

استقطاب المواهب والتهيئة الوظيفية: استراتيجيا
لنجاح التوظيف

1 – 5 مارس 2027

لندن

AGILE LEADERS
Training Center

استقطاب المواهب والتهيئة الوظيفية: استراتيجيات لنجاح التوظيف

المرجع: 73_38671 **التاريخ:** 1 – 5 مارس 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة على الدورة

تعد دورة استقطاب المواهب والتهيئة الوظيفية برنامجا تدريبيا يمتد لخمسة أيام، مصممما خصيصا للمهنيين في الموارد البشرية ومسؤولي التوظيف وقادة المواهب الساعين إلى تعزيز قدراتهم الاستراتيجية في مجالات استقطاب الكفاءات والتهيئة والدمج المؤسسي. تغطي الدورة محاور متكاملة بدءا من استراتيجيات استقطاب المواهب والبحث عن الكفاءات العالمية وصولا إلى أدوات المقابلات السلوكية والتقنيات الحديثة للموارد البشرية. يكتسب المشاركون فهما عميقا لدورة حياة استقطاب المواهب الكاملة وأهميتها الاستراتيجية، وتحديد احتياجات القوى العاملة بالتنسيق مع الوحدات التشغيلية، وتطبيق أفضل الممارسات في البحث عن المرشحين وفرزهم وإعداد القوائم المختصرة، واستخدام مقاييس التوظيف ومؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم عمليات التعيين وتطويرها، وإدارة المقابلات المنظمة وتنسيق لجان المقابلات، ومواءمة خطط الاستقطاب مع الأهداف المؤسسية، ودعم التهيئة الوظيفية السلسة والاندماج للمعينين الجدد، وإدراك دور العلامة التجارية لصاحب العمل في تحسين تجربة المرشح لجذب المواهب. تعتمد الدورة مدخلا عمليا مباشرا يهدف إلى تسهيل التعيين، ودعم تعزيز الاحتفاظ بالموظفين، ومواءمة أهداف الموارد البشرية مع نجاح الأعمال. تقدم هذه الدورة بواسطة أجايل للتدريب.

الفئة المستهدفة

- مدراء ورؤساء أقسام الموارد البشرية
- أخصائيو التوظيف والتعيين
- مدراء استقطاب المواهب
- أخصائيو التطوير التنظيمي
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- مسؤولو التعلم والتطوير

الإدارات المؤسسية المستهدفة

- الموارد البشرية
- إدارة المواهب
- التطوير التنظيمي
- التعلم والتطوير
- الاستراتيجية المؤسسية
- الامتثال والشؤون القانونية

AGILE LEADERS
Training Center

القطاعات المستهدفة

- التكنولوجيا وخدمات تقنية المعلومات
- الرعاية الصحية والأدوية
- الخدمات المصرفية والمالية
- القطاع الحكومي والعام
- التصنيع وسلاسل الإمداد
- الخدمات المهنية والاستشارات

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- استيعاب الدورة الكاملة لاستقطاب المواهب وأهميتها الاستراتيجية للمؤسسة
- تحديد احتياجات القوى العاملة من خلال التعاون الفعال مع الوحدات التشغيلية
- تطبيق أفضل الممارسات في استقطاب المرشحين وفرزهم وإعداد القوائم المختصرة
- استخدام مقاييس التوظيف ومؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم عمليات التعيين وتحسينها
- إجراء المقابلات المنظمة وتنسيق وإدارة لجان المقابلات بفاعلية
- مواءمة استراتيجيات استقطاب المواهب مع الأهداف والغايات المؤسسية
- دعم عمليات التهيئة الوظيفية والتوجيه السلس للموظفين الجدد
- إدراك دور العلامة التجارية لصاحب العمل وتجربة المرشح في جذب الكفاءات

منهجية التدريب

تعتمد الدورة أسلوب تعلم مدمج يجمع بين الأساليب التفاعلية التالية:

- دراسات حالة تفاعلية
- مناقشات في مجموعات عمل صغيرة
- محاكاة لسيناريوهات وظيفية واقعية
- عروض تقديمية يقودها خبراء الموارد البشرية
- عروض توضيحية رقمية وتطبيقية

AGILE LEADERS
Training Center

حقيبة أدوات الدورة

- قالب خطة التوظيف الاستراتيجية
- نموذج خطة التهيئة الوظيفية 30-60-90 يوما
- بنك أسئلة المقابلات السلوكية
- قائمة التحقق لتدقيق العلامة التجارية لصاحب العمل
- مقاييس تقييم التهيئة الوظيفية
- مخطط تدفق التوظيف المتوافق مع اللائحة العامة لحماية البيانات GDPR
- قالب الفرز والمتابعة وفق معايير التنوع والإنصاف والشمول DEI
- نموذج تجريبي للوحة تحليلات التوظيف التنبؤية عرض مفاهيمي

محاور الدورة

اليوم 1: الأسس الاستراتيجية لاستقطاب المواهب

- التمييز بين استقطاب المواهب وعمليات التوظيف التقليدية
- تحديد أهداف التعيين والتخطيط الفعال للقوى العاملة
- العلامة التجارية لصاحب العمل وصياغة عرض قيمة الموظف EVP المقنع
- تطوير خطوط أنابيب المواهب وربطها بالتخطيط للتعاقب الوظيفي
- بطاقات الوصف الوظيفي وتحليل فجوة المهارات في المؤسسة
- مبادئ التنوع والإنصاف والشمول DEI في الاستقطاب الاستراتيجي للمواهب
- مراجعة وتأمل: مواءمة جهود استقطاب الكفاءات مع مسار النجاح المؤسسي

