

# سرد وتحليلات بيانات الموارد البشرية التنفيذية المتقدمة

7 – 11 ديسمبر 2026

لندن

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

# سرد وتحليلات بيانات الموارد البشرية التنفيذية المتقدمة

**المرجع:** 103600691_83894 **التاريخ:** 7 – 11 ديسمبر 2026 **المكان:** لندن **الرسوم:** Euro 5700

## نظرة عامة على الدورة:

تقدم دورة تحليلات بيانات الموارد البشرية المتقدمة وسرد البيانات التنفيذية برنامجاً تدريبياً متقدماً بمستوى تنفيذي، مصمماً للقادة وصناع القرار الذين يحتاجون إلى تحويل بيانات القوى العاملة المعقدة إلى رؤى استراتيجية قابلة للتطبيق وقرارات تنظيمية مدروسة. تتجاوز الدورة تقارير الموارد البشرية التشغيلية التقليدية، وتركز على تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتحليلات القوى العاملة، وسرد البيانات التنفيذية، والرؤى التنبؤية، ولوحات المؤشرات التنفيذية، وصنع القرار القائم على البيانات.

يتعلم المشاركون كيفية ربط مؤشرات الموارد البشرية بالأداء المؤسسي والمالي والتشغيلي، وتحليل اتجاهات القوى العاملة، وتحديد المؤشرات المبكرة للمخاطر والفرص، وتفسير البيانات ضمن سياق الأعمال. كما تركز الدورة على تحويل النتائج التحليلية إلى سرديات تنفيذية واضحة تجيب عن الأسئلة الأساسية لصناع القرار: ماذا يحدث؟ لماذا يحدث؟ لماذا يهم المؤسسة؟ ما الذي قد يحدث لاحقاً؟ وما القرار أو الإجراء المطلوب؟

وتتناول الدورة دور الذكاء الاصطناعي في تحليلات الموارد البشرية، والتحليلات التنبؤية، وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجي، وحوكمة البيانات، والخصوصية، والتحيز، والعدالة، والشفافية، وقابلية التفسير. كما تساعد المشاركين على الانتقال من مجرد عرض البيانات إلى بناء قدرة مؤسسية تستخدم تحليلات الموارد البشرية لدعم الاستراتيجية، وإدارة المواهب، والاحتفاظ بالموظفين، والإنتاجية، والتعاقب الوظيفي، والتحول التنظيمي.

AGILE LEADERS
Training Center

## الجمهور المستهدف:

- الرؤساء التنفيذيون وأعضاء الإدارة التنفيذية العليا
- رؤساء قطاع الموارد البشرية
- رؤساء الشؤون البشرية
- مديرو الموارد البشرية
- مديرو الموارد البشرية للمجموعات
- رؤساء إدارات الموارد البشرية
- أعضاء اللجان التنفيذية
- مديرو وحدات الأعمال
- مديرو الاستراتيجية
- مديرو التحول المؤسسي
- مديرو التطوير التنظيمي
- قادة تخطيط القوى العاملة
- مديرو تحليلات الموارد البشرية
- مديرو تحليلات القوى العاملة
- قادة إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي
- مديرو شركاء أعمال الموارد البشرية
- مديرو الشؤون المؤسسية
- مديرو الاتصال الداخلي
- القادة المسؤولون عن الأداء التنظيمي والمواهب والقوى العاملة والتحول

AGILE LEADERS
Training Center

## الأقسام المستهدفة:

- الإدارة التنفيذية والقيادة المؤسسية
- إدارة الموارد البشرية
- تحليلات الموارد البشرية والقوى العاملة
- الاستراتيجية المؤسسية وتخطيط الأعمال
- التطوير التنظيمي
- تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي
- إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي
- التحول المؤسسي وإدارة التغيير
- الاتصال الداخلي وتفاعل الموظفين
- إدارة الأداء المؤسسي
- الإدارة المالية
- العمليات والتميز المؤسسي
- التحول الرقمي
- ذكاء الأعمال وتحليلات البيانات
- حوكمة البيانات
- المخاطر والامتثال والحوكمة المؤسسية

