



دورة محاكاة استثمار نظم الموارد البشرية والعائد عليه



دورة محاكاة استثمار نظم الموارد البشرية والعائد عليه

المرجع: 163713_841 التاريخ: 7 - 11 يونيو 2027 المكان: سنغافورة الرسوم: Euro 5700

نظرة عامة

دورة محاكاة استثمار نظم الموارد البشرية والعائد عليه هي دورة مدتها أسبوع لمديري نظم الموارد البشرية وفرق التحول ومتخصصي تحليلات الأفراد وشركاء تقنية المعلومات وصناع قرار الاستثمار، ويعود المشاركون منها بحالة استثمار لنظام موارد بشرية. يحول المشاركون احتياجات القوى العاملة إلى متطلبات، ويرسمون تدفقات العمليات والبيانات، ويحاكون البدائل، ويحددون افتراضات التكلفة والمنفعة والتبني، ويصممون لوحات ذكاء الأعمال، ويختبرون الحساسية وبوابات القرار دون إعداد منصة بعينها. تطور أجايل للتدريب قدرات استثمار نظم الموارد البشرية والعائد عليه.

الفئة المستهدفة

- مهام نظم الموارد البشرية المسؤولة عن المتطلبات ونماذج التشغيل وخطط التقنية
- مهام تحول الموارد البشرية المسؤولة عن تغيير العمليات والمنافع والتبني
- مهام تحليلات الأفراد المسؤولة عن المقاييس ولوحات المتابعة وأدلة القرار
- مهام الشراكة مع تقنية المعلومات المسؤولة عن التكامل وتدفقات البيانات وتقييم البدائل
- مهام دعم المالية والمشتريات المسؤولة عن الافتراضات والتكاليف ومراجعة الاستثمار
- مهام القيادة المسؤولة عن اعتماد استثمارات تقنية الموارد البشرية وحوكمتها ومراجعتها

تفترض الدورة أن المشاركين يستطيعون وصف عمليات الموارد البشرية وتفسير المقاييس المالية الأساسية، وتستبعد إعداد المنصات وبرمجة البرمجيات والمالية المتقدمة وقانون المشتريات وتحليلات الموارد البشرية العامة.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تقيم خدمات الموارد البشرية المدعومة بالتقنية ومعلومات القوى العاملة.

- الموارد البشرية وعمليات الأفراد وتحول الموارد البشرية والخدمات المشتركة
- تقنية المعلومات وهندسة المؤسسات والمالية والمشتريات
- الصحة والتعليم والتجزئة والضيافة
- التصنيع والإنشاءات والنقل والمرافق
- التقنية والاتصالات والخدمات المهنية والخدمات غير الربحية



أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- بناء إطار لمتطلبات نظم الموارد البشرية وقراراتها
- تحليل آثار العمليات والبيانات والتكامل وأصحاب المصلحة
- تطبيق افتراضات التكلفة والمنفعة والعائد ونقطة التعادل
- مقارنة بدائل النظم من خلال محاكاة سيناريوهات مضبوطة
- تقييم أدلة التبني والاستخدام والكفاءة والمنافع
- تصميم لوحات المتابعة واختبارات الحساسية والحوكمة وبوابات القرار

جدول الدورة

اليوم 1: تأطير قرار الاستثمار

- بيان مشكلة خدمة الموارد البشرية وفرصتها
- مصفوفة احتياجات أصحاب المصلحة وملوك القرار
- شبكة ترتيب متطلبات الأعمال
- خريطة العملية الحالية ونقاط الألم
- ميثاق قرار استثمار نظام الموارد البشرية

اليوم 2: رسم البدائل والأدلة

- نموذج تدفق عملية الموارد البشرية المستقبلية
- خريطة بيانات القوى العاملة وتدفق التكامل
- سجل بدائل التقنية وقيودها
- خريطة تبعية المنافع وملكيته
- مصنف فئات التكلفة والافتراضات



