

رقم الدورة 2063

دورة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وتخطيط القوى العاملة واتخاذ القرارات القائمة على البيانات

تحليلات الموارد البشرية والموارد البشرية الرقمية والتقنية والذكاء الاصطناعي
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وتخطيط القوى العاملة واتخاذ القرارات القائمة على البيانات إطارًا متقدمًا وعمليًا لاستخدام بيانات القوى العاملة والتحليلات المتخصصة في دعم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. وتركز الدورة على الانتقال من إعداد التقارير التقليدية إلى تحليل البيانات واستخلاص الرؤى التي تساعد القيادات والمديرين على اتخاذ قرارات أكثر دقة وارتباطًا باحتياجات المؤسسة.

تتناول الدورة كيفية دمج تحليلات الموارد البشرية مع تخطيط القوى العاملة لتحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموظفين والمهارات والكفاءات، وتحليل الفجوات في القدرات، وفهم اتجاهات القوى العاملة، ودعم قرارات الاستقطاب والاحتفاظ المواهب وإدارة الأداء والتعاقب الوظيفي. كما يتعرف المشاركون على أساليب تحليل بيانات الموظفين ومؤشرات القوى العاملة وتفسير الاتجاهات والأنماط المؤثرة في الأداء المؤسسي.

ويركز البرنامج على تحويل بيانات الموارد البشرية إلى معلومات قابلة للاستخدام الإداري، من خلال تطوير مؤشرات الأداء، ولوحات المعلومات، والتقارير التنفيذية، وتحليل الاتجاهات، وتحديد المخاطر والفرص. كما يتناول مبادئ جودة البيانات وحوكمتها واتساقها، وأهمية اختيار المؤشرات المناسبة وربطها بالأهداف المؤسسية والاحتياجات الاستراتيجية للقوى العاملة.

ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة وتمارين تخطيط القوى العاملة وتحليل البيانات وسيناريوهات اتخاذ القرار، يطور المشاركون القدرة على استخدام التحليلات لدعم قرارات الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي. ويساعد البرنامج المؤسسات على تعزيز الرؤية المتعلقة بالقوى العاملة، وتحسين توزيع الموارد، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية، وتحديد المخاطر، وبناء ممارسات أكثر منهجية لاتخاذ القرارات القائمة على البيانات.

أهداف الدورة

- تحليل بيانات القوى العاملة لتحديد الاتجاهات والأنماط والمخاطر والفرص المرتبطة بالأداء المؤسسي.
- تطوير إطار متكامل لتحليلات الموارد البشرية يتوافق مع المتطلبات الاستراتيجية للقوى العاملة والمؤسسة.

- تطبيق منهجيات تخطيط القوى العاملة لتقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية.
- تقييم قدرات القوى العاملة وتحديد فجوات المهارات والكفاءات والقدرات والوظائف الحرجة.
- تطوير مؤشرات أداء ومقاييس للموارد البشرية تدعم القرارات الإدارية والاستراتيجية.
- تطبيق أساليب تحليل دوران الموظفين والغياب والاستقطاب والاحتفاظ والأداء والإنتاجية.
- تصميم لوحات معلومات وتقارير للقوى العاملة تساعد على عرض الرؤى المهمة بوضوح.
- تقييم سيناريوهات القوى العاملة وتطوير استجابات قائمة على البيانات للتغيرات التنظيمية.
- تعزيز استخدام بيانات القوى العاملة في إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي والاستقطاب وتوزيع الموارد.
- تقييم جودة بيانات الموارد البشرية واتساقها وموثوقيتها قبل استخدامها في التحليل واتخاذ القرارات.
- تحسين عرض نتائج التحليلات أمام القيادات والمديرين وصناع القرار وتحويلها إلى توصيات عملية.
- إعداد إطار عملي لتحليلات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة يمكن تطبيقه وتطويره داخل المؤسسة.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري تخطيط القوى العاملة، ومديري تحليلات الموارد البشرية، وأخصائي تحليلات الموظفين، وأخصائي تخطيط القوى العاملة، وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة المواهب، وأخصائي التطوير التنظيمي، وأخصائي تقارير الموارد البشرية، والمهنيين المسؤولين عن بيانات القوى العاملة والتقارير والتخطيط والتحليل الاستراتيجي.