AGILE LEADERS
Training Center

## القطاعات المستهدفة:

- البنوك والخدمات المالية والتأمين
- الوزارات والهيئات الحكومية وما في حكمها
- مؤسسات القطاع العام
- الطاقة والنفط والغاز والمرافق العامة
- الاتصالات
- الرعاية الصحية والأدوية
- الطيران والنقل والخدمات اللوجستية
- التكنولوجيا والشركات الرقمية
- الصناعة والتصنيع
- الهندسة والبنية التحتية
- الخدمات المهنية والتجارية
- قطاع التجزئة والسلع الاستهلاكية
- الضيافة والسياحة
- التعليم والمؤسسات الأكاديمية الكبرى
- الشركات متعددة الجنسيات
- الشركات المملوكة للحكومة والشركات شبه الحكومية

## أهداف الدورة:

في نهاية هذه الدورة سيتمكن المشاركون من:

- ترجمة تحليلات الموارد البشرية والقوى العاملة المعقدة إلى سرديات أعمال بمستوى تنفيذي.
- ربط مؤشرات الموارد البشرية بالنتائج الاستراتيجية والمالية والتشغيلية للمؤسسة.
- التمييز بين التحليلات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والتحليلات الموجهة لاتخاذ القرار.
- تحديد مؤشرات الموارد البشرية الرئيسية الأكثر أهمية للإدارة التنفيذية ومجالس الإدارة.
- تحليل بيانات القوى العاملة من منظور المخاطر والفرص والأولويات الاستراتيجية.
- تفسير الاتجاهات والعلاقات الإحصائية دون المبالغة في تقدير الارتباط أو السببية.
- بناء قصص بيانات تنفيذية قائمة على السياق والأدلة والتداعيات والخيارات والإجراءات.
- تقييم لوحات مؤشرات الموارد البشرية وفقاً لقيمتها في دعم القرار الاستراتيجي.
- تطبيق تحليلات الموارد البشرية على الاحتفاظ بالموظفين والإنتاجية والقدرات والتعاقب الوظيفي والتفاعل.
- استخدام التحليلات التنبؤية وتحليل السيناريوهات لدعم تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي.
- تفسير مستويات الثقة والافتراضات والقيود وعدم اليقين في نتائج التحليلات.
- التعرف على أثر التحيز المعرفي في تفسير بيانات الموارد البشرية واتخاذ القرارات.
- دمج الحكم التنفيذي مع التحليلات ودعم القرار المدعوم بالذكاء الاصطناعي.
- تقييم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليلات الموارد البشرية من منظور الأعمال والحوكمة والمخاطر.
- التعرف على قضايا العدالة والخصوصية والشفافية والتحيز وقابلية التفسير في تحليلات القوى العاملة.
- صياغة توصيات تنفيذية قائمة على البيانات للإدارة العليا وأصحاب المصلحة.
- إعداد إحاطات تنفيذية موجزة وجاهزة للعرض على مجالس الإدارة.
- دمج بيانات الموارد البشرية مع البيانات المالية والتشغيلية والاستراتيجية.
- قياس أثر القرارات القائمة على التحليلات على القوى العاملة وأداء الأعمال.
- تحويل تحليلات الموارد البشرية من وظيفة إعداد تقارير إلى قدرة مؤسسية استراتيجية.

## منهجية التدريب:

تعتمد الدورة على منهجية تدريب تنفيذية تجمع بين التحليل الاستراتيجي، ودراسات الحالة، والنقاشات الموجهة، وتفسير البيانات، وسيناريوهات اتخاذ القرار، وسرد البيانات التطبيقي. ولا تركز الدورة على التدريب التقني على البرمجيات أو البرمجة، بل على تطوير القدرة على قراءة البيانات وفهم دلالاتها الاستراتيجية وتحويلها إلى قرارات قابلة للتنفيذ.

