

دورة تخطيط تكلفة القوى العاملة: العدد الوظيفي وكشف الرواتب وقرارات الاستثمار في الموظفين

15 – 19 مارس 2027

ميلان





دورة تخطيط تكلفة القوى العاملة: العدد الوظيفي وكشف الرواتب وقرارات الاستثمار في الموظفين

المرجع: 23709_389 التاريخ: 15 - 19 مارس 2027 المكان: ميلان الرسوم: GBP 5500

ملخص البرنامج

تخطيط تكلفة القوى العاملة، وما يشمل من العدد الوظيفي وكشف الرواتب وقرارات الاستثمار في الموظفين، محور دورة تدريبية تمتد أسبوع لمديري الموارد البشرية والشركاء الماليين وأصحاب الموازنات بمستوى إداري، ويخرج منها كل مشارك بخطة لتكلفة القوى العاملة لوحدة أعمال واحدة. فتكاليف الموظفين من أكبر بنود أي مؤسسة، ومع ذلك تعد موازنتها غالباً بترحيل أرقام العام السابق. ويتدرج البرنامج من المبادئ إلى تشخيص التكاليف الحالية، ثم إلى تصميم خطة محتسبة التكلفة، وصولاً إلى التطبيق على وحدة واحدة. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في تخطيط تكلفة القوى العاملة لقيادات الموارد البشرية والمالية.

المبررات المؤسسية

حين يتفق على العدد الوظيفي دون ربط محتسب بخطة الأعمال، يسبق التوظيف الإيرادات، وتتخذ قرارات الأجور بمعزل عن غيرها، وتقتطع ميزانيات التدريب والاستقطاب أولاً عند أول ضغط. أما القادة القادرون على نمذجة كشف الرواتب واختبار سيناريوهات التوظيف وبناء دراسة جدوى لبرامج الموظفين فيدافعون عن موازنتهم أمام اللجنة المالية، ويعدلون مبكراً حين تنحرف النتائج.

- ضبط التكلفة: يتحسن حين ينمذج العدد الوظيفي وكشف الرواتب مقابل خطة الأعمال.
- مصداقية الموازنة: ترتفع حين تحمل برامج الموظفين دراسة جدوى محتسبة ومنافع مقاسة.
- مرونة التخطيط: تنمو حين تظهر السيناريوهات كلفة التوظيف أو التجميد أو إعادة الهيكلة.

المبادئ والأساس المعرفي

- ISO 30414: يستخدم البرنامج إرشاداته في تقارير رأس المال البشري لاختيار مقاييس التكلفة والإنتاجية في الجلسة 1.
- تحليل التكلفة والمنفعة: يطبقه البرنامج للمقارنة بين برامج الموظفين في الجلسة 3.
- تحليل السيناريوهات والحساسية: يطبقه البرنامج لاختبار افتراضات الطلب على التوظيف والأجور في الجلسة 3.
- تحليل الانحرافات: يطبقه البرنامج لمتابعة التكاليف الفعلية مقابل الخطة في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- مدبرو الموارد البشرية الذين يملكون خطة الموظفين ويبررون تكلفتها أمام الإدارة التنفيذية.
- الشركاء الماليون الذين يبنون موازنات الإدارات ويراجعونها.
- أصحاب الموازنات الذين يتفقون مع فرقهم على العدد الوظيفي والتوظيف والإنفاق التدريبي.
- متخصصو المكافآت والمواهب الذين يوفرون هياكل الأجور ومقترحات البرامج.

يخدم البرنامج البنوك والمستشفيات والشركات الصناعية والجهات العامة، ويناسب المجموعات المختلفة التي يجب أن يتفق فيها زملاء الموارد البشرية والمالية على موازنة واحدة للقوى العاملة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على اختيار مقاييس تكلفة القوى العاملة والإنتاجية من ISO 30414 لوحدة أعمال محددة.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص محركات كشف الرواتب وتكاليف الشواغر ودوران الموظفين الحالية.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء نموذج للعدد الوظيفي وكشف الرواتب مرتبط بخطة الأعمال.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم برنامج للموظفين بدراسة منافع محتسبة التكلفة.
5. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات طلبات إنفاق القوى العاملة المتنافسة ضمن سقف ثابت.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير موازنة القوى العاملة أمام لجنة مالية.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مبادئ تخطيط تكلفة القوى العاملة

ما تكاليف القوى العاملة ومقاييسها التي تستحق مكانا في الموازنة؟

- تصنيف تكاليف القوى العاملة
- ورقة اختيار المقاييس وفق ISO 30414
- خريطة ربط خطة الأعمال بالعدد الوظيفي
- تقويم الموازنة ومصفوفة الملكية
- سجل افتراضات التخطيط