كما تناسب مديري استقطاب المواهب، وأخصائي إدارة الأداء، ومتخصصي التعويضات والمزايا، ومديري التعلم والتطوير، ومتخصصي التخطيط الاستراتيجي، وأخصائي ذكاء الأعمال، ورؤساء الأقسام، والمديرين التنفيذيين المشاركين في قرارات القوى العاملة والتخطيط المؤسسي. وتعد الدورة مناسبة بصورة خاصة للجهات الحكومية والوزارات والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الكبرى والمؤسسات التي تدير قوى عاملة كبيرة أو متعددة المواقع.

مخرجات التعلم

- تحليل مجموعات بيانات القوى العاملة وتحديد الاتجاهات التي تؤثر في قرارات الموارد البشرية والمؤسسة.
- إعداد إطار متكامل لتحليلات الموارد البشرية يرتبط بالاستراتيجية المؤسسية وأولويات القوى العاملة.
- التنبؤ بالطلب والعرض على القوى العاملة باستخدام أساليب منظمة لتخطيط القوى العاملة.
- تحديد الفجوات الحالية والمستقبلية في المهارات والكفاءات والقدرات والوظائف الحرجة.
- حساب مؤشرات القوى العاملة ومؤشرات أداء الموارد البشرية وتفسير نتائجها بصورة صحيحة.
- تحليل أنماط دوران الموظفين والغياب والاستقطاب والاحتفاظ والإنتاجية وحركة القوى العاملة.
- تطوير لوحات معلومات وتقارير للقوى العاملة توفر رؤى قابلة للتنفيذ للإدارة.
- تطبيق تحليل السيناريوهات لتقييم التغيرات المحتملة في القوى العاملة وآثارها المؤسسية.
- استخدام تحليلات القوى العاملة لدعم قرارات استقطاب المواهب وإدارتها والتعاقب الوظيفي وتوزيع الموارد.
- تقييم جودة بيانات الموارد البشرية وتحديد المشكلات التي قد تؤثر في دقة التحليلات وموثوقية القرارات.
- عرض رؤى القوى العاملة ونتائج التحليل بطريقة فعالة أمام القيادات والمديرين وصناع القرار.
- إعداد خطة عملية لتحليلات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة تتضمن الأولويات والمؤشرات والمسؤوليات وخطوات التنفيذ.

محاوور الدورة

اليوم الأول

تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وذكاء القوى العاملة

- الدور الاستراتيجي لتحليلات الموارد البشرية في الإدارة الحديثة.
- الانتقال من تقارير الموارد البشرية إلى ذكاء القوى العاملة والتحليلات المتقدمة.

اليوم الأول — تابع

- مستويات نضج تحليلات الموارد البشرية والقدرات التحليلية المؤسسية.
- تحديد الأسئلة الاستراتيجية التي يمكن الإجابة عنها باستخدام بيانات القوى العاملة.
- مصادر بيانات الموارد البشرية ومتطلبات التحليل.
- مؤشرات الموارد البشرية ومقاييس القوى العاملة.
- ربط مؤشرات القوى العاملة بالأداء المؤسسي.
- تحديد الأولويات التحليلية وفق احتياجات المؤسسة.
- مبادئ اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة في الموارد البشرية.
- التطبيق العملي: تطوير إطار لتحليلات الموارد البشرية لمعالجة تحدّي استراتيجي متعلق بالقوى العاملة.

