دورة تدريبية في تحليلات تفاعل الموظفين واستراتيجيات استبقاء الموظفين والكفاءات

5 – 9 سبتمبر 2027

الكويت

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تدريبية في تحليلات تفاعل الموظفين واستراتيجيات استبقاء الموظفين والكفاءات

المرجع: 82542_103600640 **التاريخ:** 5 – 9 سبتمبر 2027 **المكان:** الكويت **الرسوم:** Euro 5500

نظرة عامة على الدورة:

تُعد دورة "تحليلات تفاعل الموظفين واستراتيجيات الاستبقاء" دورة تدريبية عملية للشركات مصممة لمساعدة أخصائيي الموارد البشرية على تحويل بيانات القوى العاملة إلى قرارات تعزز التفاعل، وتقلل من معدل دوران الموظفين غير المرغوب فيه، وتحسن الاستقرار التنظيمي. تستند الدورة إلى نهج تحليلات الموارد البشرية التطبيقية المقدم في كتاب تحليلات الموارد البشرية التنبؤية: إتقان مقاييس الموارد البشرية، وخاصة معالجته لاستبيانات مواقف الموظفين، وقياس التفاعل، وتحليلات معدل دوران الموظفين، والنمذجة التنبؤية، وتقييم التدخلات، ودراسات الحالة التجارية القائمة على الأدلة.

سيتعلم المشاركون كيفية وضع مقاييس موثوقة لتفاعل الموظفين، وإجراء تحليل استبيانات تفاعل الموظفين، وتفسير تصورات القوى العاملة، وتحديد العوامل التنظيمية التي تؤثر على الالتزام والاستبقاء. تتقدم الدورة من مقاييس وتحليلات الموارد البشرية الوصفية إلى تحليلات استبقاء الموظفين، والتنبؤ بتسرب الموظفين، والنمذجة التنبؤية لمعدل دوران الموظفين.

من خلال الأمثلة العملية، سيفحص المشاركون كيف يمكن لتحليلات الأفراد لتفاعل الموظفين أن تكشف عن محركات التفاعل، والاختلافات في القوى العاملة، وأنماط مخاطر المغادرة، والأسباب المحتملة لدوران الموظفين الطوعي. سيتعلمون أيضًا ترجمة تحليل بيانات استبقاء الموظفين إلى استراتيجيات استبقاء قائمة على الأدلة، وتدخلات مستهدفة، وخطط عمل قابلة للقياس، وتوصيات موثوقة للإدارة العليا. تؤكد الدورة على التفسير المسؤول بدلاً من اتخاذ القرار الآلي، مما يساعد المشاركين على استخدام تحليلات الموارد البشرية لاستبقاء الموظفين بشكل أخلاقي ودقيق واستراتيجي.

AGILE LEADERS
Training Center

الجمهور المستهدف:

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء أقسام الموارد البشرية
- مديرو تفاعل الموظفين
- مديرو تجربة الموظفين
- مديرو إدارة المواهب والاستبقاء
- أخصائيو تحليلات الأفراد وتحليلات الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- مديرو التطوير التنظيمي
- مديرو تخطيط القوى العاملة
- أخصائيو اكتساب المواهب والتنقل الداخلي
- مديرو التعويضات والمزايا والمكافآت الكلية
- مديرو التعلم والتطوير
- مديرو علاقات الموظفين
- أخصائيو نظم معلومات الموارد البشرية وبيانات الموارد البشرية
- مديرو الأقسام المسؤولون عن التفاعل والاستبقاء
- القيادات العليا المشاركون في استراتيجية القوى العاملة والأداء التنظيمي

AGILE LEADERS
Training Center

الإدارات المستهدفة:

- الموارد البشرية
- تحليلات الأفراد
- تفاعل الموظفين وتجربتهم
- إدارة المواهب
- تخطيط القوى العاملة
- التطوير التنظيمي
- التعلم والتطوير
- نظم معلومات الموارد البشرية
- ذكاء الأعمال وتحليلات البيانات
- الإدارة التنفيذية
- العمليات

