JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات

أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات دورة تدريبية مدتها أسبوعين لمديري المعرفة ومالكي البوابات الداخلية وقادة أنظمة معلومات الموارد البشرية، يصمم فيها المشاركون مخطط دليل الخبرات لمؤسساتهم. فحين لا يعثر الموظف على الزميل الذي حل مشكلته من قبل تتعثر العطاءات وتطول معالجة الحوادث ويتكرر الجهد بين المواقع. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للفرق التي تبني خدمات للعثور على الخبراء يثق بها الموظفون ويستخدمونها.

لماذا تهم أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات الآن

تشكل ثلاث قوى مسألة العثور على الخبراء اليوم: قوى عاملة موزعة وهجينة تخفي المتخصصين عن بعضهم، وبحث مدعوم بالذكاء الاصطناعي يستطيع استنتاج المهارات من الوثائق والبلاغات، وتوقعات متزايدة لدى الموظفين حول استخدام بياناتهم الشخصية. المؤسسة التي تملك دليلا موثوقا تصل السؤال بالشخص المناسب خلال دقائق وتعيد استخدام الحلول السابقة وتشكل فرق المشاريع من خبرات مثبتة، أما التي تفتقده فتعتمد على العلاقات الشخصية وتثقل الأشخاص أنفسهم بالطلبات وتغفل مواهب تعمل لديها أصلا. وتستند الدورة إلى المواصفة ISO 30401 لمتطلبات أنظمة إدارة المعرفة، وممارسات التصنيف والبيانات الوصفية، وتقييم الأثر على الخصوصية.

المستفيدون من أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات

- قادة المعرفة المسؤولون عن ربط الأسئلة بالأشخاص عبر الوظائف والمواقع
- مالكو البوابات الداخلية وبيئة العمل الرقمية الذين يضبطون البحث عن الأشخاص والموصلات
- قادة أنظمة معلومات الموارد البشرية الذين يملكون بيانات الموظفين والمهارات المعتمدة
- رؤساء تخطيط المواهب والقوى العاملة الذين يحتاجون صورة موثوقة عن الخبرات المتاحة
- قادة حماية البيانات وأمن المعلومات الذين يضعون قواعد ظهور الملفات

تحقق المؤسسات أعلى فائدة حين يحضر قائد معرفة ومالك بوابة داخلية وقائد أنظمة موارد بشرية معا، لأن الدليل يعتمد على مصادر البيانات الثلاثة.

قدرات أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات

يغادر المشاركون قادرين على بناء دليل تكسب لغة مهاراته وبيانات ملفاته وتجربة البحث فيه ثقة الخبراء والباحثين عنهم معا.

- تصميم تصنيف مهارات بمستويات إتقان — اتفاق الموارد البشرية ومالكي الأعمال على لغة مهارات واحدة
- تحديد ملفات الخبرة وقواعد التحقق منها — الباحثون الذين يقررون من يتصلون به
- تقييم استنتاج الخبرة من إشارات العمل واستخراج المهارات بالذكاء الاصطناعي — قرارات الدقة والإنصاف
- بناء ترتيب نتائج البحث عن الأشخاص والتكامل مع أنظمة الموارد البشرية — مالكو البوابات وتقنية المعلومات
- تطبيق تقييم الأثر على الخصوصية وخيارات الموافقة — الموظفون وقادة حماية البيانات
- حساب زمن الوصول إلى الخبير ومؤشرات نجاح البحث — الرعاة الممولون للدليل

مصطلحات أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات الأساسية

- نظام تحديد الخبراء — خدمة بحث تعيد أشخاصا لا وثائق، مرتبين حسب مدى مطابقة خبرتهم للاستفسار.
- دليل الخبرات — مجموعة محدثة من ملفات الموظفين تصف المهارات والتجربة والتوفر للعثور على الشخص المناسب.
- تصنيف المهارات — تسلسل متفق عليه من مصطلحات المهارات ومرادفاتها يجعل الملفات وعمليات البحث تستخدم اللغة نفسها.
- مقياس الإتقان — مجموعة مستويات محددة تميز بين من لديه إلمام بمهارة ومن يعد مرجعا معترفا به فيها.
- استنتاج الخبرة — اشتقاق المهارات المرجحة من إشارات العمل مثل الوثائق المكتوبة والحالات المغلقة وسجلات المشاريع.
- زمن الوصول إلى الخبير — المدة بين حاجة الموظف إلى خبرة ووصوله إلى شخص قادر على المساعدة.

أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات يوما بيوم

اليوم 1: لماذا لا يعثر الموظفون على الخبراء

- أنماط الإخفاق في العثور على الخبراء — تكرار الجهد وبطء الإجابات
- القوى العاملة الموزعة والهجينة — ظهور المتخصصين المخفيين
- حالات استخدام أنظمة تحديد الخبراء — العطاءات والحوادث والبحوث والتهيئة
- سياق نظام إدارة المعرفة وفق ISO 30401 — قرارات نطاق الدليل
- خريطة أصحاب المصلحة في الدليل — الموارد البشرية وتقنية المعلومات والشؤون القانونية ومالكو الأعمال

اليوم 2: تصنيفات المهارات

- تصميم تصنيف المهارات — درجة تفصيل فئات الخبرة
- مقاييس الإتقان ومستوياته — الممارسون مقابل المراجع المعترف بها
- حلقات المرادفات والمصطلحات المضبوطة — مطابقة طريقة بحث الموظفين
- المواءمة مع أطر الكفاءات في الموارد البشرية — لغة مهارات واحدة
- دورات صيانة التصنيف — المهارات الناشئة والمندثرة

اليوم 3: تصميم ملفات الخبرة

- اختيار حقول الملف — الحد الأدنى من البيانات لمطابقات مفيدة
- الخبرة المعلنة ذاتيا مقابل المتحقق منها — الثقة في بيانات الملفات
- أدلة المشاريع والمنشورات والمؤهلات — إشارات المصداقية للباحثين
- التوفر وتفضيلات التواصل — احترام وقت الخبير
- قوالب الملفات حسب فئات الأدوار — خيارات عبء الاستكمال

اليوم 4: استنتاج الخبرة من إشارات العمل

- إشارات تأليف الوثائق والمساهمات — تلميحات تلقائية عن الخبرة
- سجلات البلاغات والحالات والمشاريع — أدلة التجربة العملية
- تحليل شبكات التعاون — الوسطاء والمحاور المخفية
- استخراج المهارات بمساعدة الذكاء الاصطناعي — فحوص الدقة والتحيز
- حلقات التأكيد البشري — موافقة الخبراء على المهارات المستنتجة

اليوم 5: البحث عن الأشخاص والتكامل مع البوابة الداخلية

- ضبط البحث عن الأشخاص في البوابة — قواعد ترتيب الصلة
- المرشحات حسب المهارة والموقع واللغة — تضييق النتائج
- التكامل مع نظام معلومات الموارد البشرية — سجلات الموظفين المعتمدة
- موصلات منصات التعاون — العثور على الخبراء حيث يعمل الموظفون
- تحليلات البحث والاستفسارات بلا نتائج — فجوات تغطية الدليل

اليوم 6: جودة بيانات الملفات

- أبعاد جودة بيانات الملفات — الاكتمال والدقة والحداثة
- رصد الملفات المتقادمة — تنبيهات التذكير وقواعد الانتهاء
- تنقية السجلات المكررة وسجلات المغادرين — موثوقية الدليل
- أدوار الإشراف على البيانات — المساءلة عن محتوى الملفات
- بطاقات أداء الجودة حسب وحدة الأعمال — أولويات المعالجة

اليوم 7: الخصوصية والأخلاقيات والسياسات

- تقييم الأثر على خصوصية بيانات الخبرة — خيارات المعالجة المشروعة
- آليات الموافقة والانسحاب — تحكم الموظف في ظهوره
- شفافية البيانات المستنتجة — توضيح طريقة اشتقاق المهارات
- مستويات الوصول للخبرات الحساسة — الأعمال السرية والمصنفة
- سياسة استخدام الدليل — قواعد ضد سوء الاستخدام والإثقال

