

استراتيجيات الاستقطاب والمقابلة والاختيار

لمحة عامة

- يبدو أن الضغط على قسم الاستقطاب والاختيار في المؤسسات ثابتٌ وإن لم يكن في زيادة مع مرور الوقت، حيث يُطلب الكثير بوجود القليل. وقد أصبح من الضروري وجود قنوات توظيف فعالة وجديدة أكثر الآن، حيث أن استخدام تقنيات تكوين العلامات التجارية واستخدام التكنولوجيا لم يعد خياراً بل أصبح تنوع منهجيات الاختيار المستخدمة عادة أكثر أهمية لتحسين موثوقية قرارات الاختيار وتحسين نوعية التعيينات. وإضافة إلى ذلك، أصبحت مقاييس الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية مقياس معياري لقياس موثوقية وفعالية الاستقطاب والاختيار داخل المؤسسات.
- تم تصميم هذه الدورة وتعديلها باستمرار لاكتشاف هذه المواضيع. كذلك تم تصميمها من الناحية التشغيلية والثقافية ومن المتوقع أن تمكن المشاركين من بناء نهج شامل لأنشطتهم وإدخال تغييرات على نظام عملهم.

المنهجية

- تشمل الدورة ثلاثة أجزاء متساوية وهي الاستقطاب والمقابلة والاختيار. يبحث كل جزء عن الاتجاهات وأفضل الممارسات المتعلقة بالموضوع بطريقة تمكن المشاركين من نقل المهارات التي تعلموها ومطابقتها للممارسات بمؤسساتهم بأفضل الممارسات. وسيتم تخصيص ما يقارب نصف وقت الدورة للقيام بتمارين بناء المهارات مثل تمارين لعب الأدوار وعرض مقاطع فيديو وسيناريوهات المقابلات. وقد صممت التمارين المستخدمة في هذه الدورة بعناية لضمان نقل المعرفة إلى مهارات.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- وضع خطط وميزانيات وفقاً لتوجهات الشركة وأوضاع السوق
- تنويع طرق الاستقطاب لزيادة كفاءة عمليات التوظيف وتقليل التكلفة
- تصميم أطر اختيار محددة لمجموعات الوظائف المختلفة وتحسين موثوقيتها واعتماديتها
- تخطيط وإجراء المقابلات التي تستند إلى الكفاءات
- تطبيق المقاييس ومؤشرات الأداء الرئيسية الصحيحة لتقييم فعالية جهود التوظيف والاختيار
- وضع دليل توجيهي لمقابلة نهاية الخدمة وتحليل النتائج

الفئات المستهدفة

- كبار الأخصائيين وذوو الخبرة العاملون بوظيفة الاستقطاب وكبار الموظفين في قسم الموارد البشرية والعاملون في التخطيط للقوى العاملة والتوطين.

محاوور الءورة

- ءءطبط القوى العاملة
- الاستقطاب
- الءقبطم والاءءبار
- المهاراء الءءللبة
- إءارة الأءاء
- الءءطبط والءنظبطم
- اءءاء القراءاء

أساسباء الءءطبط للقوى العاملة

- ءءبء ءءطبط القوى العاملة
- وء الءوءقاء لاءءباءاء الءوظبف المسءقبلب
- مفاءب الءءطبط الءاء للقوى العاملة
- عملبة الءوظبف الاسءراءببب
- ءءلل الءلب
- ءءلل الءوءببب
- ءءلل المعدل
- اسءءءام قاعءة المءءط المبعءر
- منهببب ءقلبل القوى العامل
- ءمع وءصنبف المعلوماء



ءطط الاستقطاب

- ءءبء الاءءباءاء
- الءءطبط للمراءل المءءلفة
- أءوار مءراء الءعببب وموظفب الاستقطاب
- مصادر الاستقطاب الءاءلب
- مصادر الاستقطاب الءاءرب
- ءوءببب عملبة الاستقطاب فب الشرق الأوسط

ءقبطم المءءءم

- صلاببب وموءوقبب أسالبب الءقبطم
- ءقبطم مءب مئاسبب المؤسسه ومءب مئاسبب الشءص للءوظبفه
- مراءر الءقبطم

إعداد الموازنات: العمليات والمنهجيات

- أهمية وأنواع الموازنات
- عملية إعداد الموازنات
- منهجيات إعداد الموازنات
- المنهج التصاعدي
- الأساس الصفري
- المعتمدة على الأنشطة
- وضع موازنات الأقسام

تقنيات إجراء المقابلات المتقدمة

- أهمية الحصول على المعلومات والبيانات
- أنواع المقابلات
- المقابلات المعتمدة على الكفاءات
- تحليل طبيعة الأعمال
- تعريف وتصنيف أهم الكفاءات
- إعداد الدليل التوجيهي لإجراء المقابلات
- تقارير المقابلات الكمية والنوعية



مقابلة نهاية الخدمة

- متى وكيف ومن يقوم بها
- النموذج والمحتوى
- التحليل والنتائج

قياس جهود قسم الاستقطاب

- فعالية الاستقطاب الداخلي مقابل الاستقطاب الخارجي
- المقاييس الفعالة والناجحة
- مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس أداء وظيفة الاستقطاب
- نسبة استجابة المتقدمين للإعلان
- نسبة طلبات المتقدمين المؤهلين
- معدل التصفية
- مدة شغل المنصب ووقت الانضمام للمؤسسة
- نسبة قبول العروض