



قرارات :البشرية الموارد تحليلات SHRM استراتيجية للقوى العاملة



AGILE LEADERS
Training Center

08 - 19 Nov 2026
الكويت



العامة للقوى استراتيجية قرارات :البشرية الموارد تحليلات SHRM

المرجع: 103600506_71707 التاريخ: 08 - 19 Nov 2026 الموقع: الكويت الرسوم: Euro 11000

نظرة عامة على الدورة:

ذوي البشرية الموارد لمتخصصي مصممة التأثير عالية ومؤسسية تدريبية دورة هي بالبيانات عامة قوى استراتيجية قيادة :المتقدمة البشرية الموارد تحليلات SHRM الخبرة الذين يسعون إلى تجاوز التقارير الوصفية نحو اتخاذ قرارات استراتيجية للقوى العامة مدفوعة بالرؤى. تركز الدورة على تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتحليلات الأفراد، وتحليلات القوى العامة كأدوات عملية لتشخيص التحديات التنظيمية، وتحسين نتائج القوى العامة، والتأثير على صانعي القرار التنفيذيين.

سيتعلم المشاركون كيفية تطبيق تحليلات بيانات الموارد البشرية وتحليلات رأس المال البشري على سيناريوهات الأعمال الحقيقية، مما يمكنهم من وضع استراتيجية موارد بشرية مستندة إلى البيانات عبر تحليلات تخطيط القوى العامة، وتحليلات المواهب، وتحليلات الاحتفاظ بالموظفين، وتحليلات المشاركة، وتحليلات التنوع والشمول، وتحليلات النداء في الموارد البشرية. يركز البرنامج على تحليلات الأفراد التطبيقية، وذكاء القوى العامة، وتحليلات الموارد البشرية التنبؤية، وسرد قصص تحليلات الأفراد لضمان أن تكون الرؤى قابلة للتنفيذ ومتوافقة مع أولويات القيادة.

بناءً على مبادئ SHRM لتحليلات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد، تدمج الدورة التحليل النوعي والكمي للموارد البشرية، وأطر عمل تحليلات الموارد البشرية، ولوحات معلومات ومؤشرات النداء الرئيسية للموارد البشرية، وتصور بيانات الموارد البشرية، ودراسات حالة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة. بحلول نهاية البرنامج، سيتمكن المشاركون من ربط مخرجات التحليلات بتأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية القابل للقياس وتقديم نصائح تحليلات الأفراد في مؤسستهم.

الجمهور المستهدف:

- مدراء الموارد البشرية وكبار مسؤولي الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- أخصائيو تخطيط القوى العامة وذكاء القوى العامة
- متخصصو إدارة المواهب وتحليلات المواهب
- متخصصو التطوير التنظيمي
- قادة استراتيجية الموارد البشرية والتحول والتحولات

الإدارات التنظيمية المستهدفة:

- الموارد البشرية وعمليات الأفراد
- إدارة المواهب وتخطيط القوى العامة
- التطوير التنظيمي والثقافة
- التعلم والتطوير
- التنوع والإنصاف والشمول
- الاستراتيجية والتخطيط المؤسسي
- فرق ذكاء الأعمال التي تدعم استراتيجية تحليلات الموارد البشرية



الصناعات المستهدفة:

- المنظمات الحكومية والقطاع العام
- الخدمات المالية والمصرفية
- الطاقة والنفط والغاز
- الرعاية الصحية وعلوم الحياة
- الاتصالات والتكنولوجيا
- قطاعات التصنيع والصناعة
- الشركات الكبيرة ذات الاحتياجات المعقدة لتحليلات بيانات القوى العاملة

مخرجات الدورة:

بحلول نهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- تطبيق تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وتحليلات الأفراد على التحديات التنظيمية
- تصميم وتفسير مقاييس وتحليلات الموارد البشرية المتوافقة مع أهداف الأعمال
- إجراء تحليل نوعي وكمي للموارد البشرية باستخدام أطر عمل منظمة
- استخدام ذكاء القوى العاملة لدعم استراتيجية الموارد البشرية المستندة إلى البيانات
- تطبيق تحليلات الموارد البشرية التنبؤية لتخطيط القوى العاملة وقرارات المواهب
- توصيل الرؤى باستخدام سرد قصص تحليلات الأفراد للقادة
- تقييم نضج تحليلات الأفراد والتوصية بخارطة طريق للتحسين
- إظهار تأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية عبر النداء والاحتفاظ

منهجية التدريب:

تستخدم هذه الدورة نهج تعلم تطبيقي على المستوى التنفيذي مصمم لمخصصي الموارد البشرية ذوي الخبرة. يشارك المشاركون في دراسات حالة تحليلات الموارد البشرية المتقدمة، وتمارين تحليلات القوى العاملة الجاهزة، ومناقشات قائمة على السيناريوهات تعكس التحديات التنظيمية الحقيقية. تركز الجلسات الميسرة على تحليلات الموارد البشرية لاتخاذ القرارات، مما يشجع المشاركين على تفسير البيانات، وتحدي الافتراضات، وترجمة الرؤى إلى إجراءات استراتيجية.