اليوم 8: حملات التبني والسلوكيات

- تصميم حملة الإطلاق — رسائل للخبراء والباحثين
- حملات استكمال الملفات — التحفيز والسفراء وقدوة القيادة
- البحث عن الخبراء ضمن مسارات العمل اليومية — تكوين العادات لدى الموظفين
- تقدير الخبراء المتعاونين — مكافأة سرعة الاستجابة
- قنوات ملاحظات المستخدمين — تحسينات متتابعة للدليل

اليوم 9: قياس زمن الوصول إلى الخبير

- تصميم مقياس زمن الوصول إلى الخبير — سرعة بلوغ الشخص المناسب
- معدلات نجاح البحث والتواصل — مؤشرات فاعلية الدليل
- استبيانات جودة المطابقة — رضا الباحثين عن الخبراء الذين وجدوهم
- ربط النتائج المؤسسية — الفوز بالعطاءات وسرعة الحل وإعادة الاستخدام
- لوحة أداء الدليل — رفع التقارير إلى الرعاة

اليوم 10: ممارسة مخطط دليل الخبرات

- دمج تصميم التصنيف والملفات — تأكيد نموذج بيانات الدليل
- خيارات الاستنتاج والتكامل — اختيار الأنظمة المصدر
- ضوابط الخصوصية وجودة البيانات — الاتفاق على تعهدات السياسة
- مواءمة التبني والقياس — تحديد تسلسل الإطلاق
- مخطط دليل الخبرات — العرض الختامي على الرعاة

تطبيق أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات بعد الدورة

- صياغة تصنيف مهارات لوحدة أعمال واحدة بمستويات إتقان ومرادفات، ثم اختباره على استفسارات البحث عن الأشخاص خلال شهر.
- تطبيق بطاقة جودة بيانات الملفات على الدليل الحالي وإطلاق حملة استكمال للوحدة الأدنى أداء.

أسئلة حول أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات

ما أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات، ولماذا تهم الآن؟

هي خدمات بحث ومجموعات ملفات تساعد الموظفين على العثور على زملاء يملكون الخبرة المطلوبة. وتهم الآن لأن العمل الهجين يخفي المتخصصين، ولأن الذكاء الاصطناعي يستنتج المهارات من العمل، ولأن المؤسسات تريد استثمار مواهب تعمل لديها أصلا.

من أكثر الأدوار استفادة من أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات؟

مديرو المعرفة ومالكو البوابات الداخلية وقادة أنظمة الموارد البشرية هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك مخططو المواهب وقادة حماية البيانات في قطاعات مثل الاستشارات والهندسة والرعاية الصحية والحكومة، لأنهم يعتمدون على بيانات مهارات دقيقة ومشروعة.

بماذا تختلف أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات عن دورة عامة في البحث المؤسسي؟

تركز على العثور على الأشخاص لا الوثائق. فدورات البحث المؤسسي تضبط استرجاع المحتوى، أما هذه فتصمم تصنيفات المهارات والملفات الموثوقة والاستنتاج من إشارات العمل وضوابط الخصوصية ومقاييس التبني الخاصة بالعثور على الخبراء.

ماذا ستعود به من أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات؟

ستعود بمخطط يغطي نموذج بيانات الدليل والأنظمة المصدر وضوابط الخصوصية والجودة وخطوات التبني ومقاييس زمن الوصول إلى الخبير. وهو جاهز للمشاركة مع زملائك في الموارد البشرية وتقنية المعلومات وحماية البيانات للموافقة عليه.

أنظمة تحديد الخبراء وأدلة الخبرات: الطريق إلى الأمام

يحدد مخطط دليل الخبرات أولا تصنيف المهارات والأنظمة المصدر التي يعتمد عليها الدليل. يستخدمه قادة المعرفة والبوابات وأنظمة الموارد البشرية للاتفاق على أولويات البناء وضوابط الخصوصية. وبعد الإطلاق تستحق نتائج زمن الوصول إلى الخبير والاستفسارات بلا نتائج المراجعة، لأنها تكشف أجزاء التصنيف والملفات التي تحتاج الاهتمام تاليا.