

ORACLE

التعرّف على الموارد البشرية عالية الأداء



التعرّف على الموارد البشرية عالية الأداء

ترتكز المؤسسات الناجحة على اقتراحات الأشخاص الأقوياء. الأشخاص هم أكثر من يحدثون الفرق بين الأعمال التجارية المزدهرة والمنتجة والمنافسة، والأعمال الراكدة والتي لا إبداع فيها

يقول قادة الموارد البشرية إن مؤسساتهم تشير صراحة إلى تطلعات التنوع والمساواة والشمولية (DEI) التحويلية في السوق، ولكن يعتقد 47% منهم فقط أن لديهم البنية الأساسية لتحقيقها.³ ويُعد هذا واحدًا من الأسباب التي تجعل الموارد البشرية تتبع نهجًا مختلفًا لمعالجة التحسينات في العمليات المهمة والتسليم والابتكار والقدرة التنافسية. تبقى الاستجابة لكل عوامل التعاملات هذه تحديًا، وتقوم بتوجيه الحاجة إلى الموارد البشرية عالية الأداء.

تنظر فرق الموارد البشرية عالية الأداء في الإستراتيجية والأهداف الشاملة للمؤسسة، لتحديد مجموعة من التدابير القائمة على النتائج التي يمكن تتبعها بانتظام. هذا ويتوجب استكمال القياسات التقليدية مثل معدلات وقت شغل الوظائف وخسارة العملاء بمقاييس مثل نسبة خطط نعاقب الموظفين المنفذة، وعدد صافي نقاط الترويج للموظف. يجب إبلاغ الموارد البشرية بواسطة تحليلات متطورة، مما يتيح وضع نماذج تنبؤية ونموذج موارد بشرية مرنة لتقديم تجارب موظفين جذابة ومخصصة وإعادة تدريب الموظفين أو تعزيز مهاراتهم مع الحاجة إلى إمكانيات جديدة.

حدث تحول أساسي في أنماط القوى العاملة والقيادة بين الأجيال في السنوات الأخيرة. وفقًا لـ McKinsey، يريد أربعة من أصل خمسة من الموظفين الذين اختبروا العمل الهجين أن تستمر شركاتهم في عرض طريقة العمل هذه.¹ في سوق المواهب الحالية التي يقودها الموظفون، عزز الكفاح من أجل الاحتفاظ بالمواهب ذات الخبرة الحاجة إلى التنقل عبر أشكال جديدة من المرونة والسرعة المؤسسية التي يركز عليها الأشخاص.

كما تطالب المؤسسات بمهارات وتقنيات وقدرات في معالجة البيانات أكثر دقة، يحتاج القادة إلى الأشخاص المناسبين، ذوي المهارات المناسبة، في المواقف الصحيحة. ويتجلى هذا بالفعل في إستراتيجيات الموارد البشرية لتحويل القوى العاملة إلى محور، حيث يتطلع 34% من مديري الموارد البشرية إلى تقليل إجمالي أعداد الموظفين بدوام كامل في غضون 12 إلى 18 شهرًا القادمة، بينما يخطط 44% منهم لتوظيف أشخاص جدد في مجالات محددة لدفع النمو في نفس الفترة الزمنية.²

في الوقت نفسه، يمكن قادة الموارد البشرية الحافز إلى الأداء والابتكار مدعومًا بزيادة التنوع والشمولية وإستراتيجيات المشاركة.

88%



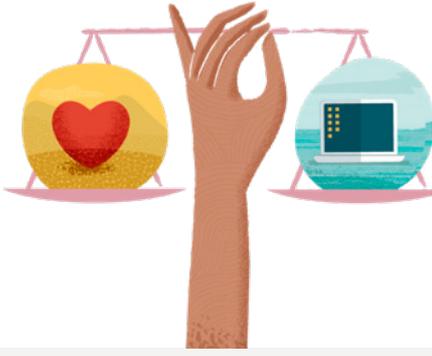
ويقول الرؤساء التنفيذيون إن مديري الموارد البشرية لديهم يجب أن يعززوا ثقافة الابتكار في كل أنحاء المؤسسة**

36%



يفيد 36% من قادة الموارد البشرية أن إستراتيجيات التوريد الخاصة بهم غير كافية للعثور على المهارات التي يحتاجون إليها*

1. "حالة المنظمات 2023: عشر تحولات تقوم بتحويل المنظمات"، McKinsey & Company، أبريل 2023
2. المعلومات المعقدة لمديري الموارد البشرية ومدير الموارد البشرية في PwC مسح Pulse Survey، أكتوبر 2022
3. "حالة المؤسسات 2023: 10 تحولات تقوم بتحويل المؤسسات"، McKinsey & Company، أبريل 2023
* أعلى 5 أولويات لقادة الموارد البشرية في عام 2023، "Gartner للموارد البشرية، 2022
** "مدير الموارد البشرية التنفيذي للنمو"، Accenture، 2023



تعمل مؤسسات الموارد البشرية عالية الأداء اليوم على تعزيز النجاح البشري والرقمي ونجاح الأعمال معًا

ثلاثة مكونات رئيسية للموارد البشرية عالية الأداء



3. يؤدي تقديمك ونتائجك

عالية الأداء إلى تسريع الموارد البشرية لتصبح مرنة وقائمة على الأدلة - لضمان ارتباط الخدمات والحلول المقدمة للمؤسسة وأفرادها بالإستراتيجية الشاملة والاستجابة للاضطرابات البيئية الكلية.



