

التوظيف واستقطاب الكفاءات والاختيار والتعيين

مقدمة:

- هذه الدورة " إدارة التوظيف واستقطاب الكفاءات والاختيار والتعيين " واحدة من اهم الدورات التدريبية في الموارد البشرية والتي تضيف للمشاركين بها العديد من المعلومات المهمة والقيمة، كما أنها تعمل على إثراء المشتركين بها في التعرف على كافة الجوانب العلمية الخاصة بإجراء المقابلات والاختيار والتعيين القائمة على الكفاءات، توفر هذه الدورة للمشاركين تغطية متعمقة لمهام تخطيط الموارد البشرية والتوظيف والاختيار داخل المؤسسات.
- تم تصميم الدورة التدريبية لمحترفي الموارد البشرية، في المستقبل والعاملين، وكذلك الموظفين والمدبرين. وهو يتناول العمليات التي تضطلع بها المنظمات لجذب وتوظيف واستبقاء الموظفين اللازمين لتحقيق أهداف أعمالهم المحددة مسبقاً. ومن خلال الجمع بين المنظورين الأكاديمي والتطبيقي، تم تصميمه لتغطية كل خطوة في عملية التوظيف بشكل تسلسلي، بدءاً بالتوظيف (الخارجي والداخلي) وانتهاء بعروض العمل. وفيما بين هذه المواضيع، تدرس الدورة استراتيجيات وممارسات الاختيار (القياس، والفحص والاختبار الخارجي، والاختيار الداخلي).

اهداف البرنامج:

بعد الانتهاء من هذه الدورة سيتمكن المشاركون من:

- اتقان علم السلوك التنظيمي في إجراء المقابلات الوظيفية
- تطبيق التقنيات والأساليب الحديثة في عملية التوظيف والاختيار في الموارد البشرية
- تعريف الاستقطاب وتحديد خطواته الرئيسية وتعلم أفضل الطرق والمصادر لجذب المرشحين المؤهلين
- فهم نموذج المقابلة المستندة الى الكفاءة وفضلية الاستفسار وسبر الكفاءات ومزايا السؤال والسبر في الكفاءات
- تعلم كيفية مراقبة، وتسجيل، وتصنيف، وتقييم الأدلة
- تعلم كيفية تنظيم المقابلة للنتائج الافضل. تطوير الاسئلة المستندة على الكفاءات و تقنيات طرح الأسئلة
- تعلم الأنواع الرئيسية لمقابلات الاختيار ومتى وكيف يتم استخدام كل منها
- إعداد وإجراء مقابلة شخصية دقيقة عند شغور أي وظيفة في المؤسسة
- استخدام البيانات المجمعة من مراحل التقييم المختلفة لأغراض الاختيار
- المشاركة في جلسة إجراء المقابلات العملية (للمشاركين/لاتخاذ قرارات التعيين) والحصول اقتراحات التطوير من مدرب محترف

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.

محتوى البرنامج:

التعريف بسياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين:

- مفهوم تخطيط الموارد البشرية.
- علاقة سياسات الاستقطاب والاختيار بتخطيط الموارد البشرية
- أهداف الاستقطاب وعناصر عملية استقطاب الموارد البشرية
- استراتيجيات نجاح الاستقطاب.
- المصادر الداخلية والمصادر الخارجية الاستقطاب

إدارة معلومات الاستقطاب والاختيار:

- بناء قاعدة بيانات للمصادر والمرشحين
- أهمية تتبع البيانات
- الملفات الورقية مقابل الملفات الالكترونية
- نظم إدارة الموارد البشرية

اختيار وتعيين الموارد البشرية والخطوات المتبعة في عملية الاختيار والتعيين:

- تحليل الوظائف لتسهيل عملية الاختيار والتعيين
- المشكلات العملية التي ترافق عمليات الاختيار والتعيين وفرص التغلب عليها
- منافع الاختيار السليم
- المقابلات وأنواعها والعوامل المؤثرة في مقابلات الاختيار والتعيين
- فن التحضير الجيد للمقابلة ومهارات إجراء المقابلات الفعالة
- نماذج أسئلة المقابلات ومعوقات نجاح المقابلات وطرق التغلب عليها
- مهارات إدارة الوقت في المقابلات

فنون ومهارات استخدام المقابلات المبنية على الكفاءات:

- أساليب إكتشاف الكفاءات
- الخطوات العملية لإجراء مقابلة قائمة على الكفاءات
- استخدام نموذج WASP في مقابلات إكتشاف الكفاءات
- ما قبل المقابلة القائمة على الكفاءات
- فن طرح أسئلة كشف الكفاءات واستخدام نموذج CARL نموذج STAR
- فنون كسر الجليد للإكتشاف الحقيقي للكفاءات

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

مهارات متقدمة في إستخدام المقابلات المبنية على الكفاءات:

- ما يجب عليك تجنبه أثناء المقابلات القائمة على الكفاءات
- فن قراءة واستخدام لغة الجسد لاكتشاف الكفاءات
- اعداد نموذج ومقياس (Scale) المقابلات القائمة على الجدارات
- أخلاقيات المقابلات القائمة على الكفاءات
- إنهاء المقابلة وما بعد المقابلة
- خطة تطوير شخصية

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

قرار الاختيار:

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