

النشرة الفنية للبرنامج التدريبي
استراتيجيات الموارد البشرية الرقمية
Digital HR Strategies

مصادق عليه من



5 أيام، 15 ساعة
يبدأ بتاريخ 2023/12/03م
تدريب إلكتروني... Live ((●))



بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: (5) أيام، (15) ساعة
مكان التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2023/12/03م
توقيت التدريب	: يتم تحديد التوقيت قبل بأسبوع
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
شهادة التدريب	: شهادة صادرة عن مجموعة الجهود المشتركة مصادق عليها من قبل HRCI
شهادة الاعتماد	: يتحصل المشاركون على شهادة مصدقة من معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI

أساليب التدريب	: <ul style="list-style-type: none">- أسلوب السيناريوهات.- أسلوب العصف الذهني.- أسلوب تمارين وأنشطة الفريق.- أسلوب تقديم الحلول والممارسات.- أسلوب تمارين لعب الأدوار والتدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.
----------------	---

الفئة المستهدفة	: <ul style="list-style-type: none">- إدارات وأقسام الموارد البشرية.- المتخصصين والمهنيين في الموارد البشرية.- قيادات الصف الأول والثاني في المؤسسات.- إدارات وأقسام التخطيط والتطوير والجودة.- مدراء الموارد البشرية وشركاء العمل وقادة الفرق.
-----------------	---

عن معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI:

تُعتبر مجموعة الجهود المشتركة مركزاً معتمداً من قبل معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI، والذي تأسس عام 1976 كمؤسسة دولية معتمدة ورائدة في منح وإعتماد شهادات الموارد البشرية وذلك بناءً على إختبارات تهدف إلى قياس مستوى الكفاءة في مجال الموارد البشرية، وقد قام المعهد منذ تأسيسه باعتماد أكثر من 120.000 مهني حول العالم، وتقدم "الجهود" نوعين من البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة من قبل المعهد، أولاهما: البرامج التطويرية والتي يتم تطويرها من قبل "الجهود" واعتمادها من خلال المعهد ومثال عليها البرنامج التدريبي الذي بين أيديكم حالياً، وثانيتها: تقديم الشهادات المهنية الخاصة باعتماد العاملين في الموارد البشرية والتي يرمز إليها بـ PHRi® و SPHRi® و aPHRi®, ومن خلال إتمام أي من برامج "الجهود" المعتمدة من قبل المعهد، يحصل المشاركون على ساعات معتمدة يمكن إستعمالها في المحافظة على صلاحية شهاداتهم المهنية المعتمدة في الموارد البشرية.

الرقمية في إدارة الموارد البشرية:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة وجذرية فوجدت المنظمات نفسها تواجه تغييرات كبرى ويلزمها مواجهة هذه التحديات من خلال تقديم الجديد والأفضل، خصوصاً بعد إدراكها أنّ الثورة الرقمية هي ثقافة وليست مجرد تكنولوجيا، ومن هنا بدأت الإدارات تتسابق في استخدام أحدث الابتكارات في المجال الإداري للتحوّل من الدور التقليدي في الأداء إلى الدور الحديث، فأصبحت نظم تكنولوجيا المعلومات جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتها للوصول إلى أهدافها من خلال تحسين الإنتاجية وبث المعرفة ودعم القدرات الإبداعية لدى موظفيها؛ فأوجدت ممارسات جديدة وأحدثت تغييرات في وظائفها حتى وصول العدوى إلى وظيفة إدارة الموارد البشرية على اعتبارها الثروة الرئيسية التي يتوقف مستقبل التنمية على تطويرها؛ مما أدى إلى ظهور مفهوم الرقمية في إدارة الموارد البشرية كنمط حديث يقوم على الاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات (ICT) في رقمنة مهام إدارة الموارد البشرية بتطبيقها لأنشطة فعّالة وسريعة الاستجابة، تمكّنها من خلق ميزة تنافسية.

واليوم عندما نتحدث عن استراتيجيات الموارد البشرية في التوجه نحو الرقمية نعني أن نتوقف على معطيات ومرتكزات اقتصاديات تحول منظماتنا العربية نحو الرقمية لرفع سويتها التشغيلية على الصعيد الكلي والجزئي ولضمان استمرارية عطاءها ومنافستها في ظل العالم الرقمي. ولانغفل ماتواجهه منظماتنا من التحديات والتطورات التكنولوجية المتسارعة والحاجة إلى تعزيز البيئة التحتية والمهنية في مكان العمل وفقاً للمستجدات التكنولوجية والتطور الرقمي. إنّ الإدارة الرقمية للموارد البشرية هي نمط إداري جديد يقوم على التقبل والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية كما أنها تمثل تطبيق أي تقنيات حديثة تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة، التعليم والأغراض الإدارية الأخرى، فهي نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية يتبنى وقائع عصر المتغيرات السريعة، وانتهاج تكنولوجياته المتجددة، ويطبق نُظمه الفاعلة، ويستثمر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في أداء وظائفه، فالإدارة الرقمية للموارد البشرية تقوم على الاستيعاب والإدراك الواعي وما يناسب من تكنولوجيا المعلومات الإدارة وتنمية الموارد البشرية.

