

أخصائي في الاستقطاب والتعيين

لمحة عامة

تمثل وظيفة الاستقطاب والتعيين نقطة دخول الموظفين لأي مؤسسة. وبالتالي من الممكن أن تؤدي إلى إفشال أو إنجاح تحقيق الأهداف المؤسسية المتعلقة بالقوى العاملة.

تشمل هذه الدورة كل نواحي هذه الوظيفة المهمة في عالم الموارد البشرية من الأساسيات إلى الجوانب المتقدمة والاستراتيجية. وتشمل الدورة أيضاً الخطوات المنطقية والصحيحة التي يجب اتخاذها لهيكلة وتنفيذ ممارسات الاستقطاب والاختيار في مؤسستك. كما تتضمن هذه الدورة امتحاناً بعد الانتهاء منها لضمان الحصول على مستوى تعلم أعلى والحفاظ على المعرفة المكتسبة ونقلها إلى مكان العمل بشكل أفضل.

المنهجية

تستخدم هذه الدورة مزيجاً من الدراسة النظرية والتطبيق العملي للمفاهيم، وسيقوم المشاركون بتمارين لعب الأدوار والتمارين الرقمية لمساعدة في تطبيق العدالة والمساواة عند تعيين الموظفين.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

تعريف الاستقطاب والاختيار والدور المهم الذي تلعبه هذه الوظيفة في نجاح المؤسسة
ذكر الخطوات الرئيسية التي يجب اتباعها لوضع خطة توظيف فعالة ومعرفة أفضل الأساليب والمصادر
لجذب المرشحين المؤهلين

اختيار أنساب التقنيات لتصفية المرشحين وتقييمهم مع الأخذ بعين الاعتبار اعتمادية وصلاحية كل منها
اختيار وإجراء أنساب نوع من مقابلات الاختيار بحسب تفاوت المرشحين والحالات
إعداد وإجراء المقابلة السابقة لأي وظيفة شاغرة في المؤسسة
تنفيذ المقاييس الصحيحة ومؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم فعالية جهود الاستقطاب.

الفئات المستهدفة

المدراء وقادة الفرق والمشرفون والإداريون والمتخصصون والشركاء والمسؤولون في وظائف الموارد البشرية
والاستقطاب وأي موظف تتطلب وظيفته استقطاب و اختيار الموظفين.

اتخاذ القرار والمشروع في العمل
العمل مع الآخرين
الإقناع والتأثير
التقديم والتواصل
التفكير التحليلي
تطبيق الخبرات واستخدام التكنولوجيا
اتباع التعليمات والإجراءات
التخطيط والتنظيم
تحقيق الأهداف والغايات

الاستقطاب والاختيار

الاستقطاب مقابل الاختيار
الأدوار والمسؤوليات في كل مرحلة
إدارة العلاقات مع وظائف الموارد البشرية الأخرى

خطط الاستقطاب وتحديد المتطلبات

تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة
التخطيط للمراحل المختلفة
أدوار مدراء الإدارات
أدوار موظفي الاستقطاب
جمع وتنزيف المعلومات
إصدار تقارير الاستقطاب
إنشاء ملف وظيفي
استخدام المعايير الواجبة والمرغوب فيها

جذب المرشحين

المصادر المختلفة لجذب المرشحين
إحالات الموظفين
جذب المرشحين الداخليين

الإعلان: الإيجابيات والسلبيات
الإنترنت والموقع الإلكتروني
وكالات ومكاتب التوظيف
المعارض المهنية والجامعات

تصفية المرشحين والقوائم القصيرة

المعايير الملموسة مقابل المعايير غير الملموسة
استخدام السير الذاتية بأنواعها وطلبات التوظيف لتصفية المرشحين
التحقق من طلبات التوظيف المقدمة على الانترنت

فن مقابلة المرشحين

مقابلات تصفية المرشحين والمقابلات المتعلقة بالسير الذاتية
المقابلات الافتراضية
مقابلات اللجان : الإيجابيات والسلبيات
المقابلات المبنية على الكفاءة

اختيار المرشحين

أهمية جمع المعلومات
العلامات الموضوعية مقابل غير الموضوعية
القضايا القانونية والإنصاف
إنشاء ملف شخصي
المعايير التي يجب استخدامها
استخدام مصفوفات القرار في عملية الاختيار
استخدام تحليل التباين في تقييم الكفاءات

قياس جهود الاستقطاب

مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس وظيفة الاستقطاب
معدل الاستجابة لطلبات التوظيف
معدل طلبات التوظيف المؤهلة
معدل التصفية

الوقت اللازم لعمل وظيفة شاغرة والوقت اللازم لبدء العمل
معدل قبول العروض