

UNDERSTANDING DIGITAL HR

Tools and Techniques in HR Analytics

Human Resources Management

**Understanding digital HR tools
and techniques in HR analytics**



Code: 256006



FUTURE CENTRE
مركز المستقبل



futurecentre.net



Course Introduction

The digital transformation of HR has moved from a luxury to a necessity. This course is designed to demystify the world of digital HR tools and empower HR professionals to leverage data for strategic impact. It goes beyond simply using software; it focuses on understanding how to select the right tools, integrate data from various systems, and apply analytical techniques to answer critical business questions about the workforce.

Participants will gain hands-on experience with the core concepts of People Analytics, learning how to move from descriptive reporting (what happened) to diagnostic and predictive insights (why it happened and what will happen). This course is a practical guide to becoming a more analytical, evidence-based, and impactful HR business partner in the digital age.

Training Method

- Pre-assessment
- Live group instruction
- Use of real-world examples, case studies and exercises
- Interactive participation and discussion
- Power point presentation, LCD and flip chart
- Group activities and tests
- Each participant receives a binder containing a copy of the presentation
- slides and handouts
- Post-assessment

Course Objectives

Upon successful completion of this course, participants will be able to:

- **Map** the digital HR technology landscape and identify the core functions of key systems (HRIS, ATS, LMS, etc.).
- **Define** the core principles of HR analytics and its evolution from reporting to predictive insights.
- **Identify** key HR metrics and KPIs that align with and measure business outcomes.
- **Apply** a structured framework to analyze HR data and solve real-world business problems (e.g., turnover, recruitment efficiency, absence).
- **Create** basic data visualizations and dashboards to effectively communicate insights to stakeholders.
- **Understand** the critical ethical considerations, data privacy laws, and data governance principles in HR analytics.
- **Develop** a plan for implementing or improving a data-driven approach within their HR function.

Who Should Attend?

This course is ideal for HR professionals who need to understand and use data in their roles:

- **HR Generalists, Business Partners, and Managers** who want to add data-driven insights to their skill set.
- **Talent Acquisition, Learning & Development, and Compensation Specialists** looking to measure the effectiveness of their programs.
- **HRIS Analysts** seeking to better understand the analytical application of the systems they manage.
- **HR Assistants and Coordinators** preparing for a more analytical career path.
- **Line Managers** who rely on HR data to manage their teams effectively.
- **Anyone** new to the HR analytics field or looking to formalize their practical knowledge.

Course Outline

Day 1: The Digital HR Landscape & Foundations of Analytics

Morning Session: Introduction to Digital HR Ecosystems

- Overview of Core HR Systems: HRIS/HCM (Workday, SAP SuccessFactors, Oracle), ATS, LMS, Performance Tools.
- How Systems Integrate: Understanding Data Flow and Silos.
- The Role of Cloud Technology and Mobile Access.

Afternoon Session: The “Why” Behind HR Analytics

- From Operational Reporting to Strategic People Analytics.
- The HR Analytics Maturity Model.
- Linking HR Initiatives to Business Outcomes: The Impact Chain.
- **Activity:** Map your organization’s current HR tech stack and analytics maturity.

Day 2: Data Management, Metrics, and KPIs

Morning Session: HR Data Fundamentals

- Data Types: Structured vs. Unstructured Data.
- Data Hygiene: Ensuring Quality, Consistency, and Integrity.
- Introduction to Data Governance and Privacy in HR (GDPR, CCPA).

Afternoon Session: Defining What to Measure

- Key HR Metrics across the Employee Lifecycle (e.g., Time-to-Hire, Quality-of-Hire, Turnover Rate, Engagement Score).
- Connecting HR Metrics to Business KPIs (e.g., Revenue per Employee, Cost per Hire, Impact of Training on Performance).
- **Workshop:** Develop a set of KPIs for a specific business challenge, like improving retention in a key department.

Day 3: Analytical Techniques and Statistical Fundamentals

Morning Session: Moving from Description to Diagnosis

- Descriptive Analytics: What happened? (Summary statistics, trends).
- Diagnostic Analytics: Why did it happen? (Correlation, segmentation, root cause analysis).
- Introduction to Predictive Analytics: What will happen? (Basic regression concepts).

