JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار

25 يوليو – 5 أغسطس 2027

المنامة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار

المرجع: 95692_2520 **التاريخ:** 25 يوليو – 5 أغسطس 2027 **المكان:** المنامة **الرسوم:** GBP 8000

تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمديري الموارد البشرية وقادة تحليلات الأفراد، يبني فيها المشاركون مذكرة قرارات القوى العاملة التي تربط التوظيف والاستبقاء والأجور والطاقة الاستيعابية بالأدلة. فضيق سوق الكفاءات والتدقيق في عدالة الأجور يجعلان قرارات الأفراد المبنية على الأدلة ضرورة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار بوصفها منهجا للأسئلة والاختبارات والرسائل التنفيذية الواضحة.

لماذا تهم تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار الآن

تشكل ثلاث قوى هذا المجال اليوم: مجالس إدارة تطلب أدلة وراء قرارات التعيين والمكافآت، وموظفون يتوقعون معاملة شفافة، وسجلات أغنى من منصات التوظيف والتعلم واستطلاعات الارتباط الوظيفي. وقراءة هذه الإشارات جيدا تعني رصد مخاطر المغادرة مبكرا وتحديد الأجور بمنطق قابل للدفاع، أما قراءتها بشكل سيئ فتعني خسارة المواهب النادرة والدفاع عن قرارات لا يستطيع أحد تفسيرها. وتستند الدورة إلى مسار تحليلي مرحلي يبدأ من سؤال العمل وينتهي برؤية مقيمة، وإلى التعامل الأخلاقي مع معلومات الموظفين.

المستفيدون من تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار

- قادة يحولون سجلات القوى العاملة إلى أدلة لقرارات الإدارة العليا
- متخصصون مسؤولون عن رؤى دوران الموظفين والارتباط الوظيفي والاستبقاء
- مديرون يملكون هياكل المكافآت ومراجعات عدالة الأجور
- مخططون يتنبؤون بأعداد الموظفين والمهارات وتكلفة العمالة
- شركاء أعمال يقدمون المشورة للتنفيذيين في قرارات المواهب

وتستفيد إدارة الموارد البشرية أكثر حين يحضر قائد التحليلات ومدير المكافآت وشركاء الأعمال معا، فيعودون بنهج مشترك واحد للأدلة.

قدرات تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار

يصوغ المشاركون أسئلة الأفراد ويختبرونها على سجلات الموظفين ويعرضون الإجابات أمام التنفيذيين.

- تصميم شجرة أسئلة الأفراد التي تحول هموم القيادة إلى فرضيات قابلة للاختبار — الرعاة التنفيذيون
- بناء مؤشرات مخاطر المغادرة من مدة الخدمة والتنقل وإشارات الارتباط — ميزانيات الاستبقاء
- اختبار فجوات الأجور بالانحدار مع ضبط الدرجة والدور والأداء — لجان المكافآت
- حساب تكلفة الشواغر ودوران الموظفين والعمل الإضافي — الشركاء الماليون
- تقييم نتائج الاستطلاعات والانطباعات لتحديد محركات الارتباط — القادة التنفيذيون في الإدارات
- عرض النتائج في سردية قرار تتضمن الخيارات والمخاطر — أعضاء مجلس الإدارة

مصطلحات تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار الأساسية

- تحليلات الأفراد — استخدام معلومات الموظفين للإجابة عن أسئلة التوظيف والاستبقاء والمكافآت والأداء.
- مؤشر مخاطر المغادرة — الاحتمال المقدر لمغادرة موظف أو شريحة خلال فترة محددة.
- تحليل البقاء — أسلوب ينمذج الوقت حتى الاستقالة مع احتساب الموظفين الذين لا يزالون في وظائفهم.
- فجوة الأجور المعدلة — فرق الأجور بين المجموعات بعد ضبط الدرجة الوظيفية والدور ومدة الخدمة.
- تحليل محركات الارتباط — اختبار يبين أي محاور الاستطلاع تؤثر أكثر في الارتباط أو نية البقاء.
- نموذج عرض القوى العاملة — إسقاط لأعداد الموظفين والمهارات بناء على التوظيف والتنقل الداخلي والمغادرة المتوقعة.

تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار يوما بيوم

اليوم 1: الأدلة المنتظرة من الموارد البشرية

- خريطة الأسئلة التنفيذية — أي قرارات الأفراد تحتاج الأدلة قبل غيرها
- سلم نضج التحليلات — موقع الوظيفة اليوم
- شبكة اهتمامات أصحاب المصلحة — من يستخدم رؤى الأفراد ولماذا
- أخلاقيات معلومات الموظفين — الموافقة والغرض والاستخدام المتناسب
- نموذج سجل القرارات — توثيق الخيارات التي ينبغي أن تدعمها التحليلات

اليوم 2: صياغة أسئلة القوى العاملة

- شجرة أسئلة الأفراد — تحويل الهموم إلى فرضيات قابلة للاختبار
- بيان معايير النجاح — أي إجابة تغير القرار فعلا
- بطاقات تعريف المقاييس — اتساق أعداد الموظفين والمغادرين والمعينين
- اختيار المجتمع والنافذة الزمنية — تجنب المقارنات المضللة
- مصفوفة ترتيب الفرضيات — الجهد مقابل أثر القرار

اليوم 3: تهيئة سجلات الموظفين

- جرد مصادر الأنظمة الأساسية — ربط سجلات الرواتب والتوظيف والتعلم
- قواعد تنقية السجلات — التكرار والدرجات الناقصة وأخطاء التواريخ
- جداول اللقطات مقابل جداول الأحداث — الأساس الصحيح لمعدلات الدوران
- خطوات إخفاء الهوية — حماية الأشخاص أثناء التحليل
- بطاقة جودة البيانات — مستوى الثقة في كل نتيجة

اليوم 4: إشارات التوظيف والتنقل الداخلي

- تحليل عائد مصادر التوظيف — قرارات الإنفاق على القنوات
- مؤشر جودة التعيين — ربط درجات الاختيار بالأداء اللاحق
- مصفوفة تدفق التنقل الداخلي — اختناقات الترقية والنقل
- منحنيات الوقت حتى الإنتاجية — قرارات الاستثمار في التهيئة
- نسب الأثر السلبي — فحص العدالة في مراحل الاختيار

اليوم 5: التنبؤ بدوران الموظفين

- تقسيم أنماط المغادرة — أين يتركز الدوران
- الانحدار اللوجستي للمغادرة — محركات مخاطر الاستقالة
- منحنيات البقاء حسب الدفعة — توقيت إجراءات الاستبقاء
- فحص دقة النموذج وتحيزه — الثقة قبل التدخل
- تقدير تكلفة الخسارة المؤسفة — أولويات ميزانية الاستبقاء

اليوم 6: أدلة الارتباط الوظيفي والانطباعات

- اختبارات ثبات مقاييس الاستطلاع — أي البنود جديرة بالثقة
- انحدار محركات الارتباط — أين ينبغي أن يتحرك القادة
- ترميز محاور التعليقات — قراءة النصوص المفتوحة على نطاق واسع
- خرائط ضبط اتجاه النبض — فصل التذبذب عن التغير الحقيقي
- خرائط حرارية على مستوى المديرين — توجيه الإرشاد والدعم

اليوم 7: تحليل المكافآت وعدالة الأجور

- تحليل التموضع داخل نطاق الأجر — الموقع من هيكل الدرجات
- انحدار فجوة الأجور المعدلة — نتائج عدالة قابلة للدفاع
- مراجعة توزيع نسبة المقارنة — تخصيص ميزانية الزيادات
- تقديرات مرونة المكافآت — الزيادات مقابل مكاسب الاستبقاء
- سيناريوهات تكلفة التصحيح — تدرج تصحيحات العدالة

