CONCEPT

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة ونمذجة العرض والطلب

31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027

الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد



التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة ونمذجة العرض والطلب

المرجع: 1018_15832 **التاريخ:** 31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027 **المكان:** الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد **الرسوم:** SAR 20000

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** بناء نموذج

مقدمة

تتغير خطط الأعمال أسرع من دورات التوظيف، والمؤسسات التي تخطط أعداد موظفيها سنة موازنة بسنة لا تكتشف فجوات المهارات الحرجة إلا عند تعثر المشاريع أو حلول موجات التقاعد، فتتخذ قرارات القوى العاملة على عجل وبتكلفة مرتفعة. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين بأدوات ترجمة الاستراتيجية إلى احتياجات مستقبلية من القوى العاملة، والتنبؤ بالعرض والطلب وفق سيناريوهات بديلة، واحتساب تكلفة خيارات سد الفجوات. ويبني المشاركون نموذجا عمليا على بيانات حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بخطة استراتيجية للقوى العاملة لوحدة أعمال في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- ترجمة استراتيجية الأعمال وخطط التشغيل إلى احتياجات مستقبلية من القوى العاملة حسب الدور والمهارة
- التنبؤ بالطلب على القوى العاملة والمعروض منها باستخدام نسب محركات الأعمال وتحليل الدوران الوظيفي ونماذج Markov
- بناء نموذج للعرض والطلب يحدد الفجوات كميا حسب الدور والمهارة والموقع وفق سيناريوهات بديلة
- اختيار خيارات البناء والاستقطاب والاستعانة والأتمتة واحتساب تكلفتها مقابل موازنة القوى العاملة
- اختبار التوقعات بتحليل الحساسية ووضع حوكمة لتحديث الخطة
- إعداد خطة استراتيجية للقوى العاملة لوحدة أعمال في مؤسسة المشارك

الفئة المستهدفة

- مديرو تخطيط القوى العاملة وتحليلات الموارد البشرية المسؤولون عن التوقعات
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يترجمون خطط الأعمال إلى احتياجات بشرية
- مديرو الاستقطاب وإدارة المواهب المسؤولون عن تخطيط المصادر والتعاقب الوظيفي
- مديرو المالية وتخطيط الأعمال المسؤولون عن موازنات أعداد الموظفين
- مديرو العمليات والإدارات المسؤولون عن توفير الكوادر للأدوار الحرجة

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس تخطيط القوى العاملة والوضع الراهن

- الآفاق الزمنية للتخطيط التشغيلي مقابل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
- نظرة عامة على عملية تخطيط القوى العاملة وفق ISO 30409
- ترجمة الاستراتيجية إلى انعكاسات على القوى العاملة باستخدام أداة PESTLE
- تصنيف القوى العاملة بمصفوفة أهمية الأدوار
- خط الأساس للقوى العاملة الحالية: الأعداد والمكافئ الوظيفي الكامل والأعمار ومدد الخدمة

اليوم الثاني: نماذج التنبؤ وأساليبه

- التنبؤ بالطلب باستخدام نسب محركات الأعمال
- التنبؤ بالمعروض باستخدام نماذج الدوران الوظيفي والتقاعد وسلاسل Markov
- تخطيط السيناريوهات بمصفوفة عدم اليقين ذات المحورين
- التخطيط القائم على المهارات باستخدام تصنيفات المهارات
- مقاييس رأس المال البشري في ISO 30414 لتقارير القوى العاملة

اليوم الثالث: بناء نموذج القوى العاملة

- هيكل نموذج العرض والطلب في جداول البيانات وأوراق المدخلات
- تحليل فجوات القوى العاملة حسب الدور والمهارة والموقع
- تقييم خيارات المصادر: البناء والاستقطاب والاستعانة والأتمتة
- نمذجة تكلفة القوى العاملة ومواءمتها مع الموازنة
- نسب تغطية التنقل الداخلي ومسارات التعاقب الوظيفي

اليوم الرابع: الحساسية والمخاطر والحالات الاستثنائية

- تحليل الحساسية وتتبع أخطاء التنبؤ
- تقييم أثر الأتمتة والذكاء الاصطناعي على تركيبة المهام
- سجل مخاطر نقص المهارات الحرجة والاعتماد على أفراد رئيسيين
- جودة بيانات القوى العاملة وضوابط الخصوصية
- حوكمة خطة القوى العاملة ودورة التحديث الربعية

اليوم الخامس: بناء النموذج والخطة الاستراتيجية للقوى العاملة

- حالة شبكة رعاية صحية: بناء نموذج العرض والطلب للتمريض
- حالة شركة طاقة: نموذج سيناريوهات لموجة التقاعد
- بناء نموذج العرض والطلب لوحدة أعمال من مؤسسة المشارك
- إعداد مسودة الخطة الاستراتيجية للقوى العاملة وخطة العمل
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن الخطة

المهارات المكتسبة

- التنبؤ بالطلب على القوى العاملة
- تحليل المعروض والدوران الوظيفي
- تخطيط السيناريوهات
- استراتيجية مصادر المواهب
- نمذجة تكلفة القوى العاملة
- تحليلات الموارد البشرية
- تحديد الأدوار الحرجة

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بنموذج عرض وطلب يعمل فعليا وخطة استراتيجية للقوى العاملة لوحدة أعمال حقيقية
- تبين للقيادة تكلفة كل فجوة في القوى العاملة وتكلفة كل خيار لسدها
- تستعد لموجات التقاعد والأتمتة ونقص المهارات قبل أن تعطل العمليات
- تقارن ممارسات التخطيط لديك بمديرين من قطاعات الرعاية الصحية والطاقة والمالية والخدمات العامة

الخاتمة

يحول التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة سؤال عدد الموظفين المطلوبين في العام المقبل إلى رؤية للقدرات التي ستحتاجها المؤسسة على مدى عدة سنوات وكيفية تأمينها. تنتقل هذه الدورة من عملية التخطيط وخط الأساس للقوى العاملة، مرورا بنماذج الطلب والعرض والسيناريوهات، وصولا إلى احتساب تكلفة الفجوات وتحليل الحساسية والمخاطر التي تضعف التوقعات. ويحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى خطة استراتيجية للقوى العاملة مبنية على نموذج عملي، يعود بها المشارك إلى قيادته ويحدثها كلما تغيرت الظروف.