CONCEPT

الموارد البشرية الرشيقة: قوائم الأعمال والسبرنت والأداء المستمر لقادة الموارد البشرية

25 – 29 يوليو 2027

الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد



الموارد البشرية الرشيقة: قوائم الأعمال والسبرنت والأداء المستمر لقادة الموارد البشرية

المرجع: 785_19887 **التاريخ:** 25 – 29 يوليو 2027 **المكان:** الرياض - فندق خمس نجوم في حي كافد **الرسوم:** SAR 20000

مقدمة:

تزداد الحاجة إلى الموارد البشرية الرشيقة لأن كثيرا من وحدات الأعمال باتت تخطط عبر السبرنت وتعيد ترتيب أولوياتها كل شهر، بينما تعمل إدارة الموارد البشرية بدورات سنوية ومشروعات سياسات طويلة وسلاسل موافقات لا تواكب هذا الإيقاع. فتتكدس طلبات الموظفين أسابيع، وتصل مراجعات الأداء بعد فوات وقت التوجيه، ويتأخر التوظيف عن احتياجات الفرق المتغيرة. تعرض هذه الدورة من كور كونسبت على قادة الموارد البشرية كيفية إدارة العمل عبر قوائم الأعمال المتراكمة والسبرنت ولوحات كانبان، والتعامل مع خدمات الموارد البشرية كمنتجات للموظفين، وإعادة تصميم الأداء والتوظيف والتعلم والمكافآت للفرق الرشيقة. ويغادر المشاركون بخطة تجريبية للموارد البشرية الرشيقة مدتها 90 يوما.

أهداف الدورة:

- تقييم مدى اعتماد إدارة الموارد البشرية الحالية على الدورات السنوية والتسلسل الهرمي وتحديد المواضع التي تحقق فيها أساليب العمل الرشيقة أكبر قيمة
- تحويل قيم Agile Manifesto بيان المنهجية الرشيقة وAgile HR Manifesto بيان الموارد البشرية الرشيقة إلى اتفاقات عمل وأدوار وإيقاعات لفريق الموارد البشرية
- إدارة عمل الموارد البشرية عبر قائمة أعمال متراكمة مرتبة الأولويات وتخطيط السبرنت ولوحات كانبان بحدود للعمل الجاري واجتماعات الاستعادة
- إعادة تصميم ممارسات الأداء والتوظيف والتعلم والمكافآت لتدعم الفرق الرشيقة متعددة التخصصات والتغذية الراجعة المستمرة
- قياس رشاقة الموارد البشرية بمؤشرات التدفق ونتائج الموظفين ومعالجة المقاومة وقيود الامتثال ومخاطر التوسع
- إعداد خطة تجريبية للموارد البشرية الرشيقة مدتها 90 يوما لخدمة مختارة تحدد النطاق والفريق والإيقاع ومقاييس النجاح

الفئة المستهدفة:

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن أداء فريق أو إدارة الموارد البشرية وهيكلها
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يدعمون وحدات تعمل فعلا بفرق صغيرة أو سبرنت أو فرق منتجات
- رؤساء مراكز الخبرة في استقطاب المواهب والتعلم والأداء والمكافآت الذين يعيدون تصميم إجراءاتهم
- مسؤولو تحول الموارد البشرية وعمليات الأفراد المكلفون بتغيير طريقة تخطيط خدمات الموارد البشرية وتقديمها
- مسؤولو التطوير التنظيمي الذين يساعدون فرق القيادة على الانتقال إلى هياكل شبكية قائمة على الفرق

محاور الدورة:

اليوم 1: القيم الرشيقة ومبررات الموارد البشرية الرشيقة

- أزواج قيم Agile Manifesto بيان المنهجية الرشيقة مترجمة إلى سلوكيات عمل في الموارد البشرية
- Agile HR Manifesto بيان الموارد البشرية الرشيقة: الشبكات والشفافية والتكيف والدافعية الذاتية
- الموارد البشرية الرشيقة مقابل الموارد البشرية للمؤسسات الرشيقة: أجندتان مختلفتان
- التقييم الذاتي لرشاقة الموارد البشرية في التخطيط والموافقات وحلقات التغذية الراجعة
- تدقيق التقويم السنوي للموارد البشرية: رصد التأخير وتسليم المهام بين الجهات والعمل على دفعات

