BLACKBIRD FOR TRAINING

مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة:
تصميم المؤشرات وإعداد التقارير (أسبوع)

November 2026 27 – 23

لوس أنجلوس (امريكا)



مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة: تصميم المؤشرات وإعداد التقارير (أسبوع)

المرجع: 336462_3255256 **التاريخ:** 23 – 27 November 2026 **المكان:** لوس أنجلوس (امريكا) **الرسوم:** GBP 5900

مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة هي المقاييس والتقارير المرئية التي تبين هل تحقق ممارسات الموارد البشرية في المؤسسة استراتيجيتها، من سرعة التوظيف إلى الاحتفاظ بالموظفين وانخراطهم. تمتد هذه الدورة أسبوع، وهي موجهة إلى شركاء الأعمال والمحللين والمديرين في الموارد البشرية، ومخرجها النهائي لوحة متابعة لمؤشرات الأداء الرئيسية KPI مع ورقة تعريف المؤشرات وحزمة تقارير شهرية للقيادة.

مقدمة

تؤطر الدورة ثلاث أدوات. يربط HR Scorecard الذي طوره Ulrichg Huselidg Becker أنشطة الموارد البشرية بنتائج الأعمال عبر سلسلة من المقاييس. وتشترط معايير SMART أن يكون كل هدف محددا وقابلا للقياس والتحقيق وذا صلة ومحددا بزمن. أما تحليل SWOT فيقابل نقاط القوة والضعف الداخلية بالفرص والتهديدات الخارجية. المستوى تطبيقي ويركز في أسبوع على تصميم المؤشرات وإعداد التقارير لا على منهج كامل لاستراتيجية الموارد البشرية. ويرتكز التدريس على بناء نموذج يصمم فيه المشاركون المؤشرات ويجمعون لوحة متابعة من بيانات قوى عاملة نموذجية لجهات في التجزئة والرعاية الصحية.

أهداف الدورة

- التمييز بين إدارة الموارد البشرية التشغيلية والاستراتيجية وتعريف كيفية تحويل أولوياتها إلى أهداف قابلة للقياس
- تطبيق تحليل SWOT وتحليل الفجوات على بيانات القوى العاملة ووضع أهداف SMART لاستراتيجية الموارد البشرية
- المقارنة بين المؤشرات القائدة والمتأخرة واختيار مؤشرات للتوظيف والتعلم والاحتفاظ والمكافآت والانخراط
- تطبيق أوراق تعريف المؤشرات التي تثبت المعادلة والمصدر والمسؤول والتكرار والمستهدف لكل مؤشر
- اختيار تخطيطات اللوحات والرسوم التي تمكن جمهور الموارد البشرية من الانتقال من الملخص إلى التفاصيل
- تفسير اتجاهات لوحة المتابعة وتبرير إجراءات الموارد البشرية وتدابير التغيير أمام القيادة



الفئة المستهدفة

- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يدعمون المديرين التنفيذيين للأقسام، ويقررون المقاييس المهمة لفئاتهم
- محللو الموارد البشرية ومتخصصو أنظمة معلوماتها الذين يعدون التقارير، ويختارون مصادر البيانات والمعادلات التي تعرف كل مؤشر
- متخصصو المواهب والتعلم والمكافآت، الذين يحكمون على ما إذا كانت مؤشرات وظائفهم تظهر تقدما حقيقيا
- مديرو الموارد البشرية الذين يرفعون التقارير للقيادة، ويحددون الاتجاهات التي تستدعي إجراء
- مخططو القوى العاملة الذين يربطون أعداد الموظفين بخطط الأعمال، ويقدرون الفجوات التي يجب أن تتتبعها مجموعة المؤشرات

محاور الدورة

اليوم 1: أسس استراتيجية الموارد البشرية من أجل القياس

- إدارة الموارد البشرية التشغيلية مقابل الاستراتيجية: المهام الإدارية مقارنة بالخيارات المرتبطة بالأعمال
- تعريف استراتيجية الموارد البشرية: لماذا يبدأ القياس من أولويات معلنة
- مبادئ تصميم استراتيجية فعالة للموارد البشرية: الملاءمة والتركيز والقصد القابل للقياس
- نموذج HR Scorecard: ربط مخرجات الموارد البشرية بنتائج الأعمال عبر المقاييس
- دراسات حالة للمواءمة: كيف ربطت مؤسستان أهداف الموارد البشرية بأهداف الأعمال

اليوم 2: تحليل الموارد البشرية ووضع الأهداف

- تحليل SWOT مقابل تحليل الفجوات: مسح بيئة الموارد البشرية مقارنة بقياس أوجه النقص
- جمع بيانات القوى العاملة: المصادر وفحوص الجودة والخصوصية في بيانات الموارد البشرية
- تحليل بيانات القوى العاملة: أنماط الأعداد ودوران الموظفين وتركيبة القوى العاملة للتخطيط
- أهداف SMART لاستراتيجية الموارد البشرية: كتابة مستهدفات يمكن للمؤشرات تتبعها
- سياسات الموارد البشرية الداعمة للتنفيذ: قواعد تجعل المستهدفات الاستراتيجية قابلة للتحقيق

اليوم 3: تصميم المؤشرات وقياس الأداء

- المؤشرات القائدة مقابل المتأخرة في الموارد البشرية: إشارات تنبؤية مقارنة بمقاييس النتائج
- مؤشرات أداء الموارد البشرية: دورها في ربط نتائج الموظفين بنجاح الأعمال
- اختيار المؤشرات حسب الوظيفة: مقاييس التوظيف والتعلم والاحتفاظ والمكافآت والانخراط
- أوراق تعريف المؤشرات: المعادلة ومصدر البيانات والمسؤول والتكرار والمستهدف لكل مؤشر
- تمرين تقييم المؤشرات: اختبار المؤشرات المقترحة من حيث الصلة والموثوقية وخطر التلاعب



اليوم 4: تقنيات الموارد البشرية وتطوير لوحات المتابعة

- تقارير أنظمة المعلومات مقابل اللوحات التفاعلية: قوائم ثابتة مقارنة بعروض مرئية قابلة للتعمق
- أنظمة معلومات الموارد البشرية لتحليلات القوى العاملة: استخراج بيانات نظيفة للقياس
- الأتمتة والذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية: متى تغذي المقاييس ومتى تشوهها
- مبادئ تصميم اللوحات: التخطيط واختيار الرسوم والألوان لجمهور الموارد البشرية
- تمرين بناء لوحة: تجميع لوحة تفاعلية للموارد البشرية في أداة جداول بيانات

اليوم 5: ممارسة التقارير والرصد والتغيير

- الرصد مقابل التقييم: المتابعة الروتينية مقارنة بالحكم الدوري على الاستراتيجية
- تفسير بيانات اللوحة: تطبيق مستهدفات المؤشرات لرصد الاتجاهات واتخاذ القرارات
- تنفيذ خطط الموارد البشرية الاستراتيجية: تطبيق نتائج اللوحة على المسؤولين والمواعيد النهائية
- إدارة التغيير في تحول الموارد البشرية: تطبيق إشراك أصحاب المصلحة على تبني اللوحة
- لوحة المؤشرات وحزمة التقارير: استكمال المشروع الختامي وعرضه على القيادة

المهارات التي ستكتسبها

- تصميم بطاقة أداء الموارد البشرية
- تحليل بيانات القوى العاملة
- وضع مستهدفات SMART
- تعريف المؤشرات
- اختيار المؤشرات القائدة
- التصوير المرئي للوحات
- تقارير الموارد البشرية
- إدارة التغيير لتحليلات الموارد البشرية

لماذا تحضر هذه الدورة

- من الإبلاغ عن قوائم الأعداد إلى تتبع مجموعة صغيرة من المؤشرات المرتبطة باستراتيجية الموارد البشرية
- من مؤشرات تحسب بطرق مختلفة كل شهر إلى أوراق تعريف بمعادلة ومصدر ومسؤول واحد
- من مستخرجات ثابتة من أنظمة المعلومات إلى لوحات تفاعلية تستكشفها القيادة بنفسها
- من بيانات موارد بشرية متفرقة إلى لوحة مؤشرات مكتملة وحزمة تقارير تعرض على القيادة



الخاتمة

قياس الموارد البشرية بإتقان يعني اختيار مؤشرات قليلة تعكس الاستراتيجية وتعريفها بدقة وعرضها في صورة يستطيع القادة التصرف بناء عليها. توضح الدورة ثلاثة فروق: الموارد البشرية التشغيلية مقابل الاستراتيجية، والمؤشرات القائدة مقابل المتأخرة، والتقارير الثابتة مقابل اللوحات التفاعلية. وهي مناسبة لشركاء الأعمال والمحللين والمديرين في الموارد البشرية الذين يحتاجون أسبوع مركزة على تصميم المؤشرات وتقاريرها بدلا من دورة أطول تطور استراتيجية الموارد البشرية كاملة.

الأسئلة الشائعة عن الدورة

ما هي مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة؟

مؤشرات أداء الموارد البشرية مقاييس محددة مثل زمن التوظيف ومعدل دوران الموظفين ونسبة إتمام التدريب، تتتبع مدى دعم ممارسات الموارد البشرية للاستراتيجية. وتعرض لوحات المتابعة هذه المقاييس مرئيا ليرى القادة الاتجاهات ويتعمقوا في أسبابها.

ما الفرق بين المؤشرات القائدة والمتأخرة في الموارد البشرية؟

تسجل المؤشرات المتأخرة نتائج وقعت فعلا مثل دوران الموظفين السنوي. أما المؤشرات القائدة فتنبه إلى ما يرجح حدوثه مثل تراجع درجات الانخراط أو ارتفاع الغياب، فيمكن التصرف قبل ظهور النتيجة.

ما الإطار الذي يتبعه تدريب مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة؟

تتبع الدورة HR Scorecard الذي وضعه Ulrichg Huselidg Becker لربط مقاييس الموارد البشرية بنتائج الأعمال، وتطبق معايير SMART على المستهدفات، وتستخدم تحليل SWOT وتحليل الفجوات لتحديد ما تغطيه مجموعة المؤشرات.

هل يناسب تدريب مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة شريك الأعمال في الموارد البشرية؟

نعم. فشريك الأعمال يقدم المشورة للمديرين في قضايا الموظفين، وجلسات اختيار المؤشرات وأوراق التعريف وتفسير اللوحات وتحويل الاتجاهات إلى إجراءات تمنح مشورته أساسا مقيسا.

ماذا ينتج المشاركون في تدريب مؤشرات أداء الموارد البشرية ولوحات المتابعة؟

ينتج المشاركون لوحة تفاعلية لمؤشرات الموارد البشرية مبنية من بيانات قوى عاملة نموذجية، وورقة تعريف للمؤشرات تشمل المعادلات والمصادر والمسؤولين والمستهدفات، وحزمة تقارير شهرية تعرض على قيادة محاكاة.