AGILE LEADERS
Training Center

القطاعات المستهدفة:

- الخدمات المصرفية والمالية
- الرعاية الصحية والمستحضرات الصيدلانية
- القطاع الحكومي والعام
- الطاقة والنفط والغاز والمرافق
- التكنولوجيا والاتصالات
- الهندسة والبناء
- التصنيع
- البيع بالتجزئة والضيافة
- النقل والخدمات اللوجستية
- الخدمات المهنية
- التعليم
- المنظمات غير الربحية والمنظمات الدولية
- المنظمات الكبيرة والعالمية
- الشركات عالية النمو

أهداف الدورة:

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- بناء إطار عمل لتحليلات تفاعل الموظفين
- اختيار مقاييس التفاعل والاستبقاء الرئيسية
- فهم التحليلات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والتوجيهية
- تقييم استبيانات التفاعل من حيث الجودة والموثوقية
- تحليل نتائج استبيانات التفاعل
- تقسيم بيانات التفاعل حسب مجموعات القوى العاملة الرئيسية
- تحديد محركات التفاعل باستخدام الأساليب الإحصائية الأساسية
- حساب مقاييس معدل الدوران والاستبقاء والتسرب
- استخدام تحليلات معدل الدوران لتحديد المجموعات المعرضة للخطر
- فهم النمذجة التنبؤية لمعدل الدوران والتسرب
- تطبيق تحليل مخاطر المغادرة بمسؤولية
- تصميم استراتيجيات استبقاء قائمة على البيانات
- تقييم تدخلات الاستبقاء باستخدام بيانات ما قبل وبعد
- تحويل التحليلات إلى توصيات واضحة للموارد البشرية
- بناء دراسات حالة تجارية لمبادرات التفاعل والاستبقاء
- عرض رؤى الاستبقاء من خلال التقارير ولوحات المعلومات
- تطبيق الممارسات الأخلاقية في تحليلات الأفراد

منهجية التدريب:

تستخدم الدورة منهجية تطبيقية قائمة على الأدلة تنقل المشاركين من أسئلة القوى العاملة إلى قرارات موارد بشرية قابلة للقياس. تقدم جلسات قصيرة يقودها الميسر المفاهيم الكامنة وراء تحليلات تفاعل الموظفين، وتحليلات استبقاء الموظفين، وقياس الاستبيانات، ومقاييس معدل الدوران، والمقارنات الإحصائية، والنمذجة التنبؤية، وتقييم التدخلات.

يعمل المشاركون من خلال دراسات حالة للشركات تتضمن تراجع التفاعل، ومعدل دوران الموظفين الطوعي، وتحليل مخاطر مغادرة الموظفين، ونتائج استبيانات غير متسقة، وتحديات الاستبقاء في الأدوار الحيوية. تتطلب التمارين الجماعية من المشاركين تحديد أسئلة العمل، واختيار مقاييس تفاعل الموظفين المناسبة، وفحص عينات بيانات القوى العاملة، والتعرف على القيود التحليلية المحتملة، والتوصية باستراتيجيات استبقاء قائمة على الأدلة.

تتضمن الجلسات التفاعلية تحليل استبيانات تفاعل الموظفين، وحسابات معدل الدوران، وتمارين التقسيم، وتفسير مخاطر الاستبقاء، ومناقشات النماذج التنبؤية، وورش عمل تخطيط التدخلات. يفحص المشاركون أيضًا الفرق بين العلاقات الإحصائية والأسباب التشغيلية لتجنب الاستنتاجات غير المدعومة.

تستخدم جلسات التغذية الراجعة الميسرة لمراجعة الافتراضات، وتحدي التفسيرات، وتحسين التوصيات. يختتم البرنامج بتمرين متكامل لتحليلات الاستبقاء يربط فيه المشاركون نتائج التفاعل، وتحليلات تسرب الموظفين، وسياق القوى العاملة، وأولويات العمل. لا يركز البرنامج على تخريج إحصائيين، بل على تمكين أخصائيي الموارد البشرية من طلب تحليلات الموارد البشرية وتفسيرها وتحديها وتوصيلها بمسؤولية.

