لدعم اتخاذ القرار الدورة التدريبية: ذكاء الأعمال في الموارد البشرية: تحليلات البيانات

اغسطس ٢٠٢٦ ٠٧ - ٠٣

القاهرة - *

(للشخص الواحد) € ٤١٠٠

Ref: #BUI3170_579603

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

على تحليلات البيانات لدعم التدريبية المتخصصة في ذكاء الأعمال في الموارد يقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة النمو الموارد البشرية مقتصرًا على المهام الإدارية اتخاذ القرار. في عالم الأعمال المتطور، لم يعد دور البشرية، والتي تركز كيفية استخدام البيانات الضخمة التنظيمي من خلال الرؤى المستنيرة بالبيانات. التقليدية، بل أصبح شريكًا استراتيجيًا يدفع التوظيف، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتوقع والتحليلات المتقدمة لـ فهم القوى العاملة، وتحسين ستتناول هذه الدورة بالمواهب، تحويل البيانات البشرية إلى رؤى قابلة للتنفيذ تدعم معدلات الدوران الوظيفي. سيتعلم المشاركون كيفية عمليات في مجال تحليلات الموارد البشرية (HR والأداء، والتطوير. تستند الدورة إلى أحدث الأبحاث القرارات الاستراتيجية المتعلقة قياس أداء (Fitz-enz أعمال خبراء مثل البروفيسور جاك فيتز-إنز (Jac السلوكي، مستلهمة من وعلم البيانات (Analytics والأطر الموارد البشرية بالأدوات والمعرفة اللازمة لـ الموارد البشرية. تهدف هذه الدورة إلى تزويد مهنيو، الذي يُعرف بأنه رائد في عاملة أكثر كفاءة ورضا وإنتاجية. قيادة مبادرات البيانات، مما يساهم في بناء قوة

لـ: الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مدراء الموارد البشرية.
- محللو الموارد البشرية.
- المدراء التنفيذيون في الموارد البشرية.
- خبراء التوظيف.
- متخصصو التعويضات والمزايا.
- متخصصو التدريب والتطوير.
- مدراء الأداء.
- مدراء الأقسام الذين يتعاملون مع البيانات البشرية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- جميع القطاعات التي لديها أقسام للموارد البشرية.
- الخدمات المصرفية والمالية.
- الرعاية الصحية.
- التكنولوجيا.
- الجهات الحكومية وما في حكمها.
- التصنيع.
- الخدمات الاستشارية.
- التعليم.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- الموارد البشرية.
- التخطيط الاستراتيجي.
- إدارة المواهب.
- التوظيف.
- التدريب والتطوير.
- التعويضات والمزايا.
- الأداء التنظيمي.
- العمليات التشغيلية.

أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- البشرية. تطبيق تحليلات البيانات لـ اتخاذ قرارات الموارد
- البشرية. تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) للموارد
- تحليل بيانات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.
- قياس مشاركة الموظفين ورضاهم.
- توقع معدلات الدوران الوظيفي وتحديد أسبابها.
- تحسين برامج التدريب والتطوير بناءً على البيانات.
- بناء لوحات معلومات خاصة بـ الموارد البشرية.
- تقديم رؤى مستنيرة بالبيانات للإدارة العليا.

منهجية الدورة التدريبية:

المشاركين من منهجية تدريبية متكاملة تجمع بين المعرفة النظرية يعتمد BIG BEN Training Center في هذه الدورة على
بـ محاضرات تفاعلية تستعرض أهمية استخدام ذكاء الأعمال في الموارد البشرية بفعالية. المتعمقة والتطبيق العملي، لتمكين
للموارد سيتم التركيز على ورش العمل العملية، حيث يشارك البيانات في إدارة المواهب وتحسين الأداء التنظيمي. تبدأ الدورة
الدورة دراسات حالة واقعية البشرية، مما يتيح لهم فرصة تطبيق التقنيات المتدربون في تحليل مجموعات بيانات حقيقية
التحليلات. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تشجيع تُظهر كيفية تحويل تحديات الموارد البشرية إلى فرص المكتسبة مباشرة. تتضمن
تهدف هذه المشتركة بين المشاركين، وجلسات التغذية الراجعة لـ المناقشات الجماعية لـ تبادل الخبرات والتحديات من خلال
العملية والرؤى الاستراتيجية اللازمة لـ المنهجية إلى تزويد مهنيو الموارد البشرية بـ تقييم التقدم وتطوير المهارات التحليلية.
والمساهمة بفعالية في النجاح العام للمؤسسة. قيادة التحول المبني على البيانات في أقسامهم، المهارات

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

وذكاء الأعمال الوحدة الأولى: أساسيات تحليلات الموارد البشرية

- مقدمة إلى تحليلات الموارد البشرية (HR Analytics).
- أهمية البيانات في إدارة المواهب.
- البشرية. مفاهيم ذكاء الأعمال وتطبيقاتها في الموارد
- التعويضات). أنواع بيانات الموارد البشرية (التوظيف، الأداء،
- دورة حياة البيانات وأهمية جودتها.
- تحديات جمع البيانات في الموارد البشرية.
- بناء ثقافة البيانات في أقسام الموارد البشرية.

