

استراتيجيات الاستقطاب والمقابلة والاختيار

لمحة عامة

يبدو أن الضغط على قسم الاستقطاب والاختيار في المؤسسات ثابت وإن لم يكن في زيادة مع مرور الوقت، حيث يُطلب الكثير بوجود القليل. وقد أصبح من الضروري وجود قنوات توظيف فعالة وجديدة أكثر الآن، حيث أن استخدام تقنيات تكوين العلامات التجارية واستخدام التكنولوجيا لم يعد خياراً بل أصبح تنويع منهجيات الاختيار المستخدمة عادة أكثر أهمية لتحسين موثوقية قرارات الاختيار وتحسين نوعية التعيينات. وإضافة إلى ذلك، أصبحت مقاييس الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية مقاييس معياري لقياس موثوقية وفعالية الاستقطاب والاختيار داخل المؤسسات

تم تصميم هذه الدورة وتعديلها باستمرار لاكتشاف هذه المواقف. كذلك تم تصميمها من الناحية التشغيلية والثقافية ومن المتوقع أن تمكّن المشاركين من بناء نهج شامل لأنشطتهم وإدخال تغييرات على نظام عملهم.

المنهجية

تشمل الدورة ثلاثة أجزاء متساوية وهي الاستقطاب والمقابلة والاختيار. يبحث كل جزء عن الاتجاهات وأفضل الممارسات المتعلقة بالموضوع بطريقة تمكّن المشاركين من نقل المهارات التي تعلموها ومواطقة الممارسات بمؤسساتهم بأفضل الممارسات. وسيتم تخصيص ما يقارب نصف وقت الدورة للقيام بتعارين بناء المهارات مثل تمارين لعب الأدوار وعرض مقاطع فيديو وسيناريوهات المقابلات. وقد صممت التمارين المستخدمة في هذه الدورة بعناية لضمان نقل المعرفة إلى مهارات.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- وضع خطط وميزانيات وفقاً لتوجهات الشركة وأوضاع السوق
- تنوع طرق الاستقطاب لزيادة كفاءة عمليات التوظيف وتقليل التكلفة
- تصميم إطار اختيار محدد لجموعات الوظائف المختلفة وتحسين موثوقيتها واعتماديتها
- تخطيط وإجراء المقابلات التي تستند إلى الكفاءات
- تطبيق المقاييس ومؤشرات الأداء الرئيسية الصحيحة لتقدير جهود التوظيف والاختيار
- وضع دليل توجيهي لمقابلة نهاية الخدمة وتحليل النتائج.

الفئات المستهدفة

كبار الأخصائيين وذوو الخبرة العاملون بوظيفة الاستقطاب وكبار الموظفين في قسم الموارد البشرية والعاملون في التخطيط للقوى العاملة والتوظيف الكفاءات المستهدفة تخطيط القوى العاملة الاستقطاب التقىيم والاختبار المهارات التحليلية إدارة الأداء التخطيط والتنظيم اتخاذ القرارات.

أسسيات التخطيط للقوى العاملة

تحديد تخطيط القوى العاملة وضع التوقعات لاحتياجات التوظيف المستقبلية مفاتيح التخطيط الناجح للقوى العاملة عملية التوظيف الاستراتيجية تحليل الطلب تحليل التوجهات تحليل المعدل استخدام قاعدة المخطط المبعملي منهجية تقليل القوى العاملة جمع وتصنيف المعلومات

خطط الاستقطاب

تحديد الاحتياجات التخطيط للمراحل المختلفة أدوار مدراء التعيين وموظفي الاستقطاب

تقدير المتقدم

صلاحية وموثوقية أساليب التقييم

تقييم مدى مناسبة المؤسسة ومدى مناسبة الشخص للوظيفة

مراكز التقييم

تقييم القدرات وإجراء الاختبارات النفسية

إعداد الموازنات: العمليات والمنهجيات

أهمية وأنواع الموازنات

عملية إعداد الموازنات

منهجيات إعداد الموازنات

المنهج التصاعدي

الأساس الصوري

المعتمدة على الأنشطة

وضع موازنات الأقسام

تقنيات إجراء المقابلات المتقدمة

أهمية الحصول على المعلومات والبيانات

أنواع المقابلات

المقابلات المعتمدة على الكفاءات

تحليل طبيعة الأعمال

تعريف وتصنيف أهم الكفاءات

إعداد الدليل التوجيهي لإجراء المقابلات

تقارير المقابلات الكمية والنوعية

مقابلة نهاية الخدمة

متى وكيف ومن يقوم بها
النموذج والمحتجى
التحليل والنتائج

قياس جهود قسم الاستقطاب

فعالية الاستقطاب الداخلي مقابل الاستقطاب الخارجي
المقاييس الفعالة والناجحة
مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس أداء وظيفة الاستقطاب
نسبة استجابة المتقدمين للإعلان
نسبة طلبات المتقدمين المؤهلين
معدل التصفية
مدة شغل المنصب ووقت الانضمام للمؤسسة
نسبة قبول العروض