CONCEPT

# الموارد البشرية المستدامة: الركيزة الاجتماعية في ESG والعدالة في الأجور ورفاهية الموظفين وبيانات القوى العاملة

23 – 27 أغسطس 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



# الموارد البشرية المستدامة: الركيزة الاجتماعية في ESG والعدالة في الأجور ورفاهية الموظفين وبيانات القوى العاملة

**المرجع:** 789_19921 **التاريخ:** 23 – 27 أغسطس 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

## مقدمة:

باتت الموارد البشرية المستدامة محل فحص من المستثمرين وجهات التصنيف والموظفين الذين يطلبون أدلة على عدالة الأجور والرفاهية والسلامة والإدماج والمهارات، بينما تبقى بيانات القوى العاملة موزعة بين أنظمة منفصلة لا ترتبط بالركيزة الاجتماعية من ESG. وتطلب من فرق الموارد البشرية تعبئة استبيانات وإفصاحات دون تعريفات أو مستهدفات متفق عليها. تعرض هذه الدورة من كور كونسبت لمختصي الموارد البشرية والاستدامة طريقة اختيار موضوعات الأفراد ذات الأهمية النسبية وحساب المؤشرات الاجتماعية وإعداد إفصاح موثوق وتخطيط انتقال القوى العاملة. ويبني المشاركون خارطة طريق للموارد البشرية في الركيزة الاجتماعية ومجموعة مؤشرات أداء لشركة حالة.

## أهداف الدورة:

- شرح كيف تغذي موضوعات القوى العاملة الركيزة الاجتماعية من ESG وتحليل المستثمرين، وفرز موضوعات الأفراد حسب الأهمية النسبية
- مطابقة بيانات الموارد البشرية الحالية مع إفصاحات GRI 401 إلى GRI 405 ومع توقعات المستثمرين الناشئة بشأن رأس المال البشري
- حساب فجوات عدالة الأجور ومؤشرات الرفاهية ومعدلات السلامة ومقاييس التنوع من سجلات الموارد البشرية والرواتب
- تصميم خطة انتقال عادل للقوى العاملة تربط فجوات المهارات بمسارات إعادة التأهيل وقرارات إعادة التوزيع
- إعداد أدلة استبيانات تصنيف ESG وتطبيق ضوابط جودة البيانات على الأرقام الاجتماعية
- إعداد خارطة طريق للموارد البشرية في الركيزة الاجتماعية ومجموعة مؤشرات أداء بخطوط أساس ومستهدفات ومسؤولين

## الفئة المستهدفة:

- أخصائيو الموارد البشرية وشركاء الأعمال الذين يجيبون عن طلبات بيانات الاستدامة الواردة من الإدارات
- مختصو المكافآت والرواتب الذين يحتفظون بسجلات الأجور والدرجات والمزايا
- منسقو الرفاهية والصحة المهنية والسلامة الذين يتابعون الغياب والإصابات وخدمات الدعم
- فرق تحليلات الموارد البشرية وأنظمتها التي تستخرج بيانات القوى العاملة وتطابقها
- مسؤولو الاستدامة وESG الذين يجمعون الإفصاحات الاجتماعية وإجابات استبيانات التصنيف

## محاور الدورة:

### اليوم 1: أساسيات ESG للموارد البشرية والركيزة الاجتماعية

- الركائز البيئية والاجتماعية والحوكمية: موقع قضايا القوى العاملة في تحليل المستثمرين
- المسؤولية المجتمعية مقابل ESG: منظور الأثر على أصحاب المصلحة ومنظور مخاطر المستثمر
- فرز الأهمية النسبية المزدوجة لموضوعات الأفراد
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة: الموظفون وممثلو العاملين والمستثمرون والعملاء
- بطاقة التقييم الذاتي لنضج الموارد البشرية المستدامة

### اليوم 2: أطر الإفصاح الاجتماعي ومعايير موضوعات القوى العاملة

- بنية معايير GRI لإعداد تقارير الاستدامة: المعايير العامة والقطاعية والموضوعية
- إفصاحات GRI 401 للتوظيف وGRI 402 لعلاقات العمل والإدارة
- إفصاحات GRI 403 للصحة والسلامة المهنية وGRI 404 للتدريب والتعليم
- حقول بيانات GRI 405 للتنوع وتكافؤ الفرص
- أجندة أبحاث ISSB حول رأس المال البشري وإشارات مخاطر القوى العاملة لدى المستثمرين