يعمل المشاركون على حالات عملية تتناول تحديات مثل ارتفاع معدل دوران الموظفين، ونقص المهارات والقدرات، وانخفاض الإنتاجية، ومخاطر التعاقب القيادي، وتفاعل الموظفين، وإعادة هيكلة القوى العاملة، وتخطيط الاحتياجات المستقبلية للمهارات.

وتستخدم الجلسات التفاعلية أمثلة للوحات مؤشرات الموارد البشرية وتقارير القوى العاملة والتحليلات التنبؤية وسيناريوهات الأعمال لمساعدة المشاركين على التمييز بين البيانات المهمة والمعلومات الثانوية.

كما تتضمن الدورة نقاشات جماعية حول التحيز في اتخاذ القرار، والخصوصية، والشفافية، والذكاء الاصطناعي المسؤول، وحوكمة تحليلات الموارد البشرية. وتساعد جلسات التغذية الراجعة ومناقشة الحالات التنفيذية المشاركين على اختبار قوة استنتاجاتهم، وتحسين صياغة الرسائل التنفيذية، وربط البيانات بالأثر المؤسسي والقرار المطلوب.

## أدوات الدورة:

- رؤى تطبيقية حول سرد بيانات الموارد البشرية على المستوى التنفيذي
- أمثلة عملية لتحويل البيانات إلى قرارات إدارية
- نماذج توضيحية لربط مؤشرات القوى العاملة بأداء الأعمال
- أمثلة على مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية التنفيذية
- رؤى حول تحليل مخاطر القوى العاملة
- أمثلة على تفسير التحليلات التنبؤية
- حالات تطبيقية لتخطيط سيناريوهات القوى العاملة
- أمثلة على تقييم لوحات مؤشرات الموارد البشرية التنفيذية
- رؤى حول تصور البيانات الموجه لمجالس الإدارة
- أمثلة عملية لفهم الارتباط والسببية وعدم اليقين
- حالات حول التحيز والعدالة والخصوصية وقابلية التفسير
- أمثلة على استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليلات الموارد البشرية
- دراسات حالة حول اتخاذ القرارات القائمة على البيانات
- أمثلة على دمج بيانات الموارد البشرية والمالية والتشغيلية
- حالات عملية حول تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي
- رؤى حول نضج تحليلات الموارد البشرية في المؤسسات
- أمثلة على إعداد الإحاطات التنفيذية القائمة على البيانات
- دراسات حالة لسرد البيانات والتأثير في أصحاب المصلحة
- أمثلة مرتبطة بذكاء الأعمال والتحليلات التنبؤية والذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

AGILE LEADERS
Training Center

## محتوى الدورة:

### اليوم 1: تحليلات الموارد البشرية الاستراتيجية واتخاذ القرار التنفيذي

- **الموضوع 1:** الانتقال من تقارير الموارد البشرية إلى تحليلات الموارد البشرية الاستراتيجية وذكاء القرار
- **الموضوع 2:** ربط بيانات القوى العاملة بالاستراتيجية المؤسسية وأداء الأعمال
- **الموضوع 3:** تحديد مؤشرات الموارد البشرية الرئيسية والمؤشرات الرائدة والإشارات التنفيذية
- **الموضوع 4:** الانتقال من التحليلات الوصفية والتشخيصية إلى التحليلات التنبؤية والموجهة لاتخاذ القرار
- **الموضوع 5:** تفسير الارتباط والسببية والثقة والافتراضات والقيود التحليلية
- **الموضوع 6:** تحويل بيانات القوى العاملة إلى رؤى حول المخاطر والقيمة والفرص الاستراتيجية
- **المراجعة:** تحليلات الموارد البشرية الاستراتيجية وصنع القرار التنفيذي