اليوم 2: تشخيص تكاليف كشف الرواتب والشواغر والدوران

ما الذي يحرك تكاليف الموظفين اليوم، وأين تتسرب؟



- تحليل مكونات كشف الرواتب
- احتساب تكلفة الشواغر
- مراجعة تكلفة الدوران والاستبدال
- تحليل الإنفاق على العمل الإضافي والمتعاقدين
- مطابقة الملاك المعتمد مع الفعلي

اليوم 3: تصميم نماذج العدد الوظيفي ودراسات الاستثمار

كيف تحتسب خطة القوى العاملة وتختبر وتقارن؟

- نموذج توقع الطلب على العدد الوظيفي
- نموذج إسقاط كشف الرواتب
- اختبار سيناريوهات التوظيف والحساسية
- دراسة جدوى الاستثمار في التدريب والاستقطاب
- بطاقة مقارنة البرامج

اليوم 4: ضبط الموازنة والانحرافات والحوكمة

كيف تحاسب الخطة بعد اعتمادها؟

- صيغة تقرير الانحراف الشهري
- قواعد اعتماد التوظيف
- قائمة محفزات إعادة التقدير
- لوحة متابعة تكلفة القوى العاملة
- ورقة رفع الخطة إلى اللجنة المالية

اليوم 5: تطبيق تخطيط تكلفة القوى العاملة على وحدة أعمال واحدة

هل خطة القوى العاملة للوحدة جاهزة للاعتماد؟

- تطبيق تشخيص التكلفة من الجلسة 2 على بيانات الوحدة
- تشغيل نموذج العدد الوظيفي وكشف الرواتب من الجلسة 3
- اختبار دراسة الاستثمار من الجلسة 3 تحت السيناريوهات
- وضع قواعد الانحراف وإعادة التقدير من الجلسة 4
- إنجاز خطة تكلفة القوى العاملة



المنهجية

يقوم البرنامج على ورشة بيانات مبنية على قوائم ملاك مجهولة المصدر وملخصات رواتب وسجلات شواغر ومقترحات برامج. يعمل المشاركون في فرق بأدوار مسؤول الموارد البشرية والشريك المالي وصاحب الموازنة، ويأخذون وحدة أعمال واحدة من تشخيص التكلفة حتى تقديم الخطة، ويسجلون الافتراض خلف كل رقم ليتمكن فريق آخر من مساءلته.

- نشاط مقترح: بناء إسقاط لكشف الرواتب من قائمة الملاك.
- نشاط مقترح: احتساب تكلفة مقترح تدريبي وعرض دراسة منافعه.
- نشاط مقترح: الدفاع عن خطة معدلة بعد تجميد توظيف افتراضي.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة لتكلفة القوى العاملة لوحدة أعمال واحدة، وتضم تشخيصا للتكلفة، ونموذجا للعدد الوظيفي وكشف الرواتب، ونتائج السيناريوهات، ودراسة جدوى استثمار محتسبة، وقواعد للانحراف. وتستخدم الخطة في إحاطة لجنة مالية وتوجيه اعتمادات التوظيف وتحديد روتين المتابعة الشهري لسنة الموازنة.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تخطيط تكلفة القوى العاملة موظفي الموارد البشرية دون خلفية مالية؟

نعم، فيدرس تخطيط تكلفة القوى العاملة بخطوات واضحة لزملاء الموارد البشرية والمالية، ويفترض إلحاحا بتقرير الرواتب دون خبرة سابقة في إعداد الموازنات.

على أي إرشادات يقوم تخطيط تكلفة القوى العاملة في هذا التدريب؟

يقوم تخطيط تكلفة القوى العاملة على ISO 30414 لمقاييس رأس المال البشري، إلى جانب تحليل التكلفة والمنفعة والسيناريوهات والانحرافات.

كيف تستخدم خطة تكلفة القوى العاملة في العمل؟

تستخدم خطة تكلفة القوى العاملة في إحاطة لجنة مالية وتوجيه اعتمادات التوظيف ومتابعة تكاليف الموظفين الفعلية مقابل الموازنة.



بماذا يختلف تخطيط تكلفة القوى العاملة عن برنامج في الموارد البشرية الاستراتيجية؟

يركز تخطيط تكلفة القوى العاملة على العدد الوظيفي وكشف الرواتب واستثمارات الموظفين المحتسبة، بينما يركز برنامج الموارد البشرية الاستراتيجية على تصميم المنظمة واتجاه المواهب.