

تأمل نقدي في تجربة التعلم والتطوير المهني كممارس موارد بشرية مستقبلي 1. تقييم متطلبات الكفاءة: مسؤول الاتصال والعلامة البحرين يتطلب دور مسؤول الاتصال والعلامة التجارية في شركة الاتصالات (STC) التجارية في شركة الاتصالات السعودية البحرين مجموعة متنوعة من المهارات، بما في ذلك الاتصال الاستراتيجي، وفهمًا عميقًا لثقافة المؤسسة. بعد (STC) السعودية مراجعة وصف الوظيفة ومواءمته مع كفاءاتي الحالية، برزت العديد من نقاط القوة ومجالات التطوير. ● الاتصال الاستراتيجي: من خلال هذه الدورة، طورتُ أساساً قوياً في ممارسات الاتصال في مجال الموارد البشرية، وخاصةً في مواءمة الاتصال الداخلي مع أهداف العمل. ويدعم ذلك قدرتي على صياغة رسائل واضحة وهادفة لمختلف الفئات - وهي كفاءة أساسية لهذا الدور (أولريش وآخرون، ● الذكاء العاطفي ومهارات التعامل مع الآخرين: لقد تطورت قدرتي على التعاطف والاستماع بفاعلية وتكييف أساليب الاتصال بشكل ملحوظ. هذه المهارات الشخصية بالغة الأهمية للحفاظ على هوية صاحب العمل المتسقة والتفاعل الفعال مع أصحاب المصلحة الداخليين (جولمان، ● الثقافة الرقمية والوعي بوسائل التواصل الاجتماعي: عرّفتني الدورة على اتجاهات الموارد البشرية الرقمية، وزودتني بأدوات لإدارة العلامات التجارية ومنصات التواصل عبر الإنترنت، وهي مهارات أساسية لشركة البحرين. ● مجالات التحسين: ● التواصل القائم على البيانات: مع (STC) تعتمد على التكنولوجيا مثل شركة الاتصالات السعودية أنني أفهم أساسيات استخدام تحليلات البيانات في الموارد البشرية، إلا أنني ما زلت بحاجة إلى تحسين قدرتي على تفسير مقاييس التواصل (مثل معدلات المشاركة، وتحليل مشاعر العلامة التجارية). ● إدارة أصحاب المصلحة في البيئات متعددة الثقافات: نظراً لتنوع القوى العاملة في البحرين، يُعد التواصل بين الثقافات أمراً بالغ الأهمية. أحتاج إلى مزيد من الخبرة في إدارة العلامات التجارية عبر السياقات الثقافية، وهو أمر أسعى إلى تحسينه. تحسين معرفة البيانات لينكدإن للتعليم) تعزيز التواصل بين الثقافات اكتساب خبرة عملية في بناء الهوية المؤسسية _____ ورواية القصص البصرية. ومع ذلك، مثل الرسوم البيانية، التحديات التي واجهتها: ● محدودية التعاون بين الأقران: غالباً ما وجدت صعوبة في التفاعل بعمق مع زملائي بسبب التنسيقات غير المتزامنة. ● فائض المعلومات: في بعض الأحيان، اقتراحات لتعديل البرنامج: والمناقشات المنفصلة، والعناصر المصممة بأسلوب الألعاب التفاعلية، من مشاركة المتعلمين البصريين والحركيين. 2. حلقات التغذية الراجعة بين الأقران: يُمكن لجلسات مراجعة الأقران المهيكلية أن تُسهّل التأمل المُتعمق والتعلم المُشترك.

3. تأثير الدورة على فهمي لأدوار ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية أعادت هذه الدورة صياغة نظرتي لإدارة الموارد البشرية بشكل كبير، وثقافة المؤسسة، وتعزيز الميزة التنافسية. ● إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: تعلمتُ أن دور إدارة الموارد البشرية يمتد ليشمل صياغة سياسات تدعم الابتكار وتحوّل الأعمال، لا البحرين (أولريش وآخرون، 2017). ● (STC) سيما في البيئات المرنة والقائمة على التكنولوجيا مثل شركة الاتصالات السعودية بناء هوية صاحب العمل: شكّلت أهمية مواءمة الثقافة الداخلية مع وعود العلامة التجارية الخارجية درساً أساسياً. ● تطوير الموظفين: أصبحتُ أُقدّر التعلم المستمر، ليس فقط للآخرين، ركزت الدورة على أهمية التعلم والتطوير في الاحتفاظ بأفضل المواهب وتعزيز المشاركة. التأثير على ممارستي المستقبلية