تركز ورش العمل على أطر عمل تحليلات الموارد البشرية، ونماذج تحليلات تخطيط القوى العاملة، وحالات استخدام تحليلات الموارد البشرية التنبؤية، ولوحات معلومات ومؤشرات النداء الرئيسية للموارد البشرية. تعمل جلسات التفكير على ترسيخ التعلم ودعم التقدم نحو نضج أعلى في تحليلات الأفراد. لا يتم توفير الأدوات؛ بدلاً من ذلك، يكتسب المشاركون رؤى عملية وأمثلة وعروضاً توضيحية للأدوات وطرق تحليلات الموارد البشرية شائعة الاستخدام لضمان قابلية النقل إلى مؤسساتهم الخاصة.

صندوق أدوات الدورة:

- أطر عمل تحليلات الموارد البشرية المتقدمة وتحليلات الأفراد
- قوالب تحليلات القوى العاملة وتخطيط القوى العاملة
- نماذج مرجعية لمقاييس وتحليلات الموارد البشرية
- هياكل سرد قصص تحليلات الأفراد
- أمثلة على لوحات معلومات ومؤشرات النداء الرئيسية للموارد البشرية
- أمثلة على حالات استخدام تحليلات الموارد البشرية التنبؤية
- دراسات حالة تحليلات الموارد البشرية ونماذج النضج

ملاحظة: لا يتم توفير الأدوات؛ تركز الدورة على الرؤى، وأطر العمل، والنمثلة الواقعية للأدوات ذات الصلة بالدورة.



جدول أعمال الدورة:

اليوم الأول: الأسس الاستراتيجية لتحليلات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد

- الموضوع 1: تطور تحليلات الموارد البشرية، وتحليلات الأفراد، وتحليلات القوى العاملة
- الموضوع 2: تحليلات الموارد البشرية الاستراتيجية مقابل تقارير الموارد البشرية التقليدية
- الموضوع 3: دور تحليلات الموارد البشرية في استراتيجية الموارد البشرية المستندة إلى البيانات
- الموضوع 4: مفاهيم تحليلات رأس المال البشري وذكاء القوى العاملة
- الموضوع 5: تحليلات الموارد البشرية للقادة وسياقات القرار التنفيذي
- الموضوع 6: تقييم الجاهزية التنظيمية ونضج تحليلات الأفراد
- تأمل ومراجعة: وضع تحليلات الموارد البشرية كوظيفة استراتيجية

اليوم الثاني: أسس بيانات الموارد البشرية وحوكمة بيانات القوى العاملة

- الموضوع 1: مصادر تحليلات بيانات القوى العاملة عبر وظائف الموارد البشرية
- الموضوع 2: جودة بيانات تحليلات الموارد البشرية ودقتها والتحقق منها
- الموضوع 3: حوكمة البيانات والخصوصية والاستخدام الأخلاقي لبيانات الموارد البشرية
- الموضوع 4: دمج بيانات الموارد البشرية مع بيانات الأعمال والتشغيل
- الموضوع 5: إدارة قيود البيانات والتحيز في تحليلات الأفراد
- الموضوع 6: بناء الثقة والمصداقية في مخرجات تحليلات الموارد البشرية
- تأمل ومراجعة: تعزيز أسس البيانات لنجاح التحليلات

اليوم الثالث: طرق التحليل النوعي والكمي للموارد البشرية

- الموضوع 1: تقنيات التحليل الكمي للموارد البشرية والتفكير الإحصائي
- الموضوع 2: التحليل النوعي للموارد البشرية لرؤى الثقافة والسلوك
- الموضوع 3: الجمع بين التحليل النوعي والكمي للموارد البشرية
- الموضوع 4: اختيار طريقة التحليل الصحيحة لقرارات الموارد البشرية
- الموضوع 5: تفسير الأنماط والارتباطات والاتجاهات في بيانات الموارد البشرية
- الموضوع 6: تجنب الأخطاء التحليلية الشائعة في تحليلات الموارد البشرية
- تأمل ومراجعة: اختيار النهج التحليلي الصحيح

