

رقم الدورة 1782

دورة التحليلات التنبؤية لدوران الموظفين والاحتفاظ بالمواهب

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

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

يمثل دوران الموظفين تحدياً استراتيجياً للعديد من المنظمات، لما يترتب عليه من تكاليف مباشرة وغير مباشرة، وفقدان للخبرات والمعرفة المؤسسية، واضطراب في العمليات، وانخفاض في الإنتاجية، وصعوبة في الحفاظ على الكفاءات والمهارات الحيوية. وتساعد التحليلات التنبؤية المنظمات على الانتقال من مجرد تحليل معدلات الدوران السابقة إلى التنبؤ بمخاطر فقدان الموظفين واكتشاف المؤشرات المبكرة التي تدعم التدخل الاستباقي.

تقدم هذه الدورة منهجية عملية وإدارية لاستخدام التحليلات التنبؤية في تحليل دوران الموظفين وتعزيز الاحتفاظ بالموهب. وتركز على كيفية تحويل بيانات الموظفين والقوى العاملة إلى رؤى قابلة للتنفيذ تساعد مسؤولي الموارد البشرية والمديرين على فهم عوامل المخاطر وتحديد الفئات الأكثر عرضة للمغادرة وتصميم استراتيجيات احتفاظ أكثر دقة.

يتعرف المشاركون على بيانات القوى العاملة، وأنماط سلوك الموظفين، ومؤشرات الدوران، ومفاهيم النماذج التنبؤية، وتصنيف مخاطر المغادرة، والتنبؤ باحتياجات القوى العاملة، وكيفية قراءة مخرجات التحليلات التنبؤية. وتركز الدورة على الاستخدام الإداري والعملي للتحليلات دون الحاجة إلى خبرة متقدمة في البرمجة أو علوم البيانات. كما تتناول الدورة الجوانب المهمة للاستخدام المسؤول للتحليلات التنبؤية في الموارد البشرية، بما في ذلك جودة البيانات، وخصوصية بيانات الموظفين، والتحيز، والعدالة، والشفافية، والأخلاقيات، وأهمية الحكم البشري في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين.

ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة وورش العمل، سيطور المشاركون إطاراً متكاملاً لتحديد مخاطر دوران الموظفين، وتحديد أولويات التدخلات، وقياس نتائج استراتيجيات الاحتفاظ بالموهب، وبناء منظومة مستدامة تعتمد على البيانات والتحليلات التنبؤية.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- فهم الدور الاستراتيجي للتحليلات التنبؤية في إدارة دوران الموظفين والاحتفاظ بالموهب.

- تحديد أهم بيانات القوى العاملة اللازمة لتحليل مخاطر الدوران.
- تحليل أنماط واتجاهات دوران الموظفين التاريخية.
- تحديد العوامل والمؤشرات المرتبطة باحتمالية مغادرة الموظفين.
- التمييز بين التحليلات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والتوجيهية في الموارد البشرية.
- تفسير مؤشرات ومخرجات نماذج التنبؤ بمخاطر دوران الموظفين.
- تصنيف الموظفين وقطاعات القوى العاملة وفق مستويات مخاطر المغادرة.
- تحديد المواهب والوظائف الحيوية التي تتطلب استراتيجيات احتفاظ مستهدفة.
- تطوير تدخلات مبنية على البيانات لتحسين الاحتفاظ بالمواهب.
- تقييم فعالية مبادرات الاحتفاظ بالموظفين باستخدام التحليلات.
- تحديد مخاطر جودة البيانات والخصوصية والتحيز والأخلاقيات في التحليلات التنبؤية للموارد البشرية.
- تعزيز الرقابة البشرية على القرارات المدعومة بالتحليلات التنبؤية.
- تطوير مؤشرات أداء ولوحات متابعة لمراقبة دوران الموظفين والاحتفاظ بالمواهب.
- ربط التحليلات التنبؤية لاستبقاء المواهب باستراتيجية القوى العاملة للمنظمة.
- إعداد إطار عملي متكامل للتحليلات التنبؤية ودعم الاحتفاظ المستدام بالمواهب.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري إدارة المواهب، ومديري تخطيط القوى العاملة، ومديري تجربة الموظف، ومديري الاستقطاب والتوظيف، ومديري التعلم والتطوير، والمتخصصين المسؤولين عن الاحتفاظ بالموظفين وإدارة أداء القوى العاملة.

