CONCEPT

# تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية HRIS: اختيار النظام وترحيل بيانات الموظفين وتبني الخدمة الذاتية

1 – 5 نوفمبر 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



# تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية HRIS: اختيار النظام وترحيل بيانات الموظفين وتبني الخدمة الذاتية

**المرجع:** 12924_347 **التاريخ:** 1 – 5 نوفمبر 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

## مقدمة:

يتعثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية عادة عندما تشتري إدارة الموارد البشرية البرنامج قبل الاتفاق على عملياتها من التعيين حتى انتهاء الخدمة، وترحل سجلات موظفين مليئة بالأخطاء، وتترك المديرين يكتشفون شاشات الخدمة الذاتية بأنفسهم. تقدم هذه الدورة من كور كونسبت لفرق تقنية الموارد البشرية وعملياتها منهجية مشروع لاختيار النظام وإعداده وإطلاقه: تحويل العمليات إلى متطلبات، والمفاضلة بين موردي برامج الموارد البشرية، وتنقية السجل الرئيسي للموظف، وحماية البيانات الشخصية حسب الدور، وإثبات صحة نتائج الرواتب قبل الانتقال، وتشجيع استخدام الخدمة الذاتية. ويبني المشاركون مخطط مشروع HRIS لجهاتهم.

## أهداف الدورة:

- رسم عمليات الموارد البشرية من التعيين حتى انتهاء الخدمة وتحويلها إلى متطلبات نظام مرتبة حسب الأولوية مع معايير قبول
- تقييم موردي برامج الموارد البشرية في وحدات البيانات الأساسية والرواتب والمواهب وتتبع المتقدمين والتعلم ببطاقة تقييم مرجحة
- تصميم نموذج البيانات الرئيسية للموظفين وتخطيط نقل السجلات والوظائف وأرصدة الإجازات وتاريخ الأجور
- تحديد مسارات العمل التي تضبط إعدادا أو تبسط أو توسع، ووصف واجهات الربط مع الرواتب والمالية وأنظمة الهوية
- تحديد أدوار الصلاحيات وسيناريوهات الاختبار وفحوص التشغيل الموازي للرواتب التي يجب اجتيازها قبل إطلاق النظام
- تخطيط تبني المديرين والموظفين للخدمة الذاتية وتحديد ملكية جودة بيانات الموارد البشرية ومتابعة المنافع بعد الإطلاق

## الفئة المستهدفة:

- المديرون الذين يقودون أو يرعون استبدال نظام معلومات الموارد البشرية أو تحديثه
- مديرو عمليات الموارد البشرية المسؤولون عن عمليات التعيين حتى انتهاء الخدمة وسجلات الموظفين وخدمات الموارد البشرية
- مديرو الرواتب والتعويضات المسؤولون عن دقة نتائج الأجور في منصة الموارد البشرية الجديدة
- مديرو بيانات وتقارير الموارد البشرية المسؤولون عن جودة بيانات الموظفين ولوحات المتابعة والتقارير النظامية
- مديرو تطبيقات تقنية المعلومات الذين يدعمون برامج الموارد البشرية وواجهات الربط وصلاحيات المستخدمين
- مديرو التغيير والاتصال الذين يهيئون المديرين والموظفين لأدوات الخدمة الذاتية الجديدة

## محاور الدورة:

### اليوم 1: مشهد تقنية الموارد البشرية وجاهزية المنشأة لنظام HRIS

- مقارنة HRIS وHRMSو HCMg: النطاق والمصطلحات وحدود الوحدات
- خريطة منظومة تقنية الموارد البشرية: السجل الأساسي ومحرك الرواتب وحزمة المواهب ونظام تتبع المتقدمين ومنصة التعلم
- بوابات الخدمة الذاتية للموظفين والمديرين والوصول المتنقل إلى خدمات الموارد البشرية
- جرد أنظمة الموارد البشرية الحالية وتدقيق الحلول البديلة القائمة على جداول البيانات
- بطاقة جاهزية نظام HRIS: العمليات وبيانات الموظفين ومهارات فريق الموارد البشرية والرعاية

### اليوم 2: رسم عمليات الموارد البشرية والمتطلبات واختيار المورد

- خرائط عمليات من التعيين حتى انتهاء الخدمة: التهيئة والنقل والإجازات وتغييرات الرواتب والخروج
- مصفوفة متطلبات نظام HRIS بأولويات MoSCoW أسلوب ترتيب الأولويات ومعايير القبول
- حزمة طرح برامج الموارد البشرية: سيناريوهات عرض مبنية على أحداث وظيفية فعلية
- بطاقة تقييم مرجحة للموردين بين حزم HCM السحابية والحلول المتخصصة في الموارد البشرية
- مقارنة الاشتراك وشريك التنفيذ والتكلفة الكلية للملكية لبرامج الموارد البشرية

