

## MODULE DESCRIPTION FORM

### نموذج وصف المادة الدراسية

Module Information			
معلومات المادة الدراسية			
<b>Module Delivery</b>		ادارة الموارد البشرية المعاصرة	
<input checked="" type="checkbox"/> نظرية <input type="checkbox"/> محاضرة <input type="checkbox"/> مختبر <input type="checkbox"/> برنامج تعليمي <input checked="" type="checkbox"/> عملي <input type="checkbox"/> ندوه		اسم المادة	
		رئيسية	
		نوع الوحدة	
		رمز الوحدة	
		BA2202	
		عدد الساعات ECTL حسب نظام	
		6	
		ساعة /فصل SWL دراسي	
		150	
4	الفصل الدراسي للتسليم		مستوى الوحدة
CAE	رمز الكلية	UGII	رمز القسم العلمي
	e- mail	BA	رئيس القسم العلمي
			رئيس القسم
			اللقب العلمي لرئيس القسم
	e- mail	أ.م.د ميسون علي حسين	مدرس المادة
	e- mail		اسم المراجع النظراء
	رقم الاصدار		تاريخ موافقة اللجنة العلمية

Relation with other Modules			
العلاقة مع المواد الدراسية الأخرى			
1	Semester	ادارة الموارد البشرية	وحدة المتطلبات المستقبلية
	Semester		وحدة المتطلبات المشتركة

<b>Module Aims, Learning Outcomes and Indicative Contents</b>	
أهداف المادة الدراسية ونتائج التعلم والمحتويات الإرشادية	
<p>1- تمكين الطالب من فهم التحول الجذري في دور وظيفة الموارد البشرية من الدعم الإداري الى الشراكة الاستراتيجية في بناء رأس المال البشري</p> <p>2- تدريب الطالب على التقنيات الحديثة (الذكاء الاصطناعي، نظم السحابية، منصات التعلم الرقمي) في ادارة المواهب</p> <p>3- تنمية مهارات تصميم رحلة موظف رقمية متكاملة تشمل الاستقطاب، والتوجيه، التطوير، والاحتفاظ في بيئات العمل الهجين.</p> <p>4- تأهيل الطالب لمعالجة التحديات المعاصرة: التنوع بين الاجيال، الرفاه الوظيفي، الاستدامة الخضراء، الاخلاقيات الرقمية.</p> <p>5- ربط الممارسات الحديثة بسياق السوق العراقي والعربي مع تحليل الفجوة بين الممارسات العالمية والمحلية.</p>	<p><b>Module Aims</b></p> <p>أهداف المادة الدراسية</p>
<p>1- تصميم رحلة موظف رقمية (Digital Employee Journey) الاستقطاب، التوجيه، التطوير، والاحتفاظ.</p> <p>2- استخدام نظم ادارة المواهب (Talent Management Systems) لرسم خرائط الكفاءات وادارة التعقب الوظيفي.</p> <p>3- تقييم أثر العمل الهجين والمرن على الانتاجية والثقافة التنظيمية وتصميم سياسات داعمة.</p> <p>4- تحليل الفروق الجوهرية بين نموذج الموارد البشرية التقليدي ونموذج الموارد البشرية كشريك استراتيجي (HR Business partner)</p> <p>5- تطبيق ادوات تحليلات الموارد البشرية (people Analytics) للتنبؤ معدلات الدوران الوظيفي واتخاذ قرارات استباقية.</p> <p>6- تطوير استراتيجيات لدمج التنوع والشمول في ممارسات الموارد البشرية لتعزيز الابتكار التنظيمي.</p> <p>7- تحليل المخاطر الأخلاقية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتقييم (التحيز الخوارزمي، خصوصيات البيانات)</p>	<p><b>Module Learning Outcomes</b></p> <p>مخرجات التعلم للمادة الدراسية</p>
<p>1- التحول من " ادارة الافراد " الى "شراكة رأس المال البشري": إعادة تعريف دور وظيفة الموارد البشرية.</p> <p>2- تحليلات الموارد البشرية: من البيانات الوصفية الى التنبؤ بالسلوكيات الوظيفية.</p> <p>3- تجربة الموظف: تصميم رحلة موظف متكاملة من الاستقطاب حتى المغادرة.</p> <p>4- ادارة المواهب الرقمية: جذب وتنمية جيل Z والمواهب ذات المهارات التقنية العالية.</p> <p>5- العمل الهجين والمرن: تصميم سياسات، قياس الاداء، وادارة الثقافة في بيئات العمل الموزعة،</p> <p>6- الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية: تطبيقاته في التوظيف الالي، المحادثات الذكية (Chatbots)، وتخصيص التعلم.</p>	<p><b>Indicative Contents</b></p> <p>المحتويات الإرشادية</p>