كما تناسب المتخصصين في تحليلات الموارد البشرية، ومحلي القوى العاملة، والتطوير التنظيمي، والتحول في الموارد البشرية، ومحلي البيانات والأعمال، والتخطيط الاستراتيجي، والمديرين الذين يعتمدون على بيانات القوى

العاملة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين.

وتعد الدورة مناسبة للجهات الحكومية والقطاع العام، والبنوك والمؤسسات المالية، وقطاعات النفط والغاز والطاقة، والهندسة والصناعة، والاتصالات، والرعاية الصحية، والخدمات اللوجستية، والمؤسسات الكبرى التي تسعى إلى تقليل الدوران غير المرغوب فيه، وحماية المواهب الحيوية، وتعزيز استدامة القوى العاملة.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- شرح مبادئ التحليلات التنبؤية المستخدمة في تحليل دوران الموظفين.
- تحديد العوامل المرتبطة باحتمالية مغادرة الموظفين.
- تحليل بيانات الدوران التاريخية واكتشاف الأنماط المهمة.
- تحديد متطلبات بيانات القوى العاملة اللازمة للتحليل التنبؤي.
- تفسير احتمالات الدوران ومؤشرات المخاطر ومخرجات النماذج التنبؤية.
- تحديد الفئات عالية المخاطر وشرائح المواهب الحيوية.
- التمييز بين الارتباط والمؤشرات المحتملة والعوامل السببية.
- تطوير استراتيجيات احتفاظ بالمواهب بناءً على الرؤى المستخلصة من البيانات.
- ترتيب أولويات تدخلات الاحتفاظ وفقاً للأثر والمخاطر.
- مراقبة التغيرات في مخاطر الدوران وسلوك القوى العاملة.
- قياس فعالية مبادرات الاحتفاظ بالموظفين.
- تحديد حدود ومصادر الخطأ المحتملة في النماذج التنبؤية.
- التعرف على متطلبات الخصوصية والتحيز والعدالة والأخلاقيات في تحليلات الموارد البشرية.

- تطوير مؤشرات ولوحات متابعة لدوران الموظفين والاحتفاظ بالمواهب.
- إعداد خارطة طريق متكاملة للتحليلات التنبؤية وإدارة المواهب.
- المحاوِر التدريبية

محاوِر الدورة

اليوم الأول

أساسيات التحليلات التنبؤية لدوران الموظفين

- مفهوم دوران الموظفين وتأثيره على الأداء المؤسسي.
- التكاليف المباشرة وغير المباشرة لدوران الموظفين.
- الأهمية الاستراتيجية للاحتفاظ بالمواهب.
- الانتقال من التقارير التقليدية إلى التحليلات التنبؤية للقوى العاملة.
- التحليلات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والتوجيهية.
- تحليل أنماط واتجاهات دوران الموظفين.
- تحديد شرائح القوى العاملة والمواهب الحيوية.
- المؤشرات الرئيسية المرتبطة بدوران الموظفين.
- صياغة الأسئلة الإدارية التي يمكن للتحليلات التنبؤية الإجابة عنها.
- تطبيق عملي: إعداد إطار للتحليل التنبؤي لدوران الموظفين.

