

# تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي (ACHRM)

## لمحة عامة

- تجمع هذه الدورة بين وحدتين من ثمانية من الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية وهما تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي.
- يمكن التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة المؤسسة من تلبية احتياجاتها من المواهب وسد ثغرات المهارات الحرجة باستخدام إجراءات مبنية على بيانات تسترشد بها مبادرات الموارد البشرية. وتُظهر الموارد البشرية قيمتها الاستراتيجية من خلال تسهيل النمو المالي والتشغيلي والاستمرارية، أو الاستقرار. وتحدد هذه الوحدة نهجًا شاملاً لتصميم وتنفيذ وإدارة والحفاظ على خطة استراتيجية فعالة للقوى العاملة.
- يشتمل استقطاب المواهب واستبقاؤها على الأنشطة التي ينطوي عليها البناء والحفاظ على القوى العاملة إضافة إلى تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وتقييم وصقل مهاراتهم وقدراتهم وتهيئتهم للتقدم إلى المناصب الأساسية في نجاح المؤسسة. وتُظهر الموارد البشرية القيمة الاستراتيجية من خلال تطوير وتنفيذ وقياس النجاح الفردي والتنظيمي للأنشطة والبرامج المتعلقة بتحديد مصادر المواهب والتوظيف والتجهيز والتوجيه واستبقاء الموظفين. تحدد هذه الوحدة نموذجًا شاملاً لتصميم وتنفيذ وإدارة والحفاظ على نظام حديث لإدارة المواهب والحفاظ على برنامج فعال لتخطيط التعاقب خطوة بخطوة.

## أهداف الدورة

### تخطيط القوى العاملة

- تحليل البيئة التنظيمية، بما في ذلك التحديات المستقبلية في مجال الأعمال وتأثيرها المحتمل على القوى العاملة في المؤسسة.
- دمج تخطيط القوى العاملة مع الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- وصف الخطوات الرئيسية لتطوير خطة استراتيجية للقوى العاملة، بما في ذلك التحليل واستشراف المستقبل ووضع الاستراتيجيات وتقييم التكلفة.
- إنشاء أو صقل إطار استراتيجية تخطيط القوى العاملة الخاصة بمؤسستك

### استقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي

- تحديد أهمية استقطاب المواهب وتناسبها مع استراتيجيات الموارد البشرية والأعمال.
- وصف كيفية تطوير وتنفيذ استراتيجية استقطاب المواهب.
- شرح كيف تساهم العلامة التجارية القوية للتوظيف بجذب المتقدمين المؤهلين.
- التعرف على كيفية تحديد مصادر التوظيف بفعالية، ومقابلة وتقييم المرشحين من خلال إجراء المقابلات، والاختبارات، والتحقق من خلفياتهم.
- فهم أهمية التعاقب الوظيفي.
- العمل من خلال نموذج للتعاقب الوظيفي خطوة بخطوة.

## محاورة الدورة

### فهم حاجة التخطيط للقوى العاملة

- ربط تخطيط القوى العاملة مع أداء المؤسسة
- تحديد مشاركة أصحاب المصلحة
- أهمية تخطيط القوى العاملة
- الالتزام الإداري
- تحليل العرض والطلب
- تحليل العرض
- ملف القوى العاملة
- أنواع البيانات
- الاتجاهات التاريخية للقوى العاملة
- تقييم الكفاءة
- قياس مواقف الموظفين
- تحليل الطلب
- الاتجاه الاستراتيجي
- اتجاهات التوظيف
- تحليل القوى العاملة
- تحليل الفجوة وتصميم الحلول
- تحليل الفجوة
- تصميم الحلول
- التخطيط للسيناريوهات
- التطبيق والتقييم
- التطبيق والتواصل

### العلاقة بين الموهبة والمؤسسة

- تعريف استقطاب المواهب
- ربط استقطاب المواهب بالصورة الشاملة
- الخطة والنهج لاستقطاب المواهب
- الاتجاهات في استقطاب المواهب
- العلامة التجارية للتوظيف
- لماذا يجب أن نمتلك علامة تجارية للتوظيف؟
- أهداف العلامة التجارية للتوظيف
- بناء العلامة التجارية للتوظيف

### التوظيف

- لماذا يعتبر نهج التوظيف الفعال مهمًا؟
- العوامل المؤثرة على التوظيف
- وضع خطة استراتيجية للتوظيف
- تحديد المصادر والاستهداف
- أنواع الباحثين عن العمل
- مصادر التوظيف
- إنشاء خطة للمصادر

## المقابلات

- وضع معايير الاختيار
- أهداف المقابلة
- كيفية إجراء المقابلة

## التقييم والاختيار

- صياغة فلسفة الاختيار
- اختيار المتأهل النهائي

## التهيئة الترحيب والإلحاق

- ما المقصود بتهيئة الموظفين الجدد؟
- كيف تؤثر تهيئة الموظفين الجدد على المؤسسة؟
- الأنشطة الرئيسية لتهيئة الموظفين الجدد
- نموذج لتهيئة الموظفين الجدد

## التعاقب الوظيفي

- فهم العلاقة بين المؤسسة والتعاقب الوظيفي
- تطوير وتنفيذ خطة تعاقب