



British Training

الدورة التدريبية التحول الرقمي الجذري في الموارد البشرية - من التخطيط إلى التطبيق

#LD5158

الدورة التدريبية التحول الرقمي الجذري في الموارد البشرية – من التخطيط إلى التطبيق

المقدمة:

في عالم تتشكل معالمه بشكل متزايد عبر التقنيات الحديثة، أصبح تحويل إدارات الموارد البشرية إلى كيانات رقمية ضرورة استراتيجية لا غنى عنها. المركز البريطاني للتدريب يقدم برنامجاً تدريبياً متخصصاً يُعد دليلاً استباقياً لتمكين القادة من تبني أدوات التحول الرقمي بفعالية، وبناء بيئات عمل مرنة تستجيب لمتطلبات المستقبل بثقة واحترافية.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركون قادرين على تطبيق:

- تصميم استراتيجيات رقمية متكاملة لتحويل إدارة الموارد البشرية إلى نموذج قائم على البيانات.
- توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في تحسين عمليات التوظيف وتقييم الأداء.
- تحليل البيانات التنظيمية لاتخاذ قرارات استباقية تعزز الكفاءة التشغيلية.
- تطوير تجربة الموظف الرقمية عبر منصات تفاعلية تعزز الانتماء والإنتاجية.
- إدارة التغيير التنظيمي بفعالية خلال مراحل التحول الرقمي.
- تصميم مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس نجاح المبادرات الرقمية في الموارد البشرية.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التحليل الاستراتيجي للبيانات وتوظيفها في صنع القرار.
- إدارة مشاريع التحول الرقمي مع مراعاة الجوانب الإنسانية والتقنية.
- استخدام منصات HR Tech لتحسين العمليات الإدارية.
- تصميم تجارب موظفين مخصصة تعتمد على التقنيات الحديثة.
- التواصل الفعال مع فرق العمل متعددة التخصصات خلال التغيير.
- تقييم المخاطر المرتبطة بالتحول الرقمي ووضع خطط للتخفيف منها.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصاً لـ:

- قادة الموارد البشرية ومديري الإدارات.
- مسؤولي التحول الرقمي ومديري الابتكار.
- مخططي الاستراتيجيات التنظيمية.
- فرق تطوير العمليات والتقنيات.
- الخبراء الاستشاريين في مجال إدارة التغيير.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى – أساسيات التحول الرقمي في الموارد البشرية:

- تعريف التحول الرقمي وأهميته في إدارة الموارد البشرية المعاصرة.
- الفرق بين الرقمنة والتحول الرقمي.
- اتجاهات عالمية ناشئة في HR Tech.
- تحليل تأثير التقنيات الناشئة (مثل الميتافيرس) على بيئات العمل.
- دراسة حالات لشركات رائدة نجحت في تبني النماذج الرقمية.

الوحدة الثانية – أدوات وتقنيات متقدمة لموارد بشرية ذكية:

- توظيف الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب.
- أنظمة إدارة الموارد البشرية السحابية (Cloud-Based HRMS).
- تحليلات البيانات الضخمة لفهم سلوك الموظفين.
- تقنيات البلوك تشين لأتمتة العقود وإدارة الرواتب.
- أمن البيانات وحماية الخصوصية في الأنظمة الرقمية.

الوحدة الثالثة – بناء استراتيجيات قائمة على البيانات:

- تصميم إطار عمل لتحليل البيانات التنظيمية.
- استخدام أدوات الـ Predictive Analytics للتنبؤ باحتياجات التوظيف.
- تطوير مؤشرات أداء مخصصة لقياس فعالية المبادرات الرقمية.
- تحويل البيانات إلى رؤى قابلة للتنفيذ.
- أخلاقيات استخدام البيانات في صنع القرارات الإدارية.

الوحدة الرابعة – تجربة الموظف الرقمية:

- تصميم رحلات تفاعلية للموظفين عبر منصات رقمية.
- توظيف التلعيب (Gamification) لتعزيز التعلم والتطوير.
- أدوات التعليقات الفورية لقياس رضا الموظفين.
- تطبيقات الواقع الافتراضي في التدريب والتأهيل.
- بناء ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار الرقمي.

الوحدة الخامسة – قيادة التغيير نحو المنظمات المستقبلية:

- نماذج قيادية ناجحة لإدارة التحول الرقمي.
- تصميم خطط اتصال فعالة لتسهيل تقبل التغيير.
- التعامل مع مقاومة التغيير عبر أدوات تحفيزية.
- تكامل التحول الرقمي مع الاستراتيجيات التنظيمية الشاملة.
- تقييم النتائج وتعديل الاستراتيجيات بناءً على التغذية الراجعة.