

الاستقطاب والمقابلة والاختيار

لمحة عامة

- تحتوي هذه الدورة على "كل ما تحتاج معرفته" قبل أن توظف أي شخص، وستطلعك على كل ما تحتاج معرفته حول المقابلات والاستقطاب والاختيار، وستتعلم أيضاً أن اتخاذ قرار التوظيف الخاطيء يعني فقدان استثمار مهم في الوقت والمال. باختصار، ستساعدك هذه الدورة على تجنب توظيف المرشحين الخاطئين.

المنهجية

- تستخدم هذه الدورة مزيجاً من أدوات التدريب التفاعلية مثل المحاضرات ودراسات الحالة والأنشطة الجماعية وتمارين لعب الأدوار، بالإضافة إلى عرض مقاطع فيديو قصيرة لإضافة التطبيق العملي على الدورة.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تعريف الاستقطاب وتحديد خطواته الرئيسية وتعلم أفضل الطرق والمصادر لجذب المرشحين المؤهلين
- استخدام التقنيات المختلفة لتحضير قوائم مختصرة للمرشحين وتقييمهم لقياس مدى موثوقية وملائمة كل منهم
- تعلم الأنواع الرئيسية لمقابلات الاختيار ومتى وكيف يتم استخدام كل منها
- إعداد وإجراء مقابلة شخصية دقيقة عند شغور أي وظيفة في المؤسسة

الفئات المستهدفة

- المدراء والمشرفون والمسؤولون الذين يتطلب عملهم استقطاب واختيار الموظفين، هذه الدورة مفيدة أيضاً لجميع للموظفين الذين يتطلب عملهم القيام بمقابلات الاختيار المتكررة أو المهمة.

محاور الدورة

- اتخاذ القرار
- التواصل
- التفاوض
- العلاقات مع الآخرين
- التأثير
- الوعي الثقافي
- تقديم الخدمات

الاستقطاب والاختيار

- الاستقطاب مقابل الاختيار
- مراحل عملية الاستقطاب
- الأدوار والمسؤوليات في كل مرحلة
- إدارة العلاقات مع أقسام الموارد البشرية الأخرى

تحديد المتطلبات

- وضع المحتوى الوظيفي: استخدام الأمور الأساسية المرغوبة
- الوصف الوظيفي: التصميم
- مواصفات الشخص
- الملف الشخصي

جذب المرشحين

- المصادر المختلفة لجذب المرشحين
- الإحالات والمرشحين الداخليين
- إعلانات التوظيف
- إيجابيات وسلبيات الإعلانات
- الإنترنت والمواقع الإلكترونية
- وكالات التوظيف ومكتشي المواهب
- المعارض الوظيفية والجامعات

فحص المرشحين وتكوين قوائم المؤهلين

- المعايير الملموسة مقابل المعايير غير الملموسة
- خطوات تكوين قائمة المؤهلين
- نطاق عمل مراكز التقييم
- استخدام السير الذاتية والطلبات لتكوين قوائم المرشحين المؤهلين
- التحقق من الطلبات التي تتم عبر الإنترنت

المقابلات الشخصية مع المرشحين

- الفحص والمقابلات الشخصية
- المقابلات المتسلسلة والمتتابعة
- المقابلات الافتراضية
- مقابلات اللجان: الايجابيات والسلبيات
- المقابلات المبنية على الكفاءات
- المبادئ التوجيهية للمقابلات

تقييم المرشحين

- أهمية تنظيم البيانات
- الملاحظات الموضوعية مقابل الملاحظات الشخصية
- القضايا القانونية والإنصافية
- وضع ملف شخصي

قرار الاختيار

- المعايير التي يجب استخدامها
- استخدام مصفوفات القرار في عملية الاختيار
- استخدام تحليل التباين في الكفاءات

إدارة معلومات الاستقطاب والاختيار

- بناء قاعدة بيانات للمصادر والمرشحين
- أهمية تتبع البيانات
- الملفات الورقية مقابل الملفات الالكترونية