اليوم الرابع: تحليلات الأفراد التطبيقية وذكاء القوى العاملة

- الموضوع 1: تحليلات الأفراد التطبيقية لمخصصي الموارد البشرية
- الموضوع 2: نهج ذكاء القوى العاملة لدعم القرار
- الموضوع 3: ترجمة أسئلة الأعمال إلى أسئلة تحليلية
- الموضوع 4: تحليل السيناريوهات ونهضة قرارات القوى العاملة
- الموضوع 5: استخدام التحليلات لتحديد المشكلات التنظيمية
- الموضوع 6: تحديد أولويات ومبادرات التحليلات بناءً على تأثير الأعمال
- تأمل ومراجعة: من أسئلة الموارد البشرية إلى رؤى القوى العاملة



اليوم الخامس: تخطيط القوى العاملة وتحليلات المواهب

- الموضوع 1: تحليلات تخطيط القوى العاملة وتوقعات الطلب
- الموضوع 2: تحليل العرض ونهضة قدرة القوى العاملة
- الموضوع 3: تحليلات المواهب للتوظيف والتنقل الداخلي
- الموضوع 4: تحليلات المهارات ومتطلبات القوى العاملة المستقبلية
- الموضوع 5: تجزئة وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجي
- الموضوع 6: ربط تحليلات تخطيط القوى العاملة باستراتيجية الأعمال
- تأمل ومراجعة: تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي من خلال التحليلات

اليوم السادس: تحليلات الاحتفاظ والمشاركة والانداء

- الموضوع 1: تحليلات الاحتفاظ بالموظفين وتشخيص دوران الموظفين
- الموضوع 2: مؤشرات التناقص واستقرار القوى العاملة
- الموضوع 3: تحليلات المشاركة ومقاييس تجربة الموظف
- الموضوع 4: تحليلات الانداء في الموارد البشرية وقياس الإنتاجية
- الموضوع 5: ربط بيانات المشاركة والانداء والاحتفاظ
- الموضوع 6: قياس تأثير أعمال تحليلات الموارد البشرية
- تأمل ومراجعة: دفع أداء القوى العاملة بالتحليلات

اليوم السابع: تحليلات التنوع والشمول والصحة التنظيمية

- الموضوع 1: أطر عمل تحليلات التنوع والشمول
- الموضوع 2: مقاييس الإنصاف والعدالة والتمثيل
- الموضوع 3: اكتشاف التحيز والاعتبارات الأخلاقية في التحليلات
- الموضوع 4: تحليلات الثقافة والصحة التنظيمية
- الموضوع 5: ربط تحليلات الشمول بنتائج الانداء
- الموضوع 6: استخدام التحليلات لدعم اتخاذ القرارات الشاملة
- تأمل ومراجعة: التحليلات كمحرك للصحة التنظيمية

اليوم الثامن: تحليلات الموارد البشرية التنبؤية والنهضة المتقدمة

- الموضوع 1: مفاهيم تحليلات الموارد البشرية التنبؤية ومستويات النضج
- الموضوع 2: النهج التنبؤية للاحتفاظ والمشاركة
- الموضوع 3: تخطيط القوى العاملة التنبؤي وتوقع المخاطر
- الموضوع 4: نهضة السيناريوهات وتحليل "ماذا لو" للقوى العاملة
- الموضوع 5: تفسير النتائج التنبؤية بمسؤولية
- الموضوع 6: دمج التحليلات التنبؤية في عمليات اتخاذ قرارات الموارد البشرية
- تأمل ومراجعة: استخدام التنبؤ لتحسين نتائج القوى العاملة



اليوم التاسع: لوحات معلومات ومؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية وسرد قصص تحليلات الأفراد

- الموضوع 1: لوحات معلومات ومؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية للتقارير الاستراتيجية
- الموضوع 2: اختيار مقاييس ومؤشرات تحليلات الموارد البشرية ذات المفعول
- الموضوع 3: مبادئ تصور بيانات الموارد البشرية وأفضل ممارسات التصميم
- الموضوع 4: سرد قصص تحليلات الأفراد للقادة
- الموضوع 5: ترجمة رؤى التحليلات إلى روايات تنفيذية
- الموضوع 6: التأثير على القرارات من خلال سرد القصص المستند إلى البيانات
- تأمل ومراجعة: توصيل الرؤى بوضوح وتأثير

اليوم العاشر: استراتيجيات تحليلات الموارد البشرية، الحوكمة وتأثير القيادة

- الموضوع 1: تصميم استراتيجية شاملة لتحليلات الموارد البشرية
- الموضوع 2: بناء وتوسيع نطاق برنامج تحليلات الأفراد
- الموضوع 3: الحوكمة والأخلاقيات وإدارة المخاطر في تحليلات الموارد البشرية
- الموضوع 4: دمج التحليلات في عمليات الموارد البشرية والأنظمة
- الموضوع 5: تقدم نضج تحليلات الأفراد بمرور الوقت
- الموضوع 6: دراسات حالة ومحاكاة تحليلات الموارد البشرية على المستوى التنفيذي
- تأمل ومراجعة: خارطة طريق لقيادة التحليلات المستدامة

الأسئلة الشائعة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات المسبقة المحددة المطلوبة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

يجب أن يكون لدى المشاركين خبرة سابقة في الموارد البشرية ومعرفة بعمليات الموارد البشرية. تم تصميم الدورة لمختصي الموارد البشرية من المستوى المتوسط إلى المتقدم الذين يسعون إلى تعزيز قدراتهم التحليلية.