AGILE LEADERS
Training Center

أدوات الدورة:

- قائمة مراجعة نضج تحليلات تفاعل الموظفين
- نموذج أسئلة العمل لتحليلات الموارد البشرية
- إطار عمل قياس تفاعل الموظفين
- دليل مرجعي لمقاييس تفاعل الموظفين
- قائمة مراجعة تصميم استبيان تفاعل الموظفين
- دليل مراجعة موثوقية الاستبيان وصلاحيته
- نموذج تحليل تصورات القوى العاملة
- مصفوفة تحديد محركات التفاعل
- إطار عمل تقسيم تفاعل الموظفين
- ورقة مرجعية لمقاييس استبقاء الموظفين
- أمثلة حساب معدل الدوران والاستبقاء
- مثال على لوحة معلومات تحليلات معدل دوران الموظفين
- كتالوج عوامل خطر تسرب الموظفين
- إطار عمل تحليل مخاطر مغادرة الموظفين
- نموذج تقييم مخاطر معدل الدوران
- خريطة عملية النمذجة التنبؤية لمعدل دوران الموظفين
- قائمة مراجعة جودة بيانات استبقاء الموظفين
- لوحة تصميم تدخلات الاستبقاء
- مخطط استراتيجية الاستبقاء القائمة على الأدلة
- إطار عمل تقييم التدخلات
- نموذج دراسة حالة الاستبقاء التجارية
- قائمة مراجعة أخلاقيات وخصوصية تحليلات الموارد البشرية
- نموذج تقارير الإدارة التنفيذية وسرد البيانات
- عينات مجموعات بيانات التفاعل ومعدل الدوران
- أمثلة لأدوات نظم معلومات الموارد البشرية، جداول البيانات، لوحات المعلومات، الإحصائية، الاستبيانات، والتصور

توضيح الأدوات: لا يتم توفير منصات البرامج، أو أنظمة التحليلات المرخصة، أو تطبيقات الاستبيانات، أو الأدوات الإحصائية كجزء من الدورة. يتلقى المشاركون رؤى عملية، وعروضًا توضيحية، وأطر عمل، وأمثلة توضح كيفية اختيار وتطبيق الأدوات ذات الصلة.

AGILE LEADERS
Training Center

محتوى الدورة:

اليوم الأول: أسس تحليلات التفاعل والاستبقاء

- **الموضوع 1:** تعريف تحليلات تفاعل الموظفين، وتحليلات الأفراد، وتحليلات القوى العاملة
- **الموضوع 2:** الانتقال من تقارير الموارد البشرية الوصفية إلى تحليلات الموارد البشرية التشخيصية والتنبؤية
- **الموضوع 3:** مواءمة أسئلة التفاعل والاستبقاء مع الاستراتيجية التنظيمية
- **الموضوع 4:** إنشاء مصادر بيانات الموارد البشرية، وجودة البيانات، وسلامتها، وحوكمتها
- **الموضوع 5:** اختيار مقاييس تفاعل الموظفين ومقاييس استبقاء الموظفين
- **الموضوع 6:** بناء دراسة حالة تجارية للتدريب على تحليلات تفاعل الموظفين
- **تأمل ومراجعة:** مراجعة كيف يمكن لمقاييس وتحليلات الموارد البشرية الموثوقة أن تحسن قرارات القوى العاملة مع تحديد فجوات البيانات التي قد تحد من الاستنتاجات.

