JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك

28 يونيو – 2 يوليو 2027

جنيف

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك

المرجع: 83648_2254 **التاريخ:** 28 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** GBP 6500

استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية واختصاصيي المكافآت ومديري الإدارات في البنوك والمؤسسات المالية، يخرج منها المشاركون بمخطط استبقاء الكفاءات والحوافز لوحدة عمل واحدة. تتنافس البنوك اليوم مع شركات التقنية المالية على مهارات الائتمان والبيانات النادرة، بينما تنتظر مجالس الإدارة أن تكافئ الأجور السلوك الحصيف لا الإيرادات وحدها. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك.

لماذا يهم استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك الآن

ثلاث قوى تشكل قرارات الأفراد في العمل البنكي. القنوات الرقمية تقلص وظائف الفروع وترفع الطلب على المحللين واختصاصيي المخاطر. ومجالس الإدارة تنتظر أن تعكس الأجور المتغيرة المخاطر المتخذة، مع التأجيل والتخفيض والاسترداد في شروط المنح. والموظفون يقارنون جهات العمل بالمرونة وفرص التعلم بقدر ما يقارنون الراتب. البنك الذي يقرأ هذه القوى يحتفظ بمسؤولي الائتمان عبر الدورة الاقتصادية، والبنك الذي يغفلها يدفع الثمن في ترك العمل وخسائر السلوك. تستند الدورة إلى منهج بطاقة الأداء المتوازن ونماذج المكافأة الكلية.

المستفيدون من استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك

- شركاء الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة في التعاقب الوظيفي ومخاطر المغادرة
- اختصاصيو المكافآت والتعويضات الذين يحددون مجمعات المكافآت وشروط التأجيل
- مديرو الإدارات الذين يديرون حوارات الأداء مع فرق الائتمان
- مخططو القوى العاملة الذين يتوقعون الطلب على الأعداد والمهارات
- الشركاء الماليون الذين يقدرون تكلفة ميزانيات الموظفين

يستفيد القطاع البنكي في أي بنك أكثر حين يحضر شريك الموارد البشرية واختصاصي المكافآت ومدير الإدارة من القسم نفسه معا.

قدرات استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك

يحول المشاركون تقارير ترك العمل إلى قرارات أجور ومسارات مهنية لموظفي البنوك ذوي الأثر.

- تقييم مخاطر المغادرة في الوظائف الحرجة — قرارات التعاقب لرؤساء القطاعات
- تصميم مجمع مكافآت يربط التمويل بالربح المعدل بالمخاطر — لجنة المكافآت
- تحديد شروط التأجيل والتخفيض والاسترداد — خطابات المنح وثقة الموظفين
- حساب تكلفة ترك العمل لفريق العلاقات البنكية — دراسة الجدوى المقدمة للمالية
- بناء بطاقة أداء تمزج المقاييس المالية ومقاييس العملاء والسلوك — تقييمات عادلة نهاية العام
- إيصال بيانات المكافأة الكلية — حوارات الاستبقاء مع الموظفين

مصطلحات استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك الأساسية

- مخاطر المغادرة — احتمال أن يترك موظف ذو قيمة عمله خلال فترة محددة.
- مجمع المكافآت — المبلغ الكلي المتاح للمنح المتغيرة في السنة، ويمول من الربح بعد خصم تكلفة المخاطر ورأس المال.
- التأجيل — حجز جزء من المنحة المتغيرة وصرفه على سنوات لاحقة.
- التخفيض قبل الاستحقاق — إنقاص منحة مؤجلة لم تستحق بعد أو إلغاؤها عند ظهور سوء سلوك أو خسارة جوهرية.
- الاسترداد — استعادة أجر متغير صرف فعلا بعد انكشاف سوء سلوك جسيم.
- المكافأة الكلية — الحزمة التي يقدرها الموظف كاملة: الأجر والمزايا والمرونة وفرص النمو.

استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك يوما بيوم

اليوم 1: قوى الأفراد التي تعيد تشكيل العمل البنكي

- رسم تحول المهارات من الفروع إلى القنوات الرقمية — أي الوظائف تنمو وأيها تنتهي
- تحديد الوظائف الحرجة في الائتمان والخزينة — حيث يضر الشغور بالإيرادات أكثر
- تدقيق عرض القيمة للموظف — كيف ينافس البنك جهات التقنية المالية
- نموذج تكلفة ترك العمل لفرق العلاقات — حجم دراسة جدوى الاستبقاء
- مقاييس الأفراد المرتبطة بنسبة التكلفة إلى الدخل — تقارير المجلس عن إنفاق القوى العاملة

