



# قرارات: البشرية الموارد تحليلات SHRM استراتيجية للقوى العاملة



**AGILE LEADERS**  
Training Center

05 - 16 Oct 2026  
ميلان



## العامة للقوى استراتيجية قرارات :البشرية الموارد تحليلات SHRM

المرجع: 103600506\_73434 التاريخ: 05 - 16 Oct 2026 الموقع: ميلان الرسوم: Euro 10000

### نظرة عامة على الدورة:

ذوي البشرية الموارد لمتخصصي مصومة التأثير عالية مؤسسية تدريبية دورة هي بالبيانات عامة قوى استراتيجية قيادة :المتقدمة البشرية الموارد تحليلات SHRM الخبرة الذين يسعون إلى تجاوز التقارير الوصفية نحو اتخاذ قرارات استراتيجية للقوى العامة ودفعوة بالروى. تركز الدورة على تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتحليلات الأفراد، وتحليلات القوى العامة كأدوات عملية لتشخيص التحديات التنظيمية، وتحسين نتائج القوى العامة، والتأثير على صانعي القرار التنفيذيين.

سيتعلم المشاركون كيفية تطبيق تحليلات بيانات الموارد البشرية وتحليلات رأس المال البشري على سيناريوهات الأعمال الحقيقية، مما يمكن من وضع استراتيجية موارد بشرية مستندة إلى البيانات عبر تحليلات تخطيط القوى العامة، وتحليلات المواهب، وتحليلات الاحتفاظ بالموظفين، وتحليلات المشاركة، وتحليلات التنوع والشمول، وتحليلات النداء في الموارد البشرية. يركز البرنامج على تحليلات الأفراد التطبيقية، وذكاء القوى العامة، وتحليلات الموارد البشرية التنبؤية، وسرد قصص تحليلات الأفراد لضمان أن تكون الروى قابلة للتنفيذ ومتوافقة مع أولويات القيادة.

بناءً على مبادئ SHRM لتحليلات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد، تدمج الدورة التحليل النوعي والكمي للموارد البشرية، وأطر عمل تحليلات الموارد البشرية، ولوحات معلومات ومؤشرات النداء الرئيسية للموارد البشرية، وتصور بيانات الموارد البشرية، ودراسات حالة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة. بحلول نهاية البرنامج، سيتمكن المشاركون من ربط مخرجات التحليلات بتأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية القابل للقياس وتقديم نصائح تحليلات الأفراد في مؤسستهم.

### الجمهور المستهدف:

- مدراء الموارد البشرية وكبار مسؤولي الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- أخصائيو تخطيط القوى العامة وذكاء القوى العامة
- متخصصو إدارة المواهب وتحليلات المواهب
- متخصصو التطوير التنظيمي
- قادة استراتيجية الموارد البشرية والتحول والتحليلات

### النقسام المستهدفة:

- الموارد البشرية وعمليات الأفراد
- إدارة المواهب وتخطيط القوى العامة
- التطوير التنظيمي والثقافة
- التعلم والتطوير
- التنوع والإنصاف والشمول
- الاستراتيجية والتخطيط المؤسسي
- فرق ذكاء الأعمال التي تدعم استراتيجية تحليلات الموارد البشرية



## القطاعات المستهدفة:

- المنظمات الحكومية والقطاع العام
- الخدمات المالية والمصرفية
- الطاقة والنفط والغاز
- الرعاية الصحية وعلوم الحياة
- الاتصالات والتكنولوجيا
- قطاعات التصنيع والصناعة
- الشركات الكبيرة ذات الاحتياجات المعقدة لتحليلات بيانات القوى العاملة

## أهداف الدورة:

بحلول نهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- تطبيق تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وتحليلات الأفراد على التحديات التنظيمية
- تصميم وتفسير مقاييس وتحليلات الموارد البشرية المتوافقة مع أهداف الأعمال
- إجراء تحليل نوعي وكوي للموارد البشرية باستخدام أطر عمل منظمة
- استخدام ذكاء القوى العاملة لدعم استراتيجيات الموارد البشرية المستندة إلى البيانات
- تطبيق تحليلات الموارد البشرية التنبؤية لتخطيط القوى العاملة وقرارات المواهب
- توصيل الرؤى باستخدام سرد قصص تحليلات الأفراد للقادة
- تقييم نضج تحليلات الأفراد والتوصية بخارطة طريق للتحسين
- إظهار تأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية عبر النداء والاحتفاظ

