

القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية

8 – 12 مارس 2027

ميلان

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية

المرجع: 103600475_68649 التاريخ: 8 – 12 مارس 2027 المكان: ميلان الرسوم: Euro 5700

AGILE LEADERS
Training Center

نظرة عامة على الدورة

صُممت هذه الدورة المتقدمة التي تمتد على مدار أسبوع خصيصاً لقادة استقطاب المواهب، ومديري التوظيف المحترفين، واستراتيجيي الموارد البشرية. تركز الدورة بشكل مكثف على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، والتوظيف القائم على البيانات، وعمليات المقارنة المعيارية عالية المستوى، مما يدفع المشاركين نحو إتقان استراتيجيات التوظيف المعقدة، وتقييم الأداء باستخدام مقاييس متقدمة، ومقارنة ممارسات استقطاب المواهب مع رواد الصناعة. يتعمق المشاركون في تقنيات قياس كفاءة التوظيف، وتحسين العلامة التجارية لصاحب العمل، وتوظيف الذكاء الاصطناعي وتحليلات التوظيف، ومواءمة جهود التوظيف مع الأهداف التجارية للمؤسسة. بنهاية البرنامج، سيمتلك المشاركون الأدوات اللازمة لترسيخ مكانة مؤسساتهم في طليعة قطاع استقطاب المواهب وتهيئة وتأهيل الموظفين الجدد.

الفئة المستهدفة

- مديرو وكبار مسؤولو استقطاب المواهب
- الاستشاريون والخبراء في استراتيجيات التوظيف
- شركاء أعمال الموارد البشرية ممن يمتلكون خبرة متخصصة في التوظيف
- قادة تكنولوجيا الموارد البشرية
- محترفو التطوير التنظيمي

الإدارات المستهدفة

- إدارة استقطاب المواهب والتوظيف
- إدارة الموارد البشرية
- قسم التطوير التنظيمي
- إدارة تكنولوجيا الموارد البشرية
- قسم العلامة التجارية لصاحب العمل والتسويق

القطاعات المستهدفة

- قطاع التكنولوجيا وخدمات تكنولوجيا المعلومات
- قطاع الرعاية الصحية والأدوية
- قطاع الخدمات المالية والخدمات المصرفية
- الخدمات المهنية والاستشارية
- قطاع التصنيع وسلاسل الإمداد

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحديد ووصف استراتيجيات استقطاب المواهب ومقارنتها مع أفضل الممارسات العالمية لتحديد مجالات التحسين.
- مناقشة وتصنيف مقاييس ومؤشرات الأداء الرئيسية المتقدمة للتوظيف مثل التحليلات التنبؤية ومقاييس جودة المرشحين وتكلفة التوظيف بغرض تقييم وتطوير كفاءة التوظيف.
- توضيح وشرح كيفية تطبيق أدوات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي ودمجها داخل عمليات التتوظيف التقليدية مع الحفاظ على العنصر البشري.
- تلخيص ومقارنة الطرق المختلفة لتحسين تجربة المرشح من خلال تصميم نقاط اتصال متقدمة، مع التركيز على المشاركة عالية المستوى وبناء علاقات طويلة الأجل.
- التعرف على وتفسير عمليات التوظيف وتصميمها لتتواءم مع الأهداف التنظيمية طويلة الأجل بما يدفع جهود استقطاب المواهب والاحتفاظ بهم.
- استعراض وتحليل البيانات للتنبؤ باتجاهات التوظيف وتحسين كفاءة مصادر الاستقطاب واتخاذ قرارات مدروسة.