ما هي مدة جلسة كل يوم، وهل هناك عدد إجمالي من الساعات المطلوبة للدورة بأكملها؟

تستمر كل جلسة يومياً حوالي 4-5 ساعات. تمتد الدورة الكاملة على مدار عشرة أيام، بإجمالي حوالي 40-45 ساعة.

كيف تختلف تحليلات الأفراد عن تقارير الموارد البشرية التقليدية؟

تركز تحليلات الأفراد على التفسير التحليلي وذكاء القوى العاملة وتحليلات الموارد البشرية التنبؤية لدعم اتخاذ القرارات بدلاً من التقارير الثابتة.

كيف تختلف هذه الدورة عن دورات SHRM الأخرى لتحليلات الموارد البشرية المتقدمة؟

تم تصميم هذه الدورة خصيصاً لمختصي الموارد البشرية ذوي الخبرة الذين يسعون إلى التأثير الاستراتيجي. تدمج هذه الدورة مبادئ SHRM لتحليلات الأفراد مع تحليلات الأفراد التطبيقية وتحليلات القوى العاملة وتطوير استراتيجيات تحليلات الموارد البشرية. بدلاً من التركيز على الندوات، تركز على التحليل الموجه بالقرارات، وتواصل القيادة، ودراسات حالة تحليلات الموارد البشرية الواقعية. يغادر المشاركون بخارطة طريق واضحة لترجمة التحليلات إلى تأثير قابل للقياس على القوى العاملة والأنظمة.

فئات الدورات التدريبية

الدورات التدريبية في مجال البيئة والاستدامة	دورات إدارة الجودة وتطوير العمليات
دورات إدارة و تحليل البيانات ودورات علم البيانات	دورات إدارة و تطوير الموارد البشرية
دورات الذهن السيرياني ودورات تقنية المعلومات	دورات الاتصال الجماهيري و السياسات والعلاقات العامة
دورات التدريب القانوني والهشتريات والتعاقدات	دورات التسويق وإدارة علاقات العملاء وإدارة المبيعات
دورات الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال	دورات السكرتارية و إدارة المكاتب
دورات الصحة والسلامة والذهن المهني	دورات الصيانة ودورات المجالات الهندسية المتنوعة
دورات المحاسبة و التهويل و دورات الإدارة المالية	دورات المهارات الشخصية وتطوير الذات
دورات في مجالات القيادة والإدارة	دورات معتمدة من قبل هيئات دولية
دورات مكتب إدارة المشاريع وإدارة المشاريع الرشيقية	



مدن التدريب

أهستردام هولندا	أكرا غانا	أثينا اليونان
الدار البيضاء المغرب	الجبيل المملكة العربية السعودية	استنبول تركيا
القاهرة مصر	الرياض المملكة العربية السعودية	الدوحة قطر
باريس فرنسا	الهناوة مملكة البحرين	الكويت الكويت
براغ جمهورية التشيك	بانكوك تايلند	باكو أذربيجان
بورتو البرتغال	برلين ألمانيا	برشلونة إسبانيا
تورنتو كندا	تيليسي جورجيا	بوكيت تايلاند
جوهانسبرغ جنوب افريقيا	جنيف سويسرا	جاكرتا جمهورية اندونيسيا
زنجار تنزانيا	روما إيطاليا	دلي الإمارات العربية المتحدة
سيول كوريا الجنوبية	سنغافورة سنغافورة	سان دييغو الولايات المتحدة الأمريكية
طرابزون تركيا	شيكاغو الولايات المتحدة الأمريكية	شرم الشيخ مصر
عمان المملكة الأردنية الهاشمية	طوكيو اليابان	طشقند أوزبكستان
فيينا النمسا	فرانكفورت ألمانيا	عن بعد منصة زووم



مدن التدريب

لانكاوي ماليزيا	كيب تاون جنوب افريقيا	كوالالمبور ماليزيا
هاربيا اسبانيا	لندن المملكة المتحدة	لشبونة البرتغال
هونتر سويسرا	مسقط سلطنة عمان	مدريد اسبانيا
نيروبي كينيا	ميونخ المانيا	ميلان ايطاليا
		نيويورك الولايات المتحدة الأمريكية