دورة مؤشرات الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة

3 – 7 مايو 2027

أديس أبابا

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة مؤشرات الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة

المرجع: 224046_830 **التاريخ:** 3 – 7 مايو 2027 **المكان:** أديس أبابا **الرسوم:** 4500 Euro

نظرة عامة

دورة مؤشرات الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة هي دورة مدتها أسبوع لمهام الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة وشركاء الأعمال والتقارير والمديرين، ويعود المشاركون منها بحقيبة قياس وتحليل القوى العاملة. يحدد المشاركون المقاييس ويفحصون جودة بيانات الموارد البشرية ويحللون أنماط القوى العاملة ويبنون لوحات موجهة للقرار ويوثقون الإجراءات والحوكمة. تربط الدورة بيانات الأفراد بأسئلة واضحة بدلا من التقارير المنفصلة. تطور أجايل للتدريب قدرات قياس وتحليل الموارد البشرية.

الفئة المستهدفة

- مهام الموارد البشرية المسؤولة عن مؤشرات القوى العاملة وتقاريرها ومعلومات الإدارة
- مهام تخطيط القوى العاملة المسؤولة عن أدلة الطاقة والحركة والمهارات والتعاقب
- مهام شراكة أعمال الموارد البشرية المسؤولة عن تحويل أنماط الأفراد إلى إجراءات
- مهام المواهب المسؤولة عن مؤشرات التوظيف والتعلم والأداء والاندماج والاستبقاء
- المهام الإدارية المسؤولة عن مراجعة مخاطر القوى العاملة وأولوياتها ونتائجها

تفترض الدورة أن المشاركين يستطيعون التعامل مع الجداول الأساسية وبيانات عمليات الموارد البشرية، وتستبعد الإحصاء المتقدم والتعلم الآلي وإدارة الأنظمة والاستعداد للاعتماد.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تقيس نشاط القوى العاملة وقدراتها وتجربتها ونتائجها.

- إدارات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب والتطوير التنظيمي
- إدارات المالية والاستراتيجية والعمليات والمشاريع والخدمات المؤسسية
- قطاعات الخدمات المالية والمهنية والتجزئة والضيافة
- قطاعات التصنيع والخدمات اللوجستية والإنشاءات والمرافق والخدمات العقارية
- قطاعات الصحة والتعليم والتقنية والاتصالات والعمل غير الربحي

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تطبيق إطار قياس القوى العاملة على أسئلة الموارد البشرية
- بناء تعريفات المؤشرات وملكيتها وضوابط جودة البيانات
- تحليل تكوين القوى العاملة وحركتها وأداء عملياتها
- مقارنة الاتجاهات والشرائح والمستهدفات والعوامل المؤثرة
- تقييم سرد لوحات المعلومات وآثاره في القرار
- بناء خطة عمل وحوكمة لقياس الموارد البشرية

جدول الدورة

اليوم 1: تعريف قياس القوى العاملة

- لوحة سؤال الأفراد والقرار
- سلسلة النتيجة والعامل والمؤشر
- خريطة تغطية مؤشرات ISO 30414:2025
- ورقة تعريف المؤشر وحسابه
- سجل مالك القياس ومراجعته

اليوم 2: تأسيس جودة بيانات الموارد البشرية

- خريطة مصادر بيانات الموارد البشرية ومساراتها
- قاموس تعريف الحقول وترميزها
- قائمة فحص الاكتمال والدقة والتوقيت
- أداة تشخيص السجلات المفقودة والمكررة
- مصفوفة ضوابط الوصول والخصوصية والاستخدام

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تحليل مؤشرات القوى العاملة الأساسية

- جدول أعداد العاملين وتكوين القوى العاملة
- مجموعة مؤشرات مسار التوظيف والمدة
- تحليل الحركة والتنقل والدوران الوظيفي
- مراجعة مؤشرات الغياب والرفاه
- شبكة مؤشرات التعلم والأداء والاندماج

