دورة إدارة القوى العاملة المؤقتة ومواهب اقتصاد العمل الحر

29 مارس – 2 أبريل 2027

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة القوى العاملة المؤقتة ومواهب اقتصاد العمل الحر

المرجع: 1620_219664 **التاريخ:** 29 مارس – 2 أبريل 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

دورة إدارة القوى العاملة المؤقتة ومواهب اقتصاد العمل الحر دورة لمدة أسبوع لقادة الموارد البشرية ومخططي القوى العاملة وشركاء المشتريات وأصحاب مسؤوليات الامتثال والمديرين، ويأخذ المشاركون منها خطة تشغيل للقوى العاملة المؤقتة. تربط الدورة تجزئة المواهب والاستقطاب وحوكمة التصنيف والتهيئة والأداء والتكلفة والإشراف على المنصات وإنهاء التعاقد في قطاعات التقنية والرعاية الصحية والبنية التحتية والخدمات المهنية. تطور أجايل للتدريب ممارسة إدارة القوى العاملة المؤقتة ومواهب اقتصاد العمل الحر.

الفئة المستهدفة

- الوظائف المسؤولة عن طلب القوى العاملة والطاقة الاستيعابية وتجزئة المواهب
- الفرق التي تستقطب المتعاقدين والمستقلين ومواهب المنصات وتهيئهم للعمل
- الوظائف التي تدير الموردين ومخرجات الخدمة والأسعار وتكلفة العمالة الخارجية
- أصحاب مسؤوليات المخاطر والشؤون القانونية والامتثال وأمن المعلومات وحوكمة البيانات
- المديرون المسؤولون عن وصول العاملين المؤقتين وأدائهم ودمجهم وإنهاء تعاقدهم

تفترض الدورة أن المشاركين ينسقون أعمال العاملين الخارجيين أو أصحاب المصلحة المرتبطين بهم، وتستبعد الرأي القانوني ومعالجة الرواتب وإجراءات التوظيف العامة.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة عمليات القوى العاملة المؤقتة في الجهات الخاصة والعامة والقائمة على المشاريع.

- إدارات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب
- وظائف المشتريات وإدارة الموردين والمالية والشؤون التجارية
- قطاعات التقنية والخدمات المهنية والخدمات المالية
- قطاعات الرعاية الصحية والبنية التحتية والإنشاءات والطاقة
- فرق المخاطر والامتثال وأمن المعلومات واستمرارية الأعمال

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل طلب القوى العاملة باستخدام تجزئة البناء والشراء والاستعانة
- بناء مواصفات الأدوار وخطط الاستقطاب حسب القنوات
- تطبيق ضوابط التصنيف والتعاقد والوصول والبيانات والملكية الفكرية
- استخدام بطاقات التهيئة والدمج وقياس الأداء
- تقييم الأسعار والتكاليف والموردين والمنصات ومخرجات الخدمة
- ترتيب إجراءات الاستمرارية وإنهاء التعاقد وخطة التشغيل

جدول الدورة

اليوم 1: تجزئة القوى العاملة والطلب

- خريطة تجزئة القوى العاملة المؤقتة
- مصفوفة قرار البناء والشراء والاستعانة
- شبكة أهمية الأدوار وتوقع الطلب
- نموذج طبقات مخاطر المواهب الخارجية
- مخطط مساءلة أصحاب مصلحة القوى العاملة

اليوم 2: تصميم الاستقطاب والتعاقد

- مواصفة دور المتعاقد والمستقل
- بطاقة تقييم قنوات الاستقطاب
- مصفوفة اختيار المورد والمنصة
- إطار مخرجات الخدمة والتسليمات
- بطاقة الأسعار وتحليل التكلفة الكلية

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: الحوكمة والضبط

- قائمة قرار تصنيف العاملين
- خريطة ضوابط مخاطر العمل المشترك
- مصفوفة حوكمة العقود والتصعيد
- سجل ضوابط البيانات والملكية الفكرية والوصول
- قائمة أدلة امتثال الطرف الثالث

