

النشرة الفنية لبرنامج
الإختيار والتعيين الوظيفي: التنوع والشمول
Recruitment and Selection: Diversity and inclusion

5 أيام، 15 ساعة
يبدأ بتاريخ 2023/09 /17م
تدريب إلكتروني... Live ((o))

بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: (5) أيام، (15) ساعة
نمط التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 09/17 وحتى 2023/09/21 م
أيام التدريب	: الأحد، الإثنين، الثلاثاء، الأربعاء، الخميس
توقيت التدريب	: 05:00 مساءً لغاية 08:00 مساءً بتوقيت الاردن
شهادة التدريب	: شهادة الكترونية صادرة من مجموعة الجهود المشتركة
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

أساليب التدريب	: - أسلوب السيناريوهات. - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - حالات من واقع عمل المشاركين.
----------------	---

الفئة المستهدفة	: - موظفي قسم الموارد البشرية - رؤساء أقسام الموارد البشرية - المشرفين والمسؤولين عن شؤون التوظيف. - مدراء الإدارات الموارد البشرية والتطوير الوظيفي والتدريب
-----------------	--

ملخص البرنامج التدريبي:

تزايد أهمية تنوع القوى العاملة في عالمنا لأنه أصبح أكثر تنوعاً ثقافياً وعرقياً من أي وقت مضى في القرن الحادي والعشرين. في ظل تنوع القوى العاملة، أصبح لدى مسؤولي التوظيف مجموعة كبيرة من الكفاءات التي يمكنهم التوظيف منها في ظل الأجواء الحالية، ترغب المؤسسات في التأكد من أنها تحدث تأثيراً مفيداً على قاعدة عملائها وفي مجتمعاتها. يتطلب تحقيق ذلك، تنوع الفكر وتمثيل شرائح المجتمع داخل المؤسسة نفسها. لكن ضمان تمثيل القوى العاملة للفئات المختلفة قد يكون أمراً صعباً.

قد تواجه العديد من المؤسسات المعاناة في اجتذاب المواهب المتنوعة، وغالباً ما يتعلق الأمر بمدى شمولية عملية التوظيف. حتى إذا كنتم قد بذلتم جهداً لتحسين عملية الفرز والاختيار، فقد تستمر المشاكل في الظهور فيما يتعلق بالحصول على مرشحين متنوعين للمرور بالعملية، للتمييز بالشمول كصاحب عمل، يجب أن تكون عملية التوظيف عادلة لمرشحين. وينبغي أن تكون حلول اختيار المواهب الخاصة بكم قادرة على توقع الأداء بطريقة عادلة للجميع.

لنجاح في توظيف أفضل المترشحين، يجب على موظفي الموارد البشرية التحلي بالفهم العميق للمترشحين المتنوعين وأفضل الطرق للوصول إليهم، كما أن عليهم أيضاً تعلم كيفية تجنب التحيز والحفاظ على الشمولية أثناء تصفية المترشحين من جميع الخلفيات وإجراء مقابلات معهم.

لذا إرتأت مجموعة الجهود المشتركة على عقد البرنامج التدريبي الذي يهدف إلى توضيح التنوع والشمولية في التوظيف والتعيين أساليباً للقضاء على التحيز عند التوظيف أو التعيين. و أيضاً سوف يتم التطرق إلى كيفية إعداد مواد توظيف مراعية للشمولية بحيث تجتذب الكفاءات المتنوعة وحتى تصل منشوراتك لأفضل المترشحين، كما يهدف البرنامج إلى من تعلم كيفية مراعاة الشمولية عند استقطاب المترشحين أو تصفيتهم. أيضاً كيفية مراعاة الشمولية عند إجراء المقابلات.

