CONCEPT

إدارة العمالة المرنة: التعاقد مع المستقلين والمتعاقدين وعمالة المنصات وحوكمتها

12 – 16 سبتمبر 2027

جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش



إدارة العمالة المرنة: التعاقد مع المستقلين والمتعاقدين وعمالة المنصات وحوكمتها

المرجع: 14554_483 **التاريخ:** 12 – 16 سبتمبر 2027 **المكان:** جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

تتعثر إدارة العمالة المرنة حين يتعاقد كل مدير بمفرده مع المستقلين وعمال الوكالات المؤقتين وعمال المنصات دون قواعد موحدة: تتفاوت الأسعار، وتبدأ أعمال بلا عقود موقعة، ولا يفحص وضع العامل، وتصل الفواتير دون جداول ساعات معتمدة، وتضيع المعرفة مع انتهاء التعاقد. تدرب هذه الدورة من كور كونسبت ممارسي الموارد البشرية والمشتريات واستقطاب المواهب على اختيار نموذج التعاقد المناسب وفحص مخاطر تصنيف العامل وكتابة بيان نطاق العمل وتشغيل التهيئة ودورات دفع مستحقات المتعاقدين وضبط الموردين عبر نموذج MSP ونظام VMS وإعداد تقارير الإنفاق. ويعد المشاركون سياسة العمالة المرنة ونموذجها التشغيلي.

أهداف الدورة:

- تصنيف أشكال التعاقد مع غير الموظفين إلى مستقلين ومتعاقدين مستقلين وعمالة مؤقتة عبر الوكالات وخدمات مسندة لطرف خارجي وعمالة منصات، واختيار النموذج الملائم لكل احتياج
- فحص مخاطر تصنيف العامل في كل تعاقد باستخدام مؤشرات السيطرة والاندماج والواقع الاقتصادي والديمومة وتوثيق القرار
- صياغة بيانات نطاق العمل وعقود التعاقد وقوائم التهيئة بما فيها المخرجات ومعايير القبول وصلاحيات الوصول وخطوات الخروج
- وضع جداول الأسعار واعتماد جداول الساعات والمراحل ومطابقة فواتير الموردين ومسيرات رواتب المتعاقدين
- ضبط موردي التوظيف والمنصات عبر ترتيبات MSP وVMS واتفاقيات مستوى الخدمة وضوابط الأمن وتسليم المعرفة
- إعداد تقارير إنفاق العمالة المرنة ومؤشرات أداء الموردين وتصميم سياسة العمالة المرنة ونموذجها التشغيلي

الفئة المستهدفة:

- وظائف عمليات الموارد البشرية التي تتولى تهيئة العاملين من غير الموظفين وإدارة سجلاتهم وإنهاء ارتباطهم
- وظائف المشتريات وإدارة الفئات التي تتعاقد مع وكالات التوظيف والاستشاريين ومنصات العمل الحر
- وظائف استقطاب المواهب التي تسد الاحتياجات قصيرة الأجل والمشروعات والتخصصات النادرة من مجمعات المواهب الخارجية
- وظائف المالية والرواتب التي تعالج فواتير المتعاقدين وجداول الساعات ومسيرات الدفع
- مديرو التوظيف وقادة المشروعات الذين يوجهون العمل اليومي للمستقلين والعمال المؤقتين والمتعاقدين
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يرشدون الوحدات إلى متى يكون التعيين الدائم ومتى يكون التعاقد الخارجي

محاور الدورة:

اليوم 1: نماذج العمالة المرنة وخط الأساس الحالي للتعاقدات

- تعريفات العمالة المرنة: المستقلون والمتعاقدون المستقلون والعمالة المؤقتة عبر الوكالات وتعزيز الكوادر
- الخدمات المسندة لطرف خارجي مقابل توريد العمالة: التعاقد على المخرجات والتعاقد على الوقت
- منصات العمل الحر وأسواق المواهب الرقمية: نماذج المهام عند الطلب والمشروعات
- شجرة قرار نموذج التعاقد: المدة وندرة المهارة ودرجة السيطرة المطلوبة والكلفة
- تدقيق خط الأساس لأعداد غير الموظفين وإنفاقهم عبر الوحدات والموردين

