

تحليل بيانات الموارد البشرية

ما هو تحليل بيانات الموارد البشرية؟

- التعريف الأول: تحليل بيانات الموارد البشرية هو عملية تحويل بيانات الموظفين إلى معلومات تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية
- التعريف الثاني: هو استخدام البيانات والإحصائيات لفهم سلوك الموظفين، وتحسين القرارات المتعلقة بالتوظيف، الأداء، والاحتفاظ بالعمال داخل المؤسسة
- التعريف الثالث: بدل ما تقرر بالإحساس... قرر بالأرقام

أهمية تحليل البيانات لإدارة الموارد البشرية في الشركات

- يُعد تحليل البيانات في مجال الموارد البشرية من الأدوات الأساسية التي تسهم في اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية وأرقام دقيقة، بدلاً من الاعتماد على الحدس أو التخمين
- ما يساعد على فهم أعمق لسلوك الموظفين، مثل أسباب الاستقالة أو تراجع الأداء، ويساهم أيضًا في تحسين عمليات التوظيف من خلال اختيار المرشحين الأنسب بناءً على بيانات موضوعية، وليس مجرد انطباعات، بالإضافة إلى ذلك، يُمكن من التنبؤ بالمشكلات المحتملة قبل حدوثها، كاحتمالية ترك بعض الموظفين للعمل
- يساعد تحليل البيانات كذلك في تسهيل إدارة الفرق وتطوير أداء العاملين بشكل أكثر كفاءة وذكاء، مما يعزز من دور إدارة الموارد البشرية ويجعلها شريكًا حقيقيًا في تحقيق نجاح المؤسسة

تنظيف البيانات وتجهيزها

- التعامل مع البيانات الناقصة
- حذف البيانات المكررة
- تنسيق البيانات
- التأكد من جودة البيانات

أنواع تحليل البيانات

- التحليل الوصفي
- التحليل التشخيصي
- التحليل التنبؤي
- التحليل التوجيهي

مؤشرات الأداء

- معدل دوران الموظفين
- معدل الغياب
- وقت التوظيف
- تكلفة التوظيف
- رضا الموظفين

الفرق بين الانتش ار التقليدي و المعتمد علي تحليل البيانات

- الانتش ار التقليدي يعتمد بشكل أساسي على الخبرة الشخصية والإحساس في اتخاذ القرارات، مثل التوظيف أو تقييم الموظفين، لكن الانتش ار المعتمد على تحليل البيانات يعتمد على أرقام وتقارير واضحة قبل اتخاذ أي قرار
- في الأسلوب التقليدي، قد تتضمن القرارات نسبة من الخطأ لاعتمادها على وجهات النظر والتقدير الشخصية، بينما في تحليل البيانات تكون القرارات أكثر دقة لاعتمادها على معلومات وبيانات فعلية
- كما يركز أسلوب الموارد البشرية التقليدي على معالجة المشكلات بعد وقوعها، في حين يتيح النهج القائم على البيانات التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها والتعامل معها بشكل استباقي. باختصار: الموارد البشرية التقليدية تعتمد على الخبرة والانطباعات، أما الموارد البشرية الحديثة فتعتمد على البيانات واتخاذ قرارات أكثر ذكاءً

أساسيات بيانات الموارد البشرية

- أنواع البيانات
- طرق جمع البيانات
- خصوصية البيانات

تحليل البيانات باستخدام برنامج اكسل

- أساسيات الإكسل في التحليل
- الجدول المحورية – (Pivot Tables) استخدام أداة
- إنشاء لوحة المعلومات
- تحليل بيانات الموظفين
- هي أداة تساعدك على تلخيص البيانات واستخراج ملخص سريع وذكى منها

تصور البيانات

- أساسيات عرض البيانات
- الرسوم البيانية
- سرد القصة من خلال البيانات

اتخاذ القرارات بناءً علي البيانات

- مدة التعيين
- تكلفة التعيين
- جودة التوظيف
- معدل الدوران المبكر
- معدل الغياب
- مستوى الاندماج الوظيفي
- تكلفة العمل الإضافي