JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة

25 يناير – 5 فبراير 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة

المرجع: 26583_710 **التاريخ:** 25 يناير – 5 فبراير 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 12000

الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمديري الموارد البشرية ومديري الأفراد وشركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يحددون كيف تستقطب المنظمة موظفيها وتكافئهم وتحميهم وتعيد تأهيلهم على المدى الطويل، ويبني المشاركون خلالها استراتيجية الموارد البشرية المستدامة. فالاحتراق الوظيفي واتساع فجوات المهارات وتدقيق المساهمين في مؤشرات القوى العاملة باتت تقف إلى جانب أهداف الكربون في أوراق مجالس الإدارة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة.

لماذا تهم الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة الآن

ثلاثة ضغوط تشكل ممارسات الأفراد اليوم. فالموظفون يتوقعون أجرا عادلا وعملا مرنا واهتماما حقيقيا بالصحة النفسية، والمساهمون والمقرضون يقرؤون معدلات الدوران وفجوات الأجور ومعدلات الإصابات في إفصاحات الاستدامة، والتحول إلى عمليات منخفضة الكربون يولد طلبا على مهارات خضراء لا تملكها معظم القوى العاملة بعد. والمنظمات التي تستجيب مبكرا تحتفظ بالمواهب وتخفض كلفة الغياب وتشغل الوظائف الجديدة من داخلها، أما المتأخرة فتواجه التسرب والنزاعات وعلاوات التوظيف. وتستند الدورة إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI Standards في إفصاحات القوى العاملة، وإلى إرشادات ISO 26000 لممارسات العمل والتوظيف العادل.

المستفيدون من الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة

- وحدات الأفراد التي تكتب سياسات الأجور والمرونة والإجازات وصوت الموظفين
- مجموعات القيادة المباشرة المسؤولة عن عبء العمل ورفاه الفرق والغياب في الميدان
- وحدات شراكة الأعمال في الموارد البشرية التي تحول خطط المواقع إلى توظيف وإعادة تأهيل
- متخصصو المكافآت الذين يضعون هياكل الرواتب ومراجعات عدالة الأجور والمزايا
- فرق تحليلات الأفراد التي تجمع مؤشرات القوى العاملة لإفصاحات الاستدامة

تكون الفائدة أكبر حين يحضر مدير الموارد البشرية ومتخصص المكافآت وقائد تحليلات الأفراد من المنظمة نفسها معا، فيوائمون السياسات والأجور والإفصاح في وثيقة واحدة.

قدرات الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة

ينتقل المشاركون عبر الدورة من تشخيص إجهاد القوى العاملة إلى وضع أهداف قابلة للقياس للأفراد تقف إلى جانب الأهداف البيئية في تقارير مجلس الإدارة.

- تقييم صحة القوى العاملة واندماجها ومخاطر دورانها — للجان التنفيذية
- تصميم ضوابط الرفاه والمخاطر النفسية الاجتماعية — للقادة المباشرين والصحة المهنية
- حساب فجوات الأجور ومعايير الأجر المعيشي — للجان المكافآت
- بناء جرد المهارات الخضراء ومسار إعادة التأهيل — لقادة العمليات والمواهب
- تحديد مؤشرات القوى العاملة المتوافقة مع GRI Standards — لمعدي تقارير الاستدامة
- إيصال أهداف الأفراد وتقدمها — للموظفين والنقابات والمساهمين

مصطلحات الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة الأساسية

- الموارد البشرية المستدامة — ممارسات أفراد تحافظ على صحة القوى العاملة ومهاراتها وعدالة معاملتها على المدى الطويل بدلا من تعظيم الإنتاج القصير
- المخاطر النفسية الاجتماعية — مصدر ضرر ينشأ من عبء العمل أو تعارض الأدوار أو ضعف الدعم أو التحرش ويؤذي الصحة
- الأجر المعيشي — مستوى أجر يغطي حياة كريمة للعامل ومن يعولهم في موقع محدد
- تحليل فجوة الأجور — مقارنة متوسط الأجر أو وسيطه بين الفئات لكشف الفروق غير المبررة في المكافأة
- المهارات الخضراء — قدرات فنية وسلوكية لازمة لتشغيل عمليات منخفضة الكربون وفعالة في استخدام الموارد
- إفصاح القوى العاملة — مجموعة المؤشرات المنشورة عن العدد والدوران والأجور والتدريب والسلامة والتنوع

الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل القوى العاملة

- مسح الاتجاهات الكبرى للقوى العاملة — الشيخوخة والأتمتة والتحول منخفض الكربون
- مؤشرات الأفراد لدى المساهمين — ما يقرؤه المقرضون في الإفصاحات
- استبيانات توقعات الموظفين — المرونة والغاية والمعاملة العادلة
- ممارسات العمل في ISO 26000 — صياغة تعهدات التوظيف العادل
- مقارنات قطاعية — دروس من جهات الرعاية الصحية والبتروكيماويات

اليوم 2: تشخيص صحة القوى العاملة

- تشخيص الغياب والدوران — تحديد البؤر حسب الوحدة
- تصميم نبض الاندماج — اختيار أسئلة تتنبأ بالاستقالات
- ترميز مقابلات الخروج — تحويل ملاحظات المغادرين إلى محاور
- رسم عبء العمل — رصد العمل الإضافي المزمن وتحميل الأدوار
- سجل مخاطر الأفراد — ترتيب التهديدات التي تمس القدرات

اليوم 3: الرفاه والمخاطر النفسية الاجتماعية

- تقييم المخاطر النفسية الاجتماعية — تحديد مصادر الضغط على مستوى الفريق
- هرمية ضوابط الرفاه — إعادة تصميم العمل قبل تقديم التطبيقات
- محادثات الرفاه مع المديرين — الإشارات المبكرة ومسارات الإحالة
- خدمات مساعدة الموظفين — اختيار جهات الدعم
- تخطيط العودة إلى العمل — مهام متدرجة بعد الغياب الطويل

اليوم 4: تصميم العمل المرن والدامج

- سياسة العمل المرن — الخيارات الهجينة والمضغوطة والجزئية
- تصميم الوظائف للدمج — مواءمات لذوي الإعاقة ومقدمي الرعاية
- إجازات الوالدين ومقدمي الرعاية — الموازنة بين الكلفة والاحتفاظ
- مراجعة مسار التنوع — التمثيل في كل درجة وظيفية
- سياسة الاحترام في العمل — منع التحرش ومعالجة الشكاوى

اليوم 5: الأجر العادل والمكافآت

- تحليل فجوة الأجور — مقارنات حسب الجنس والدرجة
- مقارنة الأجر المعيشي — اختبار أدنى فئات الأجور
- تدقيق هيكل الرواتب — الاتساق بين الأدوار والمواقع
- مراجعة مزيج المزايا — إنفاق الصحة والتقاعد والرفاه
- الحوافز المرتبطة بالاستدامة — ربط المكافآت بأهداف الأفراد

اليوم 6: المهارات الخضراء وإعادة التأهيل

- جرد المهارات الخضراء — رسم القدرات الحالية والمستقبلية
- مسارات انتقال الأدوار — نقل الموظفين من وظائف متراجعة إلى نامية
- حالة الإنفاق على إعادة التأهيل — مقارنة التدريب بالتوظيف الخارجي
- مسارات التلمذة المهنية والخريجين — بناء إمداد مواهب منخفضة الكربون
- سجلات التعلم — تتبع ساعات التدريب لكل موظف

اليوم 7: صوت الموظفين وعلاقات العمل

- قنوات صوت الموظفين — المنتديات والمجالس والملاحظات الرقمية
- الحوار مع النقابات ومجالس العاملين — التشاور بشأن التغيير
- تصميم آلية التظلم — معالجة عادلة وسريعة وسرية
- إعادة الهيكلة بعناية — إعادة التوزيع قبل الاستغناء
- معايير المقاولين والعمالة المؤقتة — توسيع المعاملة العادلة

