British Training

الدورة التدريبية استراتيجيات الموارد البشرية والتحليلات البشرية المتقدمة

#LD9322

الدورة التدريبية استراتيجيات الموارد البشرية والتحليلات البشرية المتقدمة

المقدمة:

في عالم تتشكل فيه قرارات الموارد البشرية عبر البيانات الدقيقة، يبرز المركز البريطاني للتدريب كشريك استراتيجي لمنظمات تسعى لتبني تحول رقمي فعّال. تم تصميم هذه الدورة لتزويد المتخصصين بأدوات تحليلية متقدمة تمكنهم من تحويل البيانات إلى رؤى استباقية، تعزز كفاءة العمليات HR وتدعم اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة. من خلال منهجية علمية وعملية، تقدم الدورة رؤى مُحدثة تلبي احتياجات سوق العمل المتسارعة.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركين قادرين على تطبيق:

- استخدام أدوات التحليلات البشرية (People Analytics) لتحليل سلوكيات الموظفين وتوقّع التحديات.
- تصميم مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) مخصصة لقياس فعالية استراتيجيات الموارد البشرية.
- تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في تحليل بيانات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب.
- تحويل البيانات الخام إلى تقارير تفاعلية تدعم قرارات الإدارة العليا.
- تطوير نماذج تنبؤية لتقليل معدل دوران الموظفين وتحسين تجربة الموظفين.
- دمج تحليلات البيانات مع استراتيجيات التنوع والشمول لبناء ثقافة عمل مستدامة.
- قيادة مشاريع تحويلية تعتمد على البيانات لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- تحليل البيانات الكمية والنوعية باستخدام منصات مثل Tableau أو Power BI.
- تصميم استراتيجيات HR مدعومة بالبيانات.
- تفسير النتائج الإحصائية وتقديمها بطريقة مؤثرة لغير المتخصصين.
- إدارة مشاريع تحليلات بشرية متعددة التخصصات.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل المشاعر (Sentiment Analysis) وتقييم الأداء.
- تطبيق معايير أخلاقية في جمع البيانات وحماية الخصوصية.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- مديري الموارد البشرية ومسؤولي التطوير التنظيمي.
- محللي البيانات العاملين في إدارات HR أو التخطيط الاستراتيجي.
- قادة الفرق المسؤولة عن تحسين تجربة الموظفين.
- المختصين في التوظيف وإدارة المواهب الراغبين في تبني منهجيات حديثة.
- الاستشاريين العاملين في مجال تحول الموارد البشرية الرقمية.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى ـ أساسيات التحليلات البشرية وتأثيرها على استراتيجيات HR:

- تعريف التحليلات البشرية وأهميتها في العصر الرقمي.
- الفرق بين البيانات التقليدية والبيانات التنبؤية في HR.
- دراسة حالات نجاح لشركات رائدة في تبني People Analytics.
- كيفية بناء خارطة طريق لتحويل إدارة الموارد البشرية.
- التحديات الأخلاقية والقانونية في استخدام بيانات الموظفين.

الوحدة الثانية ـ أدوات وتقنيات جمع وتحليل البيانات:

- مقارنة بين منصات التحليل (مثل: Excel, R, Python, SAP SuccessFactors).
- تصميم استبيانات فعالة لجمع بيانات نوعية.
- تحليل شبكات التواصل الداخلية (Organizational Network Analysis).
- استخدام تقنيات Text Mining لتحليل تقييمات الأداء.
- تطبيقات عملية على تحليل بيانات التوظيف باستخدام Machine Learning.

الوحدة الثالثة ـ تحليل البيانات لتحسين تجربة الموظفين:

- قياس مؤشرات تجربة الموظفين (Employee Experience Metrics).
- تحليل أسباب دوران الموظفين وتصميم حلول استباقية.
- استخدام تحليلات المشاعر (Sentiment Analysis) في تقييم الثقافة التنظيمية.
- تطوير برامج تدريبية مخصصة بناءً على فجوات المهارات.
- تصميم مسارات تطور وظيفي باستخدام البيانات.

الوحدة الرابعة ـ دمج التحليلات في التخطيط الاستراتيجي:

- ربط أهداف HR بأهداف المنظمة الشاملة عبر البيانات.
- تحليل تأثير المبادرات HR على الأداء المالي.
- تصميم لوحات تحكم تفاعلية (Dashboards) للإدارة العليا.
- تقييم فعالية برامج التنوع والشمول باستخدام التحليلات.
- تطوير نماذج محاكاة (Simulation Models) لسيناريوهات مستقبلية.

الوحدة الخامسة ـ نقل الرؤى إلى واقع عملي:

- تحويل التقارير الفنية إلى قصص بيانات مؤثرة (Data Storytelling).
- تدريب فرق العمل على تبني الثقافة التحليلية.
- تصميم خطة تنفيذية لتبني People Analytics في المنظمة.
- قياس العائد على الاستثمار (ROI) لمبادرات التحليلات البشرية.
- استشراف اتجاهات مستقبلية في تحليلات القوى العاملة.