اليوم 2: نموذج التشغيل الرشيق للموارد البشرية وأطر التنفيذ

- من أعمدة الموارد البشرية المنعزلة إلى فرق متعددة التخصصات وتجمعات مهنية
- أدوار Scrum إطار سكرم المكيفة للموارد البشرية: مالك منتج الموارد البشرية وميسر الفريق والفريق
- Kanban Method طريقة كانبان لتدفق العمل: لوحات مرئية وحدود العمل الجاري وقواعد السحب
- التفكير بمنطق المنتج المتمحور حول الموظف: صياغة المشكلة والحد الأدنى القابل للتطبيق من خدمات الموارد البشرية
- أهداف OKRs الأهداف والنتائج الرئيسية على مستوى الفريق بدلا من الأهداف الفردية المتتالية

اليوم 3: إدارة عمل الموارد البشرية بقوائم الأعمال والسبرنت والأداء المستمر

- بناء قائمة أعمال الموارد البشرية المتراكمة: الملاحم وقصص المستخدم ومعايير القبول لمبادرات الأفراد
- ترتيب أولويات القائمة بتقدير القيمة مقابل الجهد وأسلوب MoSCoW للتصنيف
- إيقاع السبرنت في الموارد البشرية: التخطيط والاجتماع اليومي القصير ومراجعة السبرنت والاستعادة
- محادثات الأداء المستمرة: أدلة الحوار وأساليب التوجيه المستقبلي
- التوظيف الرشيق: سبرنت التوظيف ولوحات مسار المرشحين وعروض مديري التوظيف

اليوم 4: المواهب والمكافآت والمقاييس الرشيقة ومخاطر التبني

- التعلم الرشيق: سبرنت التعلم المصغر ومسارات المهارات عند الحاجة
- سوق المواهب الداخلي للمهام المؤقتة والتكليفات القصيرة وتوزيع الأفراد على الفرق
- مكافآت الفرق الرشيقة: تقدير الفريق ومكافآت الزملاء وفصل الأجر عن التقديرات
- مقاييس رشاقة الموارد البشرية: زمن الإنجاز والإنتاجية ومخطط التدفق التراكمي وإشارات رضا الموظفين
- عثرات التبني: الرشاقة الشكلية وقيود السياسات ومقاومة المديرين وحدود التوسع

اليوم 5: دراسات حالة تجريبية والخطة التجريبية لمدة 90 يوما

- حالة شركة تقنية: استبدال التقييم السنوي بمحادثات فريق ربع سنوية
- حالة مجموعة مستشفيات: تقليص زمن توظيف الممرضين عبر سبرنت التوظيف
- لوحة اختيار الخدمة التجريبية وصياغة ميثاق فريق الموارد البشرية
- الخطة التجريبية للموارد البشرية الرشيقة لمدة 90 يوما: القائمة وتقويم السبرنت والمقاييس وعروض أصحاب المصلحة
- جلسة مساءلة الخطة التجريبية بأسئلة الراعي وسجل التعديلات

المهارات التي ستكتسبها:

- تصميم ممارسات الموارد البشرية الرشيقة
- إدارة قائمة أعمال الموارد البشرية
- تيسير سبرنت الموارد البشرية
- إدارة التدفق بطريقة كانبان
- التفكير بمنطق المنتج في الموارد البشرية
- التوجيه بالتغذية الراجعة المستمرة
- تحديد أهداف الفريق
- قياس رشاقة الموارد البشرية

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة تجريبية للموارد البشرية الرشيقة مدتها 90 يوما لخدمة واحدة خضعت لأسئلة على طريقة الراعي
- تفريغ طوابير طلبات الموارد البشرية بنقل العمل إلى لوحة مرئية بأولويات متفق عليها وحدود للعمل الجاري
- استبدال المراجعات السنوية المتأخرة بمحادثات منتظمة وأهداف فريق يستخدمها مديرو الوحدات الرشيقة فعلا
- مقارنة تجارب الموارد البشرية الرشيقة مع قادة موارد بشرية من التقنية والرعاية الصحية والمالية والطاقة والخدمة العامة

الخاتمة:

تنجح الموارد البشرية الرشيقة حين تطبق الإدارة على نفسها الدورات القصيرة والأولويات المرئية والتغذية الراجعة التي تطلبها من وحدات الأعمال. تبدأ الدورة بالقيم الرشيقة وتقييم صريح لإيقاع الموارد البشرية الحالي، ثم تنتقل إلى نماذج التشغيل القائمة على الفرق وتكييف سكرم وكانبان والتفكير بمنطق المنتج، ومنها إلى قوائم الأعمال والسبرنت والأداء المستمر والتوظيف الرشيق، ثم التعلم وسوق المواهب الداخلي والمكافآت والمقاييس ومخاطر التبني. ويحول اليوم الأخير دراسات الحالة إلى خطة تجريبية مدتها 90 يوما جاهزة لموافقة الراعي.