

النشرة الفنية لورشة عمل،
مستقبل الموارد البشرية 2030
«أفضل طريقة للتنبؤ المستقبل خلقه»

نتطلع لتحويل الموارد البشرية من مزود خدمة إلى
محرك إستراتيجي لأداء الأعمال من خلال تزويد موظفي
الموارد البشرية لديك بالمهارات اللازمة للازدهار في
العصر الرقمي.

يومين، 10 ساعات
تبدأ بتاريخ 2023/3/1م
بغداد - العراق

06 - 5522807

info@aljhood.com

www.aljhood.com

Jordan-Amman,

Queen Rania St. - Building # 155

بطاقة معلومات الورشة:

مدة التدريب	: يوم، (4) ساعات
نمط التدريب	: تدريب صفي (F2F) – بغداد – العراق
تاريخ الانعقاد	: 2023 / 3 / 1 م
توقيت التدريب	: 12:00 ظهراً لغاية 04:00 مساءً
شهادة التدريب	: شهادة الكترونية صادرة من مجموعة الجهود المشتركة
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

أساليب التدريب	: <ul style="list-style-type: none">- أسلوب العصف الذهني.- أسلوب السيناريوهات والحلول.- أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

الفئة المستهدفة	: <ul style="list-style-type: none">- قيادات الموارد البشرية والتعلم والتطوير.- فريق إدارة الموارد البشرية بجميع المستويات.- القائمين على إدارة التعلم والتطوير وإدارة المواهب.- فريق إدارات التعلم والتطوير وشريك أعمال موارد بشرية.
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

مستقبل إدارة الموارد البشرية:

صرّح ستيفان كاسريل الرئيس التنفيذي لشركة Up work وعضو المنتدى الإقتصادي العالمي، بأن عمر المهارات حوالي خمس سنوات مما يبرز الحاجة الملحة إلى التطوير المستمر للمهارات.

المنتدى الإقتصادي العالمي

بحلول عام 2030 ستكون صناعة إدارة الموارد البشرية أو ما بدء يطلق عليه إدارة الأفراد قادرة على إستخدام تحليلات التكنولوجيا والأفراد للتحرك نحو القيادة الفكرية، وسيشكل التركيز على تحسين ومراجعة الأداء في الوقت الفعلي والإنشاء الهادف لقوى عاملة متنوعة أفضل الممارسات، في وقت أن الموارد البشرية تتطور بوتيرة سريعة مع إستمرار تطور التكنولوجيا واللوائح، وستحصل فرق الموارد البشرية على أدوار أصغر حجماً وعمومية كما نعرفها اليوم وستتوقف عن الوجود وسيتواجد المتخصصون في أربعة مجالات رئيسية: العلامة التجارية لصاحب العمل والثقافة، والرقمية والتحليلات، والتعلم والتغيير، والإبلاغ والإمتثال."

وفقاً للإستطلاع أدخلت 70٪ من المؤسسات تقنية جديدة واحدة على الأقل لزيادة قدرة الموظفين في عام 2019 وهو رقم سيزداد بشكل كبير خلال الجائحة وعلى الرغم من هذه الحقيقة، يشعر حوالي ثلث قادة الموارد البشرية فقط بثقة كبيرة بشأن قدرة الموارد البشرية الفعلية على التحول إلى مستقبل تقوده التكنولوجيا.

وفقاً لتقرير KPMG

لقد أحدث دور الموارد البشرية تحولاً كاملاً في مرحلة ما بعد الجائحة (COVID-19) وكيف يجب أن يستعد متخصصو الموارد البشرية للمستقبل؟ وما نوع وظائف الموارد البشرية التي ستكون موجودة في المستقبل؟، والعديد من قادة الموارد البشرية في العالم وحسب العديد من الدراسات والإستطلاعات أكدوا بأنه سيكون للتغيير في أساليب عمل الموارد البشرية تأثير على مستقبل العمل نفسه ويواجه إختصاصيو الموارد البشرية اليوم فجوة متزايدة في المهارات، وأن 60٪ من الموظفين يعتقدون أن مهاراتهم الحالية ستصبح قديمة في السنوات الثلاث إلى الخمس المقبلة، هذا ما سيُشكل تحدياً للموارد البشرية، ولن تصبح مهاراتهم الحالية قديمة فحسب بل سيحتاجون أيضاً إلى تطوير كفاءات موارد بشرية جديدة لأداء جيد.

