JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027

أمستردام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك

المرجع: 90961_2415 **التاريخ:** 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** GBP 5600

تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الموارد البشرية وقطاعات الأعمال في المؤسسات المالية، يخرج منها المشاركون بخطة نمو رأس المال البشري لوحداتهم. تتوسع البنوك اليوم في شرائح وقنوات جديدة بوتيرة أسرع من دورات التوظيف، فتصبح قرارات أعداد الموظفين ومهاراتهم عاملا يحدد النمو بقدر ما يحدده رأس المال. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك.

لماذا يهم تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك الآن

تؤثر ثلاث قوى في تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك حاليا. فالأتمتة تنقل الجهد من أدوار المعالجة إلى أدوار الاستشارة والتقدير الائتماني والبيانات. ويضع رؤساء القطاعات أهداف نمو لمحافظ الإقراض وقواعد الودائع والقنوات الرقمية دون أن يقدروا دائما عدد الأشخاص الذين تتطلبهم هذه الأهداف. والبنك الذي يربط القدرات بالنمو يمول الأدوار الصحيحة مبكرا ويتجنب فجوات مكلفة، أما البنك الذي يغفل ذلك فيجد خطوط التمويل متعثرة بسبب قلة محللي الائتمان، ووظائف الرقابة مثقلة خلف خط المواجهة.

المستفيدون من تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك

- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن تحويل أهداف نمو القطاعات إلى قرارات توظيف وتنقل وإعادة تأهيل
- رؤساء وحدات الأعمال المسؤولون عن أهداف إيرادات تعتمد على مديري العلاقات ومحللي الائتمان وأخصائيي المنتجات
- شركاء الاستراتيجية والمالية الذين يقدرون تكلفة التوظيف وراء حالة النمو
- قادة المواهب والتعلم الذين يحددون أوجه إنفاق ميزانيات بناء القدرات

تحقق القطاعات أكبر فائدة عندما يحضر شريك موارد بشرية ورئيس قطاع وشريك مالي معا.

قدرات تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك

يحول المشاركون هدف النمو إلى حاجة محددة الكم من الأدوار والمهارات، ثم يدافعون عن تمويلها.

- تحويل أهداف نمو الإقراض والودائع والقنوات إلى طلب على الأدوار حسب الشريحة — جولات الميزانية في القطاعات
- بناء توقعات المعروض التي تغطي دوران الموظفين والتنقل الداخلي والتقاعد — أولويات الإحلال والتوظيف
- تقييم فجوات القدرات مقابل تصنيف مهارات الأدوار — الاختيار بين إعادة التأهيل والتوظيف الخارجي
- حساب تكلفة حالة الاستثمار في المواهب وفترة استردادها — موافقة لجنة المالية
- تصميم مجموعة مؤشرات لرأس المال البشري مرتبطة بالإيرادات والإنتاجية — تقارير الأداء التنفيذية
- عرض سيناريوهات القدرات ومفاضلاتها على رؤساء القطاعات — اعتماد خطة النمو

مصطلحات تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك الأساسية

- محرك الطلب على القوى العاملة — مقياس أعمال يتنبأ بعدد الأشخاص الذين يحتاجهم دور معين.
- توقعات المعروض — تقدير لعدد الموظفين المتاحين لوحدة ما بعد احتساب الاستقالات والنقل والترقيات والتقاعد.
- فجوة القدرات — الفرق بين المهارات التي تتطلبها خطة النمو والمهارات التي يملكها الموظفون الحاليون.
- قرار البناء أو الشراء أو الاستعارة — الاختيار بين إعادة تأهيل الموظفين أو التوظيف الخارجي أو الاستعانة بمتعاقدين وشركاء لسد الفجوة.
- الإيراد لكل موظف بدوام كامل — الدخل مقسوما على عدد الموظفين.
- حالة الاستثمار في المواهب — مقترح محسوب التكلفة يبين الإنفاق على الأفراد والعائد المتوقع.

تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك يوما بيوم

اليوم 1: استراتيجية النمو والطلب على الكوادر

- رسم طموحات النمو في القطاعات — خطوط الأعمال التي تقود الحاجة إلى الموظفين
- اختيار محركات الطلب لكل عائلة أدوار — ربط الأحجام بأعداد الموظفين
- مسح أثر الأتمتة على أدوار المعالجة — المواضع التي سيتقلص فيها الجهد
- نسب القدرات في وظائف الرقابة — الحفاظ على كفاية كوادر المخاطر والامتثال
- أفق التخطيط وصياغة السيناريوهات — حالات الأساس والتوسع والتباطؤ

اليوم 2: المعروض ودوران الموظفين والتنقل الداخلي

- تحليل أنماط الاستقالات حسب مدة الخدمة والدرجة — مجالات التركيز على الاستبقاء
- رسم مواضع التقاعد والأدوار الحرجة — مدى إلحاح الإحلال الوظيفي
- مسارات التنقل الداخلي بين الفروع والمراكز — خيارات إعادة التوزيع
- تقدير مهل التوظيف للمهارات النادرة — نقاط بدء الاستقطاب
- تجميع نموذج توقعات المعروض — صافي الفجوة حسب الدور والفترة

اليوم 3: فجوات القدرات وخيارات المهارات

- تصنيف مهارات الأدوار لفرق الائتمان والخزينة والقنوات الرقمية — خط أساس الفجوة
- تقدير مستوى الإتقان ومصادر الأدلة — قياس موثوق للفجوة
- مصفوفة قرار البناء أو الشراء أو الاستعارة — سد كل فجوة بكفاءة
- تصميم مسارات إعادة التأهيل للأدوار المتقلصة — طرق انتقال عادلة
- معايير الاستعانة بالشركاء والمتعاقدين — قدرات مرنة دون ارتهان

اليوم 4: حالات الاستثمار في المواهب والمؤشرات

- نموذج تكلفة التوظيف حسب الدرجة والموقع — تحديد سقف الميزانية
- هيكل حالة الاستثمار في المواهب — الاسترداد والمخاطر وتكلفة التقاعس
- الإيراد لكل موظف بدوام كامل ونسب الإنتاجية — المقارنة بين خطوط الأعمال
- المؤشرات المبكرة لضغط القدرات — إنذار مبكر للقادة
- لوحة رأس المال البشري للجان التنفيذية — مراجعات النمو الفصلية

اليوم 5: تطبيق خطة نمو رأس المال البشري

- إعادة تشغيل سيناريو الطلب لقطاع مختار — اختبار افتراضات اليوم الأول
- مطابقة صافي الفجوة مع توقعات المعروض — تأكيد الأدوار ذات الأولوية
- محفظة سد الفجوات باستخدام مصفوفة القرار — ترتيب الإجراءات
- عرض حالة الاستثمار أمام لجنة مالية تجريبية — جاهزية الاعتماد
- إكمال خطة نمو رأس المال البشري — المسؤولون والمراحل والمؤشرات

تطبيق تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك بعد الدورة

- إدارة جلسة لمحركات الطلب مع رئيس قطاع واحد لإعادة صياغة هدف النمو للعام القادم في صورة طلب على الأدوار.
- بناء أول توقعات للمعروض لعائلة أدوار حرجة واحدة وعرض صافي الفجوة.

أسئلة حول تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك

ما تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تحويل أهداف نمو البنك إلى الأدوار والمهارات والأعداد اللازمة لتحقيقها. وقد جعلت الأتمتة والقنوات الجديدة التخمين في قرارات التوظيف مكلفا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك؟

يستفيد منه شركاء الموارد البشرية ورؤساء وحدات الأعمال أكثر من غيرهم. وتكون استفادتك أكبر إذا كنت تحدد أوجه إنفاق ميزانيات التوظيف وإعادة التأهيل.

كيف يختلف تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك عن دورة عامة في تخطيط الموارد البشرية؟

يرتبط بمحركات النمو البنكي لا بأساليب عامة لتقدير أعداد الموظفين. وتعمل فيه على أحجام الإقراض ونمو الودائع وعائلات الأدوار البنكية، وتنتهي بحالة محسوبة التكلفة.

ماذا تعود به من تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك؟

تعود بخطة نمو لوحدتك. وتتضمن الطلب على الأدوار وتوقعات المعروض والفجوات ذات الأولوية وحالة استثمار محسوبة التكلفة ومجموعة مؤشرات.

تخطيط القدرات البشرية لنمو البنوك: الطريق إلى الأمام

تفيد خطة نمو رأس المال البشري أولا في جولة الميزانية القادمة، حين يتفق رؤساء القطاعات وشركاء الموارد البشرية على الأدوار التي ستمول أو يعاد تأهيل شاغليها أو تستقطب من الخارج. ويستخدم الشركاء الماليون نموذج التكلفة فيها لاختبار القدرة على التحمل. وبعد أول استخدام لها، تستحق محركات الطلب مراجعة حين تصل الأحجام الفعلية، لإعادة معايرة نسب التوظيف قبل الدورة التالية.