

النشرة الفنية لبرنامج

تحليلات الموارد البشرية واتخاذ القرار

HR Analytics and Data-Driven Decision-Making

(5) أيام، (25) ساعة

يبدأ بتاريخ 2025/06/29م

تدريب إلكتروني – Live

بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: (5) أيام، (15) ساعة
مكان الانعقاد	: تدريب إلكتروني -Live
تاريخ الانعقاد	: 2025/07/03 – 06/29 م
توقيت التدريب	: 09:00 صباحا لغاية 02:00 ظهرا
شهادة التدريب	: شهادة إلكترونية صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (الجهود)
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
أساليب التدريب	: - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب السيناريوهات والحلول. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.
القيمة المضافة	: - عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد التدريب. قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي
الفئة المستهدفة	: - المتخصصين في مجالات الموارد البشرية. - العاملين في ادارة وتخطيط الموارد البشرية. - العاملين في التدريب والتطوير والتعليم وإدارة المواهب. - العاملين في التطوير المؤسسي وإدارة الأداء وشركاء الموارد البشرية. - المحليين في إدارات الموارد البشرية واقسام تخطيط الموارد البشرية والجودة.

تحليلات الموارد البشرية:

أصبحت المهارات التحليلية متطلبًا وظيفيًا بالغ الأهمية للموارد البشرية حيث تسعى المؤسسات إلى أن تصبح أكثر اعتمادًا على البيانات. لسوء الحظ، هناك نقص في المواهب التحليلية لتلبية هذه الحاجة. أقل من 20٪ من الشركات تحدد أن لديها وظيفة تحليلات الموارد البشرية القوية في أعمالها، وأكثر من 75٪ من المتخصصين في الموارد البشرية أفادوا بصعوبة التوظيف لشغل وظائف تحليل البيانات الأساسية. للحفاظ على القدرة التنافسية، تحتاج المؤسسات إلى رفع مهارات مواهب الموارد البشرية لديها بسرعة.

لطالما كانت الموارد البشرية تتعلق بالأشخاص، ولا يزال هذا صحيحًا اليوم. ومع ذلك، نظرًا للتحول الرقمي السريع في مؤسسات اليوم أصبحت الحاجة إلى اتخاذ القرارات القائمة على البيانات ضرورية، هناك نقص في المواهب التحليلية داخل الموارد البشرية وطلب متزايد على هذه الأنواع من المهارات.

في البرنامج التدريبي هذا سيتعلم المشاركون كيفية الحصول على بيانات الموارد البشرية وتحليلها وتصورها لإبلاغ القرارات والتوصيات. ستعزز براعتكمما سيعزز من المهارات التحليلية لاتخاذ القرارات من خلال التحليل وتطبيق تحليلات

البيانات، ستكون في وضع يسمح لك بفحص التحديات الشائعة للموارد البشرية حول توظيف أفضل المواهب وإشراك القوى العاملة وإدارة الاحتفاظ بها وتقييم تنوع القوى العاملة بشكل أكثر صرامة. ستطبق أيضاً نهجاً قائماً على التكلفة لتحديد التأثير التجاري والعائد على الاستثمار المرتبط بمبادرات الموارد البشرية. وفي نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قد تطورت لديهم التدابير الاستراتيجية والمنهجية اللازمة للتفوق في تحليلات الموارد البشرية.

ملخص البرنامج التدريبي:

في عالم ديناميكي، يعد دور الموارد البشرية محورياً في إستغلال الإمكانيات الهائلة لرأس المال البشري، ومن المثير للإهتمام، مزجه مع الأتمتة والرقمنة بطرق فريدة. تحليل الموارد البشرية هو أمر محوري في تحديد وقياس وتوضيح أهداف ونتائج البرامج المختلفة، كما وتُعتبر البيانات عنصراً جوهرياً في أي مؤسسة أو شركة؛ فهذه حقيقة مؤكدة، لذا يحتاج أخصائيو الموارد البشرية إلى تطوير كفاءاتهم في تحليل البيانات ليتمكنوا من تحسين الممارسات الحالية للموارد البشرية ودعم قرارات الأعمال التي تستند إلى البيانات.

البرنامج التدريبي تحليلات الموارد البشرية واتخاذ القرار يعتمد على منهجية عملية في جمع وهيكلة وتحليل البيانات المتعلقة بممارسات الموارد البشرية في مجالات تخطيط القوى العاملة، إدارة الأداء، التنوع والشمولية، التدريب والتطوير، الإستقطاب والاستبقاء، القيادة وإشراك الموظفين، كما سيتناول العديد من المواضيع والتي تقوم على أفضل الممارسات المهنية في تحليل الموارد البشرية بالإستناد إلى البيانات الدقيقة بهدف الإرتقاء بطبيعة عمل الموارد البشرية في المؤسسات وتحسين مستقبل مؤسساتهم عبر اتباع منهجية علمية وغير متحيزة في إتخاذ القرارات.

