JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة التغيير في صناديق التقاعد وتحول أنظمة المعاشات

11 – 15 يناير 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة التغيير في صناديق التقاعد وتحول أنظمة المعاشات

المرجع: 102438_2686 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5800

قيادة التغيير في صناديق التقاعد وتحول أنظمة المعاشات دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري صناديق التقاعد ومسؤولي إدارة الأنظمة الذين يقودون انتقال الصندوق إلى تصميم مزايا جديد وخدمات رقمية للمشتركين وهيكل مختلف، ويخرج المشاركون منها بخارطة طريق لتحول النظام. فالمشتركون يتوقعون اليوم خيارات واضحة ووصولا إلكترونيا، والجهات الراعية تريد اشتراكات يمكن التنبؤ بها، والصناديق الصغيرة تتجه إلى الاندماج. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة التغيير في صناديق التقاعد.

لماذا تهم قيادة التغيير في صناديق التقاعد الآن

تتلاقى ثلاث قوى في وقت واحد. فأصحاب العمل الرعاة ينقلون المنضمين الجدد من أنظمة الدخل الموعود إلى أنظمة ادخار يتحمل فيها المشترك نتيجة الاستثمار. والمشتركون، ولا سيما صغار السن، يتوقعون رؤية أرصدتهم وتعديل اشتراكاتهم وتقدير دخلهم التقاعدي من الهاتف. ومجالس الصناديق الصغيرة تدرس الاندماج والإدارة المشتركة والصناديق الجماعية لتوزيع التكاليف الثابتة. والصندوق الذي يحسن إدارة هذه التحولات يحافظ على ثقة المشتركين ودعم الرعاة، أما الذي يسيء إدارتها فيواجه الشكاوى وأخطاء السجلات وتعثر القرارات في مجلس الإدارة.

المستفيدون من قيادة التغيير في صناديق التقاعد

- مسؤولو عمليات النظام المكلفون بسجلات المشتركين وتحصيل الاشتراكات وصرف المعاشات أثناء تغيير التصميم
- مسؤولو التواصل مع المشتركين الذين يصممون الرسائل وإرشاد التقاعد ومسارات الخدمة الذاتية الإلكترونية
- أمناء الصناديق الذين يعدون أوراق المجلس وسجلات القرارات وموافقات الأمناء على التغيير الهيكلي
- مختصو تصميم المزايا الذين يصوغون قواعد نظام الادخار والخيار الافتراضي وجداول الاشتراك
- قادة التحول الذين ينسقون بين جهات الإدارة والرعاة ومسكي السجلات ومقدمي الخدمات الخارجيين

ويستفيد الفريق التنفيذي للصندوق أكثر حين يحضر معا مسؤولو العمليات والتواصل والأمانة، لأن كل قرار في التحول يمس الثلاثة.

قدرات قيادة التغيير في صناديق التقاعد

يتدرب المشاركون على الأحكام التي تنقل الصندوق من تصميم مزايا ونموذج تشغيل إلى آخر دون أن يفقد ثقة المشتركين.

- تقييم جاهزية بيانات المشتركين وروابط الرواتب وطاقة الإدارة لإغلاق قسم الدخل الموعود — قرار المجلس بشأن توقيت التحول
- تصميم خيار ادخار افتراضي بجداول اشتراك ومسار دخل تقاعدي — نتائج المشتركين ويقين التكلفة لدى الراعي
- تحديد مسار خدمة إلكترونية يشمل عرض الرصيد وتعديل الاشتراك وتقدير الدخل التقاعدي — تفاعل المشتركين وتكلفة الخدمة
- موازنة خيارات الاندماج والإدارة المشتركة والصناديق الجماعية وفق معايير معلنة — اختيار المجلس بشأن الدمج
- بناء خريطة أصحاب المصلحة وتسلسل التواصل مع المشتركين والرعاة والموظفين والأمناء — قبول التغيير
- اختبار خطة التحول أمام مخاطر السجلات والصرف والشكاوى — استمرار خدمة المشتركين

مصطلحات قيادة التغيير في صناديق التقاعد الأساسية

- نظام المزايا المحددة — وعد تقاعدي يحدد فيه الدخل بالراتب ومدة الخدمة، ويتحمل الراعي أي عجز في التمويل.
- نظام الاشتراكات المحددة — نظام تتراكم فيه الاشتراكات في حساب فردي، ويعتمد الدخل التقاعدي على الاشتراكات والعوائد والرسوم.
- الخيار الافتراضي — الخيار الاستثماري الذي تدخله مدخرات المشترك تلقائيا حين لا يختار بنفسه.
- دمج أنظمة التقاعد — جمع عدة ترتيبات تقاعدية في ترتيب واحد بالاندماج أو نقل المشتركين أو الإدارة المشتركة.
- الخدمة الذاتية للمشتركين — وصول إلكتروني يتيح للمدخرين عرض الأرصدة وتحديث البيانات وتعديل الاشتراكات دون مساعدة الموظفين.
- وقف الاستحقاق المستقبلي — قرار يتوقف بموجبه المشتركون الحاليون عن بناء مزايا موعودة جديدة مع حماية الحقوق المكتسبة.

