

تحديات

كيف نستخدم تقنيات ذكاء الأعمال لدعم اتخاذ قرارات الموارد البشرية

CHALLENGES

HOW DO BUSINESSES MAKE **EFFICIENT** HR
STRATEGIC DECISIONS WITH BUSINESS
INTELLIGENCE?

ALAA HADY
MANAGING PARTNER
ADVANCED MANAGEMENT
SOLUTIONS

www.amsol.ca



تحديات إدارة الموارد البشرية في عام 2023

اكتساب المواهب والاحتفاظ بها

فجوات المهارات والارتقاء بالمهارات

التنوع والإنصاف والشمول

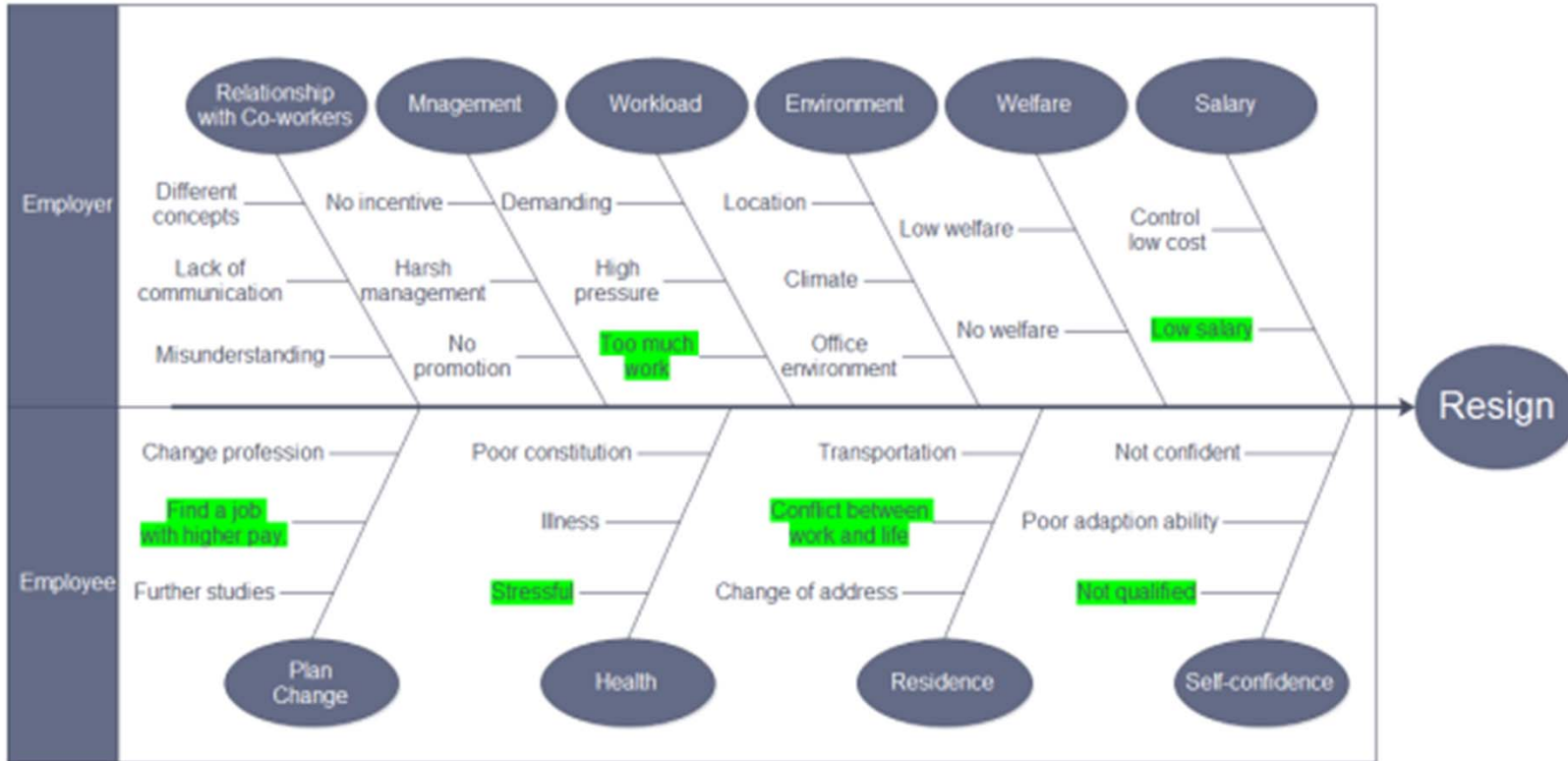
إدارة القوى العاملة عن بُعد والدوام المرن

تكنولوجيا الموارد البشرية وتحليلات البيانات

رفاهية الموظف والصحة العقلية

الامتثال والتغييرات التنظيمية

Reasons for Resign



XXX: Important reasons

فهم العوامل التي تؤدي إلى ترك الموظفين للعمل

- يُشير ترك الموظفين للعمل، المعروف أيضًا بتداول الموظفين، إلى معدل ترك الموظفين للعمل وتغييرهم في المنظمة وحاجتهم إلى استبدالهم.

