

ورشة عمل

قيادة الاستثمار في رأس المال البشري والفكري



نحو تعزيز ممارسات قياس العائد على الاستثمار في التدريب ..

دور القادة في الاستثمار في التدريب والتطوير

القادة الحقيقيون يعرفون مدى أهمية التدريب لفريق عملهم والأرقام تدعمها في الواقع، أجريت دراسة حديثة لشركة Accenture ووجدت أن كل دولار يتم إنفاقه على التدريب حصل على عائد بقيمة 4.53 دولار، وهذا عائد استثمار بنسبة 353٪، لكن بعض القادة يحاولون فعل المزيد مع إنفاق أقل ويبدو التدريب وكأنه رفاهية باهظة الثمن، لذا يجب أن نظهر أن التدريب هو استثمار مفيد ويجب إثبات العائد على الاستثمار، وتوجيه آلية التفكير في أهمية التدريب.

نظراً لأن المنظمات العالمية تسعى إلى اكتساب ميزة تنافسية من خلال تطوير الموظفين، فقد تم وضع المزيد من الضغط على المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والتعلم والتدريب لتقديمها دليل على نجاح مبادراتهم التدريبية، وغالباً ما يتم إجراء تقييم التدريب لتحديد مدى المعرفة المشتركة والمكتسبة. ومع ذلك فإن المعلومات ذات الأهمية هي ما إذا تم تطبيق المعرفة الجديدة أم لا وإلى أي مدى استفاد تطبيق المعرفة من الأعمال من الناحية التشغيلية والمالية، كما أن الهدف الحقيقي من تقييم التدريب هو تحديد تأثير الأعمال والعائد على الاستثمار (ROI).

أهمية ورشة العمل

كونها ورشة تتحدث عن قياس العائد على الاستثمار في التدريب، فيجب أن تكون قادرة على إظهار عائد ملموس على الاستثمار (ROI) من واقع المشاركين أنفسهم ليكونوا على يقين أن من يقود الورشة هم متخصصون في المجال، حيث تهدف هذه الورشة إلى تزويد المشاركين بالأدوات والمعرفة اللازمة لقياس العائد على الاستثمار في التدريب بشكل دقيق وفعال، وسنستعرض خلال الورشة المفاهيم الأساسية، النماذج العملية، والأساليب الحديثة لقياس تأثير التدريب على أداء الموظفين والأهداف التنظيمية، إضافة إلى تمكين المشاركين من فهم وتطبيق أساليب قياس العائد على الاستثمار في التدريب، وتحسين فعالية برامج التدريب من خلال تحليل البيانات واتخاذ قرارات مستنيرة، لذلك ستركز الورشة على تعزيز قدرات المشاركين على كيفية تطبيق منهجية ROI واختيار النهج المناسب وربط العائد بالاستثمار بالتدريب وإستراتيجية المؤسسة والأعمال.

حقائق و أرقام ذات علاقة

العائد على الاستثمار (ROI) في التدريب

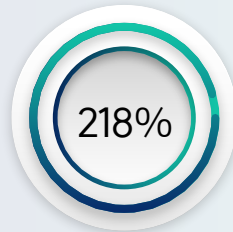


وفقًا لتقرير معهد ROI Institute، فإن المؤسسات التي تقيس ROI في التدريب بشكل منتظم تشهد زيادة في إنتاجية الموظفين بنسبة تصل إلى 20%.



تشير دراسة أجرتها شركة IBM إلى أن 94% من الموظفين يبقون في الشركة لفترة أطول إذا استثمرت الشركة في تطوير مهاراتهم.

تأثير التدريب على الإنتاجية والأرباح

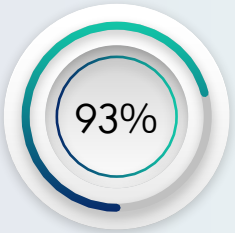


وفقًا لتقرير صادر عن المؤسسة الدولية لتنمية المواهب (ATD Association for Talent Development)، فإن الشركات التي تستثمر في برامج تدريبية شاملة تحقق زيادة في الإنتاجية بنسبة 218% مقارنة بالشركات التي لا تفعل ذلك.