84٪ من المنظمات تخطط لتسريع رقمنة إجراءات العمل.

50٪ من المنظمات تخطط لتسريع أتمته المهام والتحول الرقمي.

60٪ من الموظفين يعتقدون أن مهاراتهم سوف تصبح قديمة في 3-5 سنوات

اليوم كبرى المنظمات تمضي وقتاً طويلاً في البحث وتحديد الكفاءات الأساسية المطلوبة لأداء جيد كمتخصص في الموارد البشرية، مع إعتمادهم على المنشورات والدراسات والأبحاث، والذي تضمن مئات المحادثات مع كبار القادة وآلاف التفاعلات مع أصحاب الفكر الأفراد والاختبارات الكمية بما في ذلك ما تجاوز من 100,000 متخصص في الموارد البشرية، وتم الإتفاق على أربع قدرات مهمة يحتاجها أي متخصص في الموارد البشرية لأداء دوره بشكل جيد في عام 2025 وحتى 2030 الا وهي (1- البياناتات 2- الفطنة 3- الرقمية 4- الأفراد).

إنطلاقة ورشة العمل:

تم تصميم ورشة مستقبل الموارد البشرية 2030 بهدف استعراض إطار عمل مهارات الموارد البشرية 2030 لتحويل الموارد البشرية من مزود خدمة تفاعلي إلى محرك استباقي لأداء الأعمال، وذلك من خلال إعادة صقل مهارات المشاركين من محترفي الموارد البشرية في المنظمات وتطوير قدراتهم بأحدث المهارات التي يصعب العثور عليها، مما يساعد على التوسع في قدرات الموارد البشرية في المنظمة بشكل كبير من خلال المزيد من ممارسات الموارد البشرية الرقمية والقائمة على البيانات والمتمحورة حول الأعمال.

من خلال المشاركة في ورشة العمل سيتم العمل على صقل مهارات فريق الموارد البشرية وتشكيل مهاراتهم لتحقيق تأثير كبير، وإعطائهم لمحة عن توجهات وتجاهات الموارد البشرية التي ستستمر في دفع التحول والإتجاهات الجديدة تظهر لتشكيل مستقبل العمل، وسيتم تناول الجوانب الرئيسية لنموذج عمليات الموارد البشرية لعام 2030 التي توفر رؤية قوية للقوى العاملة المستقبلية لمساعدتها على تجديد وظائف الموارد البشرية الخاصة بك وفقاً لأحدث إتجاهات التكنولوجيا.

أولاً: ممارسة العمل عن بُعد ومستقبل الموارد البشرية

مع زيادة العمل عن بُعد سيتعين على إدارة الموارد البشرية الجديدة التكيف مع أوضاع العمل المتنوعة، في ظل سرعة المتغيرات وتدابيرها، حيث ستصبح ممارسات التدريب والتطوير والتعلم أكثر تخصيصاً ومتاحاً من خلال الأجهزة إضافة إلى عملية إدارة الأداء وضبط العمل سيكون من خلال التقنيات البعيدة، ولا بد من تكييف عمل إدارة الموارد البشرية من حيث أدلة العمل بحكم أن العمل سيسير عن بُعد وتقنية الموارد البشرية جنباً إلى جنب.

ثانياً: ثورة قادمة في مجالات المرافق والبنية التحتية

أن العمل من المنزل مما يؤدي إلى العمل من أي مكان ولن يقوم الجيل القادم من العمال بتسجيل الدخول إلى نظام إدارة الموارد البشرية من المنزل فقط، سيكونون أيضاً قادرين على تسجيل الدخول من أي مكان، هذا ما يؤشر أنه هناك ثورة قادمة في مجالات المرافق والبنية التحتية التي ستتيح حلولاً للقوى العاملة المتنقلة بشكل دائم، ما لها من عيوب وإيجابيات يمكن التكيف معها من زاوية تحسين وإستمرار العمل.

