JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة حوكمة رأس المال البشري والإفصاح

31 مايو – 4 يونيو 2027

ميلانو

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة حوكمة رأس المال البشري والإفصاح

المرجع: 120339_3167 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** ميلانو **الرسوم:** GBP 6200

حوكمة رأس المال البشري والإفصاح دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية وأمناء سر مجالس الإدارة وقادة إعداد التقارير، يخرج منها المشاركون بحزمة إفصاح رأس المال البشري جاهزة للعرض على المجلس والتقرير السنوي. يقرأ المستثمرون والموظفون والممولون اليوم بيانات القوى العاملة بالعناية نفسها التي يقرؤون بها النتائج المالية، فيصبح التعريف الضعيف أو الادعاء غير المسند كلفة على السمعة. تضع جوبيتر برايم للتدريب حوكمة رأس المال البشري والإفصاح في إطار رقابة المجلس وتأكيد البيانات والسرد المنشور.

لماذا تهم حوكمة رأس المال البشري والإفصاح الآن

تشكل ثلاث قوى هذا الموضوع اليوم. يقارن المستثمرون والممولون مؤشرات القوى العاملة مثل معدل الدوران وعدالة الأجور وساعات التدريب بين المنشآت قبل أن يقرروا تمويلها. ويطالب أصحاب المصلحة المجلس بأن يسائل مخاطر الأفراد بالصرامة نفسها التي يطبقها على الرقابة المالية. ويقرأ الموظفون والمرشحون الإفصاحات ليحكموا على صدق جهة العمل. المنشأة التي تحسن إدارة ذلك تكسب الثقة ورؤية أوضح لانكشافها في المواهب، والتي تسيء إدارته تواجه إعادة نشر الأرقام وتراجع المصداقية. وتستند الدورة إلى مبادئ متداولة في رقابة المجالس والرقابة الداخلية وتقارير الاستدامة، موصوفة بعبارات عامة.

المستفيدون من حوكمة رأس المال البشري والإفصاح

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن استراتيجية القوى العاملة والمساءلون أمام المجلس عن المواهب والثقافة والأجور
- أمناء سر المجالس واللجان الذين يعدون جداول الأعمال والمحاضر واختصاصات اللجان في شؤون الأفراد
- قادة التقارير المؤسسية الذين يصوغون التقرير السنوي وسرده الخاص بالقوى العاملة
- مختصو المكافآت الذين يعدون نسب الأجور وفجواتها وبيانات الحوافز للجنة المكافآت
- موظفو الرقابة الداخلية والتأكيد الذين يختبرون موثوقية بيانات الأفراد قبل نشرها

تتحقق الفائدة الكبرى حين تحضر وظيفة الموارد البشرية وأمانة سر الشركة ومكتب التقارير معا ويتفقون على مالك كل رقم.

قدرات حوكمة رأس المال البشري والإفصاح

ينقل المشاركون جداول الموارد البشرية المتفرقة إلى مؤشرات قوى عاملة محكومة يسائلها المجلس ويثق بها القارئ الخارجي.

- تصميم خريطة رقابة للمجلس تسند كل موضوع من شؤون الأفراد إلى لجنة — رئيس المجلس ورؤساء اللجان
- تحديد تعريفات عدد الموظفين ومعدل الدوران والغياب ومؤشرات التدريب — قادة التقارير ومالكو البيانات
- اختبار مسار البيانات وضوابطها خلف كل رقم منشور عن القوى العاملة — التأكيد الداخلي والمراجعون الخارجيون
- مواءمة بيانات عدالة الأجور والحوافز مع قرارات لجنة المكافآت — أعضاء لجنة المكافآت
- بناء سرد متوازن يربط المؤشرات بالاستراتيجية والمخاطر — المستثمرون والموظفون
- إيصال مخاطر الأفراد وسبل معالجتها في أوراق المجلس — أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين

مصطلحات حوكمة رأس المال البشري والإفصاح الأساسية

- رأس المال البشري — معارف القوى العاملة ومهاراتها وصحتها ودافعيتها بوصفها مصدرا للقيمة والمخاطر
- مؤشر القوى العاملة — مقياس محدد قابل للتكرار مثل الدوران الطوعي أو ساعات التدريب لكل موظف، يستخدم في الرقابة والتقارير
- مسار البيانات — المسار الموثق الذي يسلكه الرقم من النظام المصدر إلى التقرير المنشور
- تحليل عدالة الأجور — مقارنة الأجور بين فئات تؤدي عملا متساويا أو متشابها بعد ضبط العوامل المشروعة
- تقييم الأهمية النسبية — تحديد موضوعات القوى العاملة التي تهم أصحاب المصلحة بما يكفي للإفصاح عنها
- الإفصاح السردي — الشرح المكتوب الذي يقدم السياق والمستهدفات والتقدم حول أرقام القوى العاملة المنشورة