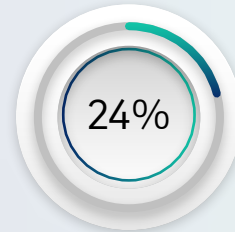
أظهرت دراسة أجرتها جامعة هارفارد للأعمال أن كل دولار يتم استثماره في التدريب يعود بعائد يتراوح بين 2.5 إلى 4 دولار أمريكي، وذلك من خلال تحسين أداء الموظفين وزيادة الإيرادات.

\$3.25

التدريب وتقليل معدل دوران الموظفين

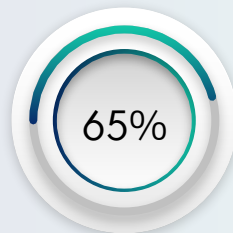


وفقًا لتقرير صادر عن LinkedIn Learning، فإن 93% من الموظفين سيبقون في شركة لفترة أطول إذا قدمت لهم فرصًا للتطوير الوظيفي.



أظهرت دراسة أجرتها شركة Gallup أن الشركات التي تستثمر في تطوير مهارات موظفيها تشهد انخفاضًا في معدل دوران الموظفين بنسبة 24%.

تأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي



وفقًا لتقرير البنك الدولي، فإن رأس المال البشري يساهم بنسبة 65% من إجمالي الثروة العالمية، مما يجعله أحد أهم العوامل الدافعة للنمو الاقتصادي.



أشارت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية (ILO) إلى أن زيادة الاستثمار في التدريب بنسبة 10% يمكن أن ترفع الناتج المحلي الإجمالي (GDP) بنسبة 1.5%.

الفجوة في المهارات وتأثيرها على الأعمال



وفقًا لتقرير مجلس المستقبل العالمي (World Economic Forum)، فإن 54% من الموظفين سيحتاجون إلى إعادة تأهيل مهاراتهم بشكل كبير بحلول عام 2025 بسبب التطور التكنولوجي.

\$160 Billion

أظهرت دراسة أجرتها شركة Deloitte أن الفجوة في المهارات تكلف الشركات الأمريكية وحدها أكثر من 160 مليار دولار سنويًا.

تأثير رأس المال البشري على الابتكار



وفقًا لتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، فإن الاستثمار في التعليم والتدريب يزيد من قدرة الشركات على الابتكار بنسبة 30%.

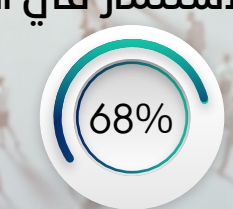


أشارت دراسة أجرتها شركة PwC إلى أن 77% من المديرين التنفيذيين يعتبرون تطوير المهارات أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق النمو والابتكار.

الاستثمار في التدريب الرقمي



أشارت دراسة أجرتها شركة McKinsey إلى أن الشركات التي تستثمر في التدريب الرقمي تشهد زيادة في إنتاجية الموظفين بنسبة 40%.



وفقًا لتقرير شركة Gartner، فإن 68% من المؤسسات زادت من استثماراتها في التدريب الرقمي بعد جائحة COVID-19.

المدعوين لحضور الورشة

قيادات التدريب
والتطوير والتعلم من
مدراء رؤساء فرق
وأقسام والمعنيين
بالجودة

قيادات الموارد البشرية
وكبار العاملين في
مجالات الموارد
البشرية

فئة المستشارين
والمدرسين وخبراء
التدريب والمهتمين
في مجالات التخطيط
الاستراتيجي

المدراء التنفيذيون،
وقادة التحول الرقمي
وقادة المشاريع في
المؤسسات
والمهتمين بإحداث
التغيير



الحصول على شهادة
مشاركة معتمدة ومادة
تدريبية تفاعلية.

فرصة للتفاعل مع خبراء في
مجال التدريب والتطوير

التعرف على قيادات الموارد
البشرية والتدريب في
القطاعين العام والخاص.

