

# SHRM تحليلات الموارد البشرية: قرارات استراتيجية للقوى العاملة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

# SHRM تحليلات الموارد البشرية: قرارات استراتيجية للقوى العاملة

## نظرة عامة على الدورة:

SHRM تحليلات الموارد البشرية المتقدمة: قيادة استراتيجية قوى عاملة بالبيانات هي دورة تدريبية مؤسسية عالية التأثير مصممة لمتخصصي الموارد البشرية ذوي الخبرة الذين يسعون إلى تجاوز التقارير الوصفية نحو اتخاذ قرارات استراتيجية للقوى العاملة مدفوعة بالرؤى. تركز الدورة على تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتحليلات الأفراد، وتحليلات القوى العاملة كأدوات عملية لتشخيص التحديات التنظيمية، وتحسين نتائج القوى العاملة، 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 العاملة، وتحليلات المواهب، وتحليلات الاحتفاظ بالموظفين، وتحليلات المشاركة، وتحليلات التنوع والشمول، وتحليلات الأداء في الموارد البشرية. يركز البرنامج على تحليلات الأفراد التطبيقية، وذكاء القوى العاملة، وتحليلات الموارد البشرية التنبؤية، وسرد قصص تحليلات الأفراد لضمان أن تكون الرؤى 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 الأداء 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 وتقدم نضج تحليلات الأفراد في مؤسستهم.

## الجمهور المستهدف:

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

AGILE LEADERS
Training Center

## الأقسام المستهدفة:

- الموارد البشرية وعمليات الأفراد
- إدارة المواهب وتخطيط القوى العاملة
- 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 وكمي للموارد البشرية باستخدام أطر عمل منظمة
- استخدام ذكاء القوى العاملة لدعم استراتيجية 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 بخرائط طريق للتحسين
- إظهار تأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية عبر الأداء والاحتفاظ

AGILE LEADERS
Training Center

## منهجية التدريب:

تستخدم هذه الدورة نهج تعلم تطبيقي على المستوى التنفيذي مصمم لمتخصصي الموارد البشرية ذوي الخبرة. يشارك المشاركون في دراسات حالة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتمارين تحليلات القوى العاملة الجماعية، 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 ومؤشرات الأداء 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 وعروضًا توضيحية لأدوات 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 ومؤشرات الأداء 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.

AGILE LEADERS
Training Center

## 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 الجاهزية التنظيمية ونضج تحليلات الأفراد
- **تأمل 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 والمصداقية في مخرجات تحليلات الموارد البشرية
- **تأمل ومراجعة:** تعزيز أسس البيانات لنجاح التحليلات

AGILE LEADERS
Training Center

## 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
- **تأمل ومراجعة:** اختيار النهج التحليلي الصحيح

## اليوم الرابع: تحليلات الأفراد التطبيقية وذكاء القوى العاملة

- **الموضوع 1:** تحليلات الأفراد التطبيقية لمتخصصي 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 المشكلات التنظيمية
- **الموضوع 6:** تحديد أولويات مبادرات التحليلات بناءً على تأثير الأعمال
- **تأمل ومراجعة:** من أسئلة الموارد البشرية إلى رؤى القوى العاملة

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم الخامس: تخطيط القوى العاملة وتحليلات المواهب

- **الموضوع 1:** تحليلات تخطيط القوى العاملة وتوقعات الطلب
- **الموضوع 2:** تحليل العرض ونمذجة 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
- **تأمل ومراجعة:** تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي من خلال التحليلات

## اليوم السادس: تحليلات الاحتفاظ والمشاركة والأداء

- **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 الأداء في الموارد البشرية وقياس الإنتاجية
- **الموضوع 5:** ربط بيانات المشاركة والأداء والاحتفاظ
- **الموضوع 6:** قياس تأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية
- **تأمل ومراجعة:** دفع أداء القوى العاملة بالتحليلات

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم السابع: تحليلات التنوع والشمول والصحة التنظيمية

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

## اليوم الثامن: تحليلات الموارد البشرية التنبؤية والنمذجة المتقدمة

- **الموضوع 1:** مفاهيم تحليلات الموارد البشرية التنبؤية ومستويات النضج
- **الموضوع 2:** النماذج التنبؤية للاحتفاظ والمشاركة
- **الموضوع 3:** تخطيط القوى العاملة التنبؤي وتوقع المخاطر
- **الموضوع 4:** نمذجة السيناريوهات وتحليل "ماذا لو" للقوى العاملة
- **الموضوع 5:** تفسير النتائج التنبؤية بمسؤولية
- **الموضوع 6:** دمج التحليلات التنبؤية في عمليات اتخاذ قرارات الموارد البشرية
- **تأمل 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 المغزى
- **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
- **تأمل ومراجعة:** توصيل الرؤى بوضوح وتأثير

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

- **الموضوع 1:** تصميم استراتيجية شاملة لتحليلات الموارد البشرية
- **الموضوع 2:** بناء وتوسيع نطاق برنامج تحليلات الأفراد
- **الموضوع 3:** الحوكمة والأخلاقيات وإدارة المخاطر في تحليلات الموارد البشرية
- **الموضوع 4:** دمج التحليلات في عمليات الموارد البشرية والأعمال
- **الموضوع 5:** تقدم نضج تحليلات الأفراد بمرور الوقت
- **الموضوع 6:** دراسات حالة ومحاكاة تحليلات الموارد البشرية على المستوى التنفيذي
- **تأمل 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 لمتخصصي 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 يوميًا حوالي 4-5 ساعات. تمتد الدورة الكاملة على مدار أسبوعين، بإجمالي حوالي 40-45 ساعة.

