



# التطبيق العملي الدورة التدريبية: إتقان مؤشرات أداء الموارد البشرية من التصميم إلى

يوليو ٢٠٢٦ ٢٣ - ١٩

دبي

(للشخص الواحد) € ٤٥٠٠

Ref: #HR6156\_27675



## مقدمة للعلاج / لمحة عامة:

وتوصلت لفترة إتقان مؤشرات أداء الموارد البشرية، وتخصيص يقدم مركز تدريب BIG BEN دورة تدريبية متخصصة في تمام، ولم تعد قادرة على تحديد القدرة طويلة إلى الوصول وتوصلت إلى مؤشرات الأداء البيانات لتحقيق أهداف استراتيجية. دراسات فعالية التوظيف، وحساب معدل الدخل بالموظفين، حتى ربطها بالخطط المؤسسية. ستتعلم كيفية قياس الرئيسية دمجت طوال الدورة أحدث حالة وتمارين المحاكاة، ستكتسب أدوات تحسين إنتاجية والعثور على عائد استثمار التدريب. من خلال الداعمة بمؤشرات دقيقة، مما يؤدي إلى منهجيات تحليل البيانات لتعزيز القدرات المشاركين الفرق وقياس تجربة الموظفين. الجزئية. رفع كفاءة إدارات الموارد البشرية في بيئات العمل في المؤسسة

## الفئات / هذه لفترة لاحقة :-

- مديرو الموارد البشرية.
- محللو أداء الموارد البشرية.
- مسؤولو التطوير التنظيمي.
- إدارة التدريب التعاونية.
- مع الفرق الإدارية.
- استشاريو الموارد البشرية.
- التوظيف والاستقطاب.

## الفترة والصناعات التفصيلية:



- القطاع المالي والمصرفي.
- العصور الصحي والمستشفيات.
- قطاع التجزئة والخدمات.
- قطاع التكنولوجيا .
- القطاع الصناعي والتصنيع.
- الهيئة الحكومية والوزارات.
- المؤسسات التعليمية والجامعات.

### الأقسام المحلية التفاصيل:

- إدارة الموارد البشرية.
- التنظيمي التطويري.
- التدريب الوظيفي.
- التخطيط الطائر.
- إدارة الأداء والمكافآت.
- المقاطعات والاستقطاب.
- فرق تحليل البيانات.

### الغرض منها لفترة:

التالية: وبعد هذه المدة، وسيكون المتدرب قد أتقن المهارات



- مع الرؤية المستقبلية. تصميم تهدف إلى تخطيط الموارد البشرية بما يتناسب
- تحليل بيانات العملاء والاحتفاظ بالموظفين.
- قياس فعالية برامج التدريب وعائد الاستثمار.
- تطوير مؤشرات تقييم تجربة الموظفين.
- مؤشرات الأداء بقرارات هامة.
- تفسير مؤشرات النمو الوظيفي.
- المشاركة القوية للتنوع والشمول.

## لفترة أطول:

جماعية لتحليل المحاضرات التحريرية مباشرة. تشمل فترة عمل مؤشرات تتبنى مركز BIG BEN للتدريب وتعاونية جماعية بين التوظيف ونتائج التدريب، مع تطبيق دراسات حالة من الشتاء المتنوعة. سيشارك المتدربون الأداء الرئيسية النظرية، ومناقشات خبراء المجال، مع جلسات عصف ذهني لربط مؤشرات أدوات تحليل البيانات. يتم تقديم تغذية راجعة فورية في مسارات محاكاة قياس الأداء في سياقات مختلفة. الأداء بالأهداف. تُعتبر كل وحدة فعالة، فهي تفهم من

## خريطة المحتوى التعليمي (محاور للعلاج):

### البشرية: الوحدة الأولى: مؤشرات أساسية لأداء الموارد



- الموارد البشرية. الترويج لمؤشرات الأداء الرئيسية ودورها في إدارة
- الفرق بين العناصر الموجودة والنوعية.
- للمؤسسة. مؤشرات ربط الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية
- شركات جمع بيانات الموظفين.
- دراسة الحالة: التحكم في عدم القدرة على القياس.
- التحديات الشائعة في تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية.
- ورشة عمل: تحديد مؤشرات لمؤسستك.

