

دورة التحول الرقمي في الموارد البشرية وتقنياتها لقادة الإدارة

2 – 6 نوفمبر 2026
كيب تاون





دورة التحول الرقمي في الموارد البشرية وتقنياتها لقادة الإدارة

المرجع: 23240_375 التاريخ: 2 - 6 نوفمبر 2026 المكان: كيب تاون الرسوم: GBP 4800

ملخص البرنامج

التحول الرقمي في الموارد البشرية وتقنياتها محور دورة تدريبية تمتد 5 أيام لمديري الموارد البشرية ورؤساء عملياتها وقادة تقنياتها بمستوى إداري، ويخرج منها كل مشارك بخارطة طريق رقمية لوظيفة واحدة. فكثير من إدارات الموارد البشرية تعمل بأنظمة متفرقة وطلبات يدوية وتقارير تصل بعد فوات وقت القرار. ويتدرج البرنامج من مبادئ التصميم إلى تشخيص العمليات والبيانات، ثم إلى خطة تقنية محكمة تطبق على وظيفة واحدة. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في التحول الرقمي في الموارد البشرية.

المبررات المؤسسية

حين تشتري نظم الموارد البشرية بناء على جودة العرض التجريبي، تدفع المؤسسات ثمن خصائص لا يستخدمها أحد، ويواصل الموظفون رفع طلباتهم بالبريد، ويتسلم القادة بيانات عن الموظفين لا يثقون بها. أما القادة الذين يرسمون الخدمات ويختبرون مرشحات الأتمتة ويراجعون ادعاءات الموردين فيحدثون تقديم الخدمات على مراحل، ويحمون بيانات الموظفين، ويبينون لمجالس الإدارة ما يغيره كل استثمار.

- كفاءة الخدمة: تتحسن حين تنتقل الطلبات الروتينية إلى الخدمة الذاتية والأتمتة.
- موثوقية البيانات: ترتفع حين تحدد الملكية والتعريفات وفحوص الجودة لسجلات الموظفين.
- تجربة الموظف: تقوى حين تبسط رحلات الانضمام والنقل والمغادرة.

المبادئ والأساس المعرفي

- نموذج الأعمدة الثلاثة لتقديم خدمات الموارد البشرية: يُوَظَر توزيع الخدمات المشتركة وشراكة الأعمال والخبرة المتخصصة المصمم في الجلسة 3.
- معيار ISO 30414 للإبلاغ عن رأس المال البشري: يوجه مقاييس الموظفين المراجعة في الجلسة 2 والموصوفة في الجلسة 3.
- مبادئ إدارة التغيير: تشكل خطة التبني المعدة في الجلسة 4.
- رسم رحلة الموظف: ينظم تشخيص التجربة الذي يبدأ في الجلسة 1.



المشاركون المستهدفون

- مديرو الموارد البشرية الذين يملكون نموذج التشغيل وميزانية نظم الموارد البشرية.
- رؤساء عمليات الموارد البشرية الذين يديرون الطلبات والسجلات وفرق الخدمة.
- قادة تقنية الموارد البشرية الذين يهيئون نظم الموظفين أو يربطونها أو يدعمونها.
- قادة الأعمال والمالية الذين يرعون استثمارات تقنية الموارد البشرية أو يعتمدونها.

يخدم البرنامج البنوك والمستشفيات والجهات العامة والمصانع وشركات الخدمات المهنية التي تستبدل نظم الموارد البشرية أو توسعها.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على رسم خريطة لتقنيات الموارد البشرية وتحديد موقع كل نظام في نموذج تقديم الخدمات.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص تأخر العمليات وفجوات جودة بيانات الموظفين في خدمات الموارد البشرية الأساسية.
3. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب خدمات الموارد البشرية بحسب أولوية الخدمة الذاتية والأتمتة وفق معايير مقيمة بالدرجات.
4. سيكون المشاركون قادرين على إعداد مواصفات للوحة تحليلات الموارد البشرية مبنية على مقاييس محددة للموظفين.
5. سيكون المشاركون قادرين على تقييم موردي نظم الموارد البشرية وفق مصفوفة متطلبات مرجحة.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خارطة طريق رقمية مرحلية تشمل الحوكمة ومقاييس التنبؤ.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مبادئ التحول الرقمي في الموارد البشرية

ما الذي يغيره التحول الرقمي، وما القرارات التي تعود إلى القائد؟

- مراجعة نموذج الأعمدة الثلاثة لخدمات الموارد البشرية
- خريطة مشهد تقنيات الموارد البشرية
- رسم رحلة الموظف
- مفاهيم الخدمة الذاتية والخدمات المشتركة
- التقييم الذاتي للنضج الرقمي