اليوم 2: تخطيط القوى العاملة وخطوط إمداد المواهب

- توقع الطلب على الأعداد حسب خط الأعمال — ميزانيات التوظيف للدورة القادمة
- شبكة المواهب التساعية لموظفي البنوك — خيارات التعاقب لوظائف الائتمان العليا
- مسارات التنقل الداخلي بين بنوك الأفراد والشركات — تقليل التوظيف الخارجي
- مزيج توظيف الخريجين وذوي الخبرة — موازنة البناء الداخلي مقابل الاستقطاب
- دليل مقابلات البقاء للموظفين الرئيسيين — إنذار مبكر قبل الاستقالات

اليوم 3: مقاييس الأداء والسلوك

- بطاقة الأداء المتوازن لوظائف الواجهة الأمامية — موازنة الإيرادات مع نتائج العملاء
- بوابات السلوك ومعدلات المخاطر — متى يجب تقييد التقييم
- لجان معايرة تقييمات نهاية العام — الاتساق بين الفروع والمكاتب
- تحديد أهداف وظائف الرقابة — الاستقلال عن نتائج خطوط الأعمال
- نصوص حوارات الأداء لمديري الإدارات — معالجة التقييمات المتنازع عليها بإنصاف

اليوم 4: تصميم الأجر المتغير والتأجيل

- معادلة تمويل مجمع المكافآت المعدل بالمخاطر — تحديد المنح بعد رسوم رأس المال
- خيارات نسبة الأجر الثابت إلى المتغير — الاستقرار مقابل التحفيز لموظفي البنوك
- جداول التأجيل نقدا وأسهما — أثر الاستبقاء على عدة سنوات
- صياغة محفزات التخفيض والاسترداد — شروط قابلة للتنفيذ في خطابات المنح
- مراجعة حوافز المبيعات لمنتجات الأفراد — تجنب ضغوط البيع غير الملائم

اليوم 5: تطبيق مخطط استبقاء الكفاءات والحوافز

- سجل مخاطر المغادرة لوحدة عمل واحدة — تطبيق رسم الوظائف الحرجة من اليوم 1
- خطة تغطية التعاقب للوظائف العليا — تطبيق نتائج شبكة المواهب من اليوم 2
- اختبار بطاقة الأداء ومزيج الأجر على عينة موظفين — تطبيق أساليب اليومين 3 و4
- مسودة بيان المكافأة الكلية — كيف يشرح المديرون الحزمة
- مخطط استبقاء الكفاءات والحوافز — حزمة الاعتماد لقيادة القطاع

تطبيق استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك بعد الدورة

- إجراء مقابلات البقاء مع موظفي البنوك الأعلى في مخاطر المغادرة في قسم واحد وتسجيل الإجراءات المتفق عليها.
- إعادة اختبار معادلة مجمع المكافآت مقابل الربح المعدل بالمخاطر وعرض شروط التأجيل المعدلة.

أسئلة حول استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك

ما استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة الاحتفاظ بموظفي البنوك ذوي الأثر ومكافأتهم بما يشجع المخاطرة الحصيفة. ويهم الآن لأن المنافسين الرقميين يتسابقون على المهارات نفسها.

من يستفيد أكثر من استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك؟

يستفيد شركاء الموارد البشرية واختصاصيو المكافآت ومديرو الإدارات أكثر، ويليهم مخططو القوى العاملة والشركاء الماليون في البنوك وشركات التأمين.

كيف يختلف استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك عن دورة عامة في استراتيجية الموارد البشرية؟

يطبق أساليب الأفراد على ضغوط العمل البنكي تحديدا. فالدورة العامة تتناول خيارات عبر القطاعات، أما هذه فتتناول مجمعات المكافآت والتأجيل وبوابات السلوك.

ماذا تعود به من استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك؟

تعود بمخطط لوحدة عمل واحدة يضم سجل مخاطر المغادرة وتغطية التعاقب وبطاقة أداء ومزيج أجر مختبرين وبيان المكافأة الكلية.

استبقاء الكفاءات وتصميم الحوافز في البنوك: الطريق إلى الأمام

يحدد مخطط استبقاء الكفاءات والحوافز أولا أي موظفي البنوك ذوي الأثر يحصلون على إجراءات الاستبقاء قبل جولة المنح التالية. ويستخدمه رؤساء القطاعات وشركاء الموارد البشرية ولجنة المكافآت لمواءمة الأجر مع المخاطر. وبعد السنة الأولى تستحق المراجعة مسألة ما إذا كانت شروط التأجيل قد أبقت من استهدفتهم، مع تعديل أوزان بطاقة الأداء.