ثالثاً: البيانات والذكاء الإصطناعي ومستقبل الموارد البشرية

ربما يكون هذا أحد أكبر الاتجاهات التي ستغير شكل الموارد البشرية في المستقبل، على الرغم من المخاوف من أن الذكاء الإصطناعي سيحل محل البشر، فإن الموارد البشرية ستستفيد إلى حد كبير من هذه التكنولوجيا، في وقت تساعد البيانات الضخمة على زيادة قيمة وكفاءة موظفي الموارد البشرية أصبحت روبوتات الموارد البشرية أيضاً، وبهذا الحد لا بد للموارد البشرية من التكيف وتهيئة نفسها لمواجهة هذا التحدي.

رابعاً: اقتصاد الوظائف المؤقتة ومستقبل الموارد البشرية

إذا لم نكن على دراية بمصطلح إقتصاد الوظائف المؤقتة، فإليك ما يعنيه حيث يعمل إقتصاد العمل الحر على العقود قصيرة الأجل أو المستقلين مقارنة بالوظائف طويلة الأجل، وأصبح هذا متفشياً ومنتشراً بشكل متزايد في كل صناعة في جميع أنحاء العالم، وبالتالي سيتعين على الموارد البشرية إعادة تقييم ممارساتها الحالية لتشكيل ثقافة أكثر شمولاً وتنوعاً، والتعمق في التعامل مع هذا النوع من العمل والإقتصاديات ويقع على عاتقها تهيئة بنية تنظيمية تليق بهذا النوع من النمط الجديد.

خامساً: تحليلات الأفراد ودورها في صنع القرار المستقبلي

تدرك الكثير من المنظمات الآن الحاجة إلى تطبيق البيانات على 1- تقييم طرق التوظيف 2- تحديد الفجوات في مجموعات المهارات 3- وتقييم الطلب والعرض من المواهب، في وقت تركز الكثير من المنظمات الآن على التحليلات التنبؤية، ولم تعد إدارة الموارد البشرية تطرح أسئلة مثل "ماذا حدث ولماذا حدث" قدر ما ستتحول الآن للإجابة على أسئلة مثل "ماذا سيحدث؟" لذلك ستكون تكنولوجيا تحليلات الأفراد هي الأساس التي تقوم عليه صناعة واتخاذ القرار والتنبؤ لمحاول تشكيل المستقبل قبل حدوثه.

سادساً: تجربة الموظفين (EX) ومستقبل الموارد البشرية

ليس من المستغرب أن يعتمد مستقبل الموارد البشرية على تجربة الموظف لدورها الحاسم وتداعياتها على الميزة التنافسية والعلامة التجارية، وهنا لا بد من إعادة تصور أدوات إشراك الموظفين ودمجهم التقليدي لجعل تجربة الموظف ميزة تنافسية علاوة على ذلك، يرتبط التنفيذ الواسع النطاق لمنصة تجربة الموظف بنتائج الأعمال التنظيمية وقياس العائد على المنظمة.

سابعاً: الأمن السيبراني ومستقبل الموارد البشرية

مع زيادة استخدام البيانات سيكون الأمن السيبراني أحد التحديات الرئيسية للموارد البشرية في المستقبل وسيتم تشكيل سياسات جديدة للأمن السيبراني للتغلب على مشكلات وتحديات واضحة معالمها مثل سرية البيانات وخصوصية الموظفين، في وقت ستتغير أيضاً مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بمن يرأس إدارة الموارد البشرية لأنها ستلعب المزيد من القواعد الإستراتيجية عندما يتعلق الأمر بإدارة التغيير.

المستشار م. احمد صبيح



لقد تخرج من الجامعة الهاشمية تخصص الهندسة الصناعية، حاصل على عدد من الشهادات المهنية شهادة مدير معتمد ومدير موارد بشرية معتمد (CHRM)، من معهد تشارترد للاستشارات الإدارية (CIMC) من كندا، لديه أكثر من 15 عامًا من الخبرة العملية، مكنته التجربة الأخيرة من العمل في العديد من المؤسسات العربية والدولية. من تقديم خدمات استشارية للمؤسسات الخاصة والعامة والمنظمات الدولية. كما يمتلك خبره واسعة بالوطن العربي في مجال الموارد البشرية، ويعمل حالياً رئيس دائرة الموارد البشرية في شركة حموده للصناعات الغذائية وعمل أيضا رئيس دائرة الموارد البشرية في الملكية الأردنية وعمل أيضا مدير الموارد البشرية لدى ماغنيسيا التابعة لمجموعة المناصير، وعمل أيضا لدى هيئة الطرق

