CONCEPT

تحليلات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد: مؤشرات الموارد البشرية ودوافع ترك العمل وتكلفة القوى العاملة

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



تحليلات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد: مؤشرات الموارد البشرية ودوافع ترك العمل وتكلفة القوى العاملة

المرجع: 32_8496 **التاريخ:** 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

مقدمة:

تعد معظم إدارات الموارد البشرية تقارير شهرية عن أعداد الموظفين ومعدل دورانهم، ومع ذلك يظل القادة يسألون عن أسباب رحيل الكفاءات وتكلفة الغياب ومدى تحسن سرعة التوظيف. وتختلف الأرقام بين الأنظمة، وتتغير التعريفات من تقرير إلى آخر، ونادرا ما تصل النتائج إلى قرار. تبني دورة تحليلات الموارد البشرية من كور كونسبت ممارسة عملية لمن يملكون بيانات الموظفين: تعريف مؤشرات الموارد البشرية المعيارية، وفحص جودة البيانات، وتشخيص دوافع ترك العمل بالارتباط والانحدار، وحساب تكلفة القوى العاملة وإنتاجيتها، وعرض الأدلة على قادة الأعمال. ويخرج المشاركون ببطاقة أداء لمؤشرات الموارد البشرية وموجز تحليلي لترك العمل.

أهداف الدورة:

- تعريف مؤشرات الموارد البشرية ومؤشرات الأداء الرئيسية لدوران الموظفين والغياب ومدة شغل الوظيفة وتكلفة التوظيف والارتباط الوظيفي بمعادلات موحدة ومجالات الإفصاح في ISO 30414:2025
- تقييم بيانات الموارد البشرية الواردة من نظام معلومات الموارد البشرية والرواتب والتوظيف والاستبيانات من حيث الاكتمال والصحة والاتساق قبل التحليل
- تحليل أنماط ترك العمل والغياب حسب الشرائح واختبار دوافعها بالارتباط والانحدار الخطي البسيط والانحدار اللوجستي
- حساب مقاييس تكلفة القوى العاملة وإنتاجيتها، ومنها العائد على الاستثمار في رأس المال البشري والإيراد لكل موظف بدوام كامل وتكلفة دوران الموظفين
- تطبيق ضوابط الخصوصية وإخفاء الهوية والاستخدام الأخلاقي على بيانات الموظفين المستخدمة في التحليل والتقارير
- إعداد بطاقة أداء لمؤشرات الموارد البشرية وموجز تحليلي لترك العمل يعرضان الأدلة والإجراءات الموصى بها على قادة الأعمال

الفئة المستهدفة:

- مختصو الموارد البشرية الذين يعدون التقارير الشهرية ومؤشرات الأداء الخاصة بالموظفين
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لمديري الإدارات بشأن الدوران والغياب والتوظيف
- محللو الموارد البشرية وموظفو أنظمة المعلومات الذين يديرون بيانات الموظفين والتقارير الدورية
- موظفو التوظيف واستقطاب المواهب الذين يتابعون سرعة التوظيف وتكلفته
- موظفو المكافآت وعمليات الموارد البشرية الذين يعدون تقارير تكلفة الرواتب وإنتاجية القوى العاملة

محاور الدورة:

اليوم 1: أسس تحليلات الموارد البشرية ومراجعة التقارير الحالية

- مستويات تحليلات الأفراد: الوصفي والتشخيصي والتنبؤي والتوجيهي
- خريطة مصادر بيانات الموارد البشرية: نظام المعلومات والرواتب والتوظيف والحضور والاستبيانات
- صياغة أسئلة الأعمال بلوحة السؤال والفرضية والبيانات
- حصر مؤشرات الموارد البشرية وتدقيق التقارير الحالية
- قاموس بيانات الموارد البشرية وبطاقات تعريف المؤشرات

