JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات

2 – 6 مايو 2027

أونلاين

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات

المرجع: 99018_2603 **التاريخ:** 2 – 6 مايو 2027 **المكان:** أونلاين **الرسوم:** GBP 1900

دورة إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي استقطاب المواهب ومخططي القوى العاملة وشركاء المشتريات الذين يستعينون بكفاءات من خارج المنظمة، وتنتهي بإعداد خطة إشراك المواهب المرنة. تعتمد المنظمات اليوم على المتخصصين الخارجيين لسد نقص المهارات وتغطية الذروات الموسمية والمشاريع القصيرة، فيؤثر كل قرار تعاقد في التكلفة والجودة والمخاطر القانونية. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات.

لماذا يهم إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات الآن

ثلاثة عوامل تحدد طريقة استخدام المنظمات للعاملين الخارجيين اليوم. فالمهارات المتخصصة نادرة، وكثيرا ما يسهل الحصول عليها بالمشروع لا بالتعيين السنوي. كما جعلت منصات العمل الحر ووكالات التوظيف الوصول إلى الكفاءات الخارجية أسرع، لكن التحقق منها أصعب. والمنظمة التي تحسن إدارة هذا الملف تكسب طاقة مرنة مع مساءلة واضحة، أما التي تسيء إدارته فتواجه تصنيفا خاطئا للعاملين وتسرب الخبرات وازدواج الإنفاق واستياء الموظفين الدائمين.

المستفيدون من إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات

- المسؤولون عن البحث عن المتخصصين الخارجيين وفرزهم لصالح مديري التوظيف
- المخططون الذين يحددون فجوات الطاقة التي تناسب الكفاءات الخارجية بدلا من التعيين الدائم
- شركاء المشتريات الذين يتفاوضون على أسعار الوكالات وعقود المتعاقدين
- المنسقون الذين يديرون التهيئة والصلاحيات وإنهاء الارتباط لغير الموظفين
- المشرفون المباشرون الذين يوجهون فرقا مختلطة من الموظفين والمتعاقدين يوميا

تستفيد المجموعات أكثر حين يحضر زملاء استقطاب المواهب والمشتريات معا.

قدرات إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات

يتدرب المشاركون على الحكم متى تناسب الكفاءات الخارجية العمل، وكيف يتم التعاقد معها والإشراف عليها.

- تقييم الأدوار والمخرجات التي تناسب المستقلين أو المتعاقدين أو عمال الوكالات — قرارات التنفيذ الداخلي أو الاستعانة الخارجية
- مقارنة قنوات الاستقطاب ومنصات العمل الحر وموردي التوظيف — اعتماد القائمة المختصرة للموردين
- تطبيق اختبارات تصنيف العامل وشروط التعاقد — موافقة الشؤون القانونية والمالية
- تصميم التهيئة والصلاحيات وفحوص الجودة للعاملين الخارجيين — ثقة مديري التوظيف
- حساب التكلفة الكاملة للتعاقد الخارجي مقارنة بالتعيين الدائم — أصحاب الميزانيات
- بناء قواعد لدمج العاملين المرنين مع الموظفين الدائمين — قادة الفرق ومعنويات الموظفين

مصطلحات إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات الأساسية

- العامل المرن — شخص يقدم عملا أو خدمة دون عقد عمل دائم، مثل المستقل أو المتعاقد أو العامل المؤقت عبر وكالة.
- بيان العمل — وثيقة تحدد المخرجات والمراحل ومعايير القبول والأتعاب لعمل متعاقد عليه محدد النطاق.
- تصنيف العامل — التصنيف القانوني الذي يحدد هل الشخص موظف أم عامل أم يعمل لحسابه الخاص، ولكل حالة حقوق مختلفة.
- مزود الخدمة المدارة — طرف ثالث يدير الموردين الخارجيين والفوترة نيابة عن المنظمة.
- هامش الوكالة — النسبة التي يضيفها مورد التوظيف إلى أجر العامل المؤقت لتغطية تكاليفه وربحه.
- بند نقل المعرفة — شرط تعاقدي يلزم المتعاقد بتسليم الوثائق والخبرة قبل انتهاء الارتباط.

إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات يوما بيوم

اليوم 1: مشهد الكفاءات الخارجية

- ملامح المستقل والمتعاقد وعامل الوكالة — اختيار نوع التعاقد المناسب
- مؤشرات ندرة المهارات وطلب المشاريع — متى تكون الكفاءة الخارجية منطقية
- خريطة مديري التوظيف والمالية والشؤون القانونية — ملكية الإنفاق الخارجي
- تدقيق الإنفاق الخارجي وأعداد العاملين الحاليين — خط الأساس لقرارات التعاقد
- مصفوفة ملاءمة العمل — فصل الأدوار الجوهرية عن المخرجات القابلة للإسناد

اليوم 2: قنوات الاستقطاب والموردون

- منصات العمل الحر ومجمعات المواهب — السرعة مقابل عمق التحقق
- معايير اختيار وكالات التوظيف — قرارات قائمة الموردين المفضلين
- جداول الأسعار ومقارنات هوامش الوكالات — مواقف التفاوض مع الموردين
- اختبار المهارات ومراجعة نماذج الأعمال — فرز المتخصصين الخارجيين بإنصاف
- شبكات المتعاقدين السابقين — إعادة التعاقد مع كفاءات خارجية مجربة

اليوم 3: التصنيف والشروط والعقود

- اختبارات تصنيف العامل ومؤشرات السيطرة — تجنب مخاطر التصنيف الخاطئ
- صياغة بيان العمل — المخرجات والمراحل ومعايير القبول
- بنود الملكية الفكرية والسرية — حماية الخبرة المؤسسية
- مدة التعاقد وحدود التجديد — منع تحول أدوار المتعاقدين إلى أدوار مفتوحة
- نموذج مقارنة التكلفة الكاملة — التعاقد الخارجي مقابل التعيين الدائم

اليوم 4: التهيئة والجودة والفرق المختلطة

- قائمة تهيئة غير الموظفين — الصلاحيات والتعريف وإحاطات السلامة
- مراجعات قبول المخرجات — صرف المستحقات وفق الجودة المتفق عليها
- بطاقات أداء الموردين — الإبقاء على الوكالات والمستقلين أو استبدالهم
- أعراف الفرق المختلطة — المعاملة العادلة للمتعاقدين والموظفين
- إجراءات نقل المعرفة وإنهاء الارتباط — الاحتفاظ بالقدرة بعد المغادرة

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة إشراك المواهب المرنة

- تطبيق مصفوفة الملاءمة على فجوة طاقة حقيقية — اختيار نوع التعاقد
- مسار الاستقطاب والقائمة المختصرة للموردين للحالة — قرار القناة
- مسودة بيان العمل وفحص التصنيف — جاهزية العقد
- جدول التهيئة ومراجعة الجودة — المساءلة عن التنفيذ
- عرض خطة إشراك المواهب المرنة — اعتماد أصحاب الميزانيات

تطبيق إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات بعد الدورة

- تطبيق مصفوفة ملاءمة العمل على طلبات التوظيف المفتوحة مع مديري توظيف اثنين، وتسجيل ما ينتقل منها إلى المتعاقدين أو الوكالات.
- تقييم موردي التوظيف الحاليين ببطاقة أداء موحدة، والاتفاق مع المشتريات على قرار تجديد أو استبدال واحد.

أسئلة حول إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات

ما المقصود بإشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تحديد الكفاءات الخارجية واستقطابها والتعاقد معها والإشراف عليها. ويهم الآن لأن المهارات المتخصصة نادرة، ومنصات العمل الحر تسهل الوصول إلى العاملين الخارجيين، بينما تؤدي الشروط الضعيفة إلى مشكلات في التكلفة والجودة والتصنيف.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات؟

يستفيد أكثر مسؤولو استقطاب المواهب ومخططو القوى العاملة وشركاء المشتريات. ويستفيد كذلك من يتولى تهيئة غير الموظفين أو يشرف على فرق مختلطة.

كيف يختلف إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات عن دورة تخطيط القوى العاملة؟

تركز هذه الدورة على الجزء الخارجي من القوى العاملة. فدورة تخطيط القوى العاملة تتنبأ بالأعداد والمهارات على المدى الطويل، أما هنا فيعمل المشاركون على نوع التعاقد والمورد والتصنيف والشروط وتهيئة العاملين الخارجيين.

ماذا تعود به من دورة إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات؟

تعود بخطة تعاقد جاهزة لفجوة طاقة حقيقية. وتغطي نوع التعاقد ومسار الاستقطاب ومسودة بيان العمل وفحص التصنيف وخطوات التهيئة.

إشراك العاملين المستقلين والمتعاقدين وعمال الوكالات: الطريق إلى الأمام

تمنح خطة إشراك المواهب المرنة أصحاب الميزانيات قرارا أوليا واضحا: أي فجوة طاقة تسد بكفاءات خارجية وعبر أي قناة. ويستخدمها فريق استقطاب المواهب والمشتريات والمشرفون المباشرون لتوجيه الموردين وصياغة العقود. وبعد إغلاق أول تعاقد، تستحق مصفوفة الملاءمة وبطاقات أداء الموردين مراجعة جديدة لمعرفة مدى ملاءمة المزيج الخارجي.