JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة متقدمة في سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة

3 – 7 يناير 2027

كوالالمبور

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة متقدمة في سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة

**المرجع:** 113068_2983 **التاريخ:** 3 – 7 يناير 2027 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** GBP 4600

سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال ومسؤولي مخاطر الأفراد، يبني فيها المشاركون سجل مخاطر الأفراد وخريطة الضوابط لمؤسساتهم. فقدان خبير محوري أو شغور منصب دون بديل جاهز أو إنهاء خدمة يدار بصورة خاطئة قد يعطل العمليات بقدر أي عطل تقني. وقد صممت جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة حول سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة.

## لماذا تهم سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة الآن

ثلاث قوى تدفع مخاطر الأفراد إلى جداول أعمال الإدارة العليا. ندرة المهارات المتخصصة تجعل فقدان الكفاءات الرئيسية أكثر احتمالا وأعلى كلفة. ومجالس الإدارة ولجان التدقيق تطلب من الموارد البشرية عرض تعرضات الأفراد بلغة التعرضات المالية نفسها. والموظفون وجهات التفتيش يتوقعون عدالة في التوظيف والأجور وإنهاء الخدمة، فقد تضر شكوى واحدة سيئة المعالجة بالسمعة. المؤسسات التي ترصد هذه التعرضات مبكرا تحافظ على تغطية الأدوار الحرجة وتسوي النزاعات قبل تصاعدها، وغيرها لا يكتشف الفجوات إلا بعد استقالة أو مطالبة. وتستند الدورة إلى مبادئ عامة في إدارة المخاطر المؤسسية: تقدير الاحتمال والأثر، وإسناد الملكية، واختبار الضوابط.

## المستفيدون من سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة

- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن سياسات القوى العاملة وعلاقات الموظفين
- شركاء الأعمال الذين يقدمون المشورة لقادة الأقسام في التوظيف وقضايا الأداء
- مسؤولو مخاطر الأفراد والامتثال الذين يحدثون قيود مخاطر القوى العاملة
- قادة المكافآت وكشوف الرواتب المسؤولون عن ضوابط دقة الأجور
- مختصو المواهب والإحلال الوظيفي المسؤولون عن تغطية الأدوار الحرجة

تستفيد مجموعة قيادة الموارد البشرية أكثر حين يحضر معا أعضاؤها المعنيون بالسياسات والمكافآت والمواهب.

## قدرات سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة

ينتقل المشاركون من رصد مخاوف القوى العاملة إلى تقديرها وضبطها مع تحديد مالك لكل منها.

- تقييم الاعتماد على الأشخاص المحوريين وعمق الإحلال — قرارات الاستبقاء والتغطية
- بناء قيود مخاطر الأفراد مع ملاكها — تقارير لجنة التدقيق
- تصميم مؤشرات استباقية للدوران الوظيفي والشكاوى — التصعيد المبكر
- اختبار الضوابط الوقائية والكاشفة في التوظيف والأجور وإنهاء الخدمة — أولويات المعالجة
- موازنة خيارات معالجة تعرض النزاعات العمالية — قرارات علاقات الموظفين
- إيصال مخاطر الأفراد المتبقية بوضوح — نقاشات شهية المخاطر لدى الإدارة التنفيذية

## مصطلحات سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة الأساسية

- مخاطر الأفراد — احتمال أن يسبب سلوك القوى العاملة أو قدراتها أو توفرها خسارة أو تعطلا أو ضررا بالسمعة.
- الاعتماد على الشخص المحوري — الارتكاز على فرد واحد يوقف رحيله المفاجئ عملية كاملة.
- عمق الإحلال — عدد المرشحين الجاهزين أو شبه الجاهزين لشغل دور حرج.
- مؤشر المخاطر — إشارة مقيسة تنبه إلى ارتفاع أحد تعرضات الأفراد.
- المخاطر المتبقية — التعرض الذي يبقى بعد تطبيق الضوابط القائمة.
- مالك الضابط — المدير المسمى المسؤول عن تشغيل الضابط وتقديم ما يثبت فاعليته.

## سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة يوما بيوم

### اليوم 1: رسم خريطة مخاطر الأفراد

- تصنيف مخاطر الأفراد — الفصل بين تعرضات القدرات والسلوك والتوفر والامتثال
- تحديد الأدوار الحرجة — اختيار المناصب التي يهدد شغورها استمرارية العمل
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة — ربط المجالس والموظفين وجهات التفتيش بالتعرضات
- بيانات شهية المخاطر للقوى العاملة — تحديد مستويات مقبولة للدوران والنزاعات
- مقابلات الأسباب الجذرية مع قادة الأقسام — كشف مواطن الضعف الخفية في التوظيف