اليوم 2: معايير مؤشرات الموارد البشرية ومعادلات القياس

- مجالات التقارير والإفصاح عن رأس المال البشري في ISO 30414:2025
- معادلات معدل الدوران والاحتفاظ في ISO/TS 30421:2021 لمقاييس الدوران والاحتفاظ
- معادلة تكلفة التوظيف SHRM/ANSI: تكاليف الاستقطاب الداخلية والخارجية
- قواعد حساب معدل الغياب ومعامل Bradford ومدة شغل الوظيفة
- بناء مؤشر استبيان الارتباط الوظيفي واحتساب صافي نقاط ترويج الموظفين eNPS

اليوم 3: جودة البيانات والتحليل الوصفي والتشخيصي

- فحوص جودة بيانات الموارد البشرية: الاكتمال والصحة والتكرار والتوقيت
- تقسيم الدوران والغياب حسب مدة الخدمة والدرجة الوظيفية والمدير المباشر
- تحليل الارتباط والجداول المتقاطعة لدوافع ترك العمل
- الانحدار الخطي البسيط لدرجات الارتباط الوظيفي على عوامل القوى العاملة
- تصميم لوحة معلومات الموارد البشرية: اختيار المؤشرات والرسوم البيانية وحدود الإشارات الضوئية

اليوم 4: النماذج التنبؤية وتكلفة القوى العاملة والمخاطر الأخلاقية

- نموذج الانحدار اللوجستي لمخاطر ترك العمل وتفسير نسب الأرجحية
- تحليل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري والإيراد لكل موظف ونسبة تكلفة العمالة
- نموذج تكلفة دوران الموظفين: تكاليف إنهاء الخدمة والشغور والإحلال
- أخطاء العينات الصغيرة والعوامل المربكة والخلط بين الارتباط والسببية في بيانات الموظفين
- خصوصية بيانات الموظفين وحدود إخفاء الهوية ومراجعة الاستخدام الأخلاقي

اليوم 5: دراسات الحالة وبطاقة أداء مؤشرات الموارد البشرية

- حالة مقدم رعاية صحية: تحليل دوافع ترك العمل لدى طاقم التمريض
- حالة شركة خدمات لوجستية: مراجعة تكلفة الغياب والإنتاجية
- بناء بطاقة أداء مؤشرات الموارد البشرية للمؤسسة
- صياغة الموجز التحليلي لترك العمل بهيكل الموقف والتعقيد والحل
- عرض الإحاطة على القيادة ومناقشته مع الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- تصميم مؤشرات الموارد البشرية
- تقييم جودة بيانات الموارد البشرية
- تحليل دوافع ترك العمل
- تفسير نماذج الانحدار
- تحليل تكلفة القوى العاملة
- تصميم لوحات معلومات الموارد البشرية
- سرد القصص بالبيانات
- أخلاقيات بيانات الموظفين

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة ببطاقة أداء لمؤشرات الموارد البشرية وموجز تحليلي لترك العمل مبنيين على بيانات حالات عملية بعد مناقشتهما مع الزملاء
- تقديم مجموعة واحدة متفق عليها من أرقام الموارد البشرية للقادة بدلا من أرقام متضاربة من أنظمة مختلفة
- تفسير أسباب ترك الموظفين للعمل وتحديد الفئات الأكثر عرضة للمخاطر بأدلة يستطيع القادة التصرف بناء عليها
- مقارنة ممارسات تقارير الموارد البشرية مع مهنيين من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة:

تكتسب تحليلات الموارد البشرية ثقة القادة حين تعرف المؤشرات مرة واحدة، وتفحص البيانات قبل استخدامها، وتقود النتائج إلى قرارات. تنتقل هذه الدورة من مستويات التحليل ومصادر البيانات وصياغة الأسئلة، إلى المعايير المعترف بها ومعادلات المؤشرات، ثم إلى فحص جودة البيانات والتقسيم والارتباط والانحدار، وصولا إلى نماذج مخاطر ترك العمل وتحليل تكلفة القوى العاملة والحدود الأخلاقية لاستخدام بيانات الموظفين. ويطبق اليوم الأخير هذا التسلسل على حالات من الرعاية الصحية والخدمات اللوجستية، ليخرج المشاركون ببطاقة أداء لمؤشرات الموارد البشرية وموجز تحليلي لترك العمل جاهزين لعرضهما على القيادة.