Afternoon Session: Hands-On Analysis with HR Data

- Using Excel/Power BI for Basic HR Analysis: PivotTables, VLOOKUPs, Charts.
- Conducting a Cohort Analysis (e.g., analyzing turnover by hiring year).
- **Practical Lab:** Analyze a sample dataset to diagnose the primary drivers of employee turnover.

Course Outline

Day 4: Data Visualization and Storytelling

Morning Session: The Principles of Effective Data Visualization

- Choosing the Right Chart for the Right Message.
- Design Principles for Clarity and Impact.
- Introduction to Dashboarding Tools (e.g., Tableau, Power BI).

Afternoon Session: Communicating Insights for Action

- The Art of Storytelling with Data: Crafting a Narrative.
- Tailoring Your Message for Different Audiences (HR, Managers, Executives).
- **Workshop:** Build a simple dashboard and present the findings from Day 3's analysis to a simulated executive audience.

Day 5: Application, Ethics, and the Future

Morning Session: Applying Analytics to Key HR Challenges

- Deep Dives into Use Cases:
 - Predictive Attrition Risk Modeling.
 - Analyzing Recruitment Channel Effectiveness.
 - Measuring the ROI of Learning Programs.

Afternoon Session: Ethics, Governance, and Capstone

- The Ethical Use of AI and People Data: Avoiding Bias.
- Creating a Culture of Data-Driven Decision Making in HR.
- **Capstone Project:** Participants work in groups to solve a complex HR problem using the full analytics framework learned throughout the week.
- Course Recap & Developing a Personal Action Plan.



المقدمة

لقد تحول التحول الرقمي للموارد البشرية من ترف إلى ضرورة. صُمممت هذه الدورة لتوضيح عالم أدوات الموارد البشرية الرقمية وتمكين متخصصي الموارد البشرية من الاستفادة من البيانات لتحقيق تأثير استراتيجي. وتجاوز الدورة مجرد استخدام البرامج؛ إذ تركز على فهم كيفية اختيار الأدوات المناسبة، ودمج البيانات من أنظمة مختلفة، وتطبيق التقنيات التحليلية للإجابة على أسئلة العمل المهمة المتعلقة بالقوى العاملة.

سيكتسب المشاركون خبرة عملية في المفاهيم الأساسية لتحليلات الأفراد، ويتعلمون كيفية الانتقال من التقارير الوصفية (ما حدث) إلى الرؤى التشخيصية والتنبؤية (لماذا حدث وماذا سيحدث). تُعد هذه الدورة دليلاً عملياً لتصبح شريك أعمال أكثر تحليلًا، واستناداً إلى الأدلة، وتأثيراً في مجال الموارد البشرية في العصر الرقمي.

طريقة التدريب

- التقييم المسبق
- تدريب جماعي مباشر
- استخدام أمثلة واقعية ودراسات حالة وتمارين
- مشاركة ونقاش تفاعلي
- عرض تقديمي باستخدام باور بوينت، وشاشة LCD، ولوح ورقي
- أنشطة واختبارات جماعية
- يحصل كل مشارك على ملف يحتوي على نسخة من العرض التقديمي
- شرائح ومطبوعات
- التقييم اللاحق

أهداف الدورة

- عند إكمال هذه الدورة بنجاح، سيكون المشاركون قادرين على:
- رسم خريطة لمشهد تكنولوجيا الموارد البشرية الرقمية وتحديد الوظائف الأساسية للأنظمة الرئيسية (HRIS, ATS, LMS، وما إلى ذلك).
 - تحديد المباديء الأساسية لتحليلات الموارد البشرية وتطورها من إعداد التقارير إلى تقديم رؤى تنبؤية.
 - تحديد مقاييس الموارد البشرية الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية التي تتوافق مع نتائج الأعمال وتقيسها.
 - تطبيق إطار عمل منظم لتحليل بيانات الموارد البشرية وحل مشاكل الأعمال في العالم الحقيقي (على سبيل المثال، معدل دوران الموظفين، وكفاءة التوظيف، والغياب).
 - إنشاء تصورات البيانات الأساسية ولوحات المعلومات للتواصل بشكل فعال مع أصحاب المصلحة.
 - فهم الاعتبارات الأخلاقية الهامة وقوانين خصوصية البيانات ومبادئ حوكمة البيانات في تحليلات الموارد البشرية.
 - وضع خطة لتنفيذ أو تحسين النهج القائم على البيانات ضمن وظيفة الموارد البشرية