- هناك العديد من الأسباب التي يمكن أن يختارها الموظفون لمغادرة الشركة، بما في ذلك:

- 1. نقص فرص النمو: يبحث الموظفون عن فرص التطوير المهني والنمو داخل المنظمة. عندما تكون هذه الفرص محدودة، قد يختارون استكشاف خيارات أخرى.
- 2. توازن سيء بين العمل والحياة: الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة أمر بالغ الأهمية لرضا الموظفين. إذا شعروا بأنهم يعملون بجهد زائد وغير قادرين على تحقيق التوازن، فقد يفكرون في المغادرة.
- 3. تعويضات ومزايا غير كافية: تعد الرواتب المنافسة وحزم المزايا الشاملة أمرًا أساسيًا لجذب واحتفاظ بالمواهب الرائدة. يمكن أن تكون الرواتب غير الملائمة عاملًا رئيسيًا في ترك الموظفين للعمل.
- 4. بيئة عمل غير صحية: تؤثر البيئة العملية السامة، التي تتميز بالصراعات وعدم التوازن والتنمر، بشكل كبير على معنويات الموظفين ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحولهم.
- 5. قلة التقدير والمكافآت: يحتاج الموظفون إلى التقدير والمكافآت عن مساهماتهم ليشعروا بالقيمة. عندما ينقص ذلك، يمكن للموظفين أن يشعروا بعدم التقدير ويبحثوا عن فرص أخرى.

المراجع:

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

تداعيات ترك الموظفين للعمل على المنظمة

1. تأثيرات تكلفة: يمكن أن يكون عملية توظيف الموظفين الجدد وإدخالهم وتدريبهم مكلفة. يمكن أن تضغط معدلات ترك الموظفين للعمل العالية على موارد المنظمة المالية.
2. انخفاض الإنتاجية: يعطل التحوّل المتكرر للموظفين سير العمل ويؤثر على الإنتاجية والأداء. قد تنشأ فجوات في المعرفة والخبرة بينما يستغرق الموظفون الجدد وقتاً للتكيف.
3. فقدان المعرفة المؤسسية: يمتلك الموظفون ذوو الخبرة معرفة مؤسسية قيّمة يصعب استبدالها. عندما يغادرون، يتم فقدان هذه المعرفة، مما يؤثر على فعالية المنظمة.
4. الأثر السلبي على المعنويات: يمكن أن تخلق معدلات ترك الموظفين للعمل العالية شعوراً بعدم الاستقرار وعدم اليقين بين القوى العاملة المتبقية. قد يؤدي ذلك إلى انخفاض المعنويات ومستويات الالتزام.
5. السمعة وسمعة صاحب العمل: يمكن أن تتسبب معدلات تحوّل الموظفين المستمرة في تلف سمعة المنظمة كصاحب عمل مرغوب فيه. قد تثير ذلك عدم الرغبة لدى المرشحين المحتملين في النظر في فرص العمل داخل الشركة.

المراجع:

- Cascio, W. F. (2006). The high cost of turnover. *Academy of Management Perspectives*, 20(3), 5-19.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. South-Western College Publishing.

فهم ومعالجة ترك الموظفين للعمل

- إجراء البحوث حول ترك الموظفين للعمل ضروري لتحديد المشكلات المحددة داخل المنظمة ووضع حلول مستهدفة. يتضمن عملية البحث عادة:

- 1. جمع البيانات: جمع البيانات المتعلقة بترك الموظفين للعمل، بما في ذلك مقابلات الخروج واستطلاعات الموظفين ومؤشرات الأداء.
- 2. التحليل: تحليل البيانات المجمعة لتحديد الأنماط والاتجاهات. يساعد هذا التحليل على تحديد الأسباب الجذرية لترك الموظفين للعمل.
- 3. تحديد العوامل الرئيسية: من خلال تحليل البيانات، يمكن للباحثين تحديد العوامل الأكثر تأثيراً التي تسهم في ترك الموظفين للعمل داخل المنظمة.
- 4. آليات التغذية المرتدة: تنفيذ آليات التغذية المرتدة الدورية، مثل استطلاعات الالتزام، لمراقبة ومعالجة بشكل مستمر المشكلات المحتملة المساهمة في التحوّل.
- 5. التعاون: إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، مثل العاملين في الموارد البشرية والمديرين والموظفين، في عملية البحث للحصول على آراء ورؤى متنوعة.