اليوم 2: تصنيف العامل والحوكمة وبنية برنامج العمالة المرنة

- مؤشرات تصنيف العامل: السيطرة والاندماج والواقع الاقتصادي والديمومة
- استبيان فحص مخاطر التصنيف وسجل قرار التعاقد
- حوكمة برنامج العمالة المرنة: مصفوفة RACI لتوزيع المسؤوليات بين الموارد البشرية والمشتريات والمالية ومديري التوظيف
- نموذج مزود الخدمات المدارة MSP: تصنيف الموردين في مستويات ومهام مكتب البرنامج
- مسار عمل نظام إدارة الموردين VMS: طلب الاحتياج والتوزيع على الموردين وجدول الساعات والفوترة

اليوم 3: استقطاب المواهب من غير الموظفين والتعاقد معها وتهيئتها

- خريطة قنوات الاستقطاب: وكالات التوظيف ومنصات العمل الحر ومجمعات الموظفين السابقين والمتقاعدين
- صياغة بيان نطاق العمل SOW: النطاق والمراحل ومعايير القبول وضبط التغيير
- بنود عقد التعاقد: الملكية الفكرية والسرية والمسؤولية والإنهاء
- تصميم جدول الأسعار: سعر الفوترة وأجر العامل وهامش الوكالة ومقارنات الأجر اليومي
- قائمة تهيئة المتعاقد: التحقق من الهوية وصلاحيات الأنظمة والتعريف بالمنشأة والتجهيزات

اليوم 4: ضبط المدفوعات والجودة والأمن ومخاطر فقدان المعرفة

- قواعد اعتماد جداول الساعات والمراحل والمطابقة الثلاثية للفواتير
- خيارات مسيرات رواتب المتعاقدين: الدفع المباشر ورواتب الوكالة وترتيبات الشركات الوسيطة
- بطاقة أداء المورد: نسبة سد الشواغر ومدة السد وجودة الاستقطاب والإنهاء المبكر
- ضوابط الوصول إلى البيانات وسحب الصلاحيات عند الخروج ورصد التعاقدات غير المسجلة
- خطة الاحتفاظ بالمعرفة: وثائق التسليم والعمل الثنائي ومقابلات الخروج

اليوم 5: دراسات الحالة وسياسة العمالة المرنة

- حالة شركة تقنية: مراجعة تصنيف مجمع المطورين المستقلين وإعادة صياغة بيان نطاق العمل
- حالة مستشفى وشركة لوجستية: دمج موردي العمالة المؤقتة تحت مزود خدمات مدارة
- بناء لوحة إنفاق العمالة المرنة ومؤشراتها: كلفة التعاقد ومدة الارتباط ونسبة التحويل إلى التعيين
- استراتيجية المواهب الكلية: المزج بين الموظفين والعمالة المرنة والأتمتة في تصميم الفرق
- صياغة سياسة العمالة المرنة ونموذجها التشغيلي ومراجعتها مع الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- اختيار نموذج التعاقد
- فحص مخاطر تصنيف العامل
- صياغة بيان نطاق العمل
- إدارة جداول الأسعار
- مطابقة فواتير المتعاقدين
- الإشراف على MSP وVMS
- مراجعة بطاقات أداء الموردين
- تقارير إنفاق العمالة المرنة

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بسياسة العمالة المرنة ونموذجها التشغيلي بعد اختبارهما على دراسات حالة وجاهزيتهما للاعتماد
- إيقاف التعاقدات التي تبدأ دون بيان نطاق عمل معتمد أو فحص للتصنيف أو خطة لصلاحيات الأنظمة
- جمع إنفاق الوكالات والمستقلين المتفرق في رؤية واحدة يمكن للقيادة والمالية مساءلتها
- دمج المواهب الخارجية في الفرق وثقافة المنشأة لتحتفظ المشروعات بمعرفتها بعد انتهاء العقود

الخاتمة:

أصبح المستقلون والمتعاقدون وعمال الوكالات المؤقتون وعمال المنصات جزءا ثابتا من طريقة إنجاز العمل، ويحتاجون إلى الانضباط نفسه المطبق في التعيين الدائم. تنتقل الدورة من نماذج التعاقد وخط أساس الإنفاق، إلى مؤشرات تصنيف العامل والحوكمة ومسارات MSP وVMS، ثم الاستقطاب وبيان نطاق العمل والعقود وجداول الأسعار والتهيئة، فضوابط الدفع وبطاقات أداء الموردين والأمن والاحتفاظ بالمعرفة. ويخصص اليوم الأخير لدراسات حالة تتحول نتائجها إلى سياسة العمالة المرنة ونموذجها التشغيلي للمنشأة.