

إتقان تحليلات الموارد البشرية: دليل عملي لمتخصصي الموارد البشرية

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

دبي

AGILE LEADERS
Training Center

إتقان تحليلات الموارد البشرية: دليل عملي لمتخصصي الموارد البشرية

المرجع: 30047_4017 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** Euro 4500

نظرة عامة

تتوزع بيانات القوى العاملة بين مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية HRIS وملفات الرواتب واستبيانات الارتباط الوظيفي وأنظمة تتبع المتقدمين، ومع ذلك ما زالت معظم فرق الموارد البشرية تكتفي بعد الموظفين بدلا من تفسير الأرقام. تعلم دورة تحليلات الموارد البشرية المحللين والأخصائيين العامين كيف ينفذون مشروع تحليلات أفراد حقيقيا: صياغة سؤال عمل، وبناء فرضية، وتنقيح جداول بيانات الموظفين ودمجها في Excel، وإجراء الإحصاء الوصفي والارتباط والانحدار، ثم عرض الإجابة على المديرين المباشرين. وتتبع الأيام الخمسة حالة عملية واحدة، هي التسرب الطوعي بين موظفي خدمة العملاء، من السؤال الأول حتى تقييم أثر الإجراء المتخذ. تقدم هذه الدورة بواسطة أجايل للتدريب.

الفئة المستهدفة

- محللو الموارد البشرية وأخصائيو أنظمة HRIS المسؤولون عن حفظ بيانات القوى العاملة واستخراجها
- أخصائيو الموارد البشرية العامون الذين يعدون تقارير القوى العاملة الشهرية
- محللو التعويضات واستقطاب المواهب والتعلم الذين يقيسون نتائج برامجهم
- أعضاء فرق تحليلات الأفراد People Analytics الذين يبنون الأدلة لقرارات الموارد البشرية
- موظفو ذكاء الأعمال الداعمون لتقارير الموارد البشرية

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تناسب الدورة الفرق التي تدير أعدادا كبيرة من الموظفين وتحتاج إلى تفسير الدوران والأداء بالبيانات.

- أنظمة معلومات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد وتخطيط القوى العاملة
- المكافآت والتعويضات وذكاء الأعمال
- مراكز الاتصال والخدمات المشتركة
- المصارف والتأمين
- التجزئة والضيافة والمستشفيات والأنظمة الصحية

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل شكوى إدارية مبهمة وتحويلها إلى سؤال تحليلي قابل للاختبار.
- تطبيق معادلات موحدة لمعدل الدوران والاحتفاظ ومدة شغل الوظيفة ونسبة الغياب وتكلفة التعيين.
- استخدام الجداول المحورية ودوال البحث في Excel لتنقيح بيانات HRIS والرواتب والاستبيانات وترميزها ودمجها.
- تقييم نتائج اختبارات t والارتباط والانحدار البسيط وقراءة قيم p دون المبالغة في الاستنتاج.
- بناء لوحة متابعة للتسرب في صفحة واحدة ومذكرة نتائج موجهة للمديرين المباشرين.
- مقارنة النتائج قبل التطبيق وبعده ومع المجموعات الضابطة للحكم على نجاح إجراء الموارد البشرية.

جدول الدورة

اليوم 1: صياغة أسئلة تحليلات الأفراد

- من الشكوى الإدارية إلى السؤال التحليلي: حالة تسرب الموظفين
- سلم نضج التحليلات: التقارير، التحليل، التنبؤ
- الأدوار في مشروع التحليلات: الراعي والمحلل ومالك البيانات ومسؤول الخصوصية
- تحديد نطاق طلب البيانات: الحقول المطلوبة من HRIS والرواتب والاستبيانات
- الاتفاق على سؤال الدراسة ومقياس النجاح

اليوم 2: الفرضيات والمؤشرات وتجهيز البيانات

- كتابة فرضيات قابلة للاختبار حول مدة الخدمة والأجر والمدير المباشر ونمط المناوبات
- المعادلات القياسية لمؤشرات الموارد البشرية وأخطاء الاحتساب الشائعة
- تنقيح مخرجات HRIS وترميز أسباب المغادرة
- ربط جداول الموظفين والرواتب والاستبيانات في Excel بدوال البحث
- إعداد ملف تحليل نظيف وموثق

اليوم 3: التحليل الإحصائي لبيانات القوى العاملة

- الإحصاء الوصفي والمقارنة بين المغادرين والباقين
- الارتباط واختبارات t على متغيرات الموارد البشرية
- اختبار مربع كاي للبيانات الفئوية مثل الإدارة والمناوبة
- الانحدار البسيط والمتعدد لتقدير دوافع التسرب
- مراجعة الفرضيات التي صمدت والتي لم تصمد

اليوم 4: إيصال النتائج وتصميم الإجراءات

- سرد البيانات للمديرين المباشرين: رسم واحد ورسالة واحدة
- بناء لوحة متابعة التسرب في Excel
- اختيار إجراء يتناسب مع الدوافع المكتشفة
- تحديد طريقة تقييم الإجراء
- صياغة مسودة مذكرة النتائج

اليوم 5: تقييم الأثر وعرض الدراسة

- المقارنة القبلية والبعدية والمجموعات الضابطة
- تجنب الاستنتاجات الخاطئة: المتغيرات المربكة والعينات الصغيرة
- خصوصية البيانات والأخلاقيات والموافقة في تحليلات الموظفين
- عروض الفرق لدراسة التسرب الكاملة
- التخطيط لأول مشروع تحليلي عند العودة إلى العمل

التمارين التطبيقية

يعمل المشاركون في ثنائيات على مجموعة بيانات تدريبية مجهولة الهوية تضم سجلات الموظفين وأسباب المغادرة ونتائج الاستبيانات، وفق الأنشطة المقترحة التالية.

- نشاط مقترح: احتساب مؤشرات الموارد البشرية الأساسية من البيانات التدريبية باستخدام ورقة تعريفات المؤشرات.
- نشاط مقترح: إكمال نموذج صياغة الفرضيات وطلب البيانات لحالة التسرب.
- نشاط مقترح: إجراء انحدار بالاستعانة بدليل الدوال الإحصائية في Excel وتسجيل الدوافع المؤثرة.
- نشاط مقترح: تعبئة نموذجي لوحة المتابعة ومذكرة النتائج لجمهور من المديرين المباشرين.

الأسئلة الشائعة

هل أحتاج إلى خلفية في الإحصاء؟

لا. يشرح كل مفهوم إحصائي بإيجاز ثم يطبق مباشرة في Excel على بيانات الدورة.

ما البرنامج المستخدم؟

برنامج Microsoft Excel بما فيه الجداول المحورية ودوال البحث والأدوات الإحصائية المدمجة، دون الحاجة إلى برامج متخصصة.

AGILE LEADERS
Training Center

هل هذه دورة في استراتيجية الموارد البشرية؟

لا. إنها دورة أرقام موجهة لمهنيي الموارد البشرية، يقضي فيها المشاركون معظم الأسبوع داخل جداول البيانات يجرون الاختبارات الإحصائية ويبنون لوحة المتابعة.

الخاتمة

يقضي المشاركون معظم الأسبوع داخل جداول البيانات يتعاملون مع بيانات مماثلة للواقع، فيجرون الاختبارات الإحصائية ويبنون لوحة المتابعة، ويغادرون ومعهم دراسة مكتملة في تحليلات الموارد البشرية، من السؤال الأول حتى تقييم الإجراء، يمكنهم تكرارها على بيانات مؤسساتهم.