قيادة التغيير في صناديق التقاعد يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل أنظمة التقاعد

- تصميم الدخل الموعود مقابل نظام الادخار — من يتحمل نتيجة التقاعد
- اتجاهات طول العمر وتركيبة المشتركين — الضغط على خيارات تصميم المزايا
- أهداف تكلفة الراعي وسياسة الاشتراكات — دعم صاحب العمل للتغيير
- نتائج استطلاع توقعات المشتركين — أولويات إعادة تصميم الخدمة
- أداة تشخيص جاهزية الصندوق للتغيير — نقطة البداية للتحول

اليوم 2: نقل المشتركين الجدد إلى أنظمة الادخار

- خيارات وقف الاستحقاق المستقبلي — حماية الحقوق المكتسبة للمشتركين
- تصميم خيار الادخار الافتراضي — نتائج المشتركين الذين لا يختارون أبدا
- جداول الاشتراك وقواعد المطابقة — الموازنة بين كفاية الدخل وتكلفة الراعي
- خيارات مسار الدخل التقاعدي — السحب التدريجي أو شراء الدخل الدوري أو المزج
- خطة تنقية سجلات المشتركين — نقل دقيق بين أقسام النظام

اليوم 3: الخدمات الرقمية للمشتركين

- رسم رحلة المشترك — النقاط التي يتوقف عندها المدخرون أو يشتكون
- أدوات عرض الرصيد وتعديل الاشتراك إلكترونيا — تقليل الطلبات اليدوية
- متطلبات أداة تقدير الدخل التقاعدي — دعم قرارات المشتركين المستنيرة
- فحص روابط الرواتب ومسك السجلات — تدفق سليم لبيانات الاشتراكات
- لوحة مستوى الخدمة والشكاوى — رقابة المجلس على تجربة المشتركين

اليوم 4: خيارات الدمج ونموذج التشغيل

- خيارات الاندماج والنقل والإدارة المشتركة — الحجم مقابل السيطرة
- مصفوفة معايير تقييم الدمج — مقارنة شفافة أمام المجلس
- استبيان العناية الواجبة لمقدمي الخدمات — اختيار شركاء الإدارة
- حزمة التواصل بشأن نقل المشتركين — الحفاظ على الثقة أثناء التغيير الهيكلي
- خطة إعادة تصميم أدوار الموظفين — الاحتفاظ بالمهارات خلال التحول

اليوم 5: قيادة تحول النظام عمليا

- خريطة أصحاب المصلحة من المشتركين والرعاة والأمناء — ترتيب مراحل التواصل
- ورقة قرار المجلس بشأن توقيت التحول — الحصول على موافقة الأمناء
- تطبيق أداة التشخيص على إطلاق نظام الادخار — حكم المضي أو التأجيل
- الجمع بين رحلة الخدمة وخيارات الدمج — خارطة طريق متسقة واحدة
- استكمال خارطة طريق تحول النظام — المراحل والمسؤولون ورسائل المشتركين

تطبيق قيادة التغيير في صناديق التقاعد بعد الدورة

- إجراء تشخيص جاهزية الصندوق للتغيير مع زملاء العمليات ومسك السجلات، وعرض الفجوات على الفريق التنفيذي.
- رسم رحلة مشترك واحدة، مثل تعديل الاشتراك أو طلب تقدير التقاعد، والاتفاق مع جهة الإدارة على إصلاحين للخدمة الإلكترونية.

أسئلة حول قيادة التغيير في صناديق التقاعد

ما قيادة التغيير في صناديق التقاعد ولماذا تهم الآن؟

قيادة التغيير في صناديق التقاعد هي توجيه الصندوق عبر تصميم مزايا جديد وخدمات للمشتركين وهيكل مختلف. وتهم الآن لأن الرعاة يفضلون أنظمة الادخار، والمشتركين يتوقعون الوصول الإلكتروني، والصناديق الصغيرة تتجه إلى الدمج.

من أكثر الأدوار استفادة من مهارات قيادة التغيير في صناديق التقاعد؟

يستفيد أكثر مسؤولو عمليات النظام والتواصل مع المشتركين وأمناء الصناديق ومختصو تصميم المزايا وقادة التحول. فكل منهم يحمل جزءا من التحول، ويجب أن تتسق قراراتهم ليعيش المشتركون تغييرا واحدا مترابطا.

كيف تختلف قيادة التغيير في صناديق التقاعد عن دورة استثمار أموال التقاعد؟

تركز قيادة التغيير في صناديق التقاعد على تصميم المزايا وخدمات المشتركين والدمج والأفراد، لا على استراتيجية الأصول أو تقييم المطلوبات. فأنت تعمل على طريقة تشغيل الصندوق وتواصله، لا على طريقة استثمار أصوله.

ماذا تعود به من دورة قيادة التغيير في صناديق التقاعد؟

تعود بخارطة طريق لتحول النظام تحدد المراحل والمسؤولين ورسائل المشتركين. وتستند إلى تشخيص الجاهزية ومخطط خيار الادخار الافتراضي ورحلة الخدمة الإلكترونية ومقارنة خيارات الدمج التي تعدها خلال الأيام الخمسة.

قيادة التغيير في صناديق التقاعد: الطريق إلى الأمام

تفيد خارطة طريق تحول النظام أولا قرار المجلس بشأن موعد إغلاق قسم الدخل الموعود أمام المنضمين الجدد. ويستخدمها التنفيذيون وجهات الإدارة والأمناء لترتيب رسائل المشتركين وأعمال مقدمي الخدمات. وبعد أول استخدام تستحق مقارنة خيارات الدمج نظرة جديدة، لأن أعداد المشتركين والتكاليف وعروض المقدمين تتغير مع نمو نظام الادخار.