

دورة استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية: تخطيط جهة العمل لخروج القوى العاملة

2026 13 – 9 نوفمبر

نيويورك





دورة استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية: تخطيط جهة العمل لخروج القوى العاملة

المرجع: 22529_354 التاريخ: 9 - 13 نوفمبر 2026 المكان: نيويورك الرسوم: GBP 7900

ملخص البرنامج

استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية، بما فيها خطط جهة العمل والمنافع الحكومية وخروج القوى العاملة، محور دورة تدريبية تمتد 5 أيام بمستوى استراتيجي لمديري الموارد البشرية والمنافع وأمناء الخطط وقادة تخطيط القوى العاملة، ويخرج منها كل مشارك بخطة تقاعد وخروج لجهة عمل واحدة. فتأخر التخطيط للخروج يترك فجوات تمويل ومطالبات متأخرة ومعرفة ضائعة. ويتدرج البرنامج من هيكل المنافع وتشخيص مخاطر القوى العاملة والاستحقاق، مروراً بحوكمة الخطة وخيارات المنافع، إلى التنسيق مع المنافع الحكومية، ثم إلى خطة عملية. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية.

المبررات المؤسسية

حين تتولى فرق منفصلة قرارات المعاشات ومطالبات المنافع الحكومية وتخطيط القوى العاملة، تعلم جهة العمل بموجبات الخروج وفجوات التمويل بعد فوات الأوان. أما القادة الذين يجمعون هذه القرارات فيخططون للخروج على مراحل ويحمون المعرفة الحيوية.

- ضغط تمويل المعاشات: يخف حين تسترشد قرارات الاشتراك والمنافع بتوقعات الخروج مبكراً.
- تأخر المطالبات: يقل حين تطابق سجلات جهة العمل مع الجداول الزمنية للمنافع الحكومية قبل كل خروج.
- فقدان المعرفة: ينخفض حين يتفق مسبقاً على التقاعد التدريجي وخطط التسليم.

المبادئ والأساس المعرفي

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم 102: ترتب معاييرها الدنيا لمنفعة الشيخوخة، من حيث الحماية ومستوى المنفعة وشروط الاستحقاق، الجلسة 1.
- توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للحماية الاجتماعية رقم 202: يوطر مفهومها طبقات المنافع المرسومة في الجلسة 1.
- OECD Pensions at a Glance تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عن المعاشات: توجه مؤشرات عن تصميم النظم والاستحقاقات ومالية نظم التقاعد التشخيص في الجلسة 2.



المشاركون المستهدفون

- مدبرو المنافع الذين يصممون ترتيبات المعاشات والتقاعد في جهة العمل ويشرحونها.
- أمناء الخطط الذين يقررون التمويل والاستثمار والمنافع.
- قادة تخطيط القوى العاملة الذين يتوقعون الخروج واحتياجات الإحلال.
- قيادات الموارد البشرية التي تنسق مطالبات الموظفين ومحددات الخروج مع جهات المنافع الحكومية.

يخدم البرنامج الشركات الكبرى والهيئات العامة والبنوك والمجموعات الصناعية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تقييم ترتيبات المعاشات في جهة العمل في ضوء المعايير الدنيا المعتمدة لمنفعة الشيخوخة.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص موجات الخروج وقواعد الاستحقاق وفجوات التمويل من بيانات القوى العاملة.
3. سيكون المشاركون قادرين على صياغة ميثاق لحكومة الخطة بصلاحيات قرار واضحة.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقدير خيارات المنافع من حيث التكلفة وأثرها على المشاركين.
5. سيكون المشاركون قادرين على تصميم روتين تنسيق بين إجراءات جهة العمل ومطالبات المنافع الحكومية.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة خروج تدريجي ومؤشراتها أمام المجلس أو أمناء الخطة.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مبادئ استراتيجية التقاعد وهيكل المنافع

ما الذي تدين به جهة العمل لعمالها في وعود التقاعد، وأين تقع المنافع الحكومية حولها؟