التفاعل مع المشاركين
وتبادل المعرفة والأفكار
وتعزيز شبكة العلاقات.

مزايا المشاركة في الورشة

الاهداف الخاصة بالورشة

01

تسليط الضوء على أهمية الإستثمار في رأس المال البشري والفكري وتكشف عن أثره على جميع الجوانب المؤسسية.. وكما تساعدك على الربط بين أنشطة إدارة الموارد البشرية بخطة الأعمال بصورة مهنية للغاية تمكّنك من لعب دور كبير في اتخاذ القرارات المؤسسية.

02

البحث في تطور مفهوم إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة ليصبح إدارة رأس المال البشري، ويقوم مفهوم رأس المال البشري على أن الموظف مجموعة من المعارف، والمهارات، والإمكانيات والقدرات على التطوير والابتكار، وبالتالي يجب التعامل معه على أساس أنه استثمار رئيس وليس مجرد مورد من الموارد.

03

التركيز على مفهوم رأس المال البشري على البعد الاستراتيجي لإمكانيات الموظفين وربطهم بشكل أكبر مع استراتيجية المؤسسة ورؤيتها ورسالتها. ويمكن اعتبار مفهوم رؤية رأس المال البشري كجسر يربط ما بين الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة.

04

فهم العائد على الاستثمار (ROI) في مجال الاستثمار في التدريب، وتحديد المؤشرات الرئيسية لقياس فعالية التدريب، وتطبيق أفضل نماذج وأساليب عملية لقياس ROI.

05

تحليل البيانات واستخلاص النتائج لتحسين برامج التدريب المستقبلية، وتقديم تقارير مفصلة حول تأثير التدريب على أداء الموظفين والأهداف التنظيمية.

المحاور الرئيسية للورشة

المحور الأول: النظرة الاستراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري

01

- رأس المال البشري والفكري في ظل عالم مليء بالفوضى والتحديات.
- رأس المال البشري والفكري في ظل التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.
- الاتجاهات المستقبلية في الاستثمار في رأس المال البشري والفكري.
- الربط بين رأس المال البشرية ورأس المال الفكري وحماية الأصول الفكرية.
- رأس المال البشري والابتكار، ونهج تعزيز الاستثمار في المواهب وإدارة الأداء.
- الاستثمار في رأس المال البشري كخيار إستراتيجي ودوره في تحقيق النمو والتنمية.
- طبيعة وظائف المستقبل وملائمتها وقدرات رأس المال البشرية وتحديات التكنولوجيا.
- الاعتماد على الموظفين في تحسين الأداء: أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية.
- ملامح تطوير استراتيجية وبرنامج شامل لرأس المال البشري وتأثيره على الاستراتيجية العامة.
- الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء، وتأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي.

المحور الثاني: قياس العائد على الاستثمار (ROI) في التدريب والتطوير

02

- ربط التدريب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- نظرة عميقة في قياس العائد على الاستثمار في التدريب.
- لماذا يُعتبر قياس العائد على التدريب ضروريًا للمؤسسات؟
- حساب العائد على الاستثمار (ROI) في الاستثمار في التدريب.
- استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في قياس فعالية التدريب.
- كيف يُساهم قياس العائد في تحسين استراتيجيات التدريب واتخاذ القرارات؟
- التحديات الشائعة في قياس العائد على التدريب (صعوبة قياس التأثير غير المباشر)

المحور الثالث: النماذج الأساسية لقياس فعالية التدريب

03

- كيفية ربط أهداف التدريب بأهداف الأعمال.
- تحديد الأهداف القابلة للقياس ومؤشرات الاداء KPIs.
- نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick's Four Levels)
- نموذج فيليبس (Phillips ROI Methodology)
- نموذج Brinkerhoff's Success Case Method
- أدوات وطرق جمع وتحليل البيانات (الكمية والنوعية).

للتسجيل في ورشة العمل يرجى مسح ال**QR**

To **Register** Please Scan the **QR** Code Below

SCAN ME

