

رقم الدورة 2052

دورة تحليلات الموارد البشرية 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 واتخاذ القرارات القائمة على البيانات للمتخصصين في الموارد البشرية والقيادات الإدارية المهارات التحليلية اللازمة لتحويل بيانات القوى العاملة إلى رؤى عملية وقرارات مبنية على الأدلة. وتركز الدورة على استخدام البيانات المنظمة لفهم اتجاهات القوى العاملة وتقييم نتائج وممارسات الموارد البشرية وتحديد التحديات التنظيمية ودعم الأولويات الاستراتيجية للمؤسسة.

تتناول الدورة دورة حياة تحليلات الموارد البشرية، بما يشمل جمع البيانات وتجهيزها والتحقق من جودتها وتحليلها وتصويرها وتفسيرها وعرض نتائجها. وتشمل التحليلات مجالات رئيسية مثل التوظيف ودوران الموظفين والاحتفاظ بالموظفين والغياب والأداء والتعويضات ومشاركة الموظفين وتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب. ويركز البرنامج على تطوير واستخدام مؤشرات الموارد البشرية ومؤشرات الأداء الرئيسية ذات القيمة الإدارية. ويتعلم المشاركون كيفية التمييز بين التحليلات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والاستراتيجية، واكتشاف الأنماط والعلاقات في بيانات القوى العاملة، وتحويل النتائج التحليلية إلى توصيات عملية تدعم القيادات وإدارات الأعمال. ومن خلال التمارين العملية ودراسات الحالة والسيناريوهات القائمة على البيانات، يطور المشاركون القدرة على إعداد لوحات متابعة الموارد البشرية وتحليل اتجاهات القوى العاملة وتقييم مبادرات الموارد البشرية وعرض الرؤى أمام متخذي القرار ودعم قرارات القوى العاملة الاستراتيجية. كما تتناول الدورة جودة البيانات والخصوصية والحوكمة والاستخدام المسؤول لبيانات الموظفين.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تحليل دور تحليلات الموارد البشرية في الإدارة الاستراتيجية للقوى العاملة.
- تحديد مصادر البيانات المناسبة والموثوقة لأغراض التحليل.
- تطبيق أساليب منظمة لجمع بيانات الموارد البشرية وتجهيزها والتحقق منها.

- تطوير مؤشرات الموارد البشرية ومؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة.
- تحليل اتجاهات القوى العاملة باستخدام التحليلات الوصفية والتشخيصية.
- تحديد الأنماط والعلاقات داخل بيانات الموظفين والقوى العاملة.
- تقييم بيانات التوظيف ودوران الموظفين والاحتفاظ والغياب والأداء.
- تطبيق أساليب التحليل التنبؤي لتوقع مخاطر واتجاهات القوى العاملة.
- تقييم فعالية برامج ومبادرات الموارد البشرية باستخدام البيانات.
- تطوير لوحات متابعة وتقارير إدارية لدعم اتخاذ القرارات.
- تحويل نتائج تحليلات الموارد البشرية إلى توصيات عملية قابلة للتنفيذ.
- عرض رؤى القوى العاملة بفاعلية أمام القيادات وأصحاب المصلحة.
- تطبيق الأساليب القائمة على البيانات في تخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب.
- تحديد متطلبات جودة البيانات وخصوصية المعلومات وحوكمتها وأخلاقيات استخدامها.
- تعزيز اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة في مختلف وظائف الموارد البشرية.
- إعداد إطار متكامل لتحليلات الموارد البشرية لدعم القرارات الاستراتيجية للمؤسسة.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال في الموارد البشرية ومحلي الموارد البشرية ومتخصصي تخطيط القوى العاملة ومتخصصي إدارة المواهب وتحليلات الموظفين وموظفي عمليات الموارد البشرية الذين يتعاملون مع بيانات الموظفين والقوى العاملة.

كما تناسب القيادات التنفيذية ومديري وحدات الأعمال ومتخصصي التطوير التنظيمي ومتخصصي التعويضات والمزايا ومديري التوظيف ومتخصصي إدارة الأداء وصناع القرار الذين يحتاجون إلى استخدام بيانات القوى العاملة لدعم القرارات الإدارية والاستراتيجية.

وتعد الدورة مناسبة بشكل خاص للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز الموارد البشرية القائمة على البيانات وتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب والاحتفاظ بالموظفين والأداء المؤسسي واتخاذ القرارات الاستراتيجية في الجهات الحكومية والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والمؤسسات التقنية ومؤسسات الرعاية الصحية وشركات التصنيع والشركات الكبرى.