### اليوم 2: سرد البيانات التنفيذية المتقدم والتأثير الاستراتيجي

- **الموضوع 1:** بناء قصص بيانات تنفيذية قائمة على السياق والأدلة والتداعيات والإجراءات
- **الموضوع 2:** الانتقال من التحليل الاستكشافي إلى السرد التنفيذي التفسيري
- **الموضوع 3:** تطبيق منهج ماذا يحدث؟ وماذا يعني ذلك؟ وما الإجراء المطلوب؟
- **الموضوع 4:** ترجمة تحليلات القوى العاملة المعقدة إلى لغة أعمال للقادة غير المتخصصين
- **الموضوع 5:** استخدام سرد البيانات لدعم التأثير الاستراتيجي واتخاذ القرارات
- **الموضوع 6:** إدارة اختلاف توقعات أصحاب المصلحة وتعدد التفسيرات والتحليلات
- **المراجعة:** سرد البيانات التنفيذية والتأثير في أصحاب المصلحة

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم 3: مخاطر القوى العاملة والتحليلات التنبؤية وتحليل السيناريوهات

- **الموضوع 1:** قراءة اتجاهات القوى العاملة والأنماط والمؤشرات المبكرة والإشارات الاستراتيجية
- **الموضوع 2:** التحليلات التنبؤية لدوران الموظفين وفجوات المواهب والقدرات والطلب على القوى العاملة
- **الموضوع 3:** تحليل تجربة الموظفين والتفاعل والأداء والاحتفاظ بالموظفين
- **الموضوع 4:** تخطيط القوى العاملة القائم على السيناريوهات للنمو والتحول وإعادة الهيكلة وتغير المهارات
- **الموضوع 5:** دمج بيانات الموارد البشرية والمالية والتشغيلية للحصول على رؤى متعددة الوظائف
- **الموضوع 6:** توصيل التوقعات والاحتمالات وعدم اليقين وسيناريوهات القوى العاملة البديلة
- **المراجعة:** مخاطر القوى العاملة والتحليلات التنبؤية وتخطيط السيناريوهات

## اليوم 4: لوحات المؤشرات التنفيذية وتصور البيانات والتواصل مع مجالس الإدارة

- **الموضوع 1:** تصميم لوحات مؤشرات الموارد البشرية حول الأسئلة والقرارات الاستراتيجية
- **الموضوع 2:** اختيار طرق التصور المناسبة للاتجاهات والمقارنات والفجوات والعلاقات والسيناريوهات
- **الموضوع 3:** تقليل التعقيد والفوضى والتفاصيل غير الضرورية في التقارير التنفيذية
- **الموضوع 4:** توجيه انتباه الإدارة التنفيذية من خلال التسلسل البصري والتركيز والتعليقات التوضيحية
- **الموضوع 5:** إعداد سرديات تحليلات الموارد البشرية المناسبة للإحاطات التنفيذية ومجالس الإدارة
- **الموضوع 6:** التعامل مع الأسئلة التنفيذية والاعتراضات وتحدي التفسيرات القائمة على البيانات
- **المراجعة:** تصور البيانات والتواصل التنفيذي على مستوى مجالس الإدارة

AGILE LEADERS
Training Center

### اليوم 5: الذكاء الاصطناعي والحوكمة وتحويل التحليلات إلى إجراءات استراتيجية

- **الموضوع 1:** الذكاء الاصطناعي في تحليلات الموارد البشرية وتطور بيئة اتخاذ القرار التنفيذي
- **الموضوع 2:** دمج الحكم البشري والخبرة التنفيذية والتحليلات ودعم القرار بالذكاء الاصطناعي
- **الموضوع 3:** التحيز والعدالة والخصوصية والشفافية وقابلية التفسير في تحليلات القوى العاملة
- **الموضوع 4:** حوكمة تحليلات الموارد البشرية والمساءلة وحقوق اتخاذ القرار والملكية المؤسسية
- **الموضوع 5:** سد فجوة التنفيذ من الرؤية التحليلية إلى التدخل وقياس أثر الأعمال
- **الموضوع 6:** بناء حالة متكاملة لاتخاذ قرار متعلق بالقوى العاملة وصياغة قصة بيانات استراتيجية
- **المراجعة:** الذكاء الاصطناعي والحوكمة وتحويل التحليلات إلى قرارات وإجراءات

