



دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول وإدارة برامجه في الموارد البشرية



دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول وإدارة برامج في الموارد البشرية

مقدمة:

دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول وإدارة برامج في الموارد البشرية مدتها 5 أيام، وتستهدف شركاء الأعمال في الموارد البشرية وقادة برامج التنوع ومسؤولي استقطاب المواهب ومحليي بيانات الأفراد، وينتهي فيها كل مشارك بإعداد استراتيجية للتنوع والإنصاف والشمول لثلاث سنوات مع لوحة مؤشرات لعادلة القوى العاملة لمنظمة افتراضية. تكتفي منظمات كثيرة بجلسات توعية منفصلة، بينما تبقى فجوات التمثيل والأجور والترقيات غير مقاسة داخل عمليات التوظيف والتقييم والمكافآت. يتولى المرشحون فعلاً إدارة عمليات الأفراد أو بيانات القوى العاملة، وتقدم الدورة بأسلوب دراسة الحالة على بيانات وسياسات وخرائط عمليات مجهولة المصدر. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة في استراتيجية التنوع.

أهداف الدورة:

- بناء مبررات عمل قائمة على الأدلة وخط أساس لنضج التنوع والإنصاف والشمول في المنظمة
- تحليل بيانات القوى العاملة لرصد فجوات التمثيل والإنصاف في الأجور والترقية ودوران الموظفين
- تحديد أهداف ومستهدفات قابلة للقياس للتنوع والإنصاف مرتبطة بتخطيط القوى العاملة
- إعادة تصميم عمليات تصميم الوظائف والتوظيف والتقييم والترقية والأجور للحد من التحيز
- إرساء الحوكمة والمساءلة وقياس الشمول مع تقارير دورية منتظمة
- صياغة استراتيجية للتنوع والإنصاف والشمول لثلاث سنوات مع لوحة مؤشرات لاعتمادها من الإدارة التنفيذية

الفئة المستهدفة:

- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة للقطاعات في سياسات القوى العاملة وعمليات الأفراد
- قادة التنوع والشمول المسؤولون عن مبادرات الإنصاف على مستوى المنظمة
- مديرو استقطاب المواهب المسؤولون عن معايير البحث والاختيار والتعيين
- محللو بيانات الأفراد الذين يديرون بيانات القوى العاملة والأجور والارتباط الوظيفي
- مديرو المكافآت والمواهب الذين يديرون دورات الترقية والتعاقب الوظيفي ومراجعة الأجور

محاوِر الدورة:

اليوم 1: مبررات العمل للتنوع والإنصاف وخط أساس النضج المؤسسي

- مفاهيم التنوع والإنصاف والشمول ودوافعها المؤسسية
- نموذج مبررات العمل الذي يربط عدالة القوى العاملة بالأداء
- التقييم الذاتي وفق نموذج نضج التنوع عبر خمسة أبعاد
- خريطة أصحاب المصلحة من التنفيذيين والمديرين وأصوات الموظفين
- تقرير تشخيص الوضع الراهن من السياسات والمقالات

اليوم 2: بيانات عدالة القوى العاملة ومؤشراتها وتحديد الأهداف

- تحليل التمثيل حسب الدرجة الوظيفية والوظيفة وفئة مدة الخدمة
- طرق حساب فجوة الأجور الخام والمعدلة
- تحليل سرعة الترقية ونسب فجوات دوران الموظفين
- ضوابط خصوصية البيانات في استبيانات الإفصاح الطوعي عن الهوية
- أهداف SMART للتنوع والإنصاف ومستهدفات مرتبطة بخطط القوى العاملة

اليوم 3: إزالة التحيز من عمليات الموارد البشرية الأساسية

- مراجعة تصميم الوظائف وصياغة إعلانات التوظيف بلغة محايدة
- إجراءات المقابلات المنظمة ولجان الاختيار المتنوعة
- معايرة تقييم الأداء وفحص توزيع التقديرات
- معايير لجان الترقية وموازنة قوائم المرشحين للتعاقد الوظيفي
- تدقيق الإنصاف في الأجور وتخطيط معالجة نطاقات الرواتب

