

ورشة عمل

التوظيف الاستراتيجي والاحتفاظ بالموظفين

طريق الإستمرار نحو
هدفك
شركاء في النجاح وليس
مجرد أدوات لتحقيق
النجاح



Talent Sourcing
& Acquisition



Performance &
Lifetime Value



Workforce
Planning



Onboarding
& Engagement



Wellness
Health & Safety



Talent Retention



نقود التغيير leading change

التوظيف الاستراتيجي والاحتفاظ بالموظفين

يعد التوظيف أحد أهم العمليات التي تقوم بها المنظمات، ويساعد تعيين موظفين استثنائيين في إضافة قيمة إلى المنظمة وضمان تحقيق أهدافها، ويسهل استخدام استراتيجيات التوظيف الفعالة العثور على المرشحين المتميزين، ولذا من المهم أن نركز على مفهوم استراتيجية التوظيف، هي خطة محددة ومصممة مسبقًا تهدف لجذب وتوظيف موظفين مؤهلين بشكل جيد وفعالين للعمل بالشركات والمنظمات المختلفة، ويمكن أن تتخذ استراتيجيات التوظيف مجموعة متنوعة من الأشكال، بدءًا من تحسين مكان العمل لجذب المرشحين المحتملين وصولًا إلى البحث بنشاط عن الأفراد المؤهلين للعمل بطرق متنوعة. ولذلك يجب على كل منظمة أن تعمل على إيجاد أفضل استراتيجيات التوظيف التي يمكن استخدامها وتطبيقها في المنظمة مما يؤدي إلى زيادة احتمالية تعيين أفضل مرشح يمكنه العمل في منظمته.

وفي ظل التغيرات السريعة التي تشهدها الأسواق العالمية وتطورات التكنولوجيا أصبح الاعتماد على الكفاءات البشرية والتي تعمل بشكل فعال على تحقيق أهداف المنظمة أهم التوجهات ويمكن ذلك من خلال التركيز على العناصر الأساسية في استراتيجيات التوظيف وهي النمو وتخطيط القوى العاملة، ومراجعة المهارات واحتياجات السوق، وإنشاء علامة تجارية، والمرونة، ويساعد الاعتماد على تلك العناصر المنظمة في التخطيط الجيد لاستراتيجيتها وأهدافها المستقبلية، ومعرفة المهارات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف والنمو المستقبلي، والتأكد من قدرتها على المرونة والمنافسة في بيئة العمل دائمة التغير، وهنا يأتي دور التوظيف الاستراتيجي والاحتفاظ بالموظفين المتميزين كركيزتين أساسيتين في إدارة الموارد البشرية، ولا يتم ذلك إلا من خلال التركيز على جذب المواهب المناسبة وتطويرها والاحتفاظ بها، وإعداد خطط التعاقب والتحليل لضمان الإستمرارية والثبات على تحقيق أهداف المنظمة.



Onboarding
& Engagement

Talent Retention

الهدف العام لورشة العمل

استراتيجيات التوظيف تلعب دورًا حاسمًا في تحديد جودة القوى العاملة وتأثيرها على استدامة الأعمال. من بين أهم النتائج التي يمكن قياسها لمدى فعالية هذه الاستراتيجيات هو معدل الاحتفاظ بالموظفين ، والذي يشير إلى قدرة المؤسسة على الحفاظ على موظفيها لفترات طويلة وتقليل معدلات الدوران الوظيفي ومن هنا ارتأت الجهود على عقد ورشة العمل لتقدم حلولاً للقادة ومسؤولي الموارد البشرية والمواهب والتوظيف للالمام بالاحتياجات الفعلية ثم قياس المتغيرات في سوق العمل والتخطيط للتوظيف الإستراتيجي المبني على المعطيات العلمية ومؤشرات العمل المحلية والعالمية لما لها تأثير مباشر وغير مباشر على معدل الاحتفاظ بالموظفين وتعزيز استراتيجيات التوظيف وتطبيقها من خلال التركيز على جودة التوظيف ، وضمان توافق المرشحين مع ثقافة المنظمة واحتياجاتها، وتقديم فرص تطوير مهني تمكن المنظمات من تحسين واستقرار القوى العاملة وتقليل تكاليف الدوران الوظيفي ، وتقديم بيئة عمل مستدامة وداعمة للنمو المهني كما أن الورشة ستساعد المستهدفين على المام المنظمة بنوعية الكفاءات التي تحتاجها للتطور ومواكبة المتغيرات وتحسين فرص التقدم للمنظمة باستخدام الذكاء الاصطناعي AI .