من ينبغي أن يهتم؟

- هذه الدورة مثالية لمحترفي الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى فهم البيانات واستخدامها في أدوارهم:
- المتخصصون في الموارد البشرية، وشركاء الأعمال، والمديرون الذين يرغبون في إضافة رؤى تعتمد على البيانات إلى مجموعات مهاراتهم.
 - متخصصون في اكتساب المواهب والتعلم والتطوير والتعويضات الذين يتطلعون إلى قياس فعالية برامجهم.
 - محللو نظم معلومات الموارد البشرية الذين يسعون إلى فهم أفضل للتطبيق التحليلي للأنظمة التي يديرونها.
 - مساعدو ومنسوقي الموارد البشرية يستعدون لمسار وظيفي أكثر تحليلياً.
 - مديرى الخطوط الذين يعتمدون على بيانات الموارد البشرية لإدارة فرقهم بشكل فعال.
 - أي شخص جديد في مجال تحليلات الموارد البشرية أو يتطلع إلى إضفاء الطابع الرسمي على معرفته العملية

محتويات الكورس

اليوم الأول المشهد الرقمي للموارد البشرية وأسس التحليلات

- الجلسة الصباحية: مقدمة عن أنظمة الموارد البشرية الرقمية
 - نظرة عامة على أنظمة الموارد البشرية الأساسية: HRIS/HCM (Workday, SAP)
 - كيفية تكامل الأنظمة: فهم تدفق البيانات والصوامع.
 - دور تكنولوجيا الحوسبة السحابية والوصول عبر الهاتف المحمول.
- جلسة بعد الظهر: "السبب" وراء تحليلات الموارد البشرية
 - من التقارير التشغيلية إلى التحليلات الاستراتيجية للأشخاص.
 - نموذج نضج تحليلات الموارد البشرية.
 - ربط مبادرات الموارد البشرية بنتائج الأعمال: سلسلة التأثير.
- النشاط: قم برسم خريطة لمجموعة التقنيات الحالية للموارد البشرية ومستوى نضج التحليلات في مؤسستك

اليوم الثاني إدارة البيانات والمقاييس ومؤشرات الأداء الرئيسية

الجلسة الصباحية: أساسيات بيانات الموارد البشرية

- أنواع البيانات: البيانات المنظمة مقابل البيانات غير المنظمة.
- نظافة البيانات: ضمان الجودة والتناسق والنزاهة.

◦ مقدمة حول حوكمة البيانات والخصوصية في الموارد البشرية (GDPR, CCPA).

جلسة بعد الظهر: تحديد ما يجب قياسه

- مقاييس الموارد البشرية الرئيسية عبر دورة حياة الموظف (على سبيل المثال، وقت التوظيف، جودة التوظيف، معدل دوران العمل، درجة المشاركة).
- ربط مقاييس الموارد البشرية بمؤشرات الأداء الرئيسية للأعمال (على سبيل المثال، الإيرادات لكل موظف، والتكلفة لكل توظيف، وتأثير التدريب على الأداء).
- ورشة عمل: تطوير مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية لتحدي تجاري محدد، مثل تحسين الاحتفاظ بالموظفين في قسم رئيسي

اليوم الثالث التقنيات التحليلية وأساسيات الإحصاء

الجلسة الصباحية: الانتقال من الوصف إلى التشخيص

- التحليل الوصفي: ماذا حدث؟ (إحصائيات موجزة، اتجاهات).
- التحليلات التشخيصية: لماذا حدث ذلك؟ (الارتباط، التجزئة، تحليل السبب الجذري).
- مقدمة في التحليلات التنبؤية: ماذا سيحدث؟ (مفاهيم الانحدار الأساسية).

جلسة بعد الظهر: تحليل عملي لبيانات الموارد البشرية

- استخدام Excel/Power BI لتحليل الموارد البشرية الأساسية: جداول البيانات المحورية، ووظائف البحث العمودي، والمخططات البيانية.
- إجراء تحليل المجموعة (على سبيل المثال، تحليل معدل دوران الموظفين حسب سنة التوظيف).
- المختبر العملي: تحليل مجموعة بيانات نموذجية لتشخيص العوامل الأساسية المسندة لدوران الموظفين

محتويات الكورس

اليوم الرابع تصوّر البيانات ورواية القصص

الجلسة الصباحية: مبادئ التصور الفعال للبيانات

- اختيار الرسم البياني المناسب للرسالة المناسبة.
- مبادئ التصميم من أجل الوضوح والتأثير.

