

دورة جذب المواهب المعتمدة للمحترفين

لمحة عامة

- أصبح جذب المواهب اليوم أقرب الى التسويق. ويحتاج فريق جذب المواهب أن يكون لديهم استراتيجية لكل شيء بداية من بناء علامات تجارية جذابة إلى الارشاد والدمج الناجح للموظفين الجدد.
- تم تصميم هذه الدورة لتستفيد من قدرات فرق جذب المواهب والأفراد للوصول إلى المواهب بكل شفافية وتقييم الكفاءة بمهارة ودمجها بسلاسة ضمن ثقافة الشركة. كما ستمكّن الدورة المشاركين من استنباط استراتيجيات جذب المواهب من الاستراتيجيات المؤسسية ووسائل التصميم لمراقبة وتقييم التقدم والأثر.

المنهجية

- يعد الجزء الأول من الدورة تأملي بطبيعته ويهدف إلى مساعدة المشاركين على إدراك التغيرات التي تحدث من حولهم والحاجة إلى العمل على الحفاظ على فعالية وحداتهم. الجزء الثاني من الدورات يركز على "كيف". سيتعلم المشاركون كيفية تطوير استراتيجيات وأدوات وتقنيات للتغلب على التحديات والنجاح في الطرق الحالية والجديدة لاكتساب المواهب. إن وتيرة الدورة سريعة وتتطلب الأنشطة نتائج ملموسة من المشاركين ليتم استخدامها من قبلهم في مرحلة لاحقة.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- إدراك تأثير الاتجاهات الحالية على استراتيجية وممارسات اكتساب المواهب
- تطوير استراتيجية تميز المؤسسة كوجهة عمل لتعزيز القدرة المؤسسية على جذب المواهب
- تصميم إجراء ذي كفاءة وفعالية
- تحسين وتخصيص منهجية تقييم المواهب وفقاً لمتطلبات الوظيفة
- تسريع عملية دمج الموظفين الجدد من خلال اتباع منهجية شاملة ومتكاملة
- بناء استراتيجية اكتساب المواهب وقياس أثرها وفقاً للتوجيهات الاستراتيجية المؤسسية

الفئات المستهدفة

- هذه الدورة موجهة لمهنيي الموارد البشرية والمختصين بجذب المواهب الذين يرغبون في استكشاف أساليب جديدة لجذب وتوظيف المواهب.

محاورة الدورة

- تمييز المؤسسة كوجهة عمل
- التفكير والتخطيط الاستراتيجي
- تقييم المرشح
- التهيئة الأولية للوظيفة
- تقييم الاثر

تأثير الاتجاهات العالمية على اكتساب المواهب

- زيادة المشاريع الاجتماعية
- نظام القوى العاملة
- اقتراح القيمة الفردية مقابل عرض قيمة الموظف
- من المهن إلى التجارب والتنمية
- نهاية الوظائف الثابتة كما نعرفها

استراتيجية تمييز المؤسسة كوجهة عمل



- حق الملكية للعلامة التجارية
- قيم العلامة التجارية
- العلامة التجارية للمؤسسة وعرض القيمة
- تحليل جمهورك المستهدف
- معرفة منافسيك
- المعرفة الذاتية
- استراتيجية التواصل
- فهم وتطبيق معايير تمييز المؤسسة كوجهة عمل

تجربة المرشح

- توقعات المرشحين
- ملخصات الوظيفة الجذابة
- تبسيط عملية تقديم الطلبات عبر الإنترنت
- حواجز: ما هو الكثير الزائد؟
- مسؤوليات مدير التوظيف

مرحلة التقييم

- تحديد المتطلبات
- تحليل الدور
- المتطلبات العملية تحتاج الى التلعيب الالكتروني في التعليم (Gamification)
- المتطلبات الاستراتيجية
- طرق التقييم
- صلاحية طرق التقييم
- أدوات محاكاة التقييم
- التقييمات الوظيفية
- استخدام أدوات التقييم بطريقة التلعيب الالكتروني
- إطار التقييم
- تحول إلى معلم في المقابلات
- إعداد أسئلتك وأدلة المقابلة
- إدارة المقابلة
- الكمي لنتائج المقابلة

مرحلة التهيئة الوظيفية



- العملية الإدارية
- الطبقات الأربع للتهيئة الوظيفية نحو الدمج الناجح
- الامتثال
- التوضيح
- الثقافة والاتصال
- العقد النفسي
- المنهجية الخطية
- المنهجية الشاملة

قياس الفعالية

- الاستراتيجية المؤسسية مقابل الاستحواذ المؤسسي
- أهمية مؤشرات الأداء الرئيسية
- المالية
- العملاء
- عملية
- بناء لوحات التحكم