اليوم 2: تجربة المرشح وأفضل ممارسات التوظيف

- تصميم تجربة إيجابية للمرشح عبر جميع نقاط التماس والتفاعل
- تقنيات استقطاب المرشحين: منصات التوظيف والإحالات والشبكات المهنية
- مهارات المقابلات المنظمة وتنسيق لجان المقابلات بكفاءة
- أدوات المقابلات السلوكية وتقييم مدى ملاءمة المرشح للثقافة المؤسسية
- مقاييس التوظيف ومؤشرات الأداء الرئيسية: وقت التوظيف وجودة التوظيف
- تحليلات التوظيف التنبؤية لاتخاذ قرارات تعيين مدروسة
- مراجعة وتأمل: دراسة حالة تفصيلية لرحلات استقطاب ناجحة

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: توظيف تكنولوجيا الموارد البشرية في استقطاب المواهب

- دليل تطبيق نظام تتبع المتقدمين ATS وتحسين تدفق العمليات
- الذكاء الاصطناعي في التوظيف: رفع الكفاءة والحد من التحيز والالتزام بالأخلاقيات
- متطلبات اللائحة العامة لحماية البيانات GDPR والامتثال القانوني في التوظيف
- أدوات أتمتة عمليات التوظيف واستخدام روبوتات الدردشة التفاعلية
- العلامة التجارية الرقمية لصاحب العمل وإدارة الحضور عبر المنصات الرقمية
- قائمة التحقق وإطار التدقيق لضمان الامتثال في عمليات التوظيف
- مراجعة وتأمل: نقاش حول التوظيف المدفوع بالتقنية مقابل التوظيف الموجه بالعنصر البشري

اليوم 4: ممارسات عالية الأثر في التهيئة الوظيفية

- أفضل ممارسات مرحلة ما قبل الالتحاق بالعمل: تكتيكات التفاعل والاندماج المبكر
- إطار خطة التهيئة الوظيفية 30-60-90 يوما: التخطيط المنظم لنجاح الموظف
- تصميم تجربة اليوم الأول وبروتوكولات المتابعة الدورية للمديرين
- التهيئة الوظيفية للموظفين عن بعد: الأدوات التقنية وسير العمل المنظم
- تصميم التدريب التخصصي لكل دور وظيفي وتطبيق المعايشة الوظيفية
- مقاييس التهيئة الوظيفية ومعايير قياس الاحتفاظ بالموظفين
- مراجعة وتأمل: مراجعة دراسات حالة ونتائج واقعية لبرامج التهيئة المؤسسية

اليوم 5: مواءمة استراتيجية المواهب مع الأهداف المؤسسية

- تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي: التنبؤ باحتياجات المواهب المستقبلية
- استبقاء الكفاءات عبر ممارسات التهيئة الوظيفية واستراتيجيات تجربة الموظف
- أدوات أتمتة الموارد البشرية لدعم كامل دورة حياة الموهبة
- قياس عائد الاستثمار ROI لعمليات استقطاب المواهب والتهيئة الوظيفية
- التطبيق العملي النهائي: تصميم مخطط متكامل لاستقطاب المواهب والتهيئة والدمج
- العرض التقديمي النهائي وملاحظات التقييم المتبادلة بين الزملاء
- مراجعة وتأمل: تلخيص المخرجات ومناقشة تقييم ما بعد البرنامج التدريبي

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

ما المؤهلات أو المتطلبات المسبقة المطلوبة قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد متطلبات رسمية مسبقة للالتحاق بالدورة. ومع ذلك، فإن وجود خبرة سابقة في مجالات الموارد البشرية أو التوظيف أو التطوير التنظيمي يعد مفيدا للمشارك.

كم تبلغ مدة الجلسات اليومية وما إجمالي الساعات التدريبية للدورة؟

تمتد الجلسة اليومية عادة بين أربع إلى خمس ساعات، شاملة فترات الاستراحة والأنشطة التفاعلية، ويبلغ إجمالي مدة التدريس على مدار الأيام الخمسة نحو 20 إلى 25 ساعة تدريبية.

كيف نحقق التوازن بين تجربة المرشح وأدوات التوظيف المؤتمتة دون فقدان اللمسة الإنسانية؟

تتم معالجة ذلك عبر أطر عمل وممارسات تطبيقية تضمن بناء استراتيجيات توظيف مدعومة بالتكنولوجيا دون التخلي عن النهج الذي يضع الإنسان في صميم التجربة.

ما يميز هذه الدورة عن غيرها من دورات استقطاب المواهب والتهيئة الوظيفية

تتميز هذه الدورة بدمجها بين التطبيق العملي والتفكير الاستراتيجي. فبدلا من التعامل مع التوظيف والتهيئة بوصفهما إجراءات إدارية، تعمل الدورة على تحويلهما إلى ممكنات استراتيجية للموارد البشرية. وتتضمن محاور الدورة أدوات الذكاء الاصطناعي وممارسات التنوع والإنصاف والشمول DEI وتدقيق العلامة التجارية لصاحب العمل. ويتفاعل المشاركون مع الأنظمة الرقمية وتحليلات التوظيف التنبؤية وأطر التهيئة الوظيفية لتصميم رحلات تعيين متطورة. ومن خلال دراسات الحالة وأدوات العمل والتطوير الاستراتيجي، تربط الدورة بين السياسات والممارسات والأداء بوعي تنظيمي دقيق لمبادئ الامتثال، مع تقديم الأدوات بصورة مفاهيمية توجه التطبيق العملي بفاعلية.