JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

الدار البيضاء

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية

المرجع: 1322_49582 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** الدار البيضاء **الرسوم:** GBP 4900

أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية وأخصائيي تقنيات الموارد البشرية الذين يطورون المنصات التي تدير الاستقطاب والتهيئة والخدمة الذاتية، ويخرجون منها بخطة تطوير الموارد البشرية الإلكترونية. فالموظف اليوم يحكم على جهة عمله بمدى سهولة طلب إجازة أو الوصول إلى مسير الراتب عبر الهاتف. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية.

لماذا تهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل الموارد البشرية الإلكترونية. فمنصات إدارة رأس المال البشري السحابية حلت محل أدوات الرواتب والتوظيف المنفصلة، فصار اختيار المنصة يحدد تصميم الإجراءات لسنوات. والمرشحون والموظفون ينتظرون رحلات رقمية سلسة على الهاتف ويتركون النماذج المعقدة. وتصل مزايا الذكاء الاصطناعي مثل فرز السير الذاتية والمساعدات الحوارية وتوقع ترك العمل إلى داخل هذه المنصات، فتثير أسئلة العدالة. وتستند الدورة في معالجة ذلك إلى المعيار الدولي ISO/IEC 42001 لنظام إدارة الذكاء الاصطناعي، وإطار NIST AI RMF NIST AI Risk Management Framework لإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي، لتبقى قرارات الأفراد الآلية خاضعة للمساءلة.

المستفيدون من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية

- مسؤولو خارطة نظام معلومات الموارد البشرية والعلاقة مع الموردين
- قادة استقطاب المواهب المسؤولون عن نظام تتبع المتقدمين وقواعد الفرز
- مديرو عمليات الموارد البشرية الذين يديرون الطلبات وبوابات الخدمة الذاتية
- أخصائيو تحليلات الأفراد الذين يبنون لوحات مؤشرات القوى العاملة
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يحولون احتياجات المديرين المباشرين إلى متطلبات

تستفيد أكثر قيادة موارد بشرية ترسل مسؤول الأنظمة وقائد الاستقطاب ومدير العمليات معا، لأن أولويات المنصة تحتاج إلى اتفاق الثلاثة.

قدرات أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية

يقرأ المشاركون رحلة الموظف من خلال المنصات التي تقف خلفها.

- يربطون دورة حياة الموظف بتطبيقات الموارد البشرية الحالية — قيادة الموارد البشرية وهندسة تقنية المعلومات
- يحددون معايير تقييم منصة رأس المال البشري أو نظام تتبع المتقدمين — لجان الشراء
- يقيمون مزايا الفرز بالذكاء الاصطناعي من حيث التحيز وقابلية التفسير — رؤساء استقطاب المواهب
- يصممون رحلة تهيئة رقمية تتضمن مهام ما قبل الالتحاق — مديرو التوظيف
- يبنون مقاييس تحليلات الأفراد لدوران العمل وزمن التوظيف واستخدام الخدمة الذاتية — اللجان التنفيذية
- يرتبون مبادرات الموارد البشرية الإلكترونية حسب أثرها على الموظف وكلفتها وجاهزيتها — مديرو الموارد البشرية والمالية

مصطلحات أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية الأساسية

- منصة إدارة رأس المال البشري — منصة سحابية متكاملة تجمع سجلات الموظفين والرواتب والمواهب والتقارير في نموذج بيانات واحد.
- نظام تتبع المتقدمين — برنامج ينشر الوظائف الشاغرة وينقل المرشحين بين المراحل ويسجل قرارات التعيين.
- الخدمة الذاتية للموظفين — وظائف على البوابة أو الهاتف تتيح للموظف تحديث بياناته وطلب الإجازة والاطلاع على مسير الراتب.
- مرحلة ما قبل الالتحاق — الفترة بين قبول العرض وتاريخ المباشرة، وتستخدم للعقود والأجهزة والحسابات.
- تحليلات الأفراد — توظيف بيانات القوى العاملة والنماذج الإحصائية لتفسير نتائج مثل الاستبقاء والتنبؤ بها.
- خريطة رحلة الموظف — تمثيل مرئي للمراحل ونقاط التفاعل خلال مدة عمل الموظف في الجهة.

أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية يوما بيوم

اليوم 1: مشهد الموارد البشرية الرقمية ورحلة الموظف

- التحول من ملفات شؤون الموظفين إلى منصات رأس المال البشري السحابية — استراتيجية المنصة
- رسم رحلة الموظف من التعيين حتى نهاية الخدمة — اختيار نقاط الألم
- جرد تطبيقات الموارد البشرية الحالية وتكاملاتها — خيارات الدمج
- توقعات التجربة الرقمية على الهاتف — معايير تصميم الخدمة
- مصفوفة التقييم الذاتي لنضج الموارد البشرية الإلكترونية — خط الأساس لأولويات التطوير

اليوم 2: الاستقطاب المدعوم بالذكاء الاصطناعي وتجربة المرشح

- مسارات عمل نظام تتبع المتقدمين وتصميم المراحل — تقليص زمن التوظيف
- نماذج فرز السير الذاتية ومطابقتها بالذكاء الاصطناعي — اختبار العدالة والأثر السلبي
- المساعدات الحوارية للتوظيف وروبوتات جدولة المقابلات — انسحاب المرشحين
- وظيفتا Measureg Map في NIST AI RMF — الرقابة على خوارزميات التعيين
- استبيانات تجربة المرشح ومؤشرات قمع الاستقطاب — قرارات قنوات الاستقطاب

اليوم 3: التهيئة والخدمة الذاتية ومعالجة طلبات الموظفين

- قوائم ما قبل الالتحاق الرقمية ومسارات التوقيع الإلكتروني — الجاهزية في يوم المباشرة
- تصميم بوابة الخدمة الذاتية للموظفين — تحويل المعاملات بعيدا عن مكاتب الموارد البشرية
- إدارة طلبات الموارد البشرية ومقالات المعرفة — مستويات الخدمة المستهدفة
- أتمتة مسارات الموافقة على الإجازات والتغييرات — جهد المديرين
- أمثلة جداول المناوبات في الرعاية الصحية والتجزئة — خيارات الوصول عبر الهاتف للعاملين الميدانيين

اليوم 4: تحليلات الأفراد واختيار نظام الموارد البشرية

- نموذج بيانات الموارد البشرية وقواعد جودة البيانات الرئيسة — الثقة في التقارير
- التنبؤ بترك العمل ولوحات مؤشرات القوى العاملة — تدخلات الاستبقاء
- كتالوج المتطلبات ومصفوفة تقييم الموردين — تضييق قائمة المنصات
- العروض التوضيحية المكتوبة السيناريو والتحقق من المراجع — ترسية العقد
- ضوابط ISO/IEC 42001 لمزايا الذكاء الاصطناعي المدمجة — مساءلة المورد

اليوم 5: ممارسة خطة تطوير الموارد البشرية الإلكترونية

- ترتيب نقاط الألم في الرحلة — تطبيق خط أساس النضج من اليوم 1
- مكاسب سريعة في الاستقطاب والتهيئة — الاستناد إلى تصاميم اليوم 2 واليوم 3
- خارطة التحليلات والمنصة — إعادة توظيف مصفوفة التقييم من اليوم 4
- التواصل حول التغيير وتمكين المديرين المباشرين — مخاطر الاستخدام
- خطة تطوير الموارد البشرية الإلكترونية — المراحل والمنافع والعرض على الراعي

تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية بعد الدورة

- عقد جلسة لرسم رحلة الموظف مع المنضمين حديثا لتحديد خطوات التهيئة الأكثر تسببا في التأخير.
- تحليل طلبات الموارد البشرية لربع واحد لإظهار المعاملات القابلة للنقل إلى بوابة الخدمة الذاتية.

أسئلة حول أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية

ما أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية ولماذا تهم الآن؟

هي المنصات والرحلات الرقمية التي يجري عبرها تعيين الموظفين وتهيئتهم وخدمتهم. وتهم الآن لأن المنصات السحابية ومزايا الذكاء الاصطناعي المدمجة تغير طريقة وصول خدمات الموارد البشرية إلى الموظفين.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية؟

يستفيد أكثر مسؤولو أنظمة الموارد البشرية وقادة الاستقطاب ومديرو العمليات وأخصائيو تحليلات الأفراد وشركاء الأعمال. فكل منهم يشكل جزءا من الرحلة يعتمد على المنصة.

كيف تختلف أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية عن دورة عامة في إدارة الموارد البشرية؟

تركز على التقنية والرحلات الرقمية خلف خدمات الموارد البشرية بدلا من السياسات وممارسات التوظيف. فالدورات العامة تتناول المكافآت والأنظمة باتساع، أما هذه فتبين كيف تغير المنصات والذكاء الاصطناعي تلك الخدمات.

ماذا تعود به من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية؟

تعود بخطة مرحلية لتطوير منظومة الموارد البشرية الإلكترونية في جهتك. ترتب نقاط الألم في الرحلة، وتقيم خيارات المنصات، وتسند المسؤوليات، جاهزة لمراجعة قيادة الموارد البشرية.

أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتجربة الموظف الرقمية: الطريق إلى الأمام

توجه خطة تطوير الموارد البشرية الإلكترونية القرار الأول أمام قيادة الموارد البشرية: أي رحلة تعالج قبل موسم التوظيف القادم. ويستخدمها مسؤولو الأنظمة وقادة الاستقطاب ومديرو العمليات لمواءمة الميزانيات والموردين ومالكي البيانات قبل التنفيذ. وبعد الإطلاق الأول تستحق ملاحظات الموظفين ومعدلات الاستخدام نظرة جديدة، لأن الاستخدام الفعلي يعيد غالبا ترتيب المراحل اللاحقة.