اليوم 3: محاكاة سيناريوهات الاستثمار

- تصميم سيناريو خط الأساس والبدائل
- ورقة قياس منافع نظام الموارد البشرية
- طريقة حساب العائد ونقطة التعادل
- مقاييس التبني والاستخدام والكفاءة
- سجل مخاطر السيناريو وافتراضاته

اليوم 4: اختبار الحالة وحوكمتها

- تحليل حساسية التكلفة والمنفعة
- تسلسل لوحة متابعة ذكاء الأعمال
- قائمة فحص جودة أدلة الاستثمار
- وتيرة تتبع المنافع ومراجعتها
- بوابة الحوكمة وسجل التوصية

اليوم 5: ممارسة قرارات استثمار نظم الموارد البشرية

- تمرين: تحويل حاجة موارد بشرية إلى متطلبات
- تمرين: رسم آثار العمليات والبيانات
- تمرين: محاكاة سيناريوهات العائد والتبني
- تمرين: مراجعة الافتراضات باختبارات الحساسية
- التطبيق الختامي: حالة استثمار نظام موارد بشرية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة مبنية على قرارات تقنية الموارد البشرية في قطاعات الصحة والتجزئة والتصنيع والخدمات المهنية.

- نشاط مقترح: تحويل مشكلات الخدمة إلى متطلبات وقيود وملاك ومعايير قرار مرتبة.
- نشاط مقترح: رسم عمليات الموارد البشرية الحالية والمستقبلية وتبادلات البيانات ونقاط التكامل وأصحاب المصلحة المتأثرين.
- نشاط مقترح: حساب العائد ونقطة التعادل وفق بدائل لافتراضات التكلفة والمنفعة والتبني.
- نشاط مقترح: بناء لوحة استثمار وسجل توصية يتضمن نتائج الحساسية وبوابات الحوكمة.



الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة استثمار نظم الموارد البشرية والعائد، وما الذي تفترضه؟

تناسب مهام النظم والتحول والتحليلات والشراكة التقنية ودعم المالية والمشتريات والقيادة، وتفترض الإلمام بعمليات الموارد البشرية والمقاييس المالية الأساسية.

كيف يختلف تدريب استثمار نظم الموارد البشرية عن تدريب تنفيذ المنصات؟

يقيم تدريب الاستثمار المتطلبات والبدائل والمنافع والتكاليف والتبني والمخاطر والحساسية والحوكمة، بينما يركز تدريب تنفيذ المنصات على إعداد نظام محدد ونشره.

كيف يستخدم العائد في حالة استثمار نظام الموارد البشرية؟

يحسب العائد من افتراضات واضحة للتكلفة والمنفعة، ويختبر عبر سيناريوهات بديلة، ويقرأ بجانب نقطة التعادل والأدلة غير المالية، ولا يعامل كنتيجة مؤكدة.

لماذا تهتم مقاييس التبني في استثمار تقنية الموارد البشرية؟

تهتم مقاييس التبني لأن المنافع المتوقعة تعتمد على سرعة تبني النظام وعدد مستخدميه ومدى كفاءة تطبيق العمليات المتغيرة في العمل.

كيف يحسن تحليل الحساسية قرار نظام الموارد البشرية؟

يبين تحليل الحساسية كيف تتغير التوصية عند تغير افتراضات التكلفة والمنفعة والتبني والتوقيت والمخاطر، فيجعل عدم اليقين مرئياً قبل قرار الاستثمار.

الخاتمة

يعود المشاركون بحالة استثمار لنظام موارد بشرية تضم المتطلبات وخرائط العمليات والبيانات والبدائل وافتراضات التكلفة والمنفعة ونتائج العائد ونقطة التعادل ومقاييس التبني واختبارات الحساسية ولوحة متابعة ومخاطر وبوابات حوكمة. تغير الحالة تفضيلات التقنية إلى أدلة استثمار قابلة للتتبع. وتدعم مقارنة البدائل والمراجعة والاعتماد وتتبع المنافع.