نصائح للقادة

- تعزيز تجربة الموظف EX.
- الاستثمار في التدريب والتطوير.
- توظيف الجيل زد والاحتفاظ به.
- فهم الاحتياجات الفعلية للمنظمة.
- تعزيز التوظيف المبني على الجدارات.
- استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- تعزيز الشمولية والتنوع والانصاف DEI
- تعزيز رفاهية الموظف والصحة النفسية.

COMPENSATION



WELL-BEING



BENEFIT

اهمية مشاركة المؤسسات من الورشة

تهدف هذه الورشة إلى تعزيز فهم المؤسسات لأفضل الممارسات العالمية في مجال التوظيف الاستراتيجي والاحتفاظ بالموظفين وتركز إدارة الموارد البشرية على تعزيز بيئة عمل شمولية يشعر فيها الجميع بالتقدير ويكون فيها تمثيل الموظفين أولوية على كافة المستويات، ليساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز بيئة العمل حيث تعد عملية التوظيف ضرورة استراتيجية لتحقيق النجاح المستدام وتساعد المؤسسات على تحسين أدائها، وتعزيز رضا الموظفين، خفض التكاليف، ومواكبة التطورات العالمية. وبالتالي، يمكن اعتبارها استثمارًا طويل الأمد يعود بالنفع على المؤسسة وجميع أطرافها وتكمن أهميتها بتحقيق التالي :

- تحسين الاداء التنظيمي.
- مواكبة التطورات العالمية.
- خفض التكاليف التشغيلية.
- تحسين الاحتفاظ بالموظفين.
- تعزيز سمعة المؤسسات والمنظمات.
- تعزيز استراتيجيات التوظيف الفعالة.
- تحسين العلاقات بين الادارة والموظفين.

الجدارات المستهدفة

توظيف جيل زد
والاحتفاظ به

2

التحليل لتوجيه قرارات
التوظيف والاحتفاظ
بالمواهب

4

التواصل مع المرشحين
والموظفين لتعزيز تجربة
العمل باستخدام تطبيقات
الذكاء الاصطناعي

6

إدارة تجربة الموظف

3

وضع خطط توظيف
متكاملة تتماشى مع
رؤية ٢٠٣٠

5

استخدام الأدوات
الرقمية والذكاء
الاصطناعي في
استقطاب المواهب

أهداف ورشة العمل

استراتيجيات التوظيف الفعالة وتطبيقها في بيئة العمل

بناء سياسة للتعاقب والإحلال لضمان الإستمرارية والإستدامة

تعزيز استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب لتقليل معدل دوران الموظفين

فنيات خفض التكاليف التشغيلية وطرق تحسين الاحتفاظ بالموظفين

تطبيق أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي AI في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين

تحسين القدرة على جذب الكفاءات المناسبة ومواءمتها
مع احتياجات رؤية ٢٠٣٠

تطوير بيئة عمل داعمة ومحفزة لتعزيز الإنتاجية والولاء
الوظيفي وصولاً للاحتفاظ بالموظفين ذات الكفاءة

مواجهة التحديات المستقبلية للاحتفاظ بالموظفين،
مع التركيز على بيئات العمل الهجينة والبعيدة،
والصحة النفسية، والشمولية