اليوم الثاني: قياس تفاعل الموظفين وتصورات القوى العاملة

- **الموضوع 1:** تعريف تفاعل الموظفين وعلاقته بتجربة الموظفين
- **الموضوع 2:** تصميم إطار عمل فعال لقياس تفاعل الموظفين
- **الموضوع 3:** تطوير بنود استبيان التفاعل، ومقاييسه، ومؤشرات القوى العاملة
- **الموضوع 4:** اختبار موثوقية الاستبيان، واتساقه، وجودة البناء
- **الموضوع 5:** إجراء تحليل استبيانات تفاعل الموظفين وتحليلات استبيانات مواقف الموظفين
- **الموضوع 6:** تقسيم قياس تفاعل القوى العاملة حسب الدور، والدرجة، والموقع، ومدة الخدمة، والفريق
- **تأمل ومراجعة:** تفسير عينات نتائج التفاعل والتمييز بين أنماط القوى العاملة ذات المغزى، ونقاط ضعف القياس، والافتراضات غير المدعومة.

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم الثالث: تشخيص محركات التفاعل ومخاطر القوى العاملة

- **الموضوع 1:** تحديد محركات التنظيمية، والإدارية، والوظيفية، وتجربة الموظفين
- **الموضوع 2:** تطبيق تحليل تصورات القوى العاملة لفهم مخاوف الموظفين
- **الموضوع 3:** مقارنة مستويات التفاعل عبر الوظائف، والفرق، ومجموعات الموظفين
- **الموضوع 4:** استخدام مفاهيم الارتباط والانحدار لاستكشاف محركات التفاعل
- **الموضوع 5:** ربط بيانات التفاعل بالغياب، والأداء، والتنقل، ومعدل الدوران
- **الموضوع 6:** ترجمة تحليلات الأفراد لتفاعل الموظفين إلى أولويات الإدارة
- **تأمل ومراجعة:** تقييم ما إذا كانت محركات التفاعل المحددة معقولة إحصائيًا، وذات مغزى تشغيليًا، ومناسبة للإجراءات التنظيمية.

اليوم الرابع: معدل دوران الموظفين، التسرب، وتحليلات الاستبقاء التنبؤية

- **الموضوع 1:** تعريف معدل الدوران الطوعي، وغير الطوعي، والمؤسف، والوظيفي، وغير الوظيفي
- **الموضوع 2:** حساب مقاييس معدل الدوران، والتسرب، والاستبقاء، والاستقرار، ومدة الخدمة
- **الموضوع 3:** إجراء تحليلات معدل دوران الموظفين حسب الفريق، والموقع، والدور، وشريحة الموظفين
- **الموضوع 4:** فهم التنبؤ بمعدل دوران الموظفين والتنبؤ بتسرب الموظفين
- **الموضوع 5:** تطوير النمذجة التنبؤية لمعدل دوران الموظفين ونمذجة استبقاء الموظفين
- **الموضوع 6:** إجراء تحليل مخاطر مغادرة الموظفين وتقييم مخاطر معدل دوران الموظفين
- **تأمل ومراجعة:** مراجعة نتائج مخاطر معدل الدوران مع الأخذ في الاعتبار الإيجابيات الكاذبة، والمتغيرات المفقودة، والقيود الأخلاقية، ومخاطر تصنيف الموظفين الأفراد.

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم الخامس: استراتيجيات الاستبقاء القائمة على الأدلة وإجراءات العمل

- **الموضوع 1:** تحويل تحليل بيانات استبقاء الموظفين إلى أولويات استبقاء
- **الموضوع 2:** تصميم استبقاء الموظفين القائم على البيانات لقطاعات مختلفة من القوى العاملة
- **الموضوع 3:** تطوير استراتيجيات استبقاء قائمة على الأدلة للأدوار الحيوية وعالية المخاطر
- **الموضوع 4:** تقييم تدخلات التفاعل والاستبقاء قبل وبعد التنفيذ
- **الموضوع 5:** بناء دراسة حالة تجارية مالية وتشغيلية لإجراءات الاستبقاء
- **الموضوع 6:** توصيل تحليلات استبقاء القوى العاملة من خلال لوحات المعلومات والسرد التنفيذي
- **تأمل ومراجعة:** دمج نتائج التفاعل، ومعدل الدوران، والتنبؤ، والتدخل في استراتيجية استبقاء موظفين قابلة للتنفيذ ومتوافقة مع الأولويات التنظيمية.