2. تمكّن ثقافتك وقدراتك في الأداء العالي

تحفيز محترفي الموارد البشرية لتطوير عقلية التغيير، وتطوير مهارات جديدة للاستفادة من التكنولوجيا والبيانات بشكل أفضل، وتجاوز الحدود وإنشاء حلول تفاعلية للموظفين.



1. يركز نموذج التشغيل عالي الأداء

كل جوانب نموذج الموارد البشرية على تقديم موارد بشرية عالية الأداء تدعمها التكنولوجيا السحابية والعمليات التي تركز على الموظفين.



القياسات الرئيسية

- هل تستفيد الموارد البشرية من التحليلات والمعلومات المعمقة، إلى جانب التفكير في التصميم، لدفع التحسين المستمر لنشاط الموارد البشرية؟
- هل ينشر متخصصو الموارد البشرية لديك الموارد البشرية المستندة إلى الأدلة، ويربطون إستراتيجيات الموارد البشرية والمشاريع بالمعلومات المعمقة؟
- هل تدعم الموارد البشرية الابتكار والإبداع؟



القياسات الرئيسية

- هل تتمتع الموارد البشرية بإمكانية إدارة التغيير التي تركز على الأشخاص؟
- هل يتم نشر فرق الموارد البشرية لديك بمرونة للتركيز على مشاكل القوى العاملة الأكثر إلحاحًا بدلاً من تقييدها بواسطة التقسيمات الوظيفية؟
- هل يشكل التطوير المهني ومواكبة أفضل ممارسات التكنولوجيا والبيانات جزءًا من ثقافتك للموارد البشرية؟



القياسات الرئيسية

- ما مدى أتمتة عمليات الموارد البشرية لديك؟
- ما مدى سهولة تجارب الموظفين وتخصيصها؟
- هل يمكن لمديريك الوصول إلى البيانات بسهولة ورسم المعلومات المعمقة؟
- هل سياساتك واضحة وسهلة الفهم وتم التأكد من أنها ستصمد في المستقبل؟

التقدم

الإيجابية

الأداء

يمكن دعم اقتراح قوي من الأشخاص، يتوافق مع استراتيجية المؤسسة، من خلال السحابة والبيانات والإمكانات الرقمية

تستخدم العديد من فرق الموارد البشرية عالية الأداء (Oracle Cloud Human Capital Management) HCM لربط كل عملية من عمليات الموارد البشرية وكل شخص في مؤسستهم. يوفر ذلك بيانات قابلة للتنفيذ وتحليلات تنبؤية، تكملها تجربة موظف رقمية سهلة ومخصصة، حتى تتمكن فرق الموارد البشرية من إنشاء مجتمع يشعر الموظفون فيه بأنه يتم تقديرهم والاستماع إليهم.

وفقًا لـ Accenture، فإن مجموعة النمو التي تجمع بين البيانات والتكنولوجيا والأشخاص تجمع بين شبكات المؤسسات بنسبة 11% وهي أعلى نسبة إنتاجية، وهو رقم ينخفض إلى 4% فقط مع الأساليب التي تفشل في وضع الأشخاص في المقدمة والوسط.⁴

لذلك، يعتمد تحقيق النتائج المؤسسية على الموارد البشرية التي تقود الطريق إلى تحسين إمكانات وأداء القوى العاملة، وتبني الأساليب الرقمية لزيادة سرعة التقدم.

وهذا يعني أن الموارد البشرية يمكنها القيام بدور أكثر أهمية في تحسين الأشخاص والأداء التشغيلي. وبذلك، يمكن للموارد البشرية إنشاء مؤسسة أكثر مرونة، وعملية، وإيجابية، وتقدمية جاهزة وقادرة بغض النظر عما يخبئه المستقبل.

5% فقط



من الموظفين يعتقدون أن مؤسستهم تمتلك كل الإمكانيات التي يحتاجون إليها***



4. "مدير الموارد البشرية التنفيذي للنمو"، Accenture، 2023. ***حالة المؤسسات 2023: عشر تحولات تقوم بتحويل المؤسسات"، McKinsey & Company، أبريل 2023

ابدأ الآن

لبدء رحلتك ومعرفة المزيد
عن كيفية مساعدة Oracle Cloud Human Capital Management في دعم تحولك إلى وظيفة
موارد بشرية عالية الأداء، يمكنك إلقاء نظرة على دليل
أو [الاتصال بنا](#).

استكشف دليلنا



حقوق النشر © 2023 محفوظة، تُعد Oracle وJava وMySQL وNetSuite علامات تجارية مسجلة لشركة Oracle و/أو للشركات التابعة لها. وقد تكون الأسماء الأخرى علامات تجارية لأصحابها المعنيين. يتم توفير هذا المستند لأغراض توفير المعلومات فقط، وتخضع محتوياته للتغيير من دون إشعار. لا نضمن خلو هذا المستند من الأخطاء، كما أنه لا يخضع لأي ضمانات أو شروط أخرى، سواء أتم التعبير عنها شفهيًا أم ضمنياً في القانون، بما في ذلك الضمانات الضمنية وشروط قابلية التسويق أو الملاءمة لغرض معيّن. ونحن نخلي مسؤوليتنا على وجه التحديد عن أي مسؤولية في ما يتعلق بهذا المستند، ولا يتم الاستناد إليه لتشكيل أي التزامات تعاقدية إما بشكل مباشر أو غير مباشر. لا يجوز إصدار هذا المستند أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية أو ميكانيكية، لأي غرض من الأغراض، من دون إذن كتابي سابق منا.