اليوم 4: التجربة والأداء

- خريطة رحلة تهيئة العامل المؤقت
- ممارسات دمج الفرق بصورة ميسرة
- بطاقة أداء المتعاقد ومخرجاته
- لوحة مراجعة خدمة المورد
- خطة الاستمرارية ونقل المعرفة

اليوم 5: الممارسة التشغيلية والتطبيق الختامي

- تمرين: تحليل سيناريو البناء والشراء والاستعانة
- تمرين: مراجعة التصنيف وضوابط الوصول
- تمرين: تقييم الأسعار وأداء المورد
- تمرين: محاكاة إنهاء التعاقد ونقل المعرفة
- تطبيق ختامي: خطة تشغيل القوى العاملة المؤقتة

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل قرارات القوى العاملة المؤقتة إلى إجراءات تشغيلية محكومة.

- نشاط مقترح: تجزئة الأدوار واختيار البناء أو الشراء أو الاستعانة لتلبية طلب في التقنية والبنية التحتية
- نشاط مقترح: تقييم حالة متعاقد باستخدام ضوابط التصنيف والعقد والوصول والبيانات والملكية الفكرية
- نشاط مقترح: مقارنة أسعار الموردين ومخرجات الخدمة وأدلة الأداء والتعرض لمخاطر الاستمرارية
- نشاط مقترح: عرض خطة تشغيل القوى العاملة المؤقتة بما تتضمنه من مسؤوليات وضوابط ومقاييس ومراجعات

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة إدارة القوى العاملة المؤقتة وما الذي تفترضه؟

تناسب مسؤولي الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة والمشتريات والامتثال والعمليات، وتفترض مسؤولية عن العاملين الخارجيين أو أصحاب المصلحة من دون اشتراط خبرة قانونية تخصصية.

كيف تختلف إدارة القوى العاملة المؤقتة عن التدريب العام على التوظيف؟

تمتد إدارة القوى العاملة المؤقتة إلى تجزئة الطلب وضوابط التصنيف والعقود والوصول والموردين والأداء والتكلفة والاستمرارية وإنهاء التعاقد، بينما يركز تدريب التوظيف على جذب المرشحين واختيارهم.

ما قرار البناء والشراء والاستعانة في إدارة مواهب اقتصاد العمل الحر؟

يقارن قرار البناء والشراء والاستعانة بين تطوير الموظفين والتوظيف الدائم والوصول إلى قدرات خارجية وفق مدة الطلب وأهمية الدور والتكلفة والمخاطر والضبط واحتياجات الاحتفاظ بالمعرفة.

كيف يقاس أداء المتعاقدين؟

يقاس أداء المتعاقدين بمقارنة التسليمات ومخرجات الخدمة والجودة والتوقيت وضوابط المخاطر وآراء أصحاب المصلحة ومتطلبات نقل المعرفة، بدلا من استخدام مقاييس الموظفين وحدها.

لماذا يحتاج إنهاء تعاقد العامل المؤقت إلى حوكمة؟

تغلق الحوكمة الوصول المادي والرقمي، وتسترد الأصول، وتحمي البيانات والملكية الفكرية، وتؤكد التسليمات، وتنقل المعرفة، وتسجل الدروس، وتخفض التعرض لمخاطر الاستمرارية.

الخاتمة

يأخذ المشاركون خطة تشغيل القوى العاملة المؤقتة. تربط الخطة الطلب والاستقطاب والتصنيف والتعاقد والتهيئة والأداء والتكلفة والإشراف على الموردين والاستمرارية وإنهاء التعاقد. وتحول أنشطة العاملين الخارجيين المتفرقة إلى دورة تشغيل لها مسؤولون وأدلة وضوابط ومقاييس ومراجعات واضحة.