مقدمة لأدوات لوحة المعلومات (على سبيل المثال, Power BI, Tableau).

جّلسة بعد الظهر: توصيل الأفكار من أجل العمل

- فن سرد القصص باستخدام البيانات: صياغة السرد.

تصميم رسالتك لتناسب مختلف الجماهير (الموارد البشرية، المديرين، التنفيذيين).

ورشة عمل: قم ببناء لوحة معلومات بسيطة وعرض النتائج من تحليل اليوم الثالث لجمهور تنفيذي محакي.

اليوم الخامس التطبيق والأخلاق والمستقبل

الجلسة الصباحية: تطبيق التحليلات على التحديات الرئيسية للموارد البشرية

- الغوص العميق في حالات الاستخدام:
- نموذجة مخاطر الاستنزاف التنبؤية.
- تحليل فعالية قنوات التوظيف.
- قياس عائد الاستثمار لبرامج التعلم.

جّلسة بعد الظهر: الأخلاقيات والحكومة والمشروع الختامي

- الاستخدام الأخلاقي للذكاء الاصطناعي وبيانات الأشخاص: تجنب التحيز.
- خلق ثقافة اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات في مجال الموارد البشرية.
- مشروع التخرج: يعمل المشاركون في مجموعات لحل مشكلة معقدة تتعلق بالموارد البشرية باستخدام إطار التحليلات الكامل الذي تعلموه طوال الأسبوع.
- ملخص الدورة وتطوير خطة عمل شخصية

Terms & Conditions

Complete & Mail to future centre or email

Info@futurecentre.com



Cancellation and Refund Policy

Delegates have 14 days from the date of booking to cancel and receive a full refund or transfer to another date free of charge. If less than 14 days' notice is given, then we will be unable to refund or cancel the booking unless on medical grounds. For more details about the Cancellation and Refund policy, please visit

<https://futurecentre.net/>

Registration & Payment

Please complete the registration form on the course page & return it to us indicating your preferred mode of payment. For further information, please get in touch with us

Course Materials

The course material, prepared by the future centre, will be digital and delivered to candidates by email

Certificates

Accredited Certificate of Completion will be issued to those who attend & successfully complete the programme.

Travel and Transport

We are committed to picking up and dropping off the participants from the airport to the hotel and back.

Registration & Payment

Complete & Mail to future centre or email

Info@futurecentre.com



Registration Form

- **Full Name (Mr / Ms / Dr / Eng)**
- **Position**
- **Telephone / Mobile**
- **Personal E-Mail**
- **Official E-Mail**
- **Company Name**
- **Address**
- **City / Country**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Payment Options

- Please invoice me
- Please invoice my company

Course Calander:

	02/02/2026 - 06/02/2026	Click Now
	20/04/2026 - 24/04/2026	Click Now
	06/07/2026 - 10/07/2026	Click Now
	21/09/2026 - 25/09/2026	Click Now
	07/12/2026 - 11/12/2026	Click Now

VENUES

 LONDON

 BARCELONA

 KUALA LUMPER

 AMSTERDAM

 DAMASCUS

 ISTANBUL

 SINGAPORE

 PARIS

 DUBAI

OUR PARTNERS



المعرفة



LinkedIn
Learning

Google



Microsoft



Ulster University

University of Roehampton London

 CIPS
Chartered Institute of Procurement & Supply

CIM The Chartered Institute of Marketing

 CFA Institute

 AXELOS
GLOBAL BEST PRACTICE

 ACCA
Association of Chartered Certified Accountants



 University of East London



 Middlesex University

 IFMA™

 SOLENT
UNIVERSITY

 Project Management Institute.

 NHS

 othm®
qualifications

 LONDON ROYAL
ACADEMY

THANK YOU

CONTACT US

📞 +963 112226969

💬 +963 953865520

✉️ Info@futurecentre.com

📍 Damascus - Victoria - behind Royal Semiramis hotel