فنيات تقييم الوضع الحالي للاحتفاظ بالموظفين وتطبيق
استراتيجيات الاحتفاظ بهم ومشاركتهم:
الإدارة الفعالة، والتطوير المهني، وبرامج التقدير

فنيات خفض التكاليف التشغيلية وطرق تحسين
الاحتفاظ بالموظفين

المحور الاول : استراتيجيات التوظيف الفعالة

- العلامة التجارية ودورها في جذب المواهب.
- بناء بيئة العمل المؤسسي الجاذبة للمواهب.
- استقطاب المواهب وإدارتها وطرق اختيارها.
- التخطيط للإحلال الوظيفي لضمان استمرارية الأعمال.
- تأثير التوطين على التوظيف :استراتيجيات جذب المواهب.
- قياس فعالية استراتيجيات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب.
- كيفية توظيف جيل Z وفنيات رعايته ودمجه مع جيل الالفية.
- دور الإدارة العليا في تقليل نسبة الدوران الوظيفي وطرق مكافحته.
- تحليل بيانات الموارد البشرية لاتخاذ القرارات الإستراتيجية للتوسع في العمل.
- تحليل احتياجات المنظمة واستقطاب الكفاءات وبناء خطة التوظيف السنوية.
- أدوات وتقنيات التوظيف الحديثة (الذكاء الاصطناعي, منصات التوظيف الرقمية, التحليلات التنبؤية).

المحور الثاني : الاحتفاظ بالموظفين وعلاقته باستراتيجيات التوظيف الفعالة

- عناصر الاحتفاظ بالموظفين.
- تعزيز التنوع والشمول والانصاف DEI.
- ديناميكيات العمل الهجين والعمل عن بعد.
- العوامل المؤثرة على معدل الاحتفاظ بالموظفين.
- استراتيجيات تحفيز الموظفين وتعزيز الرضا الوظيفي.
- العلاقة التكافلية بين التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.
- رفاهية الموظف والصحة النفسية ودورها في الاحتفاظ بالموظفين.
- تعزيز تجربة الموظف EX وتحسين تجربته واثرها على استراتيجيات التوظيف في المنظمة.

حلقة حوارية

جاهزية المنظمات لتحديات سوق العمل المستقبلي

يشهد سوق العمل الآن تحولًا كبيرًا نتيجة للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية، مما يفرض على المنظمات والموظفين التكيف مع بيئة جديدة ومتطورة بسرعة ومن أهم تلك التحديات العمل عن بعد والذي أدى إلى تغيير جذري في كيفية أداء الأعمال، فقد أصبحت المنظمات تعتمد على فرق العمل التي تتوزع جغرافيًا، مما يعرضها لتحديات جديدة في التواصل، التنسيق، والإنتاجية. ونقص المهارات المطلوبة في السوق حيث تواجه العديد من المنظمات تحديًا كبيرًا في العثور على موظفين يمتلكون المهارات المناسبة التي تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، سواء كانت هذه المهارات في مجالات مثل تحليل البيانات، الذكاء الاصطناعي، أو المهارات التقنية الأخرى، فإن الطلب يتجاوز العرض في العديد من القطاعات وتأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية حيث أصبح قوة محورية في سوق العمل، ويؤثر بشكل كبير على مختلف جوانب الموارد البشرية، من التوظيف إلى تقييم الأداء. في حين أن الذكاء الاصطناعي يوفر إمكانيات مذهلة لتحسين الكفاءة، فإنه يثير أيضًا القلق بشأن فقدان الوظائف أو تأثيره على ديناميكيات القوى العاملة والتكامل بين الأجيال وعملية نقل المعرفة العملية بين أجيال العمل، تحقيق التوازن بين العمل والحياة، قدرة المنظمة على إدارة التغيير وتكييف بيئة العمل للتحديات القادمة، المرونة في العمل، الإستثمار في الموارد البشرية، إستقطاب المواهب القادرة على قيادة المنظمة نحو أهدافها المستقبلية والإستثمار فيها وبناء بيئة عمل جاذبة ومحفزة للمواهب كل هذه التحديات تثير لنا عدة تساؤلات والتي سيتم مناقشتها من خلال مناقشتنا لاهم المواضيع التالية :

- إستقطاب وإدارة المواهب في المنظمات.
- دمج جيل Z مع جيل الألفية في بيئة العمل.
- أثر تجربة الموظف السابق على إستراتيجيات التوظيف.
- أدوات وتقنيات التوظيف الحديثة المرتبطة بالذكاء الاصطناعي.