المراجع:

- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.

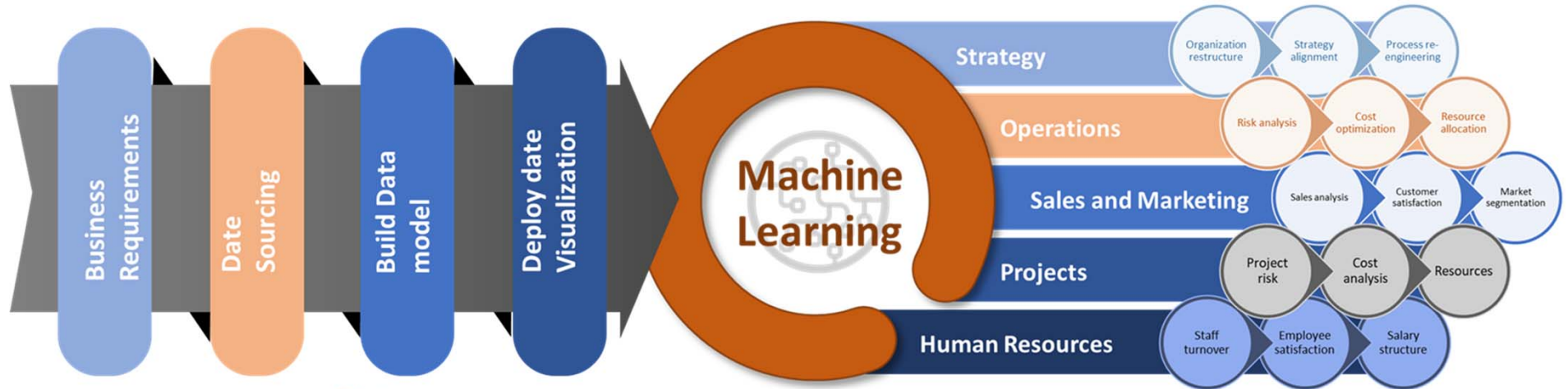
استراتيجيات التصدي لترك الموظفين للعمل

- لمعالجة ترك الموظفين للعمل، يمكن للمنظمات تنفيذ استراتيجيات مختلفة، مثل:

1. تحسين الالتزام الوظيفي: تعزيز بيئة عمل إيجابية من خلال التواصل المفتوح وبرامج التعرف على الموظفين وفرص النمو والتطوير.
2. تعزيز التعويضات والفوائد: إجراء أبحاث سوقية منتظمة لضمان تناسب الرواتب والفوائد مع المعايير الصناعية.
3. التركيز على توازن العمل والحياة: تعزيز الترتيبات المرنة للعمل والمبادرات التي تدعم الموظفين في الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة.
4. تعزيز القيادة والإدارة: توفير التدريب والدعم القيادي للمديرين لتعزيز قدرتهم على تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم.
5. التركيز على ثقافة المنظمة والقيم: تطوير ثقافة منظمة قوية تتوافق مع قيم الموظفين وتعزز الانتماء والغرض.

المراجع:

- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? Human Resource Development Quarterly, 25(2), 155-182.
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: The moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. Journal of Applied Psychology, 90(5), 980-990.