## التساؤلات المكررة:

### ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا تتطلب الدورة خبرة متقدمة في علم البيانات أو البرمجة أو الإحصاء. ويُفضل أن يمتلك المشاركون خبرة مهنية في الموارد البشرية أو الاستراتيجية أو إدارة القوى العاملة أو الأداء المؤسسي أو التحول أو اتخاذ القرار الإداري. كما تساعد المعرفة الأساسية بمؤشرات الموارد البشرية وتقارير القوى العاملة ولوحات المؤشرات والتخطيط الاستراتيجي على تحقيق استفادة أكبر من محتوى الدورة.

### كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد الإجمالي لساعات الدورة؟

تستغرق كل جلسة يومية من 4 إلى 5 ساعات تقريباً، مع فترات راحة ونشاطات تفاعلية. تمتد مدة الدورة الإجمالية إلى أسبوع، بإجمالي يتراوح بين 20 و25 ساعة تدريبية تقريباً.

### هل تتطلب التحليلات التنبؤية وتحليلات الموارد البشرية في هذه الدورة معرفة تقنية متقدمة بالإحصاء والبرمجة؟

لا. تركز الدورة على كيفية تفسير نتائج التحليلات التنبؤية وفهم دلالاتها واستخدامها في دعم القرارات الاستراتيجية، وليس على بناء النماذج الإحصائية أو كتابة الأكواد البرمجية. ويتعلم المشاركون كيفية قراءة التوقعات والاحتمالات ومستويات الثقة، وفهم القيود والافتراضات، وتقييم مدى ملاءمة النتائج لاتخاذ قرارات تتعلق بالقوى العاملة والأداء المؤسسي.

AGILE LEADERS
Training Center

## كيف تختلف هذه الدورة عن الدورات الأخرى:

تتميز دورة تحليلات بيانات الموارد البشرية المتقدمة وسرد البيانات التنفيذية بتركيزها على القرارات الاستراتيجية الناتجة عن البيانات وليس على إعداد التقارير أو الرسوم البيانية فقط. فهي تجمع بين تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وسرد البيانات التنفيذية، وتحليلات القوى العاملة، والتحليلات التنبؤية، وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجي، وذكاء القرار، والتأثير في أصحاب المصلحة، والذكاء الاصطناعي المسؤول ضمن إطار تنفيذي متكامل.

وبدلاً من تعليم المشاركين كيفية إنتاج المزيد من مؤشرات الموارد البشرية، تركز الدورة على تحديد المؤشرات التي تستحق اهتمام الإدارة التنفيذية، وفهم معناها في سياق الأعمال، واختبار الافتراضات المرتبطة بها، وتحويلها إلى قرارات وإجراءات قابلة للقياس.

كما تتناول الدورة بصورة متقدمة موضوعات الارتباط والسببية، وعدم اليقين، والتحيز، والخصوصية، والعدالة، والشفافية، وقابلية تفسير التحليلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

ويتمثل الاختلاف الأساسي في أن المشاركين لا يتعلمون فقط كيفية قراءة بيانات الموارد البشرية، بل كيفية استخدامها لبناء حجة تنفيذية مقنعة، وتوضيح المخاطر والفرص، ودعم تخطيط القوى العاملة، والتأثير في صناع القرار، وربط قرارات الموارد البشرية بنتائج الأعمال والأداء المؤسسي.