المتحدثة

الدكتورة أمل شيرة

تُعد الدكتورة أمل من الرواد البارزين في مجال الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية، حيث كانت أول سعودية تتقلد منصباً تنفيذياً في شركة عالمية بالقطاع الخاص، لتواصل مسيرتها في قيادة إدارة رأس المال البشري بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لدى شركات عالمية مرموقة. شغلت مناصب تنفيذية مؤثرة وأسهمت في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية محلياً وإقليمياً، بما في ذلك

تحمل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية من جامعة الملك عبدالعزيز، إضافة إلى درجتي الماجستير والبيكالوريوس في الأدب الإنجليزي. كما حصلت على شهادات مهنية متقدمة في الموارد البشرية، القيادة، والتدقيق وفق معايير الآيزو، وشاركت في برامج تدريبية بجامعة عالمية مثل IMD وWarwick.

إدارة التغيير، وتطوير المواهب، وبرامج التوطين، حازت على جوائز تقديرية كأفضل رئيس موارد بشرية، وأسهمت في بناء هياكل تنظيمية وسياسات إحلال وتعاقب وظيفي وإدارة أداء، إلى جانب مشاركتها الفاعلة كمتحدثة ومدرّبة في مؤتمرات وبرامج تدريبية متعددة. تشغل حالياً منصب نائب رئيس مجموعة فقيه كير للموارد البشرية منذ عام 2020، وتشرف على تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات الموحدة للموارد البشرية في 15 شركة تابعة للمجموعة. نجحت في تقليص التكاليف وتحسين الكفاءة التشغيلية، إضافة إلى إدارة مشاريع توظيف وطنية واسعة النطاق، سبق أن عملت مديرة للموارد البشرية في شركة روش بين عامي 2017 و2018، حيث قادت التحول المؤسسي ورفعت مستوى الممارسات لتواكب المعايير العالمية، وشاركت في تخطيط التعاقب القيادي وتطوير الكفاءات السعودية، كما شغلت منصب نائب رئيس الموارد البشرية في مجموعة بن زقر بين 2015 و2017، وأشرفت على إعادة الهيكلة وتحديث أنظمة الأداء والحوافز، وأسهمت في تحويل دور الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي فاعل، عملت كمديرة إقليمية للموارد البشرية في شركة شيندر لمنطقة الشرق الأوسط بين 2013 و2015، وكانت أول سعودية تتقلد هذا المنصب، حيث أدارت برامج تطوير القادة. قبل ذلك، قادت إدارة الموارد البشرية في شيندر السعودية، وأسست برامج تطويرية ناجحة للشباب السعودي، وحصلت على جائزة وطنية لأفضل برنامج للموهبة المحلية عام 2012، عملت كمستشارة للموارد البشرية بعدة جهات صحية وتعليمية، وأسهمت في مشاريع إعادة الهيكلة والتطوير التنظيمي وعملت على استراتيجيات التوظيف. كما تولت إدارة الأداء في البنك الأهلي التجاري، حيث صممت نظاماً شاملاً لتقييم الأداء وبنّت أطر الكفاءات بالتعاون مع شركات استشارية عالمية، امتدت مسيرتها الأكاديمية لأكثر من خمس سنوات كأستاذة مساعدة في جامعة الملك عبدالعزيز، وكانت مسؤولة عن الموارد البشرية لقطاع البنات، وأسهمت في تطوير أنظمة العمل الأكاديمي والإداري.