اليوم 8: تخطيط عرض القوى العاملة والطلب عليها

- نموذج عرض القوى العاملة — الأعداد المتوقعة حسب عائلة الأدوار
- نسب محركات الطلب — ربط أحجام الإنتاج بالتوظيف
- إسقاط فجوة المهارات — خيارات البناء أو الاستقطاب أو الاستعارة
- نموذج سيناريوهات تكلفة العمالة — الموازنة بين الميزانية والعمل الإضافي
- مؤشر تغطية التعاقب الوظيفي — جاهزية الأدوار الحرجة

اليوم 9: إقناع التنفيذيين برؤى الأفراد

- بنية سردية القرار — السؤال والدليل والخيارات والمخاطر
- اختيار الرسوم لمقاييس القوى العاملة — الوضوح لكبار القراء
- تصميم لوحة رؤى الأفراد — المراجعة القيادية الشهرية
- التعبير عن عدم اليقين — النطاقات ومستوى الثقة دون مصطلحات معقدة
- التدرب على الاعتراضات — الرد على تحديات المالية والإدارات

اليوم 10: ممارسة إعداد مذكرة قرارات القوى العاملة

- تطبيق شجرة الأسئلة على حالة حية — نطاق المذكرة
- دمج نتائج الدوران والأجور — خيارات استبقاء متكاملة
- تطبيق سيناريوهات نموذج العرض — انعكاسات خطة التوظيف
- لجنة مراجعة الأقران — اختبار منطق النتائج وأخلاقياتها
- إكمال مذكرة قرارات القوى العاملة — توصيات لاعتماد الإدارة التنفيذية

تطبيق تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار بعد الدورة

- إجراء مراجعة لمخاطر المغادرة في عائلة أدوار مرتفعة الدوران باستخدام منحنيات البقاء، وعرض تكلفة الخسارة المؤسفة على مديرها.
- قيادة اختبار لفجوة الأجور المعدلة في نطاق درجة واحدة، وطرح سيناريوهات تصحيح متدرجة على لجنة المكافآت.

أسئلة حول تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار

ما تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار ولماذا تهم الآن؟

تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار هي استخدام أدلة الموظفين لتوجيه قرارات التوظيف والاستبقاء والأجور والطاقة الاستيعابية. وتهم الآن لأن التنفيذيين ينتظرون نتائج مختبرة، ولأن ندرة المواهب تجعل القرارات المتأخرة مكلفة.

من يستفيد أكثر من تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار؟

يستفيد قادة الموارد البشرية ومتخصصو تحليلات الأفراد ومديرو المكافآت ومخططو القوى العاملة وشركاء الأعمال أكثر من غيرهم. فكل منهم يملك قرارات تتحسن بالأدلة المختبرة.

بم تختلف تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار عن دورة عامة في إعداد التقارير؟

تتجاوز تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار إعداد تقارير الأعداد. فالدورة العامة في التقارير تعلم اللوحات، أما هذه فتعلم التنبؤ بالمغادرة واختبار عدالة الأجور ونمذجة العرض لصياغة توصيات تنفيذية.

ماذا تعود به من تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار؟

تعود بنهج مختبر ومسودة وثيقة قرار. وتضم شجرة أسئلة ونتائج الدوران والأجور وسيناريوهات العرض مبنية على حالتك الخاصة.

تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرار: الطريق إلى الأمام

توجه مذكرة قرارات القوى العاملة أولا تخصيص أموال الاستبقاء والمكافآت في دورة الميزانية التالية. ويستخدمها قادة الموارد البشرية والشركاء الماليون والتنفيذيون في الإدارات للاتفاق على الأولويات بناء على أدلة مشتركة. وبعد أول استخدام لها تستحق حدود استخدام معلومات الموظفين ودقة مؤشرات المخاطر إعادة النظر، لأنهما تحددان استمرار ثقة الموظفين والقادة بالنتائج.