JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي

30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي

المرجع: 1458_54201 **التاريخ:** 30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 9500

التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمخططي الموارد البشرية وموظفي تحليلات القوى العاملة الذين يبنون نماذج تنبؤية للأعداد الوظيفية والمغادرين أو يطلبونها، ويخرج المشارك منها بموجز نموذج التنبؤ بالقوى العاملة لوحدة أعمال واحدة. فتعلم الآلة يتنبأ اليوم بالاستقالات والطلب على الأدوار من سجلات الموارد البشرية، لكن كثيرا من التوقعات يخفي افتراضاته وحدوده. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي.

لماذا يهم التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط في التنبؤ بالقوى العاملة. فقادة الأعمال يريدون أعدادا وظيفية مرتبطة بالمبيعات أو أعداد المرضى أو خطوط المشاريع لا بأرقام العام الماضي مع هامش. والموظفون ينتقلون بين جهات العمل أسرع، فتربك مفاجآت التسرب خطط التوظيف ومستويات الخدمة. وأنظمة الموارد البشرية تحفظ اليوم تاريخا يكفي للنماذج الإحصائية وتعلم الآلة، لكنها تحفظ أيضا بيانات شخصية تثير أسئلة الإنصاف والخصوصية. والمؤسسات التي تتنبأ بنماذج شفافة تخطط للتوظيف وإعادة التأهيل بهدوء، أما التي تعتمد الحدس أو الدرجات الغامضة فتتأخر في رد الفعل وتفقد الثقة. وتستخدم الدورة إطار NIST AI Risk Management Framework ومعيار ISO/IEC 42001 لإبقاء النماذج المتعلقة بالأفراد خاضعة للمساءلة.

المستفيدون من التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي

- مخططو الموارد البشرية الذين يضعون خطط الأعداد السنوية والمتجددة
- محللو القوى العاملة الذين يجهزون البيانات ويشغلون نماذج التنبؤ
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يحولون التوقعات إلى إجراءات توظيف واستبقاء
- شركاء التعلم الذين يخططون لإعادة تأهيل الأدوار المتراجعة أو النامية
- الشركاء الماليون الذين يربطون توقعات الأعداد بميزانيات الأفراد

تجني وظيفة الموارد البشرية الفائدة الكبرى حين يحضر مخططوها ومحللوها مع شركاء الأعمال الذين يستخدمون توقعاتهم.

قدرات التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي

يغادر المشاركون قادرين على بناء توقعات الطلب على القوى العاملة والمغادرين واختبارها وشرحها بما يمكن قادة الأعمال من التصرف بناء عليها.

- تقييم بيانات الموارد البشرية والتشغيل وسوق العمل من حيث صلاحيتها للتنبؤ — مالكو البيانات والمحللون
- بناء توقعات للطلب تربط الأعداد الوظيفية بمحركات الأعمال — قادة التشغيل والمالية
- تطبيق أساليب التنبؤ بالتسرب بخصائص واضحة وفحوص إنصاف — شركاء أعمال الموارد البشرية
- اختبار دقة التوقعات بالاختبار الرجعي ومقاييس الخطأ — لجان التخطيط
- تصميم سيناريوهات تظهر الأعداد في حالات النمو والتجميد والأتمتة — الفرق التنفيذية
- حساب فجوات المهارات وخيارات التنقل الداخلي من مخرجات التوقع — خطط التوظيف وإعادة التأهيل

مصطلحات التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي الأساسية

- محرك الطلب — مقياس أعمال مثل الطلبات أو زيارات المرضى تتحرك معه احتياجات الأعداد الوظيفية.
- درجة خطر التسرب — تقدير يصدره النموذج لاحتمال مغادرة موظف أو فئة خلال فترة محددة.
- تحليل البقاء — أسلوب إحصائي يقدر الزمن حتى وقوع حدث مثل الاستقالة.
- الاختبار الرجعي — تشغيل النموذج على فترات سابقة لمقارنة توقعاته بما حدث فعلا.
- خطأ التوقع — الفرق بين القيم المتوقعة والفعلية، ويستخدم للحكم على النموذج وتحسينه.
- فجوة المهارات — الفرق بين احتياجات المهارات المتوقعة والمهارات التي يملكها الموظفون الحاليون.

التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي يوما بيوم

اليوم 1: أسئلة التنبؤ وبياناته

- صياغة أسئلة التخطيط — قرارات الأعداد التي تحتاج إلى توقعات
- جرد بيانات الموارد البشرية والتشغيل — السجلات والفجوات ومشكلات الجودة
- إشارات سوق العمل — بيانات خارجية لافتراضات العرض
- وظيفة Map في NIST AI RMF — آثار نماذج القوى العاملة في الأفراد
- قواعد الخصوصية وتقليل البيانات — الحد من البيانات الشخصية في النماذج

اليوم 2: نماذج التنبؤ بالطلب

- نماذج الطلب القائمة على المحركات — ربط الأعداد بأحجام الأعمال
- التنبؤ بالسلاسل الزمنية — الاتجاه والموسمية في احتياجات التوظيف
- نماذج الانحدار بتعلم الآلة — متى يستحق التعقيد الإضافي
- الاختبار الرجعي ومقاييس الخطأ — الحكم على دقة التوقع
- حالة توظيف متاجر التجزئة — ذروات المواسم والطلب على المناوبات

اليوم 3: التنبؤ بالتسرب الوظيفي

- تصميم خصائص التسرب — مدة الخدمة وموقع الراتب والمدير وعبء العمل
- نماذج التصنيف وتحليل البقاء — من يغادر ومتى
- فحوص الإنصاف لدرجات الخطر — تجنب النتائج المنحازة للفئات
- شرح التنبؤات لشركاء الموارد البشرية — المحركات وراء كل درجة
- حالة التمريض في المستشفيات — التنبؤ بالدوران حسب الجناح والمناوبة

اليوم 4: السيناريوهات والمهارات والتنقل

- نمذجة السيناريوهات — حالات النمو والتجميد والأتمتة
- حساب فجوة المهارات — الاحتياجات المتوقعة مقابل المهارات الحالية
- مطابقة التنقل الداخلي — سد الفجوات من داخل المؤسسة
- تقييم الأثر في ISO/IEC 42001 — توثيق الآثار على الموظفين
- تحويل التوقعات إلى خطط توظيف وتأهيل — من الأرقام إلى الإجراءات

اليوم 5: ممارسة موجز نموذج التنبؤ بالقوى العاملة

- تجهيز بيانات الوحدة — تطبيق فحوص الجرد على وحدة حية
- تشغيل نماذج الطلب والتسرب — تطبيق نماذج اليومين الثاني والثالث
- عرض السيناريوهات — تطبيق النمذجة أمام القادة
- بيان حدود النموذج — الافتراضات ونطاقات الخطأ ومواعيد المراجعة
- موجز نموذج التنبؤ بالقوى العاملة — إنجاز البيانات والنماذج والإجراءات

تطبيق التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي بعد الدورة

- إجراء اختبار رجعي لتوقع الأعداد الحالي لوحدة واحدة مقابل الأرقام الفعلية للعامين الماضيين.
- إجراء فحص إنصاف لأي درجة خطر تسرب مستخدمة حاليا ورفع النتائج إلى قيادة الموارد البشرية.

أسئلة حول التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي

ما التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي ولماذا يهم الآن؟

هو استخدام النماذج الإحصائية وتعلم الآلة للتنبؤ باحتياجات التوظيف والمغادرين. ويهم الآن لأن سرعة التنقل الوظيفي تجعل خطط الأعداد الثابتة غير موثوقة.

من أكثر المستفيدين من التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي؟

مخططو الموارد البشرية ومحللو القوى العاملة وشركاء أعمال الموارد البشرية وشركاء التعلم والشركاء الماليون هم الأكثر استفادة.

كيف يختلف التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي عن دورة في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

يركز على نماذج التنبؤ. فدورة التخطيط الاستراتيجي تغطي الآفاق والتقسيم والميزانيات، بينما تبني هذه الدورة نماذج الطلب والتسرب وتختبرها وتشرحها.

ماذا تعود به من التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي؟

تعود بموجز نموذج التنبؤ بالقوى العاملة لوحدة أعمال واحدة.

التنبؤ الذكي بالطلب على القوى العاملة والتسرب الوظيفي: الطريق إلى الأمام

يمنح موجز نموذج التنبؤ بالقوى العاملة مخططي الموارد البشرية وشركاء الأعمال رؤية موثقة واحدة للبيانات والنماذج والسيناريوهات والحدود. وأول استخدام له عادة خطة التوظيف أو إعادة التأهيل التالية للوحدة المختارة. ويستحسن مراجعة خصائص التسرب بعد ستة أشهر، حين يكشف المغادرون الفعليون أي المحركات بالغ النموذج في وزنها أو قلل منه.