<p>7-نظم معلومات الموارد البشرية السحابية : مزاياها والتحديات تبنيها في المنظمات العراقية. 8-التنوع والشمول بناء ثقافة تنظيمية دامجة وقياس اثرها على الابتكار والاداء. 9-رأس المال البشري الرقمي: قياس وتطوير المهارات الرقمية كأصل تنظيمي استراتيجي. 10-ادارة التغيير التنظيمي السريع في عصر التحول الرقمي. 11-اخلاقيات الرقمي وحوكمة الموارد البشرية: الخصوصية ، الشفافية ، والتحيز الخوارزمي. 12-المرونة النفسية والرفاه الوظيفي ( Well-being) في بيئات العمل عالية الضغط. 13-مستقبل العمل: تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على هيكل الوظائف ومهارات المستقبل. 14-دراسات حالة: تحليل تجارب عالمية وعربية في التحول الرقمي لادارات الموارد البشرية.</p>	
---	--

## Learning and Teaching Strategies

### استراتيجيات التعلم والتعليم

<p>1- التعليم القائم على البيانات: تحليل مجموعات بيانات واقعية (بيانات دوران، اداء) باستخدام ادوات بسيطة مثل : Excel, power BI 2- محاكات اتخاذ القرار: سيناريوهات تفاعلية لاتخاذ القرارات موارد البشرية باستخدام التوصيات مبنية على تحليلات البيانات 3- تصميم تجربة موظف: مشروع جماعي لتصميم رحلة موظف رقمية لمنظمة افتراضية باستخدام ادوات تصميم التفكير ( Design Thinking ) 4-تحليل دراسات حالة واقعية: تحليل تجارب شركات مثل مايكرو سوفت ، زين، وشركات عراقية ناشئة في التحول الرقمي للموارد البشرية 5-التعلم بالمشاريع: تطوير خطة تحول رقمي لإدارة الموارد البشرية لمنظمة عراقية صغيرة /متوسطة 6-دعوة مختصين لمناقشة التحديات العملية في السوق العراقي</p>	استراتيجيات التعلم والتعليم
--	-----------------------------

## الحمل الدراسي للطالب موزع على (15) اسبوع

4.0	<b>Structured SWL (h/w)</b> الحمل الدراسي المنتظم للطالب أسبوعيا	60	<b>Structured SWL (h/sem)</b> الحمل الدراسي المنتظم للطالب خلال الفصل
6.0	<b>Unstructured SWL (h/w)</b> الحمل الدراسي غير المنتظم للطالب أسبوعيا	90	<b>Unstructured SWL (h/sem)</b> الحمل الدراسي غير المنتظم للطالب خلال الفصل
150			<b>Total SWL (h/sem)</b> الحمل الدراسي الكلي للطالب خلال الفصل

## تقييم المادة الدراسية

نتائج التعلم ذات الصلة	الأسبوع المستحق	(العلامات) الوزن	Time/Number		
		20% (20)		الاختبارات	التقييمات
		10% (10)		المهام	
		0% (0)		المشاريع/المختبر	
		10% (10)		التقرير	

		10% (10)	امتحان منتصف الفصل الدراسي	الاختبارات
		%50 (50)	الامتحان النهائي	
		100% (100 Marks)	التقييم النهائي	