والمواصلات مسؤول متخصصي الموارد البشرية، وتقلد منصب مدير الموارد البشرية في مجموعة المناصير - الاسمنت الحديث والتعدين، وعمل لدى مجموعة أسترا (تبوك للأدوية) كمدير موارد بشرية وعمل أيضا في دولة الامارات مدير الموارد البشرية في شركة كونترول للمقاولات والتجارة (CCTC) (مقاولات النفط والغاز البحرية)، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.

لدى المستشار العديد من الإنجازات ومسيرة مكلفة بالنجاح والتميز والعديد من الإنجازات اثناء عمله لدى مجموعة المناصير، حيث قاد تجربة في قيادة عملية التحول في شركة المناصير للألات والتي تستلزم تحديد الرؤية والرسالة والقيم (VMV)، والخطط الاستراتيجية، والهيكل التنظيمي، والسياسات / الإجراءات، ودليل الموارد البشرية، وتوصيف الوظائف، وجدول المرتبات، والسلطات المصفوفات وخطط الحوافز. وقد نتج عن ذلك حصول الشركة على العديد من الجوائز المرموقة كأفضل مانح امتياز للمركبات الثقيلة مثل كونكورد، أوكت، وكينورث، وبيتريلت وأكثر من ذلك في الشرق الأوسط، أما في مجال اكتساب المواهب وإدارتها لدى مجموعة المناصير فقد لعب دورًا محوريًا في استقطاب المهندسين الخريجين الأكفاء من مختلف التخصصات الهندسية والاستفادة من معارفهم وأفكارهم المبتكرة لضمان نجاح الشركة ونموها. بناءً على ذلك، تصدر برنامج التوظيف "بناء مستقبلك مع المناصير" بالتنسيق مع الجامعات الأردنية ذات السمعة الطيبة وتنسيقها مع قسم التسويق للعلامة التجارية للشركة. كما قام بعقد عدد من المؤتمرات في ثلاث جامعات أردنية رئيسية - حضرها 250 طالبًا من الكليات، وأجرى مقابلات مع أكثر من 3000 طالب ووظف 40 طالبًا موهوبًا. بالإضافة إلى ذلك، استعان بخبرات خارجية من باكستان ومصر لاستيعاب الوظائف الشاغرة العليا بموجب شروط تدريب الموظفين المحليين، أما في مجموعة استر (تبوك للأدوية) عمل على استراتيجية العمل وإدارة المشاريع في ترجمة الخطط الاستراتيجية للشركة إلى أهداف إدارية ومؤشرات الأداء الرئيسية. تنفيذ مشروع التأميم بكفاءة وفقًا للبلد مثل "مشروع العودة" الذي تضمن تحسين درجة الشركة من الأخضر إلى الفضة بزيادة النسبة السعودية إلى 35٪ مما أدى إلى توفير كبير في تكاليف الإقامة لكل موظف، وتصريح عمل إضافية للتوسع وانخفاض نسبة البطالة في السعودية.

قدم المستشار صبيح العديد من الأنشطة التدريبية في مجالات الموارد البشرية والتدريب ومنها لا الحصر اشراك الموظفين، تخطيط الاحلال الوظيفي، تخطيط المسار الوظيفي، التدريب والتطوير، إدارة واستقطاب المواهب، التفكير الاستراتيجي، إدارة الأداء، تخطيط القوى العاملة، التحليل الوظيفي والوصف الوظيفي، المكافآت والتعويضات، صياغة السياسات والإجراءات، اعداد موازنة الموارد البشرية، الهياكل التنظيمية، إدارة الكفاءات (الجدارات)، إدارة عقود توريد العمالة الخارجية، إدارة بيئة العمل وعلاقات العمل، ويتمتع بالخبرة بالعديد من المهارات إلى جانب خبراته العملية والتدريبية، مما جعله يمتاز بقدرته على إدارة العملية التدريبية بشكل متميز وسهولة في التواصل مع مراعاة الفروق الفردية.

إنتهت النشرة الفنية،