## منهجية التدريب:

تستخدم هذه الدورة نهج تعلم تطبيقي على المستوى التنفيذي مصمم لمخصصي الموارد البشرية ذوي الخبرة. يشارك المشاركون في دراسات حالة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتدارين تحليلات القوى العاملة الجاهزة، ومناقشات قائمة على السيناريوهات تعكس التحديات التنظيمية الحقيقية. تركز الجلسات الميسرة على تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرارات، مما يشجع المشاركين على تفسير البيانات، وتحدي الافتراضات، وترجمة الرؤى إلى إجراءات استراتيجية.

تركز ورش العمل على أطر عمل تحليلات الموارد البشرية، ونماذج تحليلات تخطيط القوى العاملة، وحالات استخدام تحليلات الموارد البشرية التنبؤية، ولوحات معلومات ووهشرات النداء الرئيسية للموارد البشرية. تعمل جلسات التفكير على ترسيخ التعلم ودعم التقدم نحو نضج أعلى في تحليلات الأفراد. لا يتم توفير الأدوات؛ بدلاً من ذلك، يكتسب المشاركون رؤى عملية وأمثلة وعروضاً توضيحية لادوات وطرق تحليلات الموارد البشرية شائعة الاستخدام لضمان قابلية النقل إلى مؤسساتهم الخاصة.

## أدوات الدورة:

- أطر عمل تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وتحليلات الأفراد
- قوالب تحليلات القوى العاملة وتخطيط القوى العاملة
- نماذج مرجعية لمقاييس وتحليلات الموارد البشرية
- هياكل سرد قصص تحليلات الأفراد
- أمثلة على لوحات معلومات ووهشرات النداء الرئيسية للموارد البشرية
- أمثلة على حالات استخدام تحليلات الموارد البشرية التنبؤية
- دراسات حالة تحليلات الموارد البشرية ونماذج النضج

ملاحظة: لا يتم توفير الأدوات؛ تركز الدورة على الرؤى، وأطر العمل، والأمثلة الواقعية للأدوات ذات الصلة بالدورة.



## محتوى الدورة :

### اليوم الأول: الأسس الاستراتيجية لتحليلات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد

- الموضوع 1: تطور تحليلات الموارد البشرية، وتحليلات الأفراد، وتحليلات القوى العاملة
- الموضوع 2: تحليلات الموارد البشرية الاستراتيجية مقابل تقارير الموارد البشرية التقليدية
- الموضوع 3: دور تحليلات الموارد البشرية في استراتيجية الموارد البشرية المستندة إلى البيانات
- الموضوع 4: مفاهيم تحليلات رأس المال البشري وذكاء القوى العاملة
- الموضوع 5: تحليلات الموارد البشرية للقادة وسياقات القرار التنفيذي
- الموضوع 6: تقييم جاهزية التنظيمية ونضج تحليلات الأفراد
- تأهل ومراجعة: وضع تحليلات الموارد البشرية كوظيفة استراتيجية

### اليوم الثاني: أسس بيانات الموارد البشرية وحوكمة بيانات القوى العاملة

- الموضوع 1: مصادر تحليلات بيانات القوى العاملة عبر وظائف الموارد البشرية
- الموضوع 2: جودة بيانات تحليلات الموارد البشرية ودقتها والتحقق منها
- الموضوع 3: حوكمة البيانات والخصوصية والاستخدام الأخلاقي لبيانات الموارد البشرية
- الموضوع 4: دمج بيانات الموارد البشرية مع بيانات الأعمال والتشغيل
- الموضوع 5: إدارة قيود البيانات والتحيز في تحليلات الأفراد
- الموضوع 6: بناء الثقة والمصادقية في مخرجات تحليلات الموارد البشرية
- تأهل ومراجعة: تعزيز أسس البيانات لنجاح التحليلات