حوكمة رأس المال البشري والإفصاح يوما بيوم

اليوم 1: رقابة المجلس على القوى العاملة

- اختصاصات المجلس واللجان في شؤون الأفراد — من يسائل كل خطر من مخاطر القوى العاملة
- صياغة اختصاصات اللجان — صلاحية واضحة للرقابة على شؤون الأفراد
- مسح توقعات أصحاب المصلحة — احتياجات المستثمرين والموظفين والممولين من المعلومات
- قيود سجل مخاطر القوى العاملة — ربط انكشاف المواهب بالاستراتيجية
- تخطيط دورة جدول أعمال المجلس — توقيت مراجعات شؤون الأفراد على مدار العام

اليوم 2: تعريف مؤشرات القوى العاملة

- مصفوفة تقييم الأهمية النسبية — اختيار موضوعات القوى العاملة الواجب الإفصاح عنها
- قواعد احتساب الموظفين والمتعاقدين — نطاق متسق عبر الكيانات التابعة
- معادلات الدوران والغياب والاستبقاء — أرقام قابلة للمقارنة من عام إلى آخر
- مقاييس التدريب وبناء القدرات — إظهار الاستثمار في المهارات
- مؤشرات الصحة والسلامة — إشارات استباقية ولاحقة لأعضاء المجلس

اليوم 3: تأكيد بيانات الأفراد

- رسم مسار البيانات — تتبع الأرقام من النظام إلى التقرير
- نقاط الضبط والمطابقات — اكتشاف الأخطاء قبل النشر
- مصفوفة اعتماد مالكي البيانات — المساءلة عن كل رقم منشور
- خيارات التأكيد المحدود والمعقول — موازنة الصرامة مع اعتماد القارئ
- بروتوكول إعادة النشر ومعالجة الأخطاء — حماية المصداقية عند تغير الأرقام

اليوم 4: المكافآت والعدالة ولجنة المكافآت

- أساليب تحليل عدالة الأجور — تفسير الفجوات بين الفئات المتماثلة
- خيارات احتساب نسبة الأجور — مقارنة أجر التنفيذيين بأجر القوى العاملة
- مقاييس الحوافز المرتبطة بنتائج الأفراد — مكافأة الأداء المستدام
- حزمة تقارير لجنة المكافآت — القرارات التي يجب أن يوثقها أعضاء المجلس
- صياغة الإفصاح السردي — سياق متوازن ومستهدفات وتقدم

اليوم 5: تطبيق حزمة إفصاح رأس المال البشري

- تطبيق خريطة الرقابة — توزيع الموضوعات في منشأة افتراضية
- تطبيق تعريفات المؤشرات — بناء مجموعة مقاييس محددة
- تطبيق ضوابط التأكيد — اختبار جدول مسودة للقوى العاملة
- محاكاة مساءلة المجلس — الدفاع عن الأرقام أمام أسئلة الأعضاء
- حزمة إفصاح رأس المال البشري — المسودة النهائية لاعتماد المجلس

تطبيق حوكمة رأس المال البشري والإفصاح بعد الدورة

- قيادة جلسة تعريفات مع مالكي البيانات للاتفاق على معادلات مكتوبة لأكثر خمسة مؤشرات يراجعها المجلس
- إجراء جولة تتبع لمسار رقم منشور واحد وتوثيق كل نقطة ضبط ومالك ومطابقة في مصفوفة الاعتماد

أسئلة حول حوكمة رأس المال البشري والإفصاح

ما حوكمة رأس المال البشري والإفصاح، ولماذا تهم الآن؟

هي الطريقة التي يشرف بها المجلس على شؤون القوى العاملة ويفصح عنها علنا. وتهم الآن لأن المستثمرين والممولين والموظفين يقارنون أرقام القوى العاملة بين المنشآت ويسائلون الضعيف منها.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب حوكمة رأس المال البشري والإفصاح؟

يستفيد أكثر قادة الموارد البشرية وأمناء سر الشركات وقادة التقارير المؤسسية ومختصو المكافآت وموظفو التأكيد الداخلي.

كيف تختلف حوكمة رأس المال البشري والإفصاح عن دورة عامة في إدارة الموارد البشرية؟

تركز على رقابة المجلس وتعريف المؤشرات وتأكيد البيانات والإفصاح العام بدلا من العمليات اليومية للموارد البشرية. وتسأل كيف تقاس أنشطة الأفراد وتضبط وتشرح.

ماذا تعود به من تدريب حوكمة رأس المال البشري والإفصاح؟

تعود بمسودة حزمة إفصاح تضم خريطة رقابة ومؤشرات محددة للقوى العاملة ومصفوفة اعتماد للبيانات وسردا متوازنا.

حوكمة رأس المال البشري والإفصاح: الطريق إلى الأمام

توجه حزمة إفصاح رأس المال البشري أولا قرار المجلس بشأن مؤشرات القوى العاملة التي يعتمدها للتقرير السنوي القادم. يستخدمها أمناء السر لتخطيط جداول اللجان، وقادة التقارير لصياغة السرد، ومالكو البيانات لاعتماد الأرقام. وبعد الدورة الأولى تستحق مراجعة تقييم الأهمية النسبية، لأن اهتمام أصحاب المصلحة بعدالة الأجور ورفاه الموظفين يتغير مع الوقت.