سيتم القاء للمشاركين نظرة فاحصة على كيفية ربط بيانات الموارد البشرية إستراتيجية المنظمة، والتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة، وصنع القرار القائم على البيانات كما سيتم مناقشة كيفية الحصول على بيانات الموارد البشرية وتقييم كمية ونوعية القوى العاملة وإنشاء قوة عاملة وإستخدام بعض تحليلات السيناريو وتشغيلها، وسيتم التعرف على كيفية إتباع نهج عملي قائم على البيانات لإدارة الأشخاص في العمل وإتخاذ قرارات أفضل، ومن خلال هذا التدريب سيتمكن من تطوير فهم متعمق لكيفية إستخدام الموارد البشرية في المنظمات المتطورة لتحليل البيانات المعقد لإتخاذ قرارات أفضل بشأن مسائل مثل التوظيف وتقييم الأداء والقيادة والتوظيف والترقية وتصميم الوظائف والتعويضات والتعاون.

أيضاً سيتم وضع الموارد البشرية (HR) في مقعد السائق من خلال تعلم كيفية حساب العائد على الإستثمار (ROI) وفترة الإسترداد للتدخلات والسياسات. سنلقي نظرة محددة على التغيب وأمثلة على إجراءات الإختيار (التوظيف) ورفدهم بالأفكار التي تساعد على كيفية التفكير كمحلل بيانات وإكسابهم خبرة عملية في تحليل بيانات الموارد البشرية وتحليل الأداء وإستخدام بعض الإحصائيات الأساسية (مستوى الدخول)، إضافة الى تدريبهم على الدور الفعال لتحليل الموارد البشرية في تعزيز إدارة تجربة الموظف بالتحليل المهني للموارد البشرية.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة تحليل الأفراد.
- جدارة تحليل البيانات.
- جدارة إتخاذ القرارات.
- جدارة اشراك الموظفين.
- جدارة التعليم والتطوير.

- جدارة تحليل وقياس الأداء.
- جدارة تحليلات الموارد البشرية.

أهداف البرنامج:

- تم تصميم هذا البرنامج التدريبي لجميع العاملين في الموارد البشرية والمهتمين بتخطيط وتحسين أداء الموارد البشرية، وفي نهاية التدريب سيكون المشاركون قادرين وملمين على إتقان العديد من الأهداف التالية:
- إظهار درجة فهم عميقة في مجال استخدامات تحليلات البيانات في مختلف أقسام الموارد البشرية وتحليل أثر برامج التعليم والتطوير على تحفيز الموظفين عبر استخدام نموذج الانحدار الخطي.
- تطبيق أدوات تحليل البيانات في سبيل تحسين قرارات الإستقطاب والتوظيف، وتنبؤ معدلات التسرب الوظيفي واستخدام الاختبارات الإحصائية في تعزيز ثقافة التنوع والشمولية في المؤسسة.
- تنبؤ مستوى أداء الموظفين المستخلص من بيانات إستبيان إنخراط الموظفين وتطبيق أدوات وإستراتيجيات تحليل بيانات الموارد البشرية ضمن بيئة عملهم الخاصة.
- دور مدخلات ومخرجات تحليل الموارد البشرية على عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية في إدارة تجربة الموظف (EX)، وتحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة وتحسين الصورة الذهنية.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: عوامل النجاح الرئيسية ومحركات القيمة

- تأثير الموارد البشرية في بيئة الأعمال.
- ربط الموارد البشرية إلى برنامج تشغيل الأعمال.
- تحويل برامج التشغيل إلى عوامل نجاح رئيسية.
- جوانب الموارد البشرية في بطاقات الأداء المتوازنة.
- سجل الأداء المستقل أو المرتبط بالموارد البشرية.

المحور الثاني: مؤشرات الأداء الرئيسية KPI

- تحديد المقاييس الصحيحة.
- تطوير معادلات السبب والنتيجة.
- مؤشرات الأداء للحصول على المواهب.
- مؤشرات الأداء لتطوير المواهب.
- مؤشرات الأداء لإدارة الأداء.
- المؤشرات المترية للتعويض.

المحور الثالث: تحليلات الموارد البشرية

- تحليل الموارد البشرية الأصل والتطور.
- الاتصال والربط مع تحليلات الأعمال.
- فوائد تنفيذ تحليلات الموارد البشرية.
- اكتشاف عمليات الموارد البشرية الرئيسية.
- تصنيف بيانات الموارد البشرية ومستوياتها.
- خطوات ومستويات ونماذج مختلفة من التقارير.

- الانتقال من التقارير التشغيلية إلى التحليلات التنبؤية.
 - الخطوات الأولى في التحليل والمتطلبات الهامة لإتمام الاعمال.
- المحور الرابع: تحليل الانفكاك (Attrition) باستخدام الإحصاء الوصفي**

- طبيعة الإحصاء الوصفي.
- اكتشاف الإحصائيات الوصفية.
- تحليل الانفكاك باستخدام الإحصاء الوصفي.
- إعداد نظام المعلومات الإدارية لإدارة الإستنزاف.
- شرح الإحصائيات الوصفية باستخدام برمجية اكسل.
- شرح تحليل الانفكاك باستخدام برمجية اكسل – Excel.
- تنفيذ الأدوات الإحصائية وتحليل الاتجاهات والتحليلات التنبؤية.
- إنشاء مخططات ورسومات بيانية ولوحات معلومات الموارد البشرية.

المحور الخامس: النتائج و التوصيات و القرارات

- الوصول للنتائج.
- صياغة التوقعات و الإستعداد لها.
- صياغة التوصيات القائمة على الأدلة.
- تحويل النتائج و التوصيات الى قرارات و خطة عمل.
- أسس توصيل النتائج و التوصيات لأصحاب المصالح.
- أسس تصوير البيانات Data Visualization لدعم القرارات.

انتهت النشرة الفنية