### اليوم 2: بناء السجل

- صياغة السبب والحدث والنتيجة — كتابة قيود يستطيع المدققون اختبارها
- مقاييس الاحتمال والأثر لتعرضات الأفراد — ترتيب أولويات المعالجة
- إسناد ملكية المخاطر — ربط كل قيد بمدير مسؤول
- تقدير الاعتماد على الأشخاص المحوريين — الاختيار بين الاستبقاء والتدريب المتبادل والتوثيق
- مخططات عمق الإحلال — الحكم على فجوات الجاهزية في المناصب الحرجة

## اليوم 3: الضوابط عبر دورة حياة الموظف

- فحص ما قبل التعيين والتحقق من المراجع — خفض تعرض نزاهة التوظيف
- اعتماد تغييرات الأجور ومطابقة كشوف الرواتب — منع الدفع الزائد والسجلات الوهمية
- إقرارات تعارض المصالح والأنشطة الخارجية — رصد تعرض السلوك مبكرا
- قوائم تحقق المغادرين وإلغاء صلاحيات الوصول — سد فجوات البيانات والأصول عند الخروج
- اختبارات تصميم الضوابط وتشغيلها — تحديد الضوابط التي تحتاج إلى تقوية

## اليوم 4: المؤشرات والنزاعات والتصعيد

- مؤشرات القوى العاملة الاستباقية واللاحقة — اختيار الإشارات للتقارير الشهرية
- تتبع قضايا الشكاوى والإجراءات التأديبية — رصد الأنماط قبل المطالبات الرسمية
- تقييم تعرض النزاعات العمالية — الاختيار بين التسوية والوساطة والدفاع
- تحليل اتجاهات سوء السلوك حسب الوحدة — توجيه استجابات الثقافة والإشراف
- حدود التصعيد وخطوط الإبلاغ — نقل المخالفات إلى الجهة المناسبة

## اليوم 5: تطبيق سجل مخاطر الأفراد وخريطة الضوابط

- تمرين سيناريو الدور الحرج — تطبيق تقدير الاعتماد على استقالة مفاجئة
- مراجعة فجوات الضوابط في عينات ملفات التوظيف والأجور — ترتيب إجراءات المعالجة
- إعداد لوحة المؤشرات — دمج إشارات الدوران والشكاوى والفحص
- إحاطة المخاطر المتبقية للجنة التنفيذية — الدفاع عن خيارات شهية المخاطر
- سجل مخاطر الأفراد وخريطة الضوابط — استكمال القيود والملاك والمؤشرات

## تطبيق سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة بعد الدورة

- قيادة مراجعة للأدوار الحرجة مع اثنين من قادة الأقسام، وتقدير الاعتماد على الأشخاص المحوريين وعمق الإحلال لكل منصب حيوي.
- اختبار ضابط واحد في التوظيف أو الأجور أو إنهاء الخدمة على عينة من الملفات الحديثة وتسجيل النتائج مقابل قيد السجل.

## أسئلة حول سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة

### ما سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة، ولماذا تهم الآن؟

هي أدوات لتوثيق ومعالجة التعرضات الناتجة عن فقدان الموظفين وسوء السلوك والنزاعات وضعف ضوابط التوظيف والأجور وإنهاء الخدمة. وتهم الآن لأن ندرة المهارات ورقابة المجالس وتوقعات العدالة تجعل هذه التعرضات بخطورة التعرضات المالية.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة؟

يستفيد أكثر مديرو الموارد البشرية وشركاء الأعمال ومسؤولو مخاطر الأفراد. كما يستفيد مختصو المكافآت وكشوف الرواتب والإحلال من ضوابط الأجور وتغطية الأدوار التي تتناولها الدورة.

### بم تختلف دورة سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة عن دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية؟

تركز على توثيق تعرضات القوى العاملة وتقديرها وضبطها بدلا من رسم استراتيجية الأفراد طويلة المدى. فدورة الإدارة الاستراتيجية تشكل نماذج التشغيل وخطط المواهب، أما هذه فتختبر الضوابط والمؤشرات التي تحمي تلك الخطط من الإخفاق.

### ماذا تعود به من دورة سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة؟

تعود بسجل عملي لتعرضات الأفراد يضم قيودا مقدرة وملاكا مسمين وضوابط مختبرة في التوظيف والأجور وإنهاء الخدمة، ومؤشرات جاهزة للتقارير الشهرية.

### سجلات مخاطر الموارد البشرية وضوابط القوى العاملة: الطريق إلى الأمام

يوجه سجل مخاطر الأفراد وخريطة الضوابط أولا قرار تحديد الأدوار الحرجة التي تحتاج إلى استبقاء أو تغطية في هذا الربع. ويستخدمه قادة الموارد البشرية وملاك الضوابط ولجان التدقيق لمتابعة التعرض والمعالجة. وبعد دورته الأولى تستحق حدود المؤشرات مراجعة جديدة، لأن الإشارات المبكرة كثيرا ما تكون شديدة الحساسية أو خافتة أكثر من اللازم.