### المنهاج الاسبوعي النظري

#### Material Covered

الاسبوع الأول	تجربة الموظف الرقمي : تصميم رحلة موظف من الاستقطاب حتى المغادرة
الاسبوع الثاني	ادارة المواهب الرقمية: جذب وتنمية جيل Z والمواهب التقنية في السوق العراقي
الاسبوع الثالث	العمل الهجين والمرن: تصميم السياسات وقياس الاداء في البيئات الموزعة
الاسبوع الرابع	الذكاء الاصطناعي في التوظيف: التطبيقات والتحديات الاخلاقية (التحيز الخوارزمي)
الاسبوع الخامس	التعليم والتطوير الرقمي: المنصات التعليمية(LXP) والتعلم المصغر.(Micro-learning)
الاسبوع السادس	نظم التعويضات الحوافز الحديثة: الحوافز المرنة والمنافع غير المادية ورفاهية الموظف
الاسبوع السابع	نظم معلومات الموارد البشرية السحابية(Cloyd HRIS) وتطبيقاتها العملية
الاسبوع الثامن	امتحان منتصف الفصل
الاسبوع التاسع	ادارة التنوع والشمول: التعامل مع اجيال العمل المختلفة(Gen Z, Millennials) والثقافات المتعددة
الاسبوع العاشر	رأس المال البشري الرقمي: قياس وتطوير المهارات الرقمية كأصل استراتيجي
الاسبوع الحادي عشر	الرفاه الوظيفي Well-being : المرونة النفسية في بيئات العمل عالية الضغط
الاسبوع الثاني عشر	ادارة الموارد البشرية في الازمان: توظيف ممارسات ادارة الموارد البشرية لمواجهة الازمات مثل جائحة كورونا والازمات الاقتصادية وغيرها
الاسبوع الثالث عشر	الخلاقيات الرقمية وحوكمة الموارد البشرية: الخصوصية، الشفافية، حماية البيانات الشخصية للموظفين
الاسبوع الرابع عشر	مستقبل العمل: تأثير الأتمتة على هيكل الوظائف ومهارات المستقبل في العراق
الاسبوع الخامس عشر	مراجعة عامة وامتحان نهائي

### المنهاج الاسبوعي الاضافي

#### Material Covered

حل جميع الاسئلة للمحاضرات السابقة

مصادر التعلم والتدريس		
Available in the Library?	Text	
	أصراف، ح. ج. (2022). ادارة الموارد البشرية المعاصرة. ادارة الآفاق العلمية للنشر والتوزيع.	Required Texts
	1-الحريري ، ر.(2018). اتجاهات حديثة في الموارد البشرية. مجموعة اليازوري العلمية للنشر والتوزيع 2-الساعاتي، ش. ن. ج.، والعواسا، ص. أ. (2021). ادارة الموارد البشرية استراتيجيا في ظل الاتجاهات العلمية المعاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع	Recommended Texts
		Websites

Grading Scheme مخطط الدرجات				
Definition	Marks (%)	التقدير	Grade	Group
Outstanding Performance	90 – 100	امتياز	A - Excellent	Success Group (50 - 100)
Above average with some errors	80 – 89	جيد جدا	B - Very Good	
Sound work with notable errors	70 – 79	جيد	C - Good	
Fair but with major shortcomings	60 – 69	متوسط	D - Satisfactory	
Work meets minimum criteria	50 – 59	مقبول	E - Sufficient	
More work required but credit awarded	(45-49)	راسب (قيد المعالجة)	FX – Fail	Fail Group (0 – 49)
Considerable amount of work required	(0-44)	راسب	F – Fail	
سيتم تقريب العلامات العشرية التي تزيد أو تقل عن 0.5 الى العلامة الكاملة الأعلى او الأدنى ( على سبيل المثال، سيتم تقريب علامة 54.5 الى 55 لدى الجامعة سياسة عدم التفاضل عن " فشل التمرين القريب لذا فان التعديلات الوحيدة للعلامات الممنوحة بواسطة (العلامات) الأصلية سيكون التقريب التلقائي الموضح أعلاه				