

# تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي (ACHRM)

## لمحة عامة

- تجمع هذه الدورة بين وحدتين من ثمانية من الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية وهما تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي.
- يمكن التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة المؤسسة من تلبية احتياجاتها من المواهب وسد ثغرات المهارات الحرجة باستخدام إجراءات مبنية على بيانات تسترشد بها مبادرات الموارد البشرية. وتُظهر الموارد البشرية قيمتها الاستراتيجية من خلال تسهيل النمو المالي والتشغيلي والاستمرارية، أو الاستقرار. وتحدد هذه الوحدة نهجًا شاملاً لتصميم وتنفيذ وإدارة والحفاظ على خطة استراتيجية فعالة للقوى العاملة.
- يشتمل استقطاب المواهب واستبقاؤها على الأنشطة التي ينطوي عليها البناء والحفاظ على القوى العاملة إضافة إلى تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وتقييم وصقل مهاراتهم وقدراتهم وتهيئتهم للتقدم إلى المناصب الأساسية في نجاح المؤسسة. وتُظهر الموارد البشرية القيمة الاستراتيجية من خلال تطوير وتنفيذ وقياس النجاح الفردي والتنظيمي للأنشطة والبرامج المتعلقة بتحديد مصادر المواهب والتوظيف والتجهيز والتوجيه واستبقاء الموظفين. تحدد هذه الوحدة نموذجًا شاملاً لتصميم وتنفيذ وإدارة والحفاظ على نظام حديث لإدارة المواهب والحفاظ على برنامج فعال لتخطيط التعاقب خطوة بخطوة.

## أهداف الدورة

### تخطيط القوى العاملة

- تحليل البيئة التنظيمية، بما في ذلك التحديات المستقبلية في مجال الأعمال وتأثيرها المحتمل على القوى العاملة في المؤسسة.
- دمج تخطيط القوى العاملة مع الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- وصف الخطوات الرئيسية لتطوير خطة استراتيجية للقوى العاملة، بما في ذلك التحليل واستشراف المستقبل ووضع الاستراتيجيات وتقييم التكلفة.
- إنشاء أو صقل إطار استراتيجية تخطيط القوى العاملة الخاصة بمؤسستك

### استقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي

- تحديد أهمية استقطاب المواهب وتناسبها مع استراتيجيات الموارد البشرية والأعمال.
- وصف كيفية تطوير وتنفيذ استراتيجية استقطاب المواهب.
- شرح كيف تساهم العلامة التجارية القوية للتوظيف بجذب المتقدمين المؤهلين.
- التعرف على كيفية تحديد مصادر التوظيف بفعالية، ومقابلة وتقييم المرشحين من خلال إجراء المقابلات، والاختبارات، والتحقق من خلفياتهم.
- فهم أهمية التعاقب الوظيفي.
- العمل من خلال نموذج للتعاقب الوظيفي خطوة بخطوة.

## محاوور الءورة

فهه ءاآة الءططط للءوى العاملة

- رطب الءططط للءوى العاملة مع أءاء المؤسسه
- ءءءءء مءشاركة أصحاب المصلءة
- أهمة الءططط للءوى العاملة
- الالءزام الاءارئ
- ءءلل العرض والءلء
- ءءلل العرض
- ملف للءوى العاملة
- أنواع البئاناء
- الاءآاهاء الاءرئءة للءوى العاملة
- ءءلئم الكفاءه
- ءئاس مواقف الموظفئ
- ءءلل الءلء
- الاءآاه الاسءراءئءئ
- اءآاهاء الءوظئف
- ءءلل للءوى العاملة
- ءءلل الفآوءه وءصمئم الءلول
- ءءلل الفآوءه
- ءصمئم الءلول
- الءططط للسنارئوءاه
- الءططئق وءءلئم
- الءططئق والءواصل



العلاقة بئن الموءبه والمؤسسه

- ءعرئف اسءقءاب المواهب
- رطب اسءقءاب المواهب بالصورة الشاملة
- الءطه والنهآ لاسءقءاب المواهب
- الاءآاهاء فئ اسءقءاب المواهب
- العلامه الءآارئة للءوظئف
- لماذا بئب أن نمءلك علامه ءآارئة للءوظئف؟
- أهءاف العلامه الءآارئة للءوظئف
- بئاء العلامه الءآارئة للءوظئف

الءوظئف

- لماذا بئءبر نهآ الءوظئف الفءال مهمًا؟
- العوامل المؤءرة على الءوظئف
- وءع آطه اسءراءئءئة للءوظئف
- ءءءءء المصاءر والاسءءءاف
- أنواع الباءءئئ عن العمل
- مصاءر الءوظئف
- إنشاء آطه للمصاءر

## المقابلات

- وضع معايير الاختيار
- أهداف المقابلة
- كيفية إجراء المقابلة

## التقييم والاختيار

- صياغة فلسفة الاختيار
- اختيار المتأهل النهائي

## التهيئة الترحيب والإلحاق

- ما المقصود بتهيئة الموظفين الجدد؟
- كيف تؤثر تهيئة الموظفين الجدد على المؤسسة؟
- الأنشطة الرئيسية لتهيئة الموظفين الجدد
- نموذج لتهيئة الموظفين الجدد

## التعاقب الوظيفي

- فهم العلاقة بين المؤسسة والتعاقب الوظيفي
- تطوير وتنفيذ خطة تعاقب

