

€ TRAINING

الاستراتيجيات المتقدمة في إدارة التوظيف واستقطاب المواهب



الاستراتيجيات المتقدمة في إدارة التوظيف واستقطاب المواهب

مقدمة البرنامج التدريبي:

يهدف هذا البرنامج إلى تطوير المهارات المتقدمة في إدارة عمليات التوظيف واستقطاب المواهب، مع التركيز على استراتيجيات التوظيف الفعالة التي تلبى احتياجات المؤسسة في بيئة العمل التنافسية. سيتمكن المشاركون من تطبيق تقنيات متقدمة في تقييم المرشحين، واستخدام أدوات التحليل والتنبؤ، وتطوير برامج استقطاب تساهم في تعزيز العلامة التجارية للمؤسسة كوجهة عمل مفضلة.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تطوير استراتيجيات توظيف متقدمة تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- استخدام تقنيات تحليل البيانات والتنبؤ لتحديد احتياجات التوظيف المستقبلية.
- تطبيق أدوات تقييم متقدمة لقياس كفاءة وتوافق المرشحين مع بيئة العمل.
- تعزيز العلامة التجارية للمؤسسة كوجهة عمل مفضلة لجذب أفضل الكفاءات.
- إدارة عمليات التوظيف بشكل فعال لضمان استقطاب وتعيين الموظفين المناسبين.

الفئات المستهدفة:

- مدراء التوظيف والموارد البشرية.
- مسؤولو استقطاب المواهب والتوظيف.
- قادة الفرق والمسؤولون عن التوظيف في الإدارات المختلفة.
- مستشارو الموارد البشرية والتوظيف.
- الموظفون المهتمون بتطوير معرفتهم في استراتيجيات التوظيف المتقدمة.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

التخطيط الاستراتيجي المتقدم لإدارة التوظيف:

- تطوير استراتيجيات توظيف متكاملة تدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- استخدام البيانات والتقارير لتحليل الاتجاهات وتوقع احتياجات التوظيف.
- كيفية تحديد أولويات التوظيف بناءً على التحليل الاستراتيجي.
- تطبيق التخطيط الاستراتيجي لضمان فعالية عمليات التوظيف على المدى الطويل.
- استراتيجيات التخطيط الاستراتيجي الفعال في مؤسسات ناجحة.

الوحدة الثانية:

استقطاب المواهب المتخصصة والنادرة:

- استراتيجيات البحث عن المواهب المتخصصة في الأسواق المتقدمة.
- استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والوسائل الرقمية المتقدمة في الاستقطاب.
- تطوير برامج تعاون مع الجامعات والمعاهد لخلق مصادر مستدامة للمواهب.
- تطبيق مفاهيم التسويق الوظيفي لجذب المواهب النادرة.

الوحدة الثالثة:

أدوات التقييم المتقدمة والاختيار الفعّال:

- استخدام اختبارات الكفاءة وتقييم الأداء كجزء من عملية التوظيف.
- تطوير معايير تقييم متقدمة لقياس التوافق مع ثقافة المؤسسة.
- استخدام أدوات التحليل السلوكي والتقييم النفسي للمرشحين.
- إعداد مقابلات متعددة الأبعاد Interviews Multidimensional لضمان اختيار الأنسب.
- كيفية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملية التقييم والاختيار.

الوحدة الرابعة:

تعزيز العلامة التجارية للمؤسسة كوجهة عمل مفضلة:

- استراتيجيات لبناء وتعزيز العلامة التجارية التوظيفية.
- كيفية تحسين تجربة المرشح Experience Candidate لتعزيز الصورة الإيجابية للمؤسسة.
- تطوير برامج توظيف تعتمد على الشفافية والتواصل الفعّال.
- دور تقييم الموظفين الحاليين في بناء سمعة المؤسسة التوظيفية.

الوحدة الخامسة:

التحليل والتقارير في إدارة التوظيف:

- تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs لقياس فعالية عمليات التوظيف.
- كيفية إعداد تقارير تحليلية لتقييم أداء التوظيف واستقطاب المواهب.
- تحليل تكلفة التوظيف والعائد على الاستثمار ROI لعمليات التوظيف.
- تطبيق منهجيات التحليل التنبؤي لتحديد الاحتياجات المستقبلية.
- استخدام البيانات في تحسين عمليات التوظيف واتخاذ قرارات مبنية على الأدلة.