اليوم 4: السياسات الدامجة وشبكات الموظفين ومنظومة المساءلة

- تصميم سياسات العمل المرنة والترتيبات التيسيرية في بيئة العمل
- مقارنة ممارسات التنوع بين الأجيال والجنسيات والجنسين
- تصميم شبكات موارد الموظفين وبرامج الرعاية المهنية
- خطة التواصل الداخلي الدامج وإرشادات اللغة
- ميثاق مجلس التنوع ومصفوفة RACI لتوزيع المساءلة

اليوم 5: دراسة حالة لبناء استراتيجية التنوع والإنصاف لثلاث سنوات

- تقييم نضج المنظمة الافتراضية وترتيب أولويات الفجوات
- خارطة إعادة تصميم عمليات التوظيف والترقية للحالة
- بنود مؤشر الشمول في الاستبيان وخطة قياس الانتماء
- بناء لوحة مؤشرات العدالة بالمؤشرات القيادية والمتأخرة
- استكمال استراتيجية التنوع لثلاث سنوات وعرضها على الإدارة التنفيذية

المهارات التي ستكتسبها:

- تحليلات عدالة القوى العاملة
- تحليل فجوة الأجور
- تقييم نضج التنوع والإنصاف
- تصميم عمليات مقاومة للتحيز
- تصميم استبيانات الشمول
- تصميم حوكمة التنوع
- إعداد تقارير لوحة مؤشرات العدالة

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم استراتيجية للتنوع والإنصاف والشمول لثلاث سنوات مع لوحة مؤشرات إلى مدير الموارد البشرية واللجنة التنفيذية
- تحديد عمليات التوظيف أو الترقية أو الأجور التي تحتاج إلى إعادة تصميم أولاً استناداً إلى أدلة الفجوات
- تجنب فجوات الأجور غير المدارة وخسارة المواهب من الفئات الأقل تمثيلاً والضرر الذي يلحق بالسمعة من ادعاءات غير مسندة
- توجيه فرق الموارد البشرية والمديرين المباشرين إلى استخدام المقابلات المنظمة وفحوص المعايير ومؤشرات الشمول

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يعرض المشاركون استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول ولوحة المؤشرات على مدير الموارد البشرية واللجنة التنفيذية ومجلس التنوع، فيعتمدون عليهما في إقرار الأولويات والمستهدفات وإعادة تصميم العمليات وتخصيص الموارد للدورة المقبلة. وتتسلم فرق المواهب والمكافآت والتحليلات تعريفات المؤشرات والتغييرات المطلوبة في العمليات. وبعد أول فترة تقارير تراجع المنظمة نتائج اللوحة مقارنة بالمستهدفات، وتعيد التقييم الذاتي للنضج، وتحدث الأهداف والسياسات والمسؤوليات حيث تستمر الفجوات.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاجه المشارك قبل دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول؟

ينبغي أن يعمل المشارك فعلا في عمليات الموارد البشرية أو بيانات القوى العاملة، مثل التوظيف أو المكافآت أو التقارير. وتفيد مهارات الجداول الإلكترونية الأساسية في تمارين فجوة الأجور والتمثيل، ويثري إحضار بيانات أو سياسات مجهولة المصدر دراسة الحالة.

بم تختلف دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول عن دورات القيادة الدامجة؟

تعالج هذه الدورة المنظومة على مستوى المنظمة: البيانات والأهداف وعمليات الموارد البشرية والسياسات والحوكمة والتقارير. أما دورات القيادة الدامجة فتركز على سلوك المدير مع فريقه، ولا تتناول هذه الدورة ذلك السلوك إلا مدخلا ضمن الاستراتيجية الأوسع.

كيف تقاس استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول؟

تقاس عبر مؤشرات التمثيل وفجوة الأجور والترقية ودوران الموظفين مع مؤشرات استبيان الشمول. تتابع المؤشرات القيادية تغييرات العمليات، وتظهر المؤشرات المتأخرة النتائج، وتبقي لوحة مؤشرات تراجعها جهة حوكمة دوريا التقدم واضحا وخاضعا للمساءلة.

ماذا يعود به المشارك من دورة استراتيجية التنوع والإنصاف والشمول إلى عمله؟

يعود المشارك باستراتيجية للتنوع والإنصاف والشمول لثلاث سنوات ولوحة مؤشرات مبنية على منظمة افتراضية، إضافة إلى نماذج لتقييم النضج وتحليل فجوة الأجور وتدقيق العمليات وميثاق حوكمة قابلة للتكيف مع منظمته.