JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي

تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمخططي القوى العاملة واستراتيجيي الموارد البشرية في المنظمات كثيفة التشغيل، يخرج فيها المشاركون بخطة الملاك الوظيفي وتوزيع المناوبات. فالمصانع والمستشفيات والمطارات وشركات المرافق تتحمل اليوم كلفة أعداد العاملين بوصفها من أكبر بنود الإنفاق القابلة للضبط، بينما يعتمد مستوى الخدمة على وجود الطاقم المناسب في كل ساعة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي.

لماذا يهم تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط في أرض المصنع وفي الأجنحة الطبية: تشغيل متواصل على مدار الساعة، وفرق مالية تطلب موازنات أدق لأعداد العاملين، وقواعد سلامة تفرض حدا أدنى من الطاقم في المواقع الحرجة. المنظمة التي تحدد ملاكها بنسب قابلة للدفاع عنها تبقي الوظائف مشغولة والعمل الإضافي تحت السيطرة وسجلات التدقيق سليمة. أما التي تترك الشواغر والمقاولين والوظائف غير الرسمية تتسع فتفقد رؤية الكلفة الفعلية وتعرض التشغيل للإرهاق وفجوات التغطية. وتستند الدورة إلى إرشادات ISO 30414 لتقارير رأس المال البشري في مؤشرات الأعداد ودوران العاملين وكلفة القوى العاملة التي ترفع إلى القيادات.

المستفيدون من تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي

- المختصون المسؤولون عن الملاك المعتمد وأرقام الوظائف وسجل الشواغر
- المخططون الذين يضعون معايير التوظيف لخطوط الإنتاج وفرق الصيانة والوحدات السريرية
- استراتيجيو الموارد البشرية الذين يحولون موازنات التشغيل إلى أعداد معتمدة
- مسؤولو جداول المناوبات الذين يصممون أنماط الورديات وتغطية البدلاء
- الشركاء الماليون الذين يطابقون كلفة الرواتب مع الوظائف المعتمدة

تتحقق الفائدة الأكبر عندما تحضر وحدة تخطيط الموارد البشرية مع زملاء العمليات والمالية الذين يعتمدون الملاك نفسه.

قدرات تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي

يغادر المشاركون قادرين على تحديد كل وظيفة في الموقع واعتمادها والدفاع عنها، من معايير الطاقم إلى معاملات البدلاء.

- احتساب نسب القوى العاملة من محركات عبء العمل ومعايير الإنتاج — مديرو العمليات
- تصميم آلية ضبط الملاك لاستحداث الوظائف وتجميدها وإلغائها — لجان الموازنة
- بناء نماذج توزيع المناوبات بمعاملات البدلاء والحد الأدنى للطاقم — مديرو المواقع
- تقييم العمل الإضافي والغياب والاستعانة بالمقاولين مقابل الأعداد المعتمدة — المراقبون الماليون
- اختبار سيناريوهات التوظيف لتغير الأحجام والمنشآت الجديدة — الرعاة التنفيذيون
- عرض طلبات الأعداد بمبررات قائمة على الأدلة — مجالس الاعتماد

مصطلحات تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي الأساسية

- الملاك الوظيفي — القائمة المعتمدة للوظائف ودرجاتها وكلفتها التي يحق للمنظمة شغلها.
- نسبة القوى العاملة — معيار توظيف يربط عدد العاملين بمحرك عبء العمل، مثل عدد المشغلين لكل خط إنتاج.
- معامل البدلاء — المضاعف الذي يضيف تغطية الإجازات والتدريب والغياب لوظيفة تعمل باستمرار.
- الحد الأدنى للطاقم — أقل عدد من العاملين المؤهلين يمكن أن تعمل به الوظيفة أو الوردية بأمان.
- ضبط الوظائف — متابعة كل وظيفة معتمدة برقمها وحالتها وشاغلها لمنع التعيين خارج الموازنة.
- قياس العمل — أساليب توقيت المهام لتحديد الساعات المعيارية المستخدمة في معايير التوظيف.

تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي يوما بيوم

اليوم 1: سياق التشغيل وكلفة الأعداد

- هيكل كلفة الأعداد — موقع الإنفاق على العمالة في موازنات التشغيل
- أنماط التشغيل المتواصل — مقارنة المصانع والمستشفيات والمطارات والمرافق
- دورة حياة الملاك — استحداث الوظائف وتصنيفها وتجميدها وإلغاؤها
- مؤشرات الأعداد في ISO 30414 — ما يرفع إلى القيادات
- خريطة أصحاب المصلحة للوظائف — أدوار الاعتماد في العمليات والمالية والموارد البشرية

اليوم 2: محركات عبء العمل وقياس العمل

- اختيار محرك عبء العمل — الأحجام أو الأسرة أو الرحلات أو الأصول المخدومة
- دراسة الوقت وأخذ عينات النشاط — تحديد الساعات المعيارية لكل مهمة
- سماحات الإرهاق والتأخير — تعديلات واقعية على الوقت المعياري
- رسم مسارات مهام الطاقم — فصل العمل الأساسي عن العمل المساند
- تدقيق مصادر البيانات — سجلات الدوام وسجلات الصيانة وأنظمة النشاط

اليوم 3: نسب القوى العاملة ومعايير التوظيف

- بناء النسب — المشغلون لكل خط والممرضون لكل سرير
- معايير نطاق الإشراف — مستويات المشرفين لطواقم الخطوط الأمامية
- المقارنة المرجعية الداخلية والخارجية — مقارنة المعايير بعدالة بين المواقع
- نسب مزيج المهارات — الموازنة بين الفنيين والمساعدين والمختصين
- توثيق المعايير — دليل معايير التوظيف المقدم للاعتماد

اليوم 4: أنماط المناوبات وتغطية البدلاء

- خيارات نظام الورديات — التناوب بطاقمين أو ثلاثة أو أربعة
- احتساب معامل البدلاء — تغطية الإجازات والتدريب والغياب
- قواعد الحد الأدنى للطاقم — الوظائف الحرجة للسلامة والأدوار المرخصة
- اعتبارات مخاطر الإرهاق — طول الوردية وحدود الليالي المتتالية
- خرائط حرارية لتغطية الجداول — رصد الفجوات والتداخلات بالساعة

اليوم 5: آليات ضبط الملاك

- ترقيم الوظائف وسجلها — مصدر واحد لكل وظيفة
- طلبات استحداث الوظائف — دراسة الجدوى وحدود صلاحيات الاعتماد
- قواعد تجميد الشواغر والإفراج عنها — التعامل مع ضغط الموازنة
- مطابقة الرواتب مع الملاك — كشف الأعداد غير المعتمدة
- ضوابط المقاولين والعمالة المؤقتة — الرؤية خارج الملاك

اليوم 6: العمل الإضافي والغياب ونسبة الاستغلال

- تحليل اتجاه العمل الإضافي — نقص هيكلي أم ذروة قصيرة
- مراجعة أنماط الغياب — أثرها على افتراضات البدلاء
- معدلات الاستغلال — الساعات المنتجة مقابل الساعات المدفوعة
- ترتيبات الساعات السنوية — مواءمة العمالة مع الطلب الموسمي
- تقارير انحراف كلفة العمالة — تفسير الفجوات للإدارة المالية

اليوم 7: سيناريوهات الأحجام والمنشآت الجديدة

- نماذج حساسية الأحجام — استجابة الأعداد لتقلبات الطلب
- منحنيات التوظيف عند التشغيل الأولي — تزويد الخطوط والأجنحة الجديدة بالطواقم
- تقديرات أثر الأتمتة — معايير معدلة بعد تغيير المعدات
- الإسناد الخارجي مقابل الطواقم الداخلية — موازنة الكلفة والسيطرة
- تقليص الأعداد ومجمعات إعادة التوزيع — حماية المهارات الحرجة

