BLACKBIRD FOR TRAINING

مهارات الموارد البشرية: استخدام الأدوات والمقاييس

31 مايو – 4 يونيو 2027

كوالالمبور (ماليزيا)



مهارات الموارد البشرية: استخدام الأدوات والمقاييس

المرجع: 147815_321490 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** كوالالمبور (ماليزيا) **الرسوم:** GBP 4200

مقدمة

في عصر البيانات الكبير، أصبحت تحليلات الموارد البشرية HR Analytics أداة استراتيجية حيوية لتحقيق النجاح التنظيمي. يتطلب الأمر من المهنيين في مجال الموارد البشرية استخدام البيانات التي تم جمعها من الأنظمة الإدارية والأنظمة المعلوماتية للأعمال لتحليل وتحسين أداء القوى العاملة. باستخدام تحليل البيانات، يمكن لمتخصصي الموارد البشرية اتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى الأدلة المستخلصة من مصادر متعددة داخل المنظمة وخارجها.

يهدف هذا الكورس إلى تعريف المشاركين بأهمية تحليلات القوى العاملة و أدوات الموارد البشرية الفعّالة التي تُستخدم لتقييم وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، سيكتسب المشاركون مهارات في استخدام أدوات تحليل الأداء و مؤشرات الأداء الرئيسية HR Metrics لتطبيق الحلول الإستراتيجية التي تساهم في تعزيز أداء المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية.

أهداف الدورة

بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تفهم دور التحليلات في فهم سلوك وأداء الموظفين.
- إجراء تحليلات مفصلة باستخدام أدوات تحليل الموارد البشرية و مؤشرات الأداء.
- اتخاذ القرارات استنادًا إلى الأدلة بدلاً من الآراء أو الافتراضات.
- تعريف المبادئ الأساسية لإدارة التغيير التنظيمي وكيفية تطبيقها في بيئة العمل.
- استخدام مجموعة من الأدوات التحليلية لتحسين الأداء التنظيمي، مثل أدوات تخطيط الموارد البشرية و أدوات التحليل الخاصة بالقوى العاملة.
- تحسين مهارات الموارد البشرية من خلال دورات تدريبية مخصصة لتطوير المهارات المهنية وتقييم الأداء.



محاور الدورة

اليوم الأول: نظرة عامة على التحليل والاستراتيجية ودور الموارد البشرية

- لماذا نهج التحليل القائم على الأدلة؟: أهمية اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.
- البيانات، المعلومات، والرؤى: فهم العلاقة بين البيانات والمعلومات.
- تعريف التحليلات والتحليلات التنبؤية: تقديم أدوات التحليل مثل أدوات تحليل القوى العاملة.
- إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية مقابل إدارة الأفراد: الفرق بين الأساليب التقليدية والحديثة.
- مساهمة الموارد البشرية في الاستراتيجية: كيف تساهم الموارد البشرية في تحسين استراتيجيات المنظمة.
- نهج رأس المال البشري: استثمار رأس المال البشري لتحقيق أقصى استفادة.

اليوم الثاني: أدوات وطرق الموارد البشرية

- البيانات الكمية مقابل البيانات النوعية: الفرق بين أنواع البيانات وأثرها في إدارة الموارد البشرية.
- تحليل المشكلات العقلانية ونماذج اتخاذ القرار: كيفية استخدام الأدوات التحليلية مثل أدوات قياس الموارد البشرية.
- مقاييس فعالية وكفاءة وتأثير الموارد البشرية: قياس النجاح باستخدام أدوات تقارير الموارد البشرية.
- طرق جمع البيانات ومعايير المقارنة: كيفية استخدام أدوات تقارير وتحليل القوى العاملة.
- التقييم الذاتي للموظفين: كيفية استخدام أدوات التقييم الذاتي لتحسين الأداء.
- المراقبة الإلكترونية للقوى العاملة: استخدام أدوات التحليل الإلكترونية لتحسين أداء الموظفين.

اليوم الثالث: دفع التغيير التنظيمي

- فهم السياق الثقافي: تأثير الثقافة في تبني التحليلات في الموارد البشرية.
- التغيرات الديناميكية في بيئة العمل: كيف تؤثر التغيرات في الأعمال والتكنولوجيا على الموارد البشرية.
- نظرية التغيير التنظيمي وكيفية استخدامها: فهم كيفية تنفيذ التغييرات باستخدام أدوات التحليل الاستراتيجي.
- عوامل تمكين وموانع التغيير: معالجة مقاومة التغيير باستخدام أدوات تحليل الموارد البشرية.
- تنفيذ التغيير الاستراتيجي: استراتيجيات لتحسين الأداء التنظيمي باستخدام التحليلات.



اليوم الرابع: تطبيق مؤشرات الأداء والتحليلات في الموارد البشرية

- بطاقة الأداء المتوازن Balanced Scorecard: كيفية استخدام هذا الأداة لتقييم الأداء.
- تخطيط الموارد البشرية: أدوات لتحديد الاحتياجات التدريبية واختيار أفضل المرشحين.
- تحليل التوظيف: كيفية استخدام تحليلات الموارد البشرية في عملية التوظيف.
- تخطيط التعاقب وإدارة المواهب: تحديد الاحتياجات المستقبلية للمواهب.
- إدارة الغياب: استخدام التحليل لتحسين إدارة غياب الموظفين.
- تحليل المهارات واحتياجات التدريب: أدوات لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية.

اليوم الخامس: استخدام التحليلات لتحسين أداء الموظفين

- إدارة الأداء: تطبيق مؤشرات الأداء في الموارد البشرية لتحسين إنتاجية الموظفين.
- تحفيز الموظفين: كيفية استخدام تحليل القوى العاملة لتحفيز الفرق.
- التفاعل والمشاركة: تعزيز مشاركة الموظفين من خلال تحليل أداء القوى العاملة.
- تمكين الموظفين والمساءلة: تحسين مستوى المساءلة والتمكين من خلال تحليلات القوى العاملة.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- تحليل مستند إلى الأدلة: تعلم كيفية استخدام تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ قرارات مستنيرة ومبنية على بيانات واقعية.
- استخدام أدوات التحليل المتقدمة: اكتساب المهارات لاستخدام أدوات قياس الموارد البشرية مثل أدوات تخطيط القوى العاملة و أدوات التحليل لتحسين الأداء.
- إدارة التغيير التنظيمي: تعلم كيفية تطبيق أدوات التحليل الاستراتيجي لتوجيه التغيير وتحقيق النجاح.
- تحسين إدارة الأداء: فهم كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال تطبيق مؤشرات الأداء و التحليل.
- تعزيز التفاعل والمشاركة: تعلم كيفية تحسين مستوى التفاعل بين الموظفين باستخدام أدوات التحليل الفعالة.

الخاتمة

من خلال هذه الدورة التدريبية، سيتعلم المشاركون كيفية استخدام تحليلات الموارد البشرية و مؤشرات الأداء لتحسين أداء القوى العاملة وتعزيز نجاح المنظمة. باستخدام أدوات التحليل المتقدمة، يمكن للمشاركين أن يصبحوا قادرين على اتخاذ قرارات استراتيجية مدعومة بالبيانات لتعزيز الإنتاجية والمشاركة داخل فرقهم. استثمر في تعلم تحليل القوى العاملة و تخطيط الموارد البشرية لتحقيق ميزة تنافسية وتوجيه المنظمة نحو النجاح.