مخرجات التعلم

- بعد إتمام الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح مبادئ وتطبيقات تحليلات الموارد البشرية.
- تحديد مصادر بيانات القوى العاملة ومتطلبات التحليل المناسبة.
- تقييم جودة بيانات الموارد البشرية واتساقها واكتمالها وموثوقيتها.
- بناء مؤشرات الموارد البشرية ومؤشرات الأداء ذات الصلة.
- تحليل الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة واتجاهاتها وأنماطها.
- احتساب وتفسير مؤشرات دوران الموظفين والاحتفاظ والغياب والتوظيف.
- تحليل العلاقات بين مؤشرات القوى العاملة والنتائج المؤسسية.
- تقييم فعالية وأثر مبادرات الموارد البشرية باستخدام الأدلة والبيانات.
- تطبيق مفاهيم التحليلات التنبؤية لتحديد مخاطر القوى العاملة والاتجاهات المستقبلية.
- تطوير لوحات متابعة وتقارير مرئية لدعم الإدارة.
- تفسير نتائج التحليلات واستخلاص الرؤى المهمة المتعلقة بالقوى العاملة.
- تقديم توصيات قائمة على البيانات إلى القيادات وأصحاب المصلحة.
- تطبيق تحليلات القوى العاملة في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

- استخدام البيانات لدعم قرارات إدارة المواهب والأداء والتوظيف والاحتفاظ بالموظفين.
- تطبيق ممارسات مسؤولية في حوكمة بيانات الموارد البشرية وخصائصها وأخلاقيات استخدامها.
- إعداد إطار عملي لتحليلات الموارد البشرية واتخاذ القرارات المستمرة القائمة على البيانات.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

أساسيات تحليلات الموارد البشرية وبيانات القوى العاملة

- مفهوم تحليلات الموارد البشرية وتحليلات الموظفين
- القيمة الاستراتيجية للموارد البشرية القائمة على البيانات
- دورة حياة تحليلات الموارد البشرية
- أنواع ومصادر بيانات القوى العاملة
- أنظمة معلومات الموارد البشرية وهياكل البيانات
- جمع البيانات وتجهيزها
- جودة البيانات ودقتها والتحقق منها
- مؤشرات الموارد البشرية مقابل التحليلات
- التحليلات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والاستراتيجية
- تطبيق عملي: تقييم مجموعة بيانات للموارد البشرية وتحديد فرص استخدامها في التحليل

اليوم الثاني

مؤشرات القوى العاملة وتحليل الاتجاهات والتحليلات التشخيصية

- الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة وتقسيمها
- تحليلات التوظيف والاستقطاب
- تحليل مدة وتكلفة التوظيف
- تحليل دوران الموظفين والاحتفاظ بهم
- تحليل الغياب والحضور
- تحليلات أداء الموظفين
- تحليلات التعويضات وتكاليف القوى العاملة
- مؤشرات مشاركة الموظفين
- تحديد الأنماط والعلاقات والاتجاهات
- تطبيق عملي: تحليل بيانات القوى العاملة لتحديد أهم الاتجاهات والتحديات في الموارد البشرية

اليوم الثالث

التحليلات التنبؤية وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجي

- مقدمة في التحليلات التنبؤية للموارد البشرية
- التنبؤ باتجاهات القوى العاملة
- التنبؤ بمخاطر دوران الموظفين والاحتفاظ بهم
- تحليل احتياجات القوى العاملة والطاقة الاستيعابية
- تحليلات العرض والطلب في تخطيط القوى العاملة
- تحليلات المهارات والكفاءات
- تحليلات التعاقب الوظيفي والمواهب

اليوم الثالث — تابع

- تحليل السيناريوهات لقرارات القوى العاملة
- تفسير نتائج التحليلات التنبؤية
- تطبيق عملي: إعداد تحليل لمخاطر القوى العاملة واستخدام البيانات لدعم قرارات التخطيط

اليوم الرابع

لوحات متابعة الموارد البشرية وتصوير البيانات ودعم القرار

- مبادئ تصميم لوحات متابعة الموارد البشرية
- اختيار مؤشرات الأداء الرئيسية ذات القيمة
- تصوير البيانات لدعم قرارات الموارد البشرية
- التقارير التنفيذية وبطاقات أداء القوى العاملة
- تصميم لوحات المتابعة وترتيب المعلومات
- عرض نتائج التحليلات والتواصل بشأنها
- تحويل البيانات إلى رؤى أعمال
- تطوير توصيات الموارد البشرية القائمة على الأدلة
- استخدام التحليلات لتقييم مبادرات الموارد البشرية
- تطبيق عملي: تصميم لوحة متابعة لتحليلات الموارد البشرية وعرض رؤى القوى العاملة أمام الإدارة العليا

اليوم الخامس

حوكمة تحليلات الموارد البشرية والاستراتيجية والتحسين المستمر

- حوكمة بيانات الموارد البشرية والمساءلة
- خصوصية بيانات الموظفين وسريتها
- الاستخدام الأخلاقي لتحليلات القوى العاملة

اليوم الخامس — تابع

- أمن البيانات وضوابط الوصول
- ربط تحليلات الموارد البشرية بالاستراتيجية المؤسسية
- بناء نموذج تشغيلي لتحليلات الموارد البشرية
- قياس أثر مبادرات التحليلات
- إشراك أصحاب المصلحة وتعزيز استخدام التحليلات
- التحسين المستمر والتحليلات المتقدمة
- ورشة العمل الختامية: إعداد إطار متكامل لتحليلات الموارد البشرية واتخاذ القرارات القائمة على البيانات، يشمل مصادر البيانات ومؤشرات الموارد البشرية وتحليل القوى العاملة والتحليلات التنبؤية ولوحات المتابعة والحوكمة والتوصيات الاستراتيجية والتحسين المستمر

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة: <https://quest-training.com/courses/hr-analytics-data-driven-decision-making-training-course>

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

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440