اليوم 4: تفسير الرؤى والتواصل بها

- مقارنة الاتجاه والمستهدف والفروقات
- شبكة تحليل الشرائح والمجموعات
- سجل فرضيات العوامل والأدلة
- لوحة قصة معلومات القوى العاملة
- سرد النتيجة والأثر والإجراء

اليوم 5: ممارسة تحليلات القوى العاملة

- تمرين: تعريف سؤال للقوى العاملة ومؤشراته
- تمرين: تشخيص مشكلات جودة بيانات الموارد البشرية
- تمرين: تحليل الاتجاهات والشرائح والعوامل
- تمرين: عرض لوحة معلومات وسرد للإجراءات
- التطبيق الختامي: حقيبة قياس وتحليل القوى العاملة

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة مبنية على مواقف التوظيف والاستبقاء والغياب والقدرات والأداء وتخطيط القوى العاملة.

- نشاط مقترح: تحويل قضية للقوى العاملة إلى سؤال قرار وسلسلة نتائج وتعريف مؤشر ومالك ودورة مراجعة.
- نشاط مقترح: فحص سجلات الموارد البشرية لاكتشاف القيم المفقودة والتكرار وتعارض التعريفات وفجوات التوقيت والوصول وحدود التحليل.
- نشاط مقترح: مقارنة أنماط أعداد العاملين والحركة والتوظيف والغياب والتعلم والأداء والاندماج والاستبقاء عبر الزمن والشرائح.
- نشاط مقترح: تجميع سرد للوحة معلومات يفصل النتائج عن الافتراضات ويسند الإجراءات والمالكين ومؤشرات المراجعة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة مؤشرات الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة، وما الذي تفترضه؟

تناسب مهام الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة والتقارير والمواهب والإدارة، وتفترض معرفة أساسية بعمليات الموارد البشرية والجداول من دون اشتراط خبرة متقدمة في الإحصاء أو البرمجة.

كيف تختلف مؤشرات الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة عن تدريب أنظمة الموارد البشرية؟

تركز مؤشرات الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة على الأسئلة والتعريفات وجودة البيانات والتفسير واللوحات والإجراءات، بينما يركز تدريب الأنظمة على تشغيل منصة برمجية محددة أو إعدادها.

كيف يعرف مؤشر الموارد البشرية لضمان اتساق التقارير؟

يعرف مؤشر الموارد البشرية بتحديد غرضه وسؤال الأعمال والصيغة والمجتمع وحالات الإدراج والاستبعاد والمصدر والمالك والدورية وقواعد الشرائح وفحوص التحقق وسياق المستهدف وحدود التفسير.

ما الذي يجعل تحليلات القوى العاملة مفيدة لقرارات الإدارة؟

تصبح تحليلات القوى العاملة مفيدة عندما تبدأ بقرار وتستخدم تعريفات مضبوطة وتقارن اتجاهات وشرائح ذات معنى وتختبر العوامل المحتملة وتوضح الحدود وتربط النتائج بإجراءات خاضعة للمساءلة.

كيف تعرض نتائج لوحة معلومات القوى العاملة؟

تعرض النتائج بالفصل بين الملاحظة والتفسير وتقديم السياق المناسب وإظهار الأنماط المهمة وبيان حدود البيانات وتحديد الآثار والإجراءات والمالكين ومؤشرات المراجعة.

الخاتمة

يعود المشاركون بحقيبة قياس وتحليل القوى العاملة التي تضم لوحات الأسئلة وتعريفات المؤشرات وفحوص الجودة وتحليلات القوى العاملة وهياكل اللوحات والسرد وسجلات الإجراءات والحوكمة. تغير الحقيبة تقارير الموارد البشرية من أعداد منفصلة إلى دورة قياس مرتبطة بالقرار. وتدعم تعريفات متسقة ونتائج قابلة للتتبع وإجراءات خاضعة للمساءلة.