الأسئلة الشائعة:

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

لا تتطلب مؤهلاً إحصائيًا رسميًا. يجب أن يكون لدى المشاركين فهم عام للموارد البشرية، وتفاعل الموظفين، وإدارة المواهب، وتخطيط القوى العاملة، أو الأداء التنظيمي. ستكون الإلمام الأساسي بجداول البيانات، وتقارير الموارد البشرية، أو نتائج استبيانات الموظفين مفيدًا. تشرح الدورة المفاهيم التحليلية في سياق عملي، مما يمكن المشاركين من تفسير النتائج والعمل بفعالية مع محللي الموارد البشرية أو أخصائيي البيانات.

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

تُصمم جلسة كل يوم عادةً لتستمر حوالي 4-5 ساعات، مع فترات راحة وأنشطة تفاعلية متضمنة. تمتد مدة الدورة الإجمالية على مدار أسبوع، مما يوفر حوالي 20-25 ساعة من التدريب.

AGILE LEADERS
Training Center

هل يمكن لبيانات تفاعل الموظفين التنبؤ بدقة بمن سيغادر من الموظفين؟

يمكن لبيانات تفاعل الموظفين أن تساهم في التنبؤ بمعدل دوران الموظفين، لكنها لا تستطيع تحديد قرار الموظف الفردي المستقبلي بيقين. تجمع النمذجة الفعالة لاستبقاء الموظفين عادةً بين نتائج التفاعل ومتغيرات مثل مدة الخدمة، والتقدم الوظيفي، وموقع التعويضات، والغياب، وتغييرات المديرين، وعبء العمل، والتنقل، ومعدل الدوران التاريخي. تشير النتائج التنبؤية إلى الاحتمالية أو المخاطر المرتفعة بدلاً من اليقين. لذلك، يجب أن تدعم تخطيط القوى العاملة الأوسع وقرارات الاستبقاء، وليس الإجراءات التوظيفية التلقائية أو السلبية.

كيف تختلف هذه الدورة عن دورات تحليلات تفاعل الموظفين واستراتيجيات الاستبقاء الأخرى:

تتجاوز هذه الدورة برامج التفاعل القياسية التي تركز بشكل أساسي على إدارة الاستبيانات، وتقنيات التحفيز، أو نصائح الاستبقاء العامة. إنها تدمج تحليلات تفاعل الموظفين مع تحليلات معدل دوران الموظفين، وتحليلات تسرب الموظفين، والنمذجة التنبؤية لمعدل دوران الموظفين، وتقييم التدخلات، ودراسات الحالة التجارية القائمة على الأدلة.

لا يتعلم المشاركون ببساطة أسئلة التفاعل التي يجب طرحها. بل يدرسون ما إذا كانت مقاييس التفاعل موثوقة، وكيف تختلف مجموعات القوى العاملة، وما هي المتغيرات التي قد تتنبأ بتفاعل مستوى الفريق، وكيف يمكن ربط بيانات التفاعل بمعدل الدوران والنتائج التنظيمية. كما تطور الدورة فهمًا عمليًا لتحليلات استبقاء الموظفين، ومفاهيم تحليل البقاء، والتنبؤ القائم على الانحدار، وتحليل مخاطر مغادرة الموظفين، والتكاليف المرتبطة بمعدل الدوران.

ميزة أخرى هي تركيزها على التطبيق المسؤول. يتعلم المشاركون التعرف على التحيز، والبيانات الضعيفة، والارتباطات المضللة، والدقة الزائفة، والمخاطر الأخلاقية في تحليلات الموارد البشرية التنبؤية. يتم تعليمهم التعامل مع النتائج التنبؤية كدعم للقرار بدلاً من الحكم الآلي.

بحلول نهاية البرنامج، يمكن للمشاركين الانتقال من الإبلاغ عن نسب التفاعل إلى تصميم استراتيجيات استبقاء موظفين قابلة للقياس وقائمة على البيانات ومدعومة بالأدلة، وسياق القوى العاملة، وتقييم التدخلات، والتواصل التنفيذي الموثوق.