اليوم 8: مؤشرات الأفراد والإفصاح

- مجموعة مؤشرات القوى العاملة وفق GRI Standards — اختيار ما يفصح عنه
- فحوص جودة بيانات الأفراد — التعريفات والمصادر والضوابط
- مؤشرات السلامة والصحة — معدلات الإصابات والوقت الضائع
- تصميم لوحة مؤشرات الأفراد — تقارير القوى العاملة لمجلس الإدارة
- كتابة الإفصاح السردي — شرح الاتجاهات بأمانة

اليوم 9: الأهداف والموازنة والمساءلة

- وضع أهداف القوى العاملة — خطوط الأساس والطموح والمراحل
- إعادة توزيع موازنة الموارد البشرية — تمويل الرفاه وإعادة التأهيل
- خريطة المساءلة التنفيذية — مالك لكل هدف من أهداف الأفراد
- خارطة تسلسل السياسات — ترتيب التغييرات عبر ثلاثة آفاق
- حزمة إحاطة الجهات المعنية — شرح الخيارات للموظفين والمساهمين

اليوم 10: التطبيق العملي لاستراتيجية الموارد البشرية المستدامة

- تطبيق تشخيص القوى العاملة — إعداد قسم خط الأساس
- تطبيق نتائج الرفاه والأجور — صياغة التعهدات ذات الأولوية
- تطبيق مسارات المهارات الخضراء — كتابة قسم القدرات
- تطبيق تصميم المؤشرات والأهداف — بناء بطاقة الأداء
- استراتيجية الموارد البشرية المستدامة — عرض الوثيقة النهائية لنقاش الزملاء

تطبيق الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة بعد الدورة

- إجراء تقييم للمخاطر النفسية الاجتماعية في وحدة مرتفعة الغياب والاتفاق على ثلاثة إجراءات لإعادة تصميم العمل مع قائدها المباشر
- إكمال تحليل فجوة الأجور حسب الجنس والدرجة على بيانات الرواتب الحالية وإحاطة لجنة المكافآت بالفروق غير المبررة

أسئلة حول الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة

ما الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة ولماذا تهم الآن؟

الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة ممارسات أفراد تحمي الصحة والعدالة والمهارات على المدى الطويل. وتهم الآن لأن الاحتراق الوظيفي ونقص المهارات واهتمام المساهمين بمؤشرات القوى العاملة ترفع كلفة القرارات قصيرة النظر.

من المستفيد الأكبر من دورة الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة؟

يستفيد أكثر مديرو الموارد البشرية وشركاء الأعمال فيها ومتخصصو المكافآت وقادة تحليلات الأفراد وكبار القادة المباشرين، إذ يتحكم كل منهم في رافعة تتناولها الدورة من السياسات والأجور إلى عبء العمل والإفصاح.

كيف تختلف دورة الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة عن دورة عامة في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية؟

تربط ممارسات الأفراد بإفصاح الاستدامة والمهارات الخضراء والأجر العادل بدلا من تناول استراتيجية الموارد البشرية عموما. وكل موضوع فيها ينتهي بمؤشر أو هدف للقوى العاملة يمكن عرضه بجانب الأهداف البيئية.

ماذا تعود به من دورة الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة؟

تعود بمسودة وثيقة للأفراد تتضمن خط أساس للقوى العاملة وتعهدات للرفاه والأجور ومسارا للمهارات الخضراء وبطاقة أداء بالمؤشرات والأهداف، جاهزة للمراجعة التنفيذية.

الموارد البشرية المستدامة ورفاه القوى العاملة: الطريق إلى الأمام

توجه استراتيجية الموارد البشرية المستدامة أولا القرار التنفيذي بشأن أهداف القوى العاملة التي تعتمد وتمول. ويستخدمها مديرو الموارد البشرية لترتيب تغييرات السياسات، ومتخصصو المكافآت لتخطيط تصحيحات الأجور، وقادة التحليلات لإعداد الإفصاحات. وبعد أول دورة تقارير تستحق مراجعة ما إذا كانت ضوابط الرفاه قد غيرت الغياب والدوران، فهذا الدليل يحدد وجهة الموازنة التالية.