

تقنيات التعلم الآلي والتعرف على الأنماط في تحليل البيانات البشرية ٣

تقنيات التعلم الآلي والتعرف على الأنماط أصبحت أدوات قوية لتعزيز استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين. مع تزايد المنافسة في سوق العمل وزيادة تكاليف التوظيف، تلجأ الشركات إلى هذه التقنيات للتنبؤ بمعدلات الدوران وتحديد العوامل التي تؤدي إلى مغادرة الموظفين.

1. التنبؤ بالدوران الوظيفي

إحدى أهم استخدامات التعلم الآلي في إدارة الموارد البشرية هي التنبؤ بمعدلات دوران الموظفين. من خلال تحليل بيانات الموظفين مثل الأداء، التغيب عن العمل، والرضا الوظيفي، يمكن للأنظمة التنبؤ بمدى احتمالية مغادرة الموظف. هذه التوقعات توفر للشركات فرصة للتدخل مبكرًا ومعالجة الأسباب المحتملة قبل أن يفكر الموظف في الاستقالة.

2. تحليل أنماط الرضا الوظيفي

تقنية التعرف على الأنماط تساعد الشركات في تحليل استجابات استطلاعات الرضا الوظيفي لتحديد الأنماط السلوكية المرتبطة بعدم الرضا. من خلال فهم هذه الأنماط، يمكن للشركات تحسين بيئة العمل أو تقديم برامج تحفيزية تناسب احتياجات الموظفين. هذا يعزز من رضا الموظفين ويسهم في تقليل احتمالية مغادرتهم.