في الموارد البشرية الوحدة الثانية: مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

- تحديد KPIs المناسبة لأهداف الموارد البشرية.
- قياس أداء التوظيف ومعدلات الاحتفاظ.
- مؤشرات مشاركة الموظفين ورضاهم.
- الموارد البشرية. تحليل التكلفة والعائد على الاستثمار لبرامج
- مؤشرات الأداء للمدربين وبرامج التطوير.
- تقارير الأداء التنفيذية للموارد البشرية.
- تصميم KPIs لـ صحة وسلامة الموظفين.

التوظيف والاحتفاظ الوحدة الثالثة: تحليل البيانات لدعم اتخاذ قرارات

- تحليل مصادر التوظيف وفعاليتها.
- التنبؤ بمعدلات الدوران الوظيفي.
- تحديد عوامل الاحتفاظ بالموظفين.
- تحليل بيانات الاستقالات والمقابلات النهائية.
- تحسين عملية الاختيار والتوظيف باستخدام البيانات.
- تحديد الكفاءات المطلوبة لـ المستقبل.
- قياس فعالية برامج التوجيه.

الموظفين الوحدة الرابعة: تحليل الأداء والمشاركة وتطوير

- قياس أداء الموظفين وتحديد الفجوات.
- تحليل بيانات التدريب والتطوير.
- تحديد احتياجات التدريب الفردية والجماعية.
- قياس أثر التدريب على الأداء.
- تحليل مشاركة الموظفين ورضاهم.
- تحديد العوامل المؤثرة على المشاركة.
- بناء برامج تحفيزية قائمة على البيانات.

الموارد البشرية الوحدة الخامسة: تطبيقات متقدمة ومستقبل تحليلات

- البشرية. الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في الموارد
- تحليلات شبكات الموظفين (Organizational Network Analysis).
- التحليلات التنبؤية لـ المواهب.
- أخلاقيات البيانات وخصوصية الموظفين.
- أدوات تحليل البيانات لـ الموارد البشرية.
- بناء خارطة طريق لـ تحليلات الموارد البشرية.
- البشرية. التوجهات المستقبلية لـ ذكاء الأعمال في الموارد

الأسئلة المتكررة:

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

لا توجد شروط مسبقة.

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

المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام،

ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل:

لتحسين الكفاءة والحفاظ البشرية، كيف يمكن للمهنيين تحقيق التوازن بين في ظل التركيز المتزايد على البيانات في الموارد

على الجانب الإنساني في إدارة رأس المال البشري؟ الاستفادة من التحليلات

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

قابلة للتطبيق الأعمال بشكل خاص في قطاع الموارد البشرية، مما تتميز هذه الدورة بتركيزها العميق على تطبيقات ذكاء بشكل واسع، فإن دورتنا مصممة لـ تمكين مباشرة. على عكس الدورات العامة التي تتناول يوفر رؤى عملية‏ واستراتيجيات العملية ودراسات إلى قرارات استراتيجية حقيقية. نحن لا نقدم فقط مهنيو الموارد البشرية من تحويل البيانات البشرية‏ البيانات الوظيفي، وتعزيز مشاركة الموظفين من الحالة التي توضح كيفية تحسين عمليات التوظيف، المفاهيم، بل نركز على الأمثلة‏ للدورة بتعمقه في أحدث النظريات وأفضل الممارسات في خلال تحليلات البيانات. يتميز المحتوى الأكاديمي‏ وتقليل الدوران عاملة أفضل. هذه‏ الدورة المشاركون مهارات متقدمة لـ قياس الأداء، والتنبؤ تحليلات الموارد‏ البشرية، مما يضمن أن يكتسب البشرية، مما يمكن المشاركين من قيادة ليست مجرد تدريب، بل هي استثمار استراتيجي في تطوير بالاتجاهات، وبناء قوة بفعالية في نجاح المؤسسة الشامل.‏ التحول‏ الرقمي في أقسام الموارد البشرية والمساهمة الكفاءات