



الدورة التدريبية: إتقان مؤشرات أداء الموارد البشرية من التصميم إلى التطبيق العملي

#HR6156

الدورة التدريبية: إتقان مؤشرات أداء الموارد البشرية من التصميم إلى التطبيق العملي

مقدمة للعلاج / لمحة عامة:

يقدم مركز تدريب BIG BEN دورة تدريبية متخصصة في إتقان مؤشرات أداء الموارد البشرية، وتخصيص البيانات لتحقيق أهداف استراتيجية. وتوصلت لفترة طويلة إلى الوصول وتوصلت إلى مؤشرات الأداء الرئيسية تماما، ولم تعد قادرة على تحديد القدرة حتى ربطها بالخطط المؤسسية. ستتعلم كيفية قياس فعالية التوظيف، وحساب معدل الدخل بالموظفين، والعثور على عائد استثمار التدريب. من خلال دراسات حالة وتمارين المحاكاة، ستكتسب أدوات تحسين إنتاجية الفرق وقياس تجربة الموظفين. دمجت طوال الدورة أحدث منهجيات تحليل البيانات لتعزيز القدرات المشاركين في المؤسسة الداعمة بمؤشرات دقيقة، مما يؤدي إلى رفع كفاءة إدارات الموارد البشرية في بيئات العمل الجزئية.

الفئات / هذه لفترة لاحقة لـ:

- مديرو الموارد البشرية.
- محللو أداء الموارد البشرية.
- مسئولو التطوير التنظيمي.
- إدارة التدريب التعاونية.
- مع الفرق الإدارية.
- استشاريو الموارد البشرية.
- التوظيف والاستقطاب.

الفترة والصناعات التفصيلية:

- القطاع المالي والمصرفي.
- العصور الصحي والمستشفيات.
- قطاع التجزئة والخدمات.
- قطاع التكنولوجيا .
- القطاع الصناعي والتصنيع.
- الهيئة الحكومية والوزارات.
- المؤسسات التعليمية والجامعات.

الأقسام المحلية التفصيل:

- إدارة الموارد البشرية.
- التنظيمي التطويري.
- التدريب الوظيفي.
- التخطيط الطائر.
- إدارة الأداء والمكافآت.
- المقاطعات والاستقطاب.
- فرق تحليل البيانات.

الغرض منها لفترة:

وبعد هذه المدة، وسيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- تصميم تهدف إلى تخطيط الموارد البشرية بما يتناسب مع الرؤية المستقبلية.
- تحليل بيانات العملاء والاحتفاظ بالموظفين.
- قياس فعالية برامج التدريب وعائد الاستثمار.
- تطوير مؤشرات تقييم تجربة الموظفين.
- مؤشرات الأداء بقرارات هامة.
- تفسير مؤشرات النمو الوظيفي.
- المشاركة القوية للتنوع والشمول.

لفترة أطول:

تتبنى مركز BIG BEN للتدريب وتعاونية جماعية بين المحاضرات التحريرية مباشرة. تشمل فترة عمل مؤشرات الأداء الرئيسية النظرية، ومناقشات جماعية لتحليل دراسات حالة من الشتاء المتنوعة. سيشارك المتدربون في مسارات محاكاة التوظيف ونتائج التدريب، مع تطبيق أدوات تحليل البيانات. يتم تقديم تغذية راجعة فورية من خبراء المجال، مع جلسات عصف ذهني لربط مؤشرات الأداء بالأهداف. تعتبر كل وحدة فعالة، فهي تفهم قياس الأداء في سياقات مختلفة.

خريطة المحتوى التعليمي (محاور للعلاج):

الوحدة الأولى: مؤشرات أساسية لأداء الموارد البشرية:

- الترويج لمؤشرات الأداء الرئيسية ودورها في إدارة الموارد البشرية.
- الفرق بين العناصر الموجودة والتنوع.
- مؤشرات ربط الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- شركات جمع بيانات الموظفين.
- دراسة الحالة: التحكم في عدم القدرة على القياس.
- التحديات الشائعة في تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية.
- ورشة عمل: تحديد مؤشرات لمؤسستك.

الوحدة الثانية: مؤشرات قياس الفعالية التشغيلية:

- مؤشرات متحركة واستقطابية.
- مؤشرات تحليل تكاليف التوظيف.
- مؤشرات جودة القياس غير.
- مؤشرات تقييم أداء الاختبار.
- تحسين الصحة بالموظفين الرئيسيين.
- تحليل معدل الطوعي وغير الطوعي.
- ورشة عمل: مؤشرات التوظيف في سيناريوهات واقعية.

الوحدة الثالثة: مؤشرات تطوير رأس المال البشري:

- مؤشرات تقييم فعالية برامج التدريب.
- قياس عائد استثمار التدريب (ROI).
- مؤشرات قياس مهارات الموظفين وثراء المعرفة.
- مؤشرات التقدم الوظيفي والاتجاهات.
- ربط مؤشرات الحمراء.
- دراسة حالة: لتحسين وجود الإشارات المتقاطعة.
- ورشة عمل: تصميم لرؤية برنامج تدريبي.

الوحدة الرابعة: مؤشرات تجربة الموظفين والاندماج:

- مؤشرات قياس رضا الموظفين (eNPS).
- مؤشرات الموظفين بالمنظمة.
- مؤشرات تقييم التنوع والشمول.
- تحليل مؤشرات الصحة النفسية في بيئة العمل.
- مؤشرات قياس مشاركة الإجراءات في المبادرات.
- أدوات جمع بيانات تجربة الموظفين.
- الوظائف: تحليل نتائج استبيانات الوظائف الوظيفية.

الوحدة الخامسة: التحليل الأساسي للدراسة:

- دمج مؤشرات HR في لوحات التحكم.
- اتجاه التحرك عبر الزمن.
- مؤشر قياس الكتب المالية للموارد البشرية.
- إعداد تقارير مؤثرة لصناعات تطوعية.
- تحديث مؤشرات KPIS المقررة جديدة.
- دراسة: تأثير مؤشرات الموارد البشرية على مجلس الإدارة.
- ورشة عمل: بناء تقرير شامل لمؤشرات الموارد البشرية.

الأسئلة المتكررة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟:

لا شروط محددة.

كم مدة الجلسة، وما هو عدد ساعات الدورة الشهرية؟:

هذه الفترة تمتد على مدى خمسة أيام، منفصلة بشكل يومي ما بين 4 إلى 5 ساعات ثلاثية، وتشمل راحة وأنشطة تفاعلية، لتصل المدة الإجمالية إلى 20-25 ساعة.

سؤال للتأمل:

كيف يمكن لمؤشرات أداء الموارد البشرية أن عصير التفاح بين التشغيلية ورفاهية الموظفين في بيئات العمل السريعة؟

ما الذي يحضر هذه الدورة عن غيرهم من أعضاء هيئة التدريس؟:

وتستغرق المدة على الجانب التطبيقي لمؤشرات الأداء، قوية من التحليل حتى التحليل التحليلي. لا تتردد في النظريات؛ بل تدمج دراسات حالة الشتاء المتنوعة كالصحية والتجزئة، مع تجارب نماذج ردود الفعل الإيجابية. يتميز المحتوى بتغطيته لربط مؤشرات الأداء الرئيسية للموظفين وأثرها، مع تطوير مهارات إعداد التقارير المؤثرة لم تتخذ الابتكار. أنشأ هذا حديثة قدرة المشاركين على تحويل البيانات إلى اختراع تحسين ملموسة.