اليوم 2: تشخيص فجوات العمليات والبيانات والتجربة

أين تهدر عمليات الموارد البشرية الحالية الوقت والدقة والثقة؟

- رسم عمليات طلبات الموارد البشرية الأساسية
- خط أساس لحجم الحالات ومدة إنجازها
- تدقيق جودة سجلات الموظفين
- خريطة حرارية لنقاط الألم
- مراجعة فجوات المقاييس وفق ISO 30414

اليوم 3: تصميم الخدمات والأتمتة والتحليلات

أي الخدمات تناسب الأتمتة، وكيف توظف بيانات الموظفين؟

- موجز تصميم بوابة الخدمة الذاتية
- ورقة تقييم مرشحات الأتمتة
- مواصفات لوحة تحليلات الموارد البشرية
- فحص مخاطر حالات استخدام الذكاء الاصطناعي
- فهرس الخدمات الرقمية

اليوم 4: اختيار نظم الموارد البشرية وحوكمتها وإدخالها

كيف يختار النظام ويضبط ويتبناه مستخدموه؟

- مصفوفة المتطلبات والأوزان
- بطاقة تقييم الموردين
- قائمة فحص حماية البيانات وضبط الصلاحيات
- خطة التبني والتغيير
- خطة متابعة المنافع

اليوم 5: تطبيق التحول الرقمي في الموارد البشرية على وظيفة واحدة

هل الخارطة جاهزة لاعتماد القيادة التنفيذية ولجنة التوجيه؟



- تطبيق خط أساس الجلسة 2 على الوظيفة المختارة
- اختبار أولويات الجلسة 3 مقابل الطاقة المتاحة
- فحص بطاقة تقييم الجلسة 4 مقابل حدود التمويل
- إسناد أدوار الحوكمة ونقاط المراجعة
- إنجاز خارطة الطريق الرقمية للموارد البشرية

المنهجية

يقوم البرنامج على استوديو تصميم مبني على خرائط عمليات مجهولة المصدر وسجلات طلبات وعروض نظم وملخصات ردود الموردين. يعمل المشاركون في مجموعات صغيرة بأدوار مدير الموارد البشرية ورئيس العمليات وقائد التقنية، ويأخذون وظيفة واحدة من التشخيص إلى التوصية، ويسجلون الدليل الذي قد يغير كل خيار.

- نشاط مقترح: تقييم عشرة طلبات من طلبات الموارد البشرية لأغراض الأتمتة والدفاع عن الترتيب.
- نشاط مقترح: مساعلة عرض مورد بقائمة أسئلة معدة مسبقاً.
- نشاط مقترح: عرض خطة التبني أمام لجنة تؤدي دور لجنة التوجيه.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خارطة طريق رقمية لوظيفة واحدة من وظائف الموارد البشرية. وتضم خط أساس للعمليات والبيانات، وقائمة مرتبة بالخدمات المرشحة للأتمتة، ومواصفات للوحة التحليلات، وأسلوباً لتقييم الموردين، وخطة للتبني. وتستخدم الخارطة في إحاطة لجنة التوجيه وفي بناء متطلبات الموردين وفي متابعة المنافع بعد الاعتماد، لتراجع كل مرحلة كلما ظهرت النتائج.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب التحول الرقمي في الموارد البشرية القادة من غير ذوي الخلفية التقنية؟

نعم، فالتحول الرقمي في الموارد البشرية يشرح بلغة مبسطة لقادة الموارد البشرية والأعمال الذين يقررون في شأن النظم، ويفترض معرفة بعمليات الموارد البشرية الأساسية دون حاجة إلى مهارات برمجة.

على أي معايير ونماذج يقوم التحول الرقمي في الموارد البشرية في هذا التدريب؟

يقوم التحول الرقمي في الموارد البشرية هنا على نموذج الأعمدة الثلاثة لتقديم الخدمات، ومعياري ISO 30414 للإبلاغ عن رأس المال البشري، ورسم رحلة الموظف، ومبادئ إدارة التغيير.



كيف تستخدم خارطة الطريق الناتجة عن التحول الرقمي في الموارد البشرية في العمل؟

تستخدم الخارطة في إحاطة لجنة التوجيه، وتحديد متطلبات الموردين، ومتابعة تحقق منافع الخدمة والبيانات الموعودة.

بماذا يختلف التحول الرقمي في الموارد البشرية عن برنامج عام في إدارة الموارد البشرية؟

يركز التحول الرقمي في الموارد البشرية على إعادة تصميم الخدمات والبيانات والنظم، بينما يركز البرنامج العام في إدارة الموارد البشرية على السياسات وممارسات الموظفين وعلاقات العمل.