JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

أمستردام

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية

**المرجع:** 124786_3275 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** GBP 5600

إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية ومخططي القوى العاملة الذين يحددون مخاطر الأفراد التي تهدد القدرة التشغيلية للمنظمة ويقيسونها ويعالجونها، ويخرج منها المشاركون بسجل مخاطر القوى العاملة المرتبط بخطة القوى العاملة الاستراتيجية. فشيخوخة مجمعات المهارات وتسارع دوران الموظفين وضيق أسواق العمل باتت تحدد ما إذا كان تنفيذ الاستراتيجية ممكنا بالكوادر المتاحة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية لقادة الموارد البشرية.

## لماذا تهم إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية الآن

تتشكل مخاطر القوى العاملة اليوم تحت ضغط ثلاث قوى: الأتمتة التي تعيد رسم العائلات الوظيفية أسرع من دورات التوظيف، وأسواق العمل التنافسية التي ترفع معدلات الاستقالة الطوعية بين المتخصصين النادرين، ومجالس الإدارة التي تطلب الإفصاح عن مخاطر الأفراد بالانضباط ذاته المطبق على المخاطر المالية. والمنظمة التي تحسن التعامل مع هذه القوى تستطيع توفير الكوادر لاستراتيجياتها الجديدة في الوقت المناسب، وتحمي المعرفة الحرجة، وتشرح مستوى انكشافها للمديرين. أما المنظمة التي تهملها فتكتشف نقاط الفشل الفردية عند استقالة متخصص محوري. وتطبق الدورة مبادئ إدارة المخاطر المؤسسية في التحديد والتقييم والمعالجة والمتابعة على رأس المال البشري.

## المستفيدون من إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن خطط القوى العاملة وتوقعات أعداد الموظفين وميزانيات القدرات
- متخصصو المواهب والتعاقب الوظيفي الذين يديرون مجمعات الجاهزية للأدوار الحرجة
- مسؤولو المكافآت والاستبقاء الذين يصممون أدوات الحد من خروج الكفاءات
- مسؤولو المخاطر المؤسسية الذين يدمجون مخاطر الأفراد في ملف مخاطر المنظمة
- رؤساء وحدات الأعمال الذين يعتمدون على متخصصين فنيين نادرين أو مرخصين

وتتحقق الفائدة الأكبر حين يحضر فريق قيادة الموارد البشرية مع نظرائه في وظيفة المخاطر، فيتفقون على التقييمات والمالكين ومسارات التصعيد في نقاش واحد.

## قدرات إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية

يتعلم المشاركون تحويل بيانات أعداد الموظفين والمهارات والتعاقب إلى مخاطر مقيمة يستطيع التنفيذيون موازنتها مع الأهداف الاستراتيجية.

- تقييم الاعتماد على الأشخاص المحوريين في الأدوار الحرجة — قرارات تمويل التعاقب الوظيفي
- حساب التعرض لدوران الموظفين حسب الشريحة وفئة مدة الخدمة — توزيع ميزانية الاستبقاء
- موازنة خيارات البناء والشراء والاستعارة والأتمتة لسد فجوات المهارات — قرارات الاستثمار في القدرات
- تصميم إجراءات المعالجة مع المالكين والمحفزات والتقييمات المستهدفة — لجان المخاطر التنفيذية
- بناء بيان شهية المخاطر الخاص بقدرة القوى العاملة — رقابة مجلس الإدارة على مخاطر الأفراد
- عرض مخاطر القوى العاملة عبر الخرائط الحرارية ومؤشرات الاتجاه — فرق القيادة العليا

## مصطلحات إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية الأساسية

- الاعتماد على الشخص المحوري — الاتكال على فرد واحد يؤدي غيابه المفاجئ إلى توقف عملية أو علاقة أو قرار لفترة مؤثرة.
- انكشاف التعاقب الوظيفي — الفجوة بين الأدوار الحرجة وعدد الخلفاء الجاهزين حالا أو قريبا لكل دور منها.
- دوران الموظفين غير المرغوب — الاستقالات الطوعية لذوي الأداء المرتفع أو المتخصصين النادرين الذين كانت المنظمة تفضل استبقاءهم.
- فجوة المهارات — الفرق بين القدرات التي تتطلبها الاستراتيجية وتلك التي تملكها القوى العاملة الحالية، مقيسا حسب العائلة الوظيفية.
- مخاطر توافر العمالة — احتمال عجز الأسواق الخارجية عن توفير مرشحين مؤهلين بالعدد والتوقيت اللذين تحتاجهما الخطة.
- شهية مخاطر القوى العاملة — مستوى التعرض المرتبط بالأفراد الذي تقبل القيادة تحمله أثناء السعي إلى أهدافها الاستراتيجية.

## إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية يوما بيوم

## اليوم 1: مخاطر القوى العاملة في السياق الاستراتيجي

- ربط الاستراتيجية بالقوى العاملة — تحديد الأدوار التي تحمل الاستراتيجية
- تصنيف الأدوار الحرجة — مواضع الاضطراب الأشد أثرا على الإيرادات أو السلامة
- تصنيف مخاطر الأفراد — فرز مخاطر السعة والقدرة والسلوك المهني
- رصد سوق العمل الخارجي — استباق صدمات العرض في المهارات النادرة
- بيان شهية مخاطر القوى العاملة — تحديد التسامح مع الشواغر ودوران الموظفين

## اليوم 2: تحديد مخاطر الأشخاص المحوريين والتعاقب

- تحليل نقطة الفشل الفردية — تحديد المعرفة التي يحتكرها فرد واحد
- مصفوفة جاهزية الخلفاء — تقييم عمق البدلاء للمناصب الحرجة
- بروتوكولات حفظ المعرفة — حماية الخبرة قبل المغادرات المخطط لها
- مؤشرات احتمال المغادرة — رصد الإشارات المبكرة لدى ذوي الأداء المرتفع
- ترتيبات التغطية المؤقتة — تحديد أدوار التكليف ومسارات النواب

## اليوم 3: قياس فجوات المهارات ودوران الموظفين

- توقع العرض والطلب على القدرات — تقدير حجم نقص المهارات المستقبلي
- منحنيات دوران الفئات — التنبؤ بالمغادرة حسب مدة الخدمة والشريحة
- تقدير تكلفة الشواغر — مقارنة الإنتاج المفقود بإنفاق الاستبقاء
- مقاييس الاحتمال والأثر — تقييم مخاطر الأفراد بصورة متسقة
- اختبار الضغط بالسيناريوهات — نمذجة المغادرة الجماعية والاندماج والنمو السريع

## اليوم 4: خيارات المعالجة والرقابة

- مصفوفة البناء والشراء والاستعارة والأتمتة — اختيار الاستجابة لنقص القدرات
- حافظة أدوات الاستبقاء — مواءمة الحوافز مع دوافع المغادرة لكل شريحة
- مؤشرات المخاطر الرئيسية للقوى العاملة — إطلاق التصعيد قبل اتساع الفجوات
- تعيين مالكي المخاطر — ربط مساءلة الموارد البشرية بمساءلة الإدارات التنفيذية
- لوحات تقارير مجلس الإدارة — عرض المخاطر المتبقية على المديرين

## اليوم 5: ممارسة سجل مخاطر القوى العاملة

- مراجعة حالة الأدوار الحرجة — تطبيق التصنيف على شركة مرافق عامة
- محاكاة فجوة التعاقب — اختبار الجاهزية في شبكة مستشفيات
- لجنة معايرة التقييم — توحيد التقييمات بين الموارد البشرية والمخاطر
- مراجعة الأقران لخطة المعالجة — اختبار الإجراءات مقابل حدود الشهية
- استكمال سجل مخاطر القوى العاملة — ربط البنود بخطة القوى العاملة

## تطبيق إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية بعد الدورة

- قيادة جلسة لتصنيف الأدوار الحرجة مع رؤساء وحدات الأعمال وتوثيق جاهزية الخلفاء لكل منصب عالي الأثر.
- إجراء مراجعة لدوران الموظفين في عائلة مهارات نادرة واحدة والاتفاق مع وظيفة المخاطر على أدوات الاستبقاء والمالكين ومؤشرات المخاطر الرئيسية.

## أسئلة حول إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية

### ما إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية ولماذا تهم الآن؟

إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية هي تحديد مخاطر الأفراد التي تهدد الاستراتيجية وتقييمها ومعالجتها. وتزداد أهميتها لأن الأتمتة وضيق أسواق العمل وتدقيق مجالس الإدارة ترفع تكلفة المغادرات والنقص غير المدار.

### من أكثر الأدوار استفادة من دورة إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية؟

يستفيد أكثر مديرو الموارد البشرية ومخططو القوى العاملة ومتخصصو التعاقب ومسؤولو المخاطر المؤسسية. كما يستفيد رؤساء وحدات الأعمال المعتمدون على متخصصين نادرين، لأنهم يملكون كثيرا من إجراءات المعالجة.

### كيف تختلف إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية عن دورة عامة في إدارة المواهب؟

تتعامل إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية مع قضايا الأفراد بوصفها مخاطر مقيمة لها مالكون وحدود شهية ومؤشرات. أما دورة المواهب العامة فتركز على تطوير الأفراد، بينما تركز هذه على انكشاف المنظمة وتقارير مجلس الإدارة.

### ماذا تعود به من دورة إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية؟

تعود بسجل منظم لمخاطر الأفراد مرتبط بخطة القوى العاملة لديك. ويحمل كل خطر مقيم فيه مالكا وإجراءات معالجة ومؤشرات جاهزة للعرض على لجنة المخاطر.

## إدارة مخاطر القوى العاملة الاستراتيجية: الطريق إلى الأمام

يصبح سجل مخاطر القوى العاملة المرجع المشترك الذي تستخدمه قيادة الموارد البشرية ووظيفة المخاطر لتحديد أين يوجه تمويل التعاقب والاستبقاء أولا. وبعد دورته الأولى تستحق حدود الشهية ومقاييس التقييم مراجعة جديدة، لأن الاستراتيجيات الجديدة وتحولات سوق العمل تغير الأدوار التي تعد حرجة.