Information wealth model

<https://www.amsol.ca/service/business-intelligence-consulting/>

Contacts

Email

alaa@amsol.ca

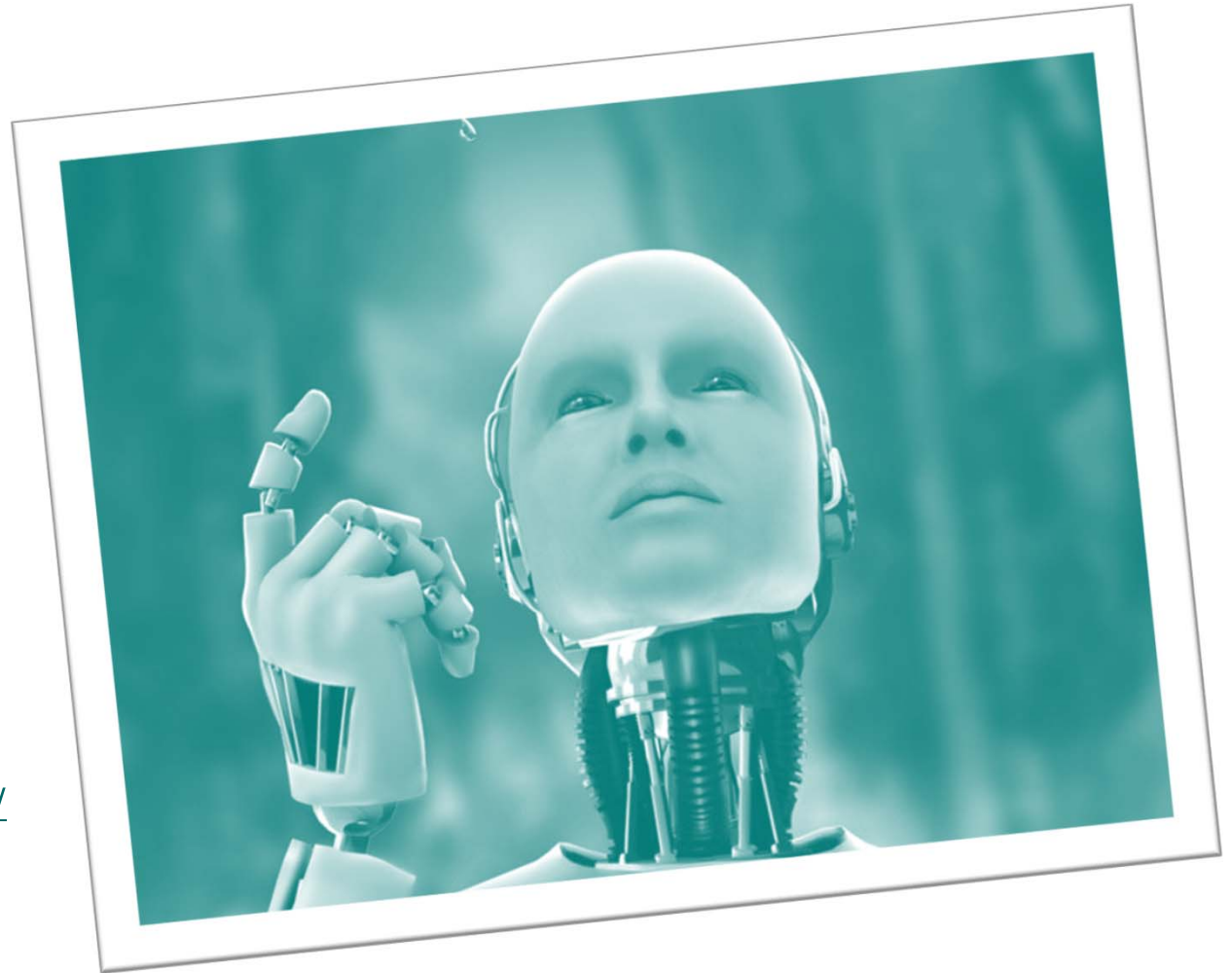
WhatsApp / Telegram

+1-(519) 200-5565

Website

<https://www.amsol.ca/employee-churn/>

<https://www.amsol.ca/hr-bi/>



علاء عبد الهادي استشاري في شركة الحلول المتقدمة للإدارة بكندا

عمل م. علاء في استشارات تطوير الاستراتيجيات واعاده الهيكلة وتطوير الموارد البشرية وحلول المعلومات وتحليل البيانات في عدد من شركات البترول والهيئات الحكومية والشركات الخاصة والشركات الهندسية بالإضافة الي الجمعيات غير الهادفة للربح كما وعمل في عدد من الشركات الاستشارية العالمية

قام المهندس علاء بتقييم عدد من الشركات في جائزه دبي للموارد البشرية

حصل م. علاء على ماجستير في اداره الاعمال من جامعه ماسترخت في هولندا و شهاده متخصص في الموارد البشرية من جامعه مينيسوتا وشهاده متخصص في تحليل البيانات من جامعه دوق وكان المهندس علاء عضو مجلس اداره في جمعيه العربية لإدارة الموارد البشرية لمدة ثمان سنوات بالإضافة الى عضويته في العديد من الجمعيات المتخصصة