الجدارات المستهدفة في التطوير:

- جدارة تخطيط القوى العاملة.
- جدارة الإستقطاب والإختيار.
- جدارة إستراتيجية التوظيف.
- جدارة تقييم فعالية التوظيف.
- جدارة تعزيز العلامة التجارية للمؤسسة.
- جدارة الخطة الإستراتيجية للتوظيف وتنفيذها.
- جدارة إقتصاديات التوظيف والعمليات التشغيلية.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج التدريبي سيكون المشاركون متمكنين من:

- التعرف على التحيزات في إجراءات التوظيف، توضيح أهمية التنوع والشمولية عند التوظيف.
- توضيح كيفية كتابة إعلان وظيفي يراعي الشمولية، تعزيز قدرات المشاركين في الإستفادة من الأدوات المناسبة لتعزيز الميزة التنافسية للعلامة التجارية للمؤسسة.
- تعريف المشاركين على كيفية تحقيق أقصى إستفادة من أحد أهم أصول التوظيف الرئيسية الخاصة الا وهي منصة التوظيف الداخلية الخاصة بك.
- تصميم وإنشاء إستراتيجية توظيف من شأنها أن تساعد المؤسسة على المحافظة والإستمرار في توظيف أفضل المرشحين لإحتياجات المؤسسة بهدف تعزيز العلامة التجارية للمؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية.
- تعريف المشاركين بطبيعة عملية التوظيف والمراحل والخطوات التشغيلية وتخطيط وتنفيذ حملة توظيف إحترافية بإستخدام ملفات تعريف الوظائف لجذب الكمية والنوعية المناسبة من المرشحين للوظائف، وإستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم فعالية التوظيف.
- على صعيد إستراتيجية التوظيف سيتم مساعدة المشاركين على تصميم وإنشاء إستراتيجية توظيف من شأنها أن تساعد المؤسسة على المحافظة والإستمرار في توظيف أفضل المرشحين لإحتياجات المؤسسة بهدف تعزيز العلامة التجارية للمؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية.

- على صعيد العمليات التشغيلية للتوظيف سيتم تعريف المشاركين بطبيعة عملية التوظيف والمراحل والخطوات التشغيلية وتخطيط وتنفيذ حملة توظيف إحترافية بإستخدام ملفات تعريف الوظائف لجذب الكمية والنوعية المناسبة من المرشحين للوظائف، وإستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم فعالية التوظيف.
- على صعيد التوظيف الداخلي سيتم تعريف المشاركين على كيفية تحقيق أقصى إستفادة من أحد أهم أصول التوظيف الرئيسية الخاصة الا وهي منصة التوظيف الداخلية الخاصة بك.
- على صعيد تكنولوجيا وأدوات وتقنيات التوظيف سيتم تعزيز قدرات المشاركين في الإستفادة من الأدوات المناسبة لتعزيز الميزة التنافسية للعلامة التجارية للمؤسسة.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: تخطيط القوى العاملة وعمليات التوظيف

- طبيعة تخطيط وتحديد القوى العاملة.
- مفاتيح التخطيط الناجح للقوى العاملة.
- التوقعات لإحتياجات التوظيف المستقبلية.
- تحليل الطلب وتحليل التوجهات وتحليل المعدل.
- جمع وتصنيف المعلومات وخطط الإستقطاب.
- المراحل والخطوات التشغيلية لعملية التوظيف.
- إرتباط عملية التوظيف بنشاطات الموارد البشرية.
- تخطيط عملية التوظيف وتحديد الإحتياجات.
- تخطيط المراحل المختلفة والتقاط وتيوب المعلومات.
- مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس عمليات التوظيف.
- مقابلة الخروج (متى؟ وكيف؟ ومن يقوم بها؟ ولماذا تتم؟

المحور الثاني: التوظيف على المستوى الإستراتيجي

- طبيعة الإستراتيجية المؤسسية.
- مدخل الى التوظيف الإستراتيجي.
- أساسيات إستراتيجية التوظيف.
- إستراتيجية التوظيف والعلامة التجارية.
- إستراتيجية