### اليوم الثالث: طرق التحليل النوعي والكمي للموارد البشرية

- الموضوع 1: تقنيات التحليل الكمي للموارد البشرية والتفكير الإحصائي
- الموضوع 2: التحليل النوعي للموارد البشرية لرؤى الثقافة والسلوك
- الموضوع 3: الجمع بين التحليل النوعي والكمي للموارد البشرية
- الموضوع 4: اختيار طريقة التحليل الصحيحة لقرارات الموارد البشرية
- الموضوع 5: تفسير الأنماط والارتباطات والاتجاهات في بيانات الموارد البشرية
- الموضوع 6: تجنب الأخطاء التحليلية الشائعة في تحليلات الموارد البشرية
- تأهل ومراجعة: اختيار النهج التحليلي الصحيح

### اليوم الرابع: تحليلات الأفراد التطبيقية وذكاء القوى العاملة

- الموضوع 1: تحليلات الأفراد التطبيقية لمخصصي الموارد البشرية
- الموضوع 2: نماذج ذكاء القوى العاملة لدعم القرار
- الموضوع 3: ترجمة أسئلة الأعمال إلى أسئلة تحليلية
- الموضوع 4: تحليل السيناريوهات ونمذجة قرارات القوى العاملة
- الموضوع 5: استخدام التحليلات لتحديد الهشكلات التنظيمية
- الموضوع 6: تحديد أولويات ومبادرات التحليلات بناءً على تأثير الأعمال
- تأهل ومراجعة: من أسئلة الموارد البشرية إلى رؤى القوى العاملة



### اليوم الخامس: تخطيط القوى العاملة وتحليلات المواهب

- الموضوع 1: تحليلات تخطيط القوى العاملة وتوقعات الطلب
- الموضوع 2: تحليل العرض ونهضة قدرة القوى العاملة
- الموضوع 3: تحليلات المواهب للتوظيف والتنقل الداخلي
- الموضوع 4: تحليلات المهارات ومتطلبات القوى العاملة المستقبلية
- الموضوع 5: تجزئة وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجي
- الموضوع 6: ربط تحليلات تخطيط القوى العاملة باستراتيجية الأعمال
- تأهل ومراجعة: تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي من خلال التحليلات

### اليوم السادس: تحليلات الاحتفاظ والمشاركة والانداء

- الموضوع 1: تحليلات الاحتفاظ بالموظفين وتشخيص دوران الموظفين
- الموضوع 2: مؤشرات التناقص واستقرار القوى العاملة
- الموضوع 3: تحليلات المشاركة ومقاييس تجربة الموظف
- الموضوع 4: تحليلات الانداء في الموارد البشرية وقياس الإنتاجية
- الموضوع 5: ربط بيانات المشاركة والانداء والاحتفاظ
- الموضوع 6: قياس تأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية
- تأهل ومراجعة: دفع أداء القوى العاملة بالتحليلات

### اليوم السابع: تحليلات التنوع والشمول والصحة التنظيمية

- الموضوع 1: أطر عمل تحليلات التنوع والشمول
- الموضوع 2: مقاييس الإنصاف والعدالة والتوثيل
- الموضوع 3: اكتشاف التحيز والاعتبارات الأخلاقية في التحليلات
- الموضوع 4: تحليلات الثقافة والصحة التنظيمية
- الموضوع 5: ربط تحليلات الشمول بنتائج الانداء
- الموضوع 6: استخدام التحليلات لدعم اتخاذ القرارات الشاملة
- تأهل ومراجعة: التحليلات كمحرك للصحة التنظيمية

### اليوم الثامن: تحليلات الموارد البشرية التنبؤية والنهضة المتقدمة

- الموضوع 1: مفاهيم تحليلات الموارد البشرية التنبؤية ومستويات النضج
- الموضوع 2: النهاذج التنبؤية للاحتفاظ والمشاركة
- الموضوع 3: تخطيط القوى العاملة التنبؤي وتوقع المخاطر
- الموضوع 4: نهضة السيناريوهات وتحليل "ماذا لو" للقوى العاملة
- الموضوع 5: تفسير النتائج التنبؤية بمسؤولية
- الموضوع 6: دمج التحليلات التنبؤية في عمليات اتخاذ قرارات الموارد البشرية
- تأهل ومراجعة: استخدام التنبؤ لتحسين نتائج القوى العاملة