اليوم الثاني

بيانات القوى العاملة ومحركات دوران الموظفين

- تحديد بيانات الموظفين والقوى العاملة ذات الصلة.
- بيانات مدة الخدمة والأداء والتعويضات والحركة الوظيفية.
- بيانات الحضور والتدريب والتطور الوظيفي وعبء العمل.
- بيانات المشاركة والرضا وتجربة الموظف.
- جودة البيانات وتأثيرها على دقة التحليلات التنبؤية.
- تحديد المؤشرات المبكرة لمخاطر المغادرة.
- اكتشاف العلاقات والأنماط داخل بيانات القوى العاملة.
- التمييز بين الإشارات المفيدة والمؤشرات المضللة.
- تجهيز بيانات القوى العاملة للتحليل.
- تطبيق عملي: تحليل بيانات القوى العاملة لتحديد محركات الدوران ومؤشرات المخاطر المحتملة.

اليوم الثالث

تفسير النماذج التنبؤية ومخاطر دوران الموظفين

- فهم آلية عمل نماذج التنبؤ بدوران الموظفين.
- احتمالية مغادرة الموظف ودرجات المخاطر.
- قراءة وتفسير مخرجات النماذج التنبؤية.
- تصنيف الموظفين وفق مستويات مخاطر الدوران.
- تحديد الفئات عالية المخاطر والوظائف الحيوية.
- فهم دقة النماذج ومستويات عدم اليقين وحدود التنبؤ.
- مخاطر الاعتماد المفرط على درجات المخاطر التنبؤية.

اليوم الثالث — تابع

- دمج الرؤى التنبؤية مع الخبرة والحكم الإداري.
- تحديد مستويات التدخل المناسبة وفق درجة المخاطر.
- تطبيق عملي: تفسير نموذج تنبؤي لمخاطر الدوران وتحديد أولويات الاحتفاظ بالمواهب.

اليوم الرابع

استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب والاستخدام المسؤول للتحليلات

- تحويل الرؤى التنبؤية إلى استراتيجيات احتفاظ قابلة للتنفيذ.
- تصميم تدخلات مستهدفة لتعزيز مشاركة الموظفين.
- التطوير الوظيفي والحركة الداخلية كأدوات للاحتفاظ بالمواهب.
- التعويضات والتقدير والمكافآت ودورها في الاحتفاظ.
- التعلم والتطوير ومعالجة فجوات المهارات.
- إدارة المواهب الحيوية ومخاطر فقدان الكفاءات.
- قياس فعالية مبادرات الاحتفاظ بالموظفين.
- خصوصية بيانات الموظفين والاستخدام المسؤول للمعلومات.
- التحيز والعدالة والشفافية في التحليلات التنبؤية للموارد البشرية.
- تطبيق عملي: إعداد استراتيجية احتفاظ مستهدفة بناءً على نتائج التحليلات التنبؤية.

اليوم الخامس

استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب المدعومة بالتحليلات التنبؤية

- بناء إطار مؤسسي للتحليلات التنبؤية والاحتفاظ بالمواهب.
- دمج التحليلات التنبؤية مع تخطيط القوى العاملة.
- تطوير مؤشرات دوران الموظفين والاحتفاظ بالمواهب.

اليوم الخامس — تابع

- تصميم لوحات متابعة ومؤشرات إنذار مبكر.
- ربط الرؤى التنبؤية باستراتيجية الموارد البشرية والأهداف المؤسسية.
- بناء حوكمة للتحليلات التنبؤية للقوى العاملة.
- متابعة نتائج التدخلات وتحسين استراتيجيات الاحتفاظ بشكل مستمر.
- قياس القيمة المؤسسية والعائد من مبادرات الاحتفاظ بالمواهب.
- توسيع نطاق استخدام التحليلات التنبؤية داخل إدارة الموارد البشرية.
- ورشة العمل الختامية: إعداد خارطة طريق متكاملة للتحليلات التنبؤية ودوران الموظفين والاحتفاظ بالمواهب.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/predictive-analytics-for-employee-turnover-talent-retention-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440