- مراجعة منفعة الشيخوخة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102
- موجز توصية منظمة العمل الدولية رقم 202 عن الحد الأدنى للحماية
- خريطة وعد التقاعد وطبقات المنافع
- مخطط الواجهة بين خطة جهة العمل والمنافع الحكومية
- مراجعة مؤشرات OECD Pensions at a Glance

اليوم 2: تشخيص التركيبة العمرية للقوى العاملة ومخاطر الاستحقاق

أين تتراكم موجات الخروج والاستحقاقات وضغوط التمويل دون أن تلاحظ؟



- توقع أعمار العاملين وموجات الخروج
- تدقيق قواعد أهلية الاستحقاق
- مراجعة خصوم المعاش وفجوة التمويل
- مراجعة حالات الخروج المبكر والأعمال الشاقة
- فحص سجلات المشتركين وفجوات البيانات

اليوم 3: تصميم حوكمة الخطة وخيارات المنافع

كيف تتخذ قرارات الخطة وتقدر تكلفتها وتشرح للمشاركين؟

- ميثاق حوكمة الخطة
- مصفوفة صلاحيات قرار أمناء الخطة
- مقارنة خيارات المنافع وتكلفتها
- ورقة قواعد الاشتراكات والتمويل
- خطة التواصل مع المشتركين

اليوم 4: تنسيق التأمينات الاجتماعية وانتقال القوى العاملة

كيف تتوافق إجراءات جهة العمل مع مطالبات المنافع الحكومية لكل موظف مغادر؟

- مطابقة اشتراكات التأمينات الاجتماعية
- مخطط الجدول الزمني لمطالبات المنافع
- خطة التقاعد التدريجي وتسليم المهام
- سجل نقل المعرفة
- بروتوكول إرشاد الخروج

اليوم 5: تطبيق استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية في جهة عمل واحدة

هل خطة الخروج جاهزة ليعتمدها المجلس أو أمناء الخطة؟

- تطبيق توقع الجلسة 2 على جهة العمل المختارة
- اختبار خيارات الجلسة 3 مقابل قواعد التمويل
- موازنة الجداول الزمنية للجلسة 4 مع حالات الخروج
- وضع مؤشرات المراجعة للخطة
- إنجاز خطة التقاعد وخروج القوى العاملة



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات وورش البيانات المبنية على سجلات مجهولة المصدر للقوى العاملة والخطط من القطاع المصرفي والقطاع العام والصناعة. يعمل المشاركون في فرق صغيرة يتولون فيها أدوار مدير المنافع وأمين الخطة ومخطط القوى العاملة.

- نشاط مقترح: توقع الخروج لخمس سنوات من التركيبة العمرية وتحديد نقاط ضغط التمويل.
- نشاط مقترح: مقارنة خيارين للمنافع من حيث التكلفة وأثرهما على المشتركين.
- نشاط مقترح: ترتيب خطوات المطالبة لموظف مغادر واحد حتى لا يفوت أي موعد.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة تقاعد وخروج لجهة عمل واحدة. وتضم توقعاً للخروج، وخريطة لطبقات المنافع، وميثاقاً للحوكمة، ومقارنة بين خيارات المنافع، وجدولاً زمنياً لتنسيق المطالبات، ومؤشرات للمراجعة. وتستخدم الخطة في إحاطة المجلس أو أمناء الخطة.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية القيادات التي ليست من الخبراء الاكتواريين؟

نعم، فاستراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية بمستوى استراتيجي، وتفترض اطلاعك على تقارير الخطط والقوى العاملة لا حملك مؤهلاً اكتواريًا.

ما المعايير التي تقوم عليها استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية في هذا التدريب؟

تقوم استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 وتوصيتها رقم 202، وتوجه مؤشرات OECD Pensions at a Glance التشخيص.

كيف تستخدم خطة استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية في العمل؟

تستخدم الخطة في إحاطة المجلس أو أمناء الخطة، وجدولة الخروج التدريجي، وتحديد نقاط المراجعة للمطالبات.

بماذا تختلف استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية عن برنامج في تصميم التعويضات؟

تركز استراتيجية التقاعد والتأمينات الاجتماعية على منافع التقاعد والاستحقاقات الحكومية وتخطيط الخروج، بينما يركز برنامج التعويضات على هياكل الأجور والحوافز.