### اليوم 3: مؤشرات عدالة الأجور والرفاهية والسلامة والإدماج في التطبيق

- تدقيق عدالة الأجور: تجميع الوظائف المتماثلة وحساب الفجوة المعدلة وغير المعدلة
- مقارنة الأجر المعيشي وبيان سياسة الأجور العادلة
- تصميم مؤشر الرفاهية: معدل الغياب واستبيان النبض للإرهاق واستخدام برنامج المساعدة
- مؤشرات أداء السلامة: معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت والإبلاغ عن الحوادث الوشيكة والمقاييس الاستباقية
- لوحة بيانات التنوع والإدماج: نسب التمثيل ومعدلات الترقية وبنود استبيان الإدماج

### اليوم 4: انتقال القوى العاملة ومعايير العمل وجودة بيانات تصنيف ESG

- خطة الانتقال العادل للقوى العاملة: الوظائف المعرضة للخطر ومسارات إعادة التأهيل والحوار الاجتماعي
- خريطة حرارية لفجوات المهارات وتصنيف المهارات الخضراء لإعادة التوزيع
- نظرة عامة على معايير العمل لدى المقاولين والموردين: العمل الجبري وساعات العمل وقنوات التظلم
- الرد على استبيان تصنيف ESG: حزمة أدلة القسم الاجتماعي
- ضوابط جودة بيانات الموارد البشرية: سجل التعريفات والمطابقة ودواعي إعادة العرض

## اليوم 5: دراسة حالة: خارطة طريق الموارد البشرية في الركيزة الاجتماعية ومجموعة المؤشرات

- مراجعة حزمة بيانات القوى العاملة لشركة الحالة واختيار الموضوعات ذات الأهمية النسبية
- بناء مجموعة المؤشرات الاجتماعية: خطوط الأساس والمستهدفات والمسؤولون ودورية التقرير
- صياغة خارطة طريق الموارد البشرية المستدامة: المكاسب السريعة والآفاق المتوسطة والبعيدة
- إعداد مذكرة إحاطة للجنة الاستدامة
- لجنة مراجعة الأقران والدفاع عن خارطة الطريق

## المهارات التي ستكتسبها:

- فرز الأهمية النسبية المزدوجة
- تحليل فجوة الأجور
- قياس الرفاهية
- تتبع مؤشرات السلامة
- تحليل بيانات الإدماج
- تخطيط الانتقال العادل
- إعداد أدلة استبيانات ESG
- ضمان جودة البيانات الاجتماعية

## لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخارطة طريق للموارد البشرية في الركيزة الاجتماعية ومجموعة مؤشرات مبنية على بيانات حالة ومختبرة من الأقران
- الرد على طلبات المستثمرين وجهات التصنيف بشأن القوى العاملة بأرقام يمكن تتبعها إلى سجلاتها المصدرية
- اكتشاف ضعف أرقام الأجور أو السلامة أو التنوع قبل وصولها إلى تقرير منشور
- مقارنة ممارسات الموارد البشرية المستدامة مع زملاء من قطاعات الطاقة والمالية والتجزئة والرعاية الصحية والخدمات العامة

## الخاتمة:

تحول الموارد البشرية المستدامة الركيزة الاجتماعية من ESG إلى ممارسة قابلة للقياس داخل المنشأة. تبدأ الدورة بأساسيات ESG وموضوعات الأفراد ذات الأهمية النسبية، ثم تنتقل إلى إفصاحات GRI الخاصة بالقوى العاملة وتوقعات المستثمرين، ومنها إلى مؤشرات عدالة الأجور والرفاهية والسلامة والإدماج، وصولا إلى تخطيط الانتقال العادل ومعايير العمل واستبيانات التصنيف وجودة البيانات. ويطبق اليوم الأخير هذه الأدوات على شركة حالة لينتج خارطة طريق ومجموعة مؤشرات جاهزة للنقاش مع القيادة.