محاور الدورة

اليوم الأول: استراتيجية التتوظيف المتقدمة والمقارنة المعيارية

- المحور الأول: تطور استقطاب المواهب من التوظيف التقليدي إلى التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- المحور الثاني: المقارنة المعيارية للتوظيف ومقاييس الأداء الرئيسية ومقارنة مستويات الكفاءة.
- المحور الثالث: تحديد ومواءمة استراتيجية التوظيف مع الأهداف التجارية التنظيمية.
- المحور الرابع: العلامة التجارية المتقدمة لصاحب العمل وتمييز المؤسسة في الأسواق التنافسية.
- المحور الخامس: رسم خريطة المواهب والتخطيط للقوى العاملة بهدف التوظيف العالمي.
- المحور السادس: تنوع القوى العاملة والشمول في التوظيف وتطبيق استراتيجيات تنوع متقدمة.

اليوم الثاني: التوظيف القائم على البيانات وتقنيات الاستقطاب المتقدمة

- المحور الأول: التحليلات التنبؤية في التتوظيف واستشراف مستقبل استراتيجيات الاختيار.
- المحور الثاني: الاستقطاب المستند إلى البيانات وتوظيف ذكاء السوق ومنصات الوظائف المتقدمة.
- المحور الثالث: التوظيف الاجتماعي وتعظيم الاستفادة من منصات التواصل المهني المتخصصة.
- المحور الرابع: تطوير شخصية المرشح المستهدف وفهم احتياجات الكفاءات.

اليوم الثالث: الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا الموارد البشرية في التوظيف

- المحور الأول: دمج الذكاء الاصطناعي وخوارزميات التعلم الآلي في فحص المرشحين.
- المحور الثاني: أنظمة تتبع المتقدمين المتقدمة وأتمتة مسارات العمل.
- المحور الثالث: تقييمات المرشحين المدعومة بالتقنية والتحقق من المهارات عن بعد.
- المحور الرابع: أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في التوظيف وضمان العدالة وتكافؤ الفرص.

اليوم الرابع: تجربة المرشح، العلامة التجارية لصاحب العمل، والتنوع

- المحور الأول: هندسة تجربة المرشح الشاملة وإدارة نقاط الاتصال الرئيسية.
- المحور الثاني: استراتيجيات التسويق العكسي لجذب المواهب النادرة.
- المحور الثالث: بناء مجتمعات المواهب وخلق علاقات مستدامة مع المرشحين الكامنين.
- المحور الرابع: قياس العائد على الاستثمار في برامج العلامة التجارية لصاحب العمل.

اليوم الخامس: القياس الاستراتيجي، التهيئة، وحوكمة التوظيف

- المحور الأول: بناء لوحات المعلومات القيادية لمتابعة أداء التوظيف بفعالية.
- المحور الثاني: ربط مخرجات التوظيف بمعدلات الاحتفاظ بالموظفين والأداء اللاحق.
- المحور الثالث: تصميم وتطوير برامج تهيئة وتأهيل استراتيجية للموظفين الجدد.
- المحور الرابع: حوكمة عمليات التوظيف والامتثال للمعايير القانونية والتنظيمية العالمية.

الأسئلة الشائعة

من هو المؤهل لحضور هذه الدورة المتقدمة؟

الدورة مصممة خصيصاً للمحترفين ذوي الخبرة الكبيرة في مجالات استقطاب المواهب، ومديري التوظيف، وشركاء أعمال الموارد البشرية الذين يسعون لتعزيز قدراتهم الاستراتيجية والاعتماد على البيانات والتقنيات الحديثة.

كيف تساهم الدورة في تطوير الممارسات العملية للمشاركين؟

تعتمد الدورة على منهجية تفاعلية تتضمن دراسات حالة متقدمة، وورش عمل تطبيقية، واستخدام لوحات معلومات وأدوات تحليل تنبؤية تمكن المشاركين من نقل المعرفة مباشرة إلى بيئات عملهم.

هل تغطي الدورة استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي؟

نعم، يخصص جزء هام من الدورة لاستكشاف كيفية دمج أدوات الذكاء الاصطناعي وخوارزميات التحليل ضمن عمليات التوظيف التقليدية مع الحفاظ على البعد الإنساني الفعال.