## الوحدة الثانية: مؤشرات قياس الفعالية التشغيلية:

- مؤشرات متحركة واستقطابية.
- مؤشرات تحليل تكاليف التوظيف.
- مؤشرات جودة القياس غير.
- مؤشرات تقييم أداء الاختبار.
- تحسين الصحة بالموظفين الرئيسيين.
- تحليل معدل الطوعي وغير الطوعي.
- ورشة عمل: مؤشرات التوظيف في سيناريوهات واقعية.

## الوحدة الثالثة: مؤشرات تطوير رأس المال البشري:

- مؤشرات تقييم فعالية برامج التدريب.
- قياس عائد استثمار التدريب (ROI).
- مؤشرات قياس مهارات الموظفين وثناء المعرفة.
- مؤشرات التقدم الوظيفي والاتجاهات.
- ربط مؤشرات العملاء.
- دراسة حالة: لتحسين وجود الإشارات المتقاطعة.
- ورشة عمل: تصميم لرؤية برنامج تدريبي.





## الوحدة الرابعة: مؤشرات تجربة الموظفين والاندماج:

- مؤشرات قياس رضا الموظفين (eNPS).
- مؤشرات الموظفين بالمنظمة.
- مؤشرات تقييم التنوع والشمول.
- تحليل مؤشرات الصحة النفسية في بيئة العمل.
- مؤشرات قياس مشاركة الإجراءات في المبادرات.
- أدوات جمع بيانات تجربة الموظفين.
- الوظائف: تحليل نتائج استبيانات الوظائف الوظيفية.

## الوحدة الخامسة: التحليل الأساسي للدراسة:

- دمج مؤشرات HR في لوحات التحكم.
- اتجاه التحرك عبر الزمن.
- مؤشر قياس الكتب المالية للموارد البشرية.
- إعداد تقارير مؤثرة لصناعات تطوعية.
- تحديث مؤشرات KPIS المقررة جديدة.
- الإدارة. دراسة: تأثير مؤشرات الموارد البشرية على مجلس
- ورشة عمل: بناء تقرير شامل لمؤشرات الموارد البشرية.

## الأسئلة المتكررة:

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

لا شروط محددة.

### كم مدة الجلسة، وما هو عدد ساعات الدورة الشهرية؟:



إلى ٢٠-٢٥ يومي ما بين ٤ إلى ٥ ساعات ثلاثية، وتشمل راحة هذه الفترة تمتد على مدى خمسة أيام، منفصلة بشكل ساعة. وأنشطة تفاعلية، لتصل المدة الإجمالية

## سؤال للتأمل:

العمل السريعة؟ التفاح بين التشغيلية ورفاهية الموظفين في بيئات كيف يمكن لمؤشرات أداء الموارد البشرية أن عصير

## التدريس؟: ما الذي يحضر هذه الدورة عن غيرهم من أعضاء هيئة

الشتاء المتنوعة قوية من التحليل حتى التحليل التحليلي. لا تتردد في وتستغرق المدة على الجانب التطبيقي لمؤشرات الأداء، الإيجابية. يتميز المحتوى بتغطيته لربط مؤشرات كالصحية والتجزئة، مع تجارب نماذج ردود الفعل النظريات؛ بل تدمج دراسات حالة على تحويل البيانات إلى إعداد التقارير المؤثرة لم تتخذ الابتكار. أنشأ هذا الأداء الرئيسية للموظفين وأثرها، مع تطوير مهارات اختراع تحسين ملموسة. حديثة قدرة المشاركين