ملخص البرنامج التدريبي:

إنّ تسارع الثورة التكنولوجية وما أحدثته معها من تزايد للتحديات التي تواجه خبراء الموارد البشرية في الاستغلال الأمثل لتلك الموارد، ولأنّ الإدارة الرقمية للموارد البشرية تمثل استخدام مجموعة من التطبيقات العملية لتحقيق استراتيجيات واجراءات المنظمة في الموارد البشرية من خلال الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية؛ تم طرح هذا البرنامج التطويري لنساعد العاملين في أقسام وإدارات الموارد البشرية على تطبيق كيفية الاستخدام الأمثل للوسائل التكنولوجية الحديثة، في سبيل تحقيق أفضل مستوى للقيمة المؤسسية، من خلال التركيز على التوجهات والتقنيات الحديثة التي تؤثر على سير إدارة الموارد البشرية، مما يساعد المشاركين على مواكبة التقنيات والتطبيقات الحديثة في ذلك المجال وتطبيق عملي ضمن 5 أيام تدريبية وعلى مدار 25 ساعة.

كما سيتم خلاله استخدام مختلف الأساليب التدريبية التفاعلية مثل التمارين الجماعية ولعب الأدوار ومقاطع الفيديو ودراسة الحالات التي صممت خصيصاً لهذا التدريب، وسيتمكن المشاركون من إكتساب المعرفة العميقة لمهارات الموارد البشرية الرقمية مما سيساعدهم على الإدارة الفعالة لمؤوسمهم والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة قيادة التحول الرقمي.
- جدارة التماشي مع الوسائل التكنولوجية.
- جدارة التعامل مع البنية التحتية للرقمية.
- جدارة صياغة المفاهيم والاستراتيجيات الحديثة.
- جدارة إدارة الموارد البشرية في ظل العالم الرقمي.
- جدارة تطبيق الخبرات واستخدام الأدوات التكنولوجية.

أهداف البرنامج التدريبي:

- في نهاية التدريب يجب أن يكون المشاركون قادرين وملمين بما يلي:
- المفاهيم والتطبيقات العملية للتحول الرقمي وارتباطه مع البنية التحتية.
 - تطوير استراتيجية يتم من خلالها مواكبة الموارد البشرية مع التقنيات والممارسات التكنولوجية الحديثة.
 - تقييم التقنيات الجديدة المتوفرة لأخصائيي الموارد البشرية واختيار ما يتلاءم منها مع طبيعة عملهم.
 - تطبيق أحدث الأساليب التقنية لتعزيز عمليات الموارد البشرية التي تمارسها في بيئة العمل المؤسسي.
 - التمييز بين الأنظمة المعلوماتية للموارد البشرية (HRIS) والبرامج التفاعلية التي يتم العمل عليها.
 - تقييم التعلم الاجتماعي والرقمي وكيفية مساهمته في تطوير الأفراد مما ينعكس على تطوير المنظمات.
 - الاستيعاب العميق لمفهوم تبني التقنيات التكنولوجية وكيفية دعمها لأخصائيي الموارد البشرية لتعزيز شراكتهم المهنية مع المنظمة.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: البنية التحتية للتحول الرقمي

- مفهوم التحول الرقمي.
- التحول نحو الخدمات الذكية.
- الاستجابة للمتغيرات التكنولوجية.
- تطوير البنية التحتية التقنية بشكل جوهري.
- العلاقة الوثيقة بين البنية التحتية واحداث التحول الرقمي.
- احداث التقنيات والبرمجيات المصاحبة لعملية التحول الرقمي.
- تعزيز البيئة المهنية في مكان العمل وفقاً للمستجدات التكنولوجية والتطور الرقمي.
- استخدام البرمجيات المتقدمة لخدمة الكم الهائل من البيانات والمعلومات التي يتم معالجتها سحابياً.

المحور الثاني: الموارد البشرية في ظل الرقمية

- تطوّر الموارد البشرية.
- التحوّل الرقمي للموارد البشرية.
- التطورات التكنولوجية المتسارعة.
- التقنيات الحديثة للموارد البشرية.
- تقييم التقنيات قبل تبنيها واستخدامها.
- اهداف إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي.
- التحديات التكنولوجية الحديثة التي تواجه الموارد البشرية.
- الاستفادة من التقنيات التكنولوجية لتغيير ممارسات الموارد البشرية نحو الأفضل.

المحور الثالث: الاستراتيجية الرقمية للموارد البشرية

- تحسين التواصل والعمل الإداري.
- التواصل باستخدام الاستراتيجيات الرقمية.
- إطار عمل الاستراتيجية الرقمية للموارد البشرية.
- تبني التقنيات التكنولوجية لاتخاذ القرارات بصورة فعالة.
- توفير كوادر مؤهلة قادرة على استعمال البيانات وتحليلها لاتخاذ قرارات فعالة.

المحور الرابع: بيئة عمل الموارد البشرية الرقمية

- وضع سياسة للتواصل وإنشاء العلاقات.
- إدارة بيئات العمل ذات الموظفين متبايني الأعمار.
- مراقبة وسائل التواصل الاجتماعي في مكان العمل.
- ايجابيات وسلبيات وسائل التواصل الاجتماعي.
- المخاطر الداخلية والخارجية لوسائل التواصل الاجتماعي.
- المحافظة على مواءمة ممارسات الموارد البشرية في بيئات العمل الحديثة.

المحور الخامس: الوسائل التكنولوجية كشريك استراتيجي

- أنظمة الموارد البشرية.
- استخدامات ومفاهيم البيانات.
- الموارد البشرية وإدارة السحابة cloud.
- مقاييس ومصفوفات الموارد البشرية.
- خارطة الطريق لعمليات أتمتة الموارد البشرية (استخدام التقنيات التكنولوجية).