اليوم الثاني

تخطيط القوى العاملة والتنبؤ وتحليل القدرات

- مبادئ وأهداف تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي.
- تحليل تكوين القوى العاملة الحالية والقدرة المؤسسية.
- تحليل العرض والطلب على القوى العاملة.
- التنبؤ باحتياجات القوى العاملة ومتطلبات التوظيف المستقبلية.
- تحديد الوظائف الحرجة والاعتماديات الرئيسية في القوى العاملة.
- تحليل فجوات المهارات والكفاءات والقدرات.
- تقسيم القوى العاملة وتحديد الفئات الاستراتيجية من المواهب.
- تخطيط السيناريوهات للتغيرات في القوى العاملة والنمو المؤسسي.
- موازنة خطط القوى العاملة مع الاستراتيجية والمتطلبات التشغيلية.
- التطبيق العملي: إعداد خطة للقوى العاملة بناءً على بيانات القوى العاملة الحالية والاحتياجات المؤسسية المستقبلية.

اليوم الثالث

تحليلات القوى العاملة وقياس أداء الموارد البشرية

- تحليل دوران الموظفين والاحتفاظ بالكفاءات.
- تحليل الغياب والحضور واتجاهات القوى العاملة.
- تحليلات الاستقطاب والتوظيف.
- تحليل أداء الموظفين والإنتاجية.
- تحليل حركة الموظفين والتنقل الوظيفي الداخلي.
- تحليلات إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي.
- تحليل فعالية التعلم والتطوير.
- تحليل التعويضات وتكاليف القوى العاملة.
- تحديد الاتجاهات والأنماط والعلاقات والمخاطر المحتملة في بيانات القوى العاملة.
- التطبيق العملي: تحليل مجموعة من بيانات القوى العاملة وتحديد أهم الاتجاهات والمخاطر والرؤى الإدارية.

اليوم الرابع

لوحات معلومات الموارد البشرية والتقارير واتخاذ القرارات

- مبادئ تصميم لوحات معلومات الموارد البشرية وتقارير القوى العاملة.
- تصميم لوحات المعلومات الموجهة للقيادات التنفيذية.
- اختيار المؤشرات المهمة وتجنب المؤشرات غير الضرورية.
- عرض اتجاهات القوى العاملة ونتائج التحليل.
- تحويل بيانات الموارد البشرية إلى رؤى قابلة للتنفيذ.
- استخدام المقارنات وتقسيمات القوى العاملة في التحليل.

اليوم الرابع — تابع

- تحليل السيناريوهات ودعم القرارات الإدارية.
- عرض النتائج التحليلية أمام القيادات والمديرين وصناع القرار.
- جودة بيانات القوى العاملة واتساقها وحوكمتها والاستخدام المسؤول للمعلومات.
- التطبيق العملي: تصميم لوحة معلومات للقوى العاملة وإعداد تقرير تنفيذي مبني على نتائج التحليل.

اليوم الخامس

القرارات الاستراتيجية للقوى العاملة وإدارة المخاطر والتنفيذ

- استخدام تحليلات الموارد البشرية لدعم القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالقوى العاملة.
- تحديد مخاطر القوى العاملة ومراقبتها.
- تطبيق التحليلات في قرارات الاستقطاب والاحتفاظ وإدارة المواهب والتعاقب الوظيفي.
- دعم توزيع الموارد باستخدام ذكاء القوى العاملة.
- تطوير سيناريوهات القوى العاملة والاستجابات الاستراتيجية المناسبة.
- حوكمة تحليلات الموارد البشرية وتحديد المسؤوليات.
- قياس أثر مبادرات تخطيط القوى العاملة.
- تطوير آليات التحسين المستمر لتحليلات الموارد البشرية.
- بناء القدرات المؤسسية لاتخاذ قرارات الموارد البشرية القائمة على البيانات.
- ورشة العمل الختامية: إعداد إطار متكامل لتحليلات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة يشمل بيانات القوى العاملة، والمؤشرات الاستراتيجية، والتنبؤ بالاحتياجات، وتحليل فجوات القدرات، ومخاطر القوى العاملة، ولوحات المعلومات، والتقارير الإدارية، وتحليل السيناريوهات، واتخاذ القرارات، والحوكمة، وقياس الأداء، والتحسين المستمر.



للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/advanced-hr-analytics-workforce-planning-data-driven-decision-making-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440