اليوم 8: موازنات الأعداد واعتمادها

- مراجعة الأعداد من الصفر — تبرير كل وظيفة من البداية
- الكلفة الكاملة للوظيفة — البدلات وعلاوات الورديات والمزايا
- تقويم موازنة الأعداد — مواءمة الطلبات مع الدورات المالية
- ملفات مجالس الاعتماد — الأدلة التي تحتاجها اللجنة لاتخاذ القرار
- لوحات متابعة الملاك — الوظائف المعتمدة والمشغولة والشاغرة والمجمدة

اليوم 9: حالات قطاعية وتصميم السياسات

- حالة مصنع إنتاج — طواقم الخطوط ومعايير الصيانة
- حالة وحدة مستشفى — نسب التمريض المبنية على حدة الحالات
- صياغة سياسة الملاك — الأدوار وحدود الصلاحيات والاستثناءات
- تصميم مسار التدقيق — السجلات التي يتوقعها المفتشون والمدققون
- التواصل مع المشرفين بشأن التغيير — شرح المعايير الجديدة في الموقع

اليوم 10: ممارسة خطة الملاك الوظيفي وتوزيع المناوبات

- تطبيق النسب على موقع فعلي — إعداد خط الأساس للتوظيف
- تطبيق معاملات البدلاء على الجداول — نموذج تغطية المناوبات النهائي
- تطبيق قواعد الضبط — سجل الوظائف ومسار الاعتماد
- لجنة مراجعة الأقران — الدفاع عن الأعداد أمام مجلس مالي تجريبي
- استكمال خطة الملاك الوظيفي وتوزيع المناوبات — نسخة جاهزة للاعتماد

تطبيق تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي بعد الدورة

- مطابقة الرواتب مع سجل الوظائف في موقع واحد ورفع تقرير بالوظائف غير المعتمدة أو الشاغرة لفترة طويلة.
- إعادة احتساب معامل البدلاء لوحدة تعمل باستمرار وتعديل تغطية جدول مناوباتها.

أسئلة حول تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي

ما تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي ولماذا يهم الآن؟

هو تحديد الوظائف بنسب مبنية على عبء العمل وضبط الوظائف التي يجوز وجودها وشغلها. ويهم الآن لأن العمالة بند تشغيلي كبير، ولا يمكن للتشغيل المتواصل أن يسير بأمان دون طاقم صحيح في كل وردية.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي؟

يستفيد أكثر مختصو الملاك ومخططو معايير التوظيف واستراتيجيو الموارد البشرية ومسؤولو الجداول والشركاء الماليون. وتزداد فائدتك إذا كنت تعتمد الوظائف أو تصمم الورديات في التصنيع أو الرعاية الصحية أو الطيران أو المرافق.

كيف يختلف تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي عن التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

يعمل على مستوى الوظيفة والوردية لا على مستوى استراتيجية المواهب البعيدة. فدورات التخطيط الاستراتيجي تركز على سيناريوهات المهارات متعددة السنوات، بينما تركز هذه الدورة على معايير التوظيف ومعاملات البدلاء وضبط الوظائف واعتماد الأعداد في مواقع التشغيل.

ماذا تعود به من تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي؟

تعود بخط أساس للتوظيف مبني على النسب، ونموذج لتغطية المناوبات بمعاملات البدلاء، ومسار لضبط الوظائف. وتمكنك هذه المخرجات من الدفاع عن كل وظيفة أمام قيادات المالية والعمليات بأدلة واضحة.

تخطيط القوى العاملة وضبط الملاك الوظيفي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الملاك الوظيفي وتوزيع المناوبات أولا طلب موازنة الأعداد التالي لموقع تشغيلي. ويستخدمها مديرو العمليات والمراقبون الماليون ومخططو الموارد البشرية لاعتماد الوظائف أو تجميدها أو استحداثها على أدلة مشتركة. وبعد أول دورة موازنة تستحق افتراضات معامل البدلاء والنسب المراجعة مقابل الغياب والعمل الإضافي والأحجام الفعلية.