### اليوم 3: نموذج بيانات الموظفين والإعداد وواجهات الربط

- تصميم الهيكل التنظيمي في النظام: الكيانات القانونية والإدارات والوظائف وخطوط التبعية
- حقول السجل الرئيسي للموظف والدرجات وعناصر الأجر وإعداد خطط الإجازات
- إعداد أو تبسيط أو توسيع: قرارات سلاسل الاعتماد وتصميم النماذج في مسارات عمل الموارد البشرية
- مواصفات واجهات الربط مع الرواتب وقيود الأستاذ العام المالية وتزويد الهويات مع الدخول الموحد
- خطة نقل سجلات الموظفين: قوالب استخراج البيانات وترحيل أرصدة الإجازات وتحميل تاريخ الأجور

### اليوم 4: أمن بيانات الموارد البشرية والاختبار ومخاطر الإطلاق

- مصفوفة الصلاحيات حسب الدور لمسؤولي الموارد البشرية والمديرين والموظفين وفريق الرواتب
- ضوابط حماية البيانات الشخصية: إظهار الحقول حسب الصلاحية وسجلات التدقيق وإعدادات الاحتفاظ
- مكتبة سيناريوهات اختبار الموارد البشرية: تعيين جديد وترقية وتعديل راتب وطلب إجازة وإنهاء خدمة
- التشغيل الموازي للرواتب: مقارنة الإجمالي بالصافي وحدود الفروقات والاعتماد
- قائمة جاهزية الإطلاق ومكتب دعم الاستقرار وقواعد جودة بيانات الموارد البشرية

### اليوم 5: دراسات حالة نظام HRIS ومخطط المشروع

- نظرة عامة على مزايا الذكاء الاصطناعي في منصات الموارد البشرية: المساعدات المحادثة ومطابقة المهارات وتنبيهات الحالات غير المعتادة
- حملة تبني الخدمة الذاتية: إحاطات المديرين والأدلة المختصرة ومتابعة الاستخدام
- حالة: شركة خدمات متعددة الفروع تستبدل جداول البيانات بحزمة HCM سحابية
- حالة: مجموعة مستشفيات تكتشف فروقات في الرواتب أثناء التشغيل الموازي
- بناء مخطط مشروع HRIS: المتطلبات وبطاقة تقييم الموردين وخطة البيانات ومصفوفة الصلاحيات ومتابعة المنافع

## المهارات التي ستكتسبها:

- رسم عمليات الموارد البشرية
- ترتيب أولويات متطلبات النظام
- تقييم موردي برامج الموارد البشرية
- نمذجة بيانات الموظفين
- وصف واجهات ربط الموارد البشرية
- تصميم أدوار الصلاحيات
- اختبار التشغيل الموازي للرواتب
- تخطيط تبني الخدمة الذاتية

## لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بمخطط مشروع HRIS تستطيع لجنة التوجيه اعتماده ويبدأ فريق المشروع العمل به
- مساءلة عروض موردي برامج الموارد البشرية بسيناريوهات مبنية على أحداث الموظفين في الجهة نفسها
- تجنب أول مسير رواتب خاطئ في النظام الجديد أو إطلاق يتجاهله المديرون
- مقارنة خيارات تقنية الموارد البشرية ودروسها مع زملاء من الموارد البشرية والرواتب وتقنية المعلومات من قطاعات أخرى

## الخاتمة:

لا يحقق نظام معلومات الموارد البشرية عائده إلا عندما تكون العمليات وبيانات الموظفين والأشخاص جاهزين له. تنتقل الدورة من مشهد تقنية الموارد البشرية والجاهزية إلى متطلبات العمليات واختيار المورد، ثم الهيكل التنظيمي وسجلات الموظفين وإعداد مسارات العمل وواجهات الربط، فأدوار الصلاحيات والاختبار والتشغيل الموازي للرواتب ومخاطر الإطلاق. وفي اليوم الأخير يطبق المشاركون المنهجية على حالتين، ويستعرضون مزايا الذكاء الاصطناعي بصورة عامة، ويستكملون مخطط مشروع HRIS لتطبيق النظام في جهاتهم.