

الأخصائي المعتمد في الاستقطاب والتعيين

المقدمة :

- هناك فرص كثيرة لإجراء المقابلات وهي مقابلات الإختبار للموظفين الجدد, أو مقابلات تقييم الأداء للموظفين الحاليين, أو مقابلات الإنتهاء عند ترك الموظفين العمل, أو مقابلات خاصة بتكوين فرق عمل ومقابلات عامة لجمع معلومات عن شيء يتعلق بالعمل. وينبغي استخدام مبادئ علم السلوك واستراتيجيات مختلفة للمقابلة وذلك حسب الموقف نفسه وفي هذه الورشة سوف نتعرف على المدخل العلمي لدراسة علم السلوك وفوائده الأساسية وكيف يمكن للمديرين والمشرفين استخدام المبادئ الأساسية لعلم السلوك التنظيمي في إجراء المقابلات الشخصية بكفاءة وفعالية .
- يبحث هذا البرنامج وورشة العمل في مفهوم الاستقطاب والأهمية والمصادر الداخلية والخارجية وكيفية الاختيار وخطواته وإجراءاته الأساسية بالإضافة الى دراسة الاختيار كنظام ومسؤولية قرار الاختيار في المنظمات ،وكذلك الاتجاهات والأساليب الحديثة في عملية الاستقطاب والمعايير العالمية في التوظيف والاختيار والتعيين.

أهداف الدورة التدريبية :

- بعد الانتهاء من هذه الدورة يكون المشارك قادرا على
- وصف المدخل العملي لدراسة السلوك
- تحديد دور مدخل علم السلوك التنظيمي في إجراء المقابلات الشخصية
- تحديد الفوائد الرئيسية لمدخل علم السلوك التنظيمي
- تحديد السبب في أن المقابلة مهارة مهمة للمديرين والمشرفين
- تعريف المقابلات الموجهة والمفتوحة ووصف استخدام الإدارة لكل منها
- تحديد السبب في أن المقابلة المفتوحة مفيدة في الإختيار وعندا انتهاء الخدمة وفي مقابلات التحقيق وجمع المعلومات
- تحديد المبادئ العامة لإجراء مقابلات تقييم الأداء وتطبيقها في الواقع العملي
- تحديد وتطبيق متطلبات المقابل الفعال
- تحديد معوقات نجاح المقابلات والتغلب عليها

المحتويات الرئيسية :

الوحدة 1: إشراة دراوملا قرادإ قاطن نف نميظنتلا كولسلا ةساردل نملعلا لخدملا: بلوألا

- الفوائد الرئيسية لمدخل علم السلوك التنظيمي .
- تحديد دور مدخل علم السلوك التنظيمي في إجراء المقابلات الشخصية .
- السلوك اللفظي والسلوك الفعلي .
- مقومات السلوك الإنساني .
- العوامل التي يجب تجنبها عند إدارة الموارد البشرية

الوحدة باطقتسالا نف ةثيدحلا تاهاجتالا: ةيناثلا

- الاسقطاب الإيجابي والاستقطاب السلبي
- الطرق المميزة لعملية الاستقطاب
- خطوات استقطاب الموارد البشرية
- مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية
- اساليب الاستقطاب
- جدارات الاستقطاب

الوحدة نييعتلاو رايختالو فيظوتلا نف ةثيدحلا تاهاجتالا: ةثلاثلا

- جدارات التوظيف
- العلامة التجارية في التوظيف
- الخطوات العلمية للاختيار والتوظيف
- إجراء الاختبارات العلمية
- اختبارات IQ
- العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والتحليل الوظيفي وبين الاختيار والتوظيف
- جدارات تقويم الأداء الوظيفي

الوحدة نييعتلاو فيظوتلاب ةصاخلا ةيصخشلا تالباقملا نف ةيملعلا ريباعملا: ةعبارلا

- الخطوات العلمية في المقابلات الشخصية
- أخطاء المقابلات الشخصية
- تعريف المقابلات الموجهة والمفتوحة ووصف استخدامها
- المبادئ العامة لإجراء المقابلات الشخصية
- معوقات نجاح المقابلات والتغلب عليها

الوحدة فيظوتلاب ةصاخلا ةيصخشلا تالباقملا يف حرطت يتلا ةديجلا ةلئسألا تافصاوم: ةسماخلا

- عوامل نجاح المقابلة الشخصية
- ما الجوانب التي ينبغي على لجنة المقابلة التأكد منها أثناء المقابلة
- المعلومات التي يبحث عنها صناع القرار في المقابلة الشخصية
- الانصات والاستماع الجيد
- المقابلات الرسمية وغير الرسمية
- المقابلات الفردية والمقابلات الجماعية