## اليوم التاسع: لوحات معلومات ومؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية وسرد قصص تحليلات الأفراد

- الموضوع 1: لوحات معلومات ومؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية للتقارير الاستراتيجية
- الموضوع 2: اختيار مقاييس ومؤشرات تحليلات الموارد البشرية ذات المعنى
- الموضوع 3: مبادئ تصور بيانات الموارد البشرية وأفضل ممارسات التصميم
- الموضوع 4: سرد قصص تحليلات الأفراد للقادة
- الموضوع 5: ترجمة رؤى التحليلات إلى روايات تنفيذية
- الموضوع 6: التأثير على القرارات من خلال سرد القصص المستند إلى البيانات
- تأهل ومراجعة: توصيل الرؤى بوضوح وتأثير

## اليوم العاشر: استراتيجية تحليلات الموارد البشرية، الحكمة وتأثير القيادة

- الموضوع 1: تصميم استراتيجية شاملة لتحليلات الموارد البشرية
- الموضوع 2: بناء وتوسيع نطاق برنامج تحليلات الأفراد
- الموضوع 3: الحكمة والأخلاقيات وإدارة المخاطر في تحليلات الموارد البشرية
- الموضوع 4: دمج التحليلات في عمليات الموارد البشرية والأنظمة
- الموضوع 5: تقديم نصائح تحليلات الأفراد بهرور الوقت
- الموضوع 6: دراسات حالة وهكاكة تحليلات الموارد البشرية على المستوى التنفيذي
- تأهل ومراجعة: خارطة طريق لقيادة التحليلات المستدامة

## الأسئلة الشائعة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات المسبقة المحددة المطلوبة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

يجب أن يكون لدى المشاركين خبرة سابقة في الموارد البشرية ومعرفة بعمليات الموارد البشرية. تم تصميم الدورة لمختصي الموارد البشرية من المستوى المتوسط إلى المتقدم الذين يسعون إلى تعزيز قدراتهم التحليلية.

ما هي مدة جلسة كل يوم، وهل هناك عدد إجمالي من الساعات المطلوبة للدورة بأكملها؟

تستمر كل جلسة يومياً حوالي 4-5 ساعات. تمتد الدورة الكاملة على مدار عشرة أيام، بإجمالي حوالي 40-45 ساعة.

كيف تختلف تحليلات الأفراد عن تقارير الموارد البشرية التقليدية؟

تركز تحليلات الأفراد على التفسير التحليلي وذكاء القوى العاملة وتحليلات الموارد البشرية التنبؤية لدعم اتخاذ القرارات بدلاً من التقارير الثابتة.

كيف تختلف هذه الدورة عن دورات SHRM الأخرى لتحليلات الموارد البشرية المتقدمة:

تم تصميم هذه الدورة خصيصاً لمختصي الموارد البشرية ذوي الخبرة الذين يسعون إلى التأثير الاستراتيجي. تدمج هذه الدورة مبادئ SHRM لتحليلات الأفراد مع تحليلات الأفراد التطبيقية وتحليلات القوى العاملة وتطوير استراتيجية تحليلات الموارد البشرية. بدلاً من التركيز على الندوات، تركز على التحليل الموجه بالقرارات، وتواصل القيادة، ودراسات حالة تحليلات الموارد البشرية الواقعية. يغادر المشاركون بخارطة طريق واضحة لترجمة التحليلات إلى تأثير قابل للقياس على القوى العاملة والأنظمة.



