

# محلل الموارد البشرية المعتمد

## لمحة عامة

- لا يستطيع أحد المجادلة في أن البيانات تعتبر عنصراً جوهرياً في أي مؤسسة أو شركة؛ فهذه حقيقة مؤكدة، لذا يحتاج أخصائيو الموارد البشرية إلى تطوير كفاءاتهم في تحليل البيانات ليتمكنوا من تحسين الممارسات الحالية للموارد البشرية ودعم قرارات الأعمال التي تستند إلى البيانات.
- تتبّع هذه الدورة المعتمدة منهجية عملية في جمع وهيكلة وتحليل البيانات المتعلقة بممارسات الموارد البشرية في مجالات تخطيط القوى العاملة، وإدارة الأداء، والتنوع والشمولية، والتدريب والتطوير، والاستقطاب والاستبقاء، والقيادة، ومشاركة الموظفين، كما تتناول الدورة أفضل الممارسات المهنية للشركات العالمية الكبرى مثل أمازون، وشركة البريد الاتحادية، ونيلسن، وويستباك، وشركة العاصمة البريطانية.
- تضمن المنهجية التي تستند إلى البيانات ارتفاع قيمة أخصائيي الموارد البشرية لدى متخذي القرارات المؤسسية، وتحسين مستقبل مؤسساتهم عبر اتباع منهجية علمية وغير متحيزة في اتخاذ القرارات.



## أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- إظهار درجة فهم عميقة في مجال استخدامات تحليلات البيانات في مختلف أقسام الموارد البشرية
- تطبيق أدوات تحليل البيانات في سبيل تحسين قرارات الاستقطاب والتوظيف، وتنبؤ معدلات التسرب الوظيفي
- تحليل أثر برامج التعليم والتطوير على تحفيز الموظفين عبر استخدام نموذج الانحدار الخطّي
- استخدام الاختبارات الإحصائية في تعزيز ثقافة التنوع والشمولية في المؤسسة
- تنبؤ مستوى أداء الموظفين المستخلص من بيانات استبيان انخراط الموظفين
- تطبيق أدوات واستراتيجيات تحليل بيانات الموارد البشرية ضمن بيئة عملهم الخاصة

## الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة التدريبية جميع المهنيين المتخصصين في مجالات الموارد البشرية المختلفة مثل: التدريب والتطوير، وإدارة المواهب، والتطوير المؤسسي، وتخطيط قوى العمل، والأداء والمكافآت، ذلك إلى جانب شركاء أعمال الموارد البشرية والمهنيين بشكل عام.

## محاورة الدورة

- تحليل البيانات
- اتخاذ القرارات
- السرد القصصي
- تصوّر البيانات
- الاستقطاب والاختيار
- مشاركة الموظفين
- إدارة الأداء
- التعليم والتطوير
- التنوع والشمولية

### تحليلات الموارد البشرية التي تستند إلى البيانات

- تعريف تحليلات الموارد البشرية
- عملية التحليلات – استخدام البيانات في التأثير على قرارات الأعمال
- البيانات
- المقاييس
- التحليلات
- الإجراءات
- مصادر المعلومات – لا يقتصر وجود بيانات الموارد البشرية على قسم الموارد البشرية
- أنظمة المعلومات وبرامج الموارد البشرية الأكثر استخداماً
- الإحصاءات الأساسية
- أنواع المتغيرات
- الدلالات الإحصائية
- البيانات الوصفية مقابل تحليل البيانات

### تحليل بيانات الاستقطاب وتنبؤ معدل تسرب الموظفين

- المتغيرات التابعة والمستقلة
- المتغيرات الفئوية والمستمرة
- منهجية تحليل الانحدار اللوجستي - بناء النماذج التنبؤية
- الحد من التخمين في قرارات التوظيف – الاستناد إلى البيانات عند اختيار المرشحين
- اختبار صلاحية وموثوقية الطرق المتبعة في اختيار المرشحين
- التنبؤ بالرفض وتصفية قوائم المرشحين
- تنبؤ معدل تسرب الموظفين في مؤسستك

### الاستناد إلى البيانات في التعليم والتطوير – أثر برامج التدريب على تحفيز الموظفين

- تحويل إجابات الاستبيان إلى بيانات مستمرة لتوسعة نطاق فرص التحليل
- تصميم الاستبيان – التحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان – مقياس ألفا كرونباخ
- حذف الإجابات غير ذات الصلة من الاستبيان (القيم المتطرفة)
- التحقق ما إذا كانت بياناتك ممثلة باستخدام اختبار المعيارية

- استيعاب طبيعة العلاقة بين متغيرات الأعمال باستخدام معامل ارتباط بيرسون
- استخدام تحليل الانحدار الخطي في التحقق من متغيرات أثر برامج التدريب على تحفيز الموظفين
- محاكاة نموذج بديل لنموذج كيركباتريك لتقييم تأثير التدريب

### التحليل العميق لمبادرات التنوع والشمولية في المؤسسة

- أهمية التنوع والشمولية (العرقية والجنسية) في المؤسسات
- الطرق الخاطئة في استخدام البيانات الوصفية لعرض حالة التحيز المؤسسي
- الدلالة الإحصائية (p value) ومستويات الحرية
- اختبارات تي (t) ومربع كاي - (chi square) الصيغ الرياضية البسيطة
- تحليل التحيز الجنسي (ذكور/ إناث) في القوى العاملة والدرجات الوظيفية باستخدام جداول التردد ومربع كاي
- استكشاف التنوع العرقي بين فرق العمل باستخدام الإحصاءات الوصفية
- استخدام اختبار تي (t) في إعداد التقارير حول الترقيات المتميزة لجنس معين
- استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لنمذجة وتنبؤ تباين التنوع العرقي في فرق العمل

### استكشاف العلاقات بين أداء وانخراط الموظفين والربحية المؤسسية

- كيفية قياس معدّل مشاركة الموظفين
- تحليل العامل للتحقق من موثوقية الأسئلة في استبيان مشاركة الموظفين
- تحليل البيانات لاستكشاف العلاقة بين ولاء العملاء ومعدل مشاركة الموظفين
- الانحدار المتعدد التدريجي - أداة فعالة لاستكشاف العلاقة بين متغيرات الأعمال المختلفة
- استخدام الانحدار المتعدد التدريجي لنمذجة أداء الموظفين
- مراجعة تحليل الانحدار المتعدد لتنبؤ معدّلات مرض الموظفين
- استخدام الانحدار المتعدد التدريجي لنمذجة التغيير في أداء الموظفين بمرور الزمن

### تطبيق تحليل بيانات الموارد البشرية ضمن سياق الأعمال - منهجية الثماني خطوات

- الخطوة 1: ربط استراتيجيات الأعمال باستراتيجيات إدارة الموظفين
- الخطوة 2: تحديد التحديات التي تواجه الأعمال
- الخطوة 3: تشكيل فرضية أعمالك
- الخطوة 4: جمع البيانات
- الخطوة 5: اختيار أدوات واستراتيجيات التحليل
- الخطوة 6: النتائج والقرارات - تحويل البيانات إلى رؤى
- الخطوة 7: التواصل حول استنتاجاتك عبر أسلوب السرد القصصي واستخدام المعينات البصرية
- الخطوة 8: تقييم التدخلات التحليلية