

تحليلات الأفراد والإدارة المستندة إلى الأدلة في العالم العربي

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: PH1 - 144

هدف الكورس

سيتمكن المشاركون من:

- فهم أسس تحليلات الأفراد والممارسات القائمة على الأدلة في الموارد البشرية.
- جمع وتقييم الأدلة عالية الجودة من بيانات المنظمة، والأبحاث العلمية، ورؤى أصحاب المصلحة.
- تطبيق الأطر التحليلية لتشخيص مشكلات القوى العاملة وتوجيه القرارات الاستراتيجية.
- استخدام التحليلات الوصفية والتنبؤية والوصفية في الموارد البشرية.
- إنشاء لوحات معلومات وتصميمات بيانية للتواصل الفعال مع أصحاب المصلحة.
- دمج تحليلات الأفراد في تخطيط القوى العاملة وإدارة الأداء وتطوير المنظمة.
- تنفيذ ممارسات تحليلية أخلاقية ومسؤولة، مع ضمان خصوصية البيانات والشفافية.

الجمهور

هذا البرنامج مثالي لـ:

- مديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال في مجال الموارد البشرية.
- أخصائيي تحليلات الأفراد وبيانات الموارد البشرية.
- المتخصصين في تطوير المنظمات وإدارة المواهب.
- مديري الموارد البشرية وصناع القرار الاستراتيجي.
- أخصائيي تخطيط القوى العاملة.
- محللي الأعمال الذين يتعاملون مع بيانات الموارد البشرية.
- أي شخص يسعى لتطوير مهارات اتخاذ القرارات العلمية في مجال الموارد البشرية.

منهجية التدريب

تستخدم الدورة عروضًا توضيحية عملية في التحليلات، ودراسات حالة، ومجموعات بيانات، وتمارين تعاونية. يمارس المشاركون تطبيق الأطر المستندة إلى الأدلة ويتعلمون كيفية تحويل الرؤى إلى توصيات قابلة للتنفيذ للقادة.

الملخص

يقدم هذا البرنامج المتقدم للمتخصصين في الموارد البشرية والقادة التنظيميين المهارات التحليلية والأطر اللازمة لاتخاذ القرارات لتحقيق نتائج الأعمال من خلال ممارسات الأفراد المستندة إلى الأدلة. يتعلم المشاركون كيفية جمع وتحليل وتفسير بيانات القوى العاملة، وتقييم جودة الأدلة، وتطبيق الرؤى التحليلية لتحسين التوظيف، والأداء، والاحتفاظ بالموظفين، وتجربة الموظف، واستراتيجية المنظمة.

يعمل هذا البرنامج على سد الفجوة بين الحدس في الموارد البشرية واتخاذ القرارات العلمية من خلال تعليم التفكير الإحصائي، والاستدلال السببي، وأدوات التحليل العملية. بنهاية البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على تصميم وتنفيذ مبادرات الموارد البشرية المستندة إلى البيانات التي تخلق قيمة قابلة للقياس.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Foundations of People Analytics & Evidence-Based HR

- What is people analytics? Scope, evolution, and strategic value.
- The principles of evidence-based management (EBM).
- Types of organisational evidence: data, expertise, stakeholder input, and scientific research.
- Understanding correlation vs. causation in workforce analysis.
- Building a data-driven HR culture.

Section 2: Collecting and Evaluating High-Quality Evidence

- Designing effective metrics and KPIs for HR functions.
- Sources of people data: HRIS, ATS, surveys, performance systems, operational data.
- Assessing evidence quality: reliability, validity, bias, and sample limitations.
- Triangulation: combining different forms of evidence to strengthen decisions.

Section 3: Analytical Tools for Understanding Workforce Trends

- Descriptive analytics: workforce composition, turnover, absenteeism, performance variability.
- Diagnostic analytics: root-cause analysis using statistical and qualitative tools.
- Predictive analytics: forecasting turnover, performance, and engagement risks.

- .Prescriptive analytics: modelling interventions and optimisation methods
- .Data visualisation and dashboard creation for HR storytelling

Section 4: Applying Analytics to Core HR Functions

- .Talent acquisition analytics: pipeline efficiency, selection insights, quality-of-hire
- .Performance analytics: linking behaviours, outcomes, and organisational objectives
- Engagement and experience analytics: interpreting surveys, sentiment analysis, and .lifecycle trends
- .Workforce planning and capability modelling
- .Linking HR data to business KPIs: productivity, profitability, customer outcomes

Section 5: Ethical, Strategic, and Organisational Implementation

- .Ethics in people analytics: transparency, fairness, accountability, and privacy
- .Responsible use of AI and automation in people analytics
- .Communicating insights to leaders: influencing decisions with evidence
- .Designing and governing an organisational analytics function
- .Implementation roadmap: from pilot projects to enterprise-wide analytics adoption

تفاصيل الشهادة

Holistique Training. عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من (e-Certificate) وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية من Holistique Training.

وخدمة اعتماد التطوير المهني (BAC) معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم Holistique Training شهادات ISO 29993.و ISO 21001و ISO 9001 كما أنها معتمدة وفق معايير ،(CPD) المستمر

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة ،CPD ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد .Holistique Training التدريب من .لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة

التصنيفات

إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة

مقالات ذات صلة



Predictive HR Analytics: A Pathway to Informed HR Decision-Making

Transform HR with predictive analytics—anticipate trends, hire smarter, boost engagement, .and optimise strategies with real-world impact