AGILE LEADERS
Training Center

### 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 خصيصًا لمتخصصي 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 الأدوات، 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 والأعمال.

AGILE LEADERS
Training Center

# فئات الدورات التدريبية

| | |
|---|---|
| الأعمال الزراعية والأمن الغذائي | الدورات التدريبية في مجال البيئة والاستدامة |
| دورات إدارة الأزمات واستمرارية الأعمال | دورات إدارة الجودة وتطوير العمليات |
| دورات إدارة الرعاية الصحية | دورات إدارة المرافق والعقارات |
| دورات إدارة المنظمات غير الحكومية والعمل الإنساني والتنمية | دورات إدارة و تحليل البيانات ودورات علم البيانات |
| دورات إدارة و تطوير الموارد البشرية | دورات إدارة وعمليات الطيران |
| دورات الأمن السيبراني ودورات تقنية المعلومات | دورات الاتصال الجماهيري و السياسات والعلاقات العامة |
| دورات التدريب القانوني والمشتريات والتعاقدات | دورات التسويق وإدارة علاقات العملاء وإدارة المبيعات |
| دورات التعليم وتطوير التعلم | دورات الحكومة الرقمية والخدمات العامة |
| دورات الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال | دورات السكرتارية و إدارة المكاتب |
| دورات الشحن والملاحة البحرية والموانئ | دورات الصحة والسلامة والأمن المهني |
| دورات الصيانة ودورات المجالات الهندسية المتنوعة | دورات الضيافة والسياحة |
| دورات المحاسبة و التمويل و دورات الإدارة المالية | دورات المهارات الشخصية وتطوير الذات |
| دورات حفظ التراث وإدارة المتاحف | دورات في مجالات القيادة والإدارة |

AGILE LEADERS
Training Center

# فئات الدورات التدريبية

- دورات قطاع النفط والغاز ودورات تقنية متنوعة
- دورات معتمدة من قبل هيئات دولية
- دورات مكتب إدارة المشاريع وإدارة المشاريع الرشيقة

AGILE LEADERS
Training Center

# مدن التدريب

| | | |
|---|---|---|
| **أبوظبي**<br>الإمارات العربية المتحدة | **أثينا**<br>اليونان | **أديس أبابا**<br>إثيوبيا |
| **أكرا**<br>غانا | **أمستردام**<br>هولندا | **اسطنبول**<br>تركيا |
| **الدار البيضاء**<br>المغرب | **الدوحة**<br>قطر | **القاهرة**<br>مصر |
| **الكويت**<br>الكويت | **المنامة**<br>مملكة البحرين | **باريس**<br>فرنسا |
| **باكو**<br>أذربيجان | **بالي**<br>جمهورية إندونيسيا | **بانكوك**<br>تايلند |
| **براغ**<br>جمهورية التشيك | **برشلونة**<br>إسبانيا | **برلين**<br>ألمانيا |
| **بورت لويس**<br>موريشيوس | **بورتو**<br>البرتغال | **بوكيت**<br>تايلاند |
| **تبليسي**<br>جورجيا | **تورنتو**<br>كندا | **جاكرتا**<br>جمهورية إندونيسيا |
| **جنيف**<br>سويسرا | **جوهانسبرغ**<br>جنوب إفريقيا | **دبي**<br>الإمارات العربية المتحدة |
| **روما**<br>إيطاليا | **زنجبار**<br>تنزانيا | **زيورخ**<br>سويسرا |
| **سان دييغو**<br>الولايات المتحدة الأمريكية | **سنغافورة**<br>سنغافورة | **سيول**<br>كوريا الجنوبية |
| **شرم الشيخ**<br>مصر | **شيكاغو**<br>الولايات المتحدة الأمريكية | **طرابزون**<br>تركيا |

AGILE LEADERS
Training Center

# مدن التدريب

| | | |
|---|---|---|
| **طشقند**<br>أوزبكستان | **طوكيو**<br>اليابان | **عمان**<br>المملكة الأردنية الهاشمية |
| **عن بعد**<br>منصة زووم | **فرانكفورت**<br>ألمانيا | **فيينا**<br>النمسا |
| **كوالالمبور**<br>ماليزيا | **كيب تاون**<br>جنوب إفريقيا | **لاغوس**<br>نيجيريا |
| **لانكاوي**<br>ماليزيا | **لشبونة**<br>البرتغال | **لندن**<br>المملكة المتحدة |
| **ماربيا**<br>اسبانيا | **مدريد**<br>إسبانيا | **مسقط**<br>سلطنة عمان |
| **مونترو**<br>سويسرا | **ميلان**<br>إيطاليا | **ميونخ**<br>ألمانيا |
| **نيروبي**<br>كينيا | **نيس**<br>فرنسا | **نيويورك**<br>الولايات المتحدة الأمريكية |