## فئات الدورات التدريبية



HR TRAINING & DEVELOPMENT

دورات إدارة و تطوير الموارد البشرية



دورات إدارة و تحليل البيانات ودورات علم البيانات



دورات إدارة الجودة وتطوير العمليات



الدورات التدريبية في مجال البيئة والاستدامة



دورات التسويق وإدارة علاقات العملاء وإدارة المبيعات



دورات التدريب القانوني والمشتريات والتعاقدات



دورات الاتصال الجماهيري و السياسات والعلاقات العامة



دورات النظم السيرياني ودورات تقنية المعلومات



دورات الصيانة ودورات المجالات الهندسية المتنوعة



دورات الصحة والسلامة والأمن المهني



دورات السكرتارية و إدارة المكاتب



دورات الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال



**AGILE LEADERS**  
Training Center

## فئات الدورات التدريبية



دورات معتمدة من قبل هيئات دولية



دورات في مجالات القيادة والإدارة



دورات المهارات الشخصية وتطوير الذات



دورات المحاسبة و التمويل و دورات الإدارة  
المالية



دورات مكتب إدارة المشاريع وإدارة المشاريع  
الرشيقية

## مدن التدريب



أمستردام - هولندا



أكرا - غانا



أثينا - اليونان



أبوظبي - الإمارات العربية المتحدة



الدوحة - قطر



الدار البيضاء - المغرب



الجبيل - المملكة العربية السعودية



استنبول - تركيا



المنامة - مملكة البحرين



الكويت - الكويت



القاهرة - مصر



الرياض - المملكة العربية السعودية



بانكوك - تايلند



بالي - جمهورية إندونيسيا



بأكو - أذربيجان



باريس - فرنسا

## مدن التدريب



بورنو - البرتغال



برلين - ألمانيا



برشلونة - إسبانيا



براغ - جمهورية التشيك



جنيف - سويسرا



جاكرتا - جمهورية إندونيسيا



تيليسي - جورجيا



بوكيت - تايلاند



زنجبار - تنزانيا



روما - إيطاليا



دبي - الإمارات العربية المتحدة



جوهانسبرغ - جنوب إفريقيا



شهر الشيخ - مصر



سيول - كوريا الجنوبية



سنغافورة - سنغافورة



سان دييغو - الولايات المتحدة الأمريكية

## مدن التدريب



طوكيو - اليابان



طشقند - أوزبكستان



طرابزون - تركيا



شيكاغو - الولايات المتحدة  
الأمريكية



فيينا - النمسا



فرانكفورت - ألمانيا



عن بعد - منصة زوم



عمان - المملكة الأردنية الهاشمية



لندن - المملكة المتحدة



لانكاوي - ماليزيا



كيب تاون - جنوب إفريقيا



كوالالمبور - ماليزيا



مونترنو - سويسرا



مسقط - سلطنة عمان



مدريد - إسبانيا



ماربيا - إسبانيا

## مدن التدريب



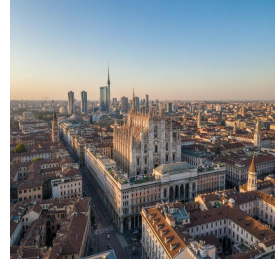
نيس - فرنسا



نيروبي - كينيا



ميونخ - ألمانيا



ميلان - إيطاليا

# WHO WE ARE

Agile Leaders is a renowned training center with a team of experienced experts in vocational training and development. With 20 years of industry experience, we are committed to helping executives and managers replace traditional practices with more effective and agile approaches.

## OUR VISION

We aspire to be the top choice training provider for organizations seeking to embrace agile business practices. As we progress towards our vision, our focus becomes increasingly customer-centric and agile.

## OUR MISSION

We are dedicated to developing value-adding, customer-centric agile training courses that deliver a clear return on investment. Guided by our core agile values, we ensure our training is actionable and impactful.

## WHAT DO WE OFFER


At Agile Leaders, we offer agile, bite-sized training courses that provide a real-life return on investment. Our courses focus on enhancing knowledge, improving skills, and changing attitudes. We achieve this through engaging and interactive training techniques, including Q&As, live discussions, games, and puzzles.



**AGILE LEADERS**  
Training Center

## CONTACT US

 UAE, Dubai Investment Park First

 +971585964727  
+447700176600

 [sales@agile4training.com](mailto:sales@agile4training.com)