟
- مقابلات الخروج كفرصة للتعلم التنظيمي.
- خلق سفراء للمؤسسة بعد المغادرة.
- تعزيز العلاقة المستمرة مع الموظفين السابقين Networks Alumni.