دورة الاحتفاظ بالمواهب من خلال الأجور والتدريب

17 – 21 أكتوبر 2027

جنيف

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة الاحتفاظ بالمواهب من خلال الأجور والتدريب

المرجع: 220999_1638 **التاريخ:** 17 – 21 أكتوبر 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** Euro 6200

نظرة عامة على الدورة

دورة الاحتفاظ بالمواهب من خلال الأجور والتدريب برنامج مهني لمدة أسبوع لمديري الموارد البشرية ومختصي المكافآت وقادة التعلم وشركاء الموارد البشرية ومحللي القوى العاملة. يبني المشاركون خطة متكاملة للاحتفاظ من خلال المكافآت والتطوير تربط أدلة الدوران وتفضيلات الموظفين والأجور والمزايا والتقدير والتدريب والتطوير المهني والتنقل الداخلي وإجراءات المدير والتكلفة والعدالة ومقاييس النتائج. تتعامل الدورة مع الأجور والتدريب كروافع منسقة وليست افتراضا بأن زيادة الراتب أو حضور دورة يكفي لبقاء الموظف. تقدم أجايل للتدريب ممارسة احتفاظ قائمة على الأدلة.

الفئات المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن الدوران الطوعي وأولويات الاحتفاظ
- مختصو المكافآت والتعويضات المصممون للأجور والمزايا والتقدير
- قادة التعلم والتطوير الرابطون بين التدريب والفرص المهنية
- شركاء الموارد البشرية الداعمون للمديرين وشرائح القوى العاملة
- محللو الأفراد المقيمون لمحركات الاحتفاظ ونتائج التدخلات

تفترض الدورة أن المشارك يؤثر في قرارات المكافآت أو التطوير أو الاحتفاظ. ولا تغطي تشغيل الرواتب أو مشاريع مسح الأجور أو الاستشارات القانونية أو مهارات تقديم التدريب أو استبيانات المشاركة العامة.

أهداف الدورة

- الفصل بين أهداف الاستقطاب والتحفيز والأداء والاحتفاظ
- تشخيص محركات الدوران الطوعي حسب شريحة القوى العاملة
- رسم العناصر المالية وغير المالية لإجمالي المكافآت
- ربط التدريب والتطوير المهني والتنقل الداخلي بأدلة الاحتفاظ
- تصميم تدخلات موجهة وعادلة وممكنة التكلفة للمكافآت والتطوير
- إعداد المديرين لشرح المكافآت ودعم خيارات التطوير
- قياس نتائج الاحتفاظ والتكلفة واستجابة الموظفين والآثار غير المقصودة

AGILE LEADERS
Training Center

محتوى الدورة

اليوم 1: أدلة الاحتفاظ وتقسيم القوى العاملة

- قاموس تعريف الدوران والاحتفاظ
- تشخيص محركات الدوران الطوعي
- خريطة شرائح القوى العاملة الحرجة
- مراجعة تفضيلات الموظفين وأدلة البقاء
- خط أساس أهمية الاحتفاظ وتكلفته

اليوم 2: الأجور وإجمالي المكافآت

- خريطة الأجر الأساسي والمزايا والمكافأة المتغيرة
- فحص التنافسية الخارجية والعدالة الداخلية
- محفظة التقدير والمكافآت غير المالية
- مراجعة التواصل حول إجمالي المكافآت
- ضوابط مخاطر المكافآت والتكلفة والحوكمة

اليوم 3: التدريب والمسار المهني والتنقل

- خريطة فجوة القدرات إلى مسار التعلم
- هيكل التطوير المهني للاحتفاظ
- التنقل الداخلي وسوق الفرص
- دليل محادثة التطوير للمدير
- ضوابط الوصول إلى التدريب وإكماله وتطبيقه

اليوم 4: تصميم تدخل احتفاظ متكامل

- لوحة عرض قيمة المكافآت والتطوير
- الفئة المستهدفة وقواعد الأهلية
- فرضية تدخل الاحتفاظ
- مراجعة العدالة والشمول واختيار الموظف
- خطة التجربة والتكلفة والتواصل والقرار

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 5: القياس والحوكمة

- سلسلة المقاييس المبكرة والنهائية
- لوحة الاحتفاظ والتنقل والتعلم والمكافآت
- مراجعة التكلفة والمنفعة والآثار غير المقصودة
- قاعدة قرار الاستمرار أو التعديل أو التوسع أو الإيقاف
- المشروع الختامي: خطة متكاملة للاحتفاظ من خلال المكافآت والتطوير

التمارين العملية

- تشخيص أسباب مغادرة شريحة ذات أولوية
- مقارنة روافع الأجر والمزايا والتقدير والمرونة والمسار والتعلم
- تصميم مسار تطوير مرتبط بفرصة داخلية واضحة
- اختبار الأهلية والعدالة في تدخل احتفاظ موجه
- مراجعة الأدلة واتخاذ قرار تعديل التجربة أو توسيعها

مخرجات الدورة

- ملف محركات الاحتفاظ وشريحة القوى العاملة
- محفظة إجمالي المكافآت للاحتفاظ
- مسار التدريب والتطوير والتنقل
- حزمة تجربة الاحتفاظ والقياس
- خطة متكاملة للاحتفاظ من خلال المكافآت والتطوير

أسئلة شائعة

هل يؤدي رفع الأجر دائما إلى تحسين الاحتفاظ؟

يمكن للأجر التنافسي والعادل أن يزيل سببا للمغادرة، لكن الاحتفاظ يعتمد أيضا على المزايا وجودة العمل والتقدير وسلوك المدير والمرونة والفرص المهنية والتطوير والغرض والظروف الفردية. تحدد الأدلة المزيج المناسب.

كيف يدعم التدريب الاحتفاظ بالموظفين؟

يدعم التدريب الاحتفاظ عندما يعالج احتياجات قدرات ذات قيمة، ويكون متاحا، ويؤدي إلى تطبيق عملي، ويرتبط بفرص مهنية أو تنقل موثوقة، ويحصل على دعم المدير. حضور التدريب وحده ليس نتيجة احتفاظ.

AGILE LEADERS
Training Center

ما استراتيجية إجمالي المكافآت للاحتفاظ؟

تنسق الاستراتيجية الأجور والمزايا والرفاه والتقدير والمرونة والتطوير والفرص المهنية والتواصل لشرائح محددة، مع ضبط العدالة والتكلفة والحوكمة.

كيف تحافظ المؤسسة على عدالة المكافآت؟

تستخدم المؤسسة معايير أهلية واضحة وأدلة الوظيفة والسوق وفحص العدالة الداخلية وقرارات موثقة وتطبيقا متسقا وتواصلا مع الموظفين وإرشادا للمديرين ومراجعة دورية للنتائج.

ما المقاييس التي تثبت فعالية التدخل؟

تشمل المقاييس الاحتفاظ والدوران غير المرغوب والتنقل الداخلي وتطبيق التعلم والحركة المهنية وفهم المكافآت ومتابعة المدير وإشارات تفضيلات الموظفين والتكلفة والتمثيل والآثار غير المقصودة.

الخلاصة

يغادر المشاركون ومعهم خطة متكاملة للاحتفاظ من خلال المكافآت والتطوير لشريحة محددة. تربط الخطة الأدلة بالأجور والمزايا والتقدير والتدريب والتطوير المهني والتنقل وإجراءات المدير والتواصل والمقاييس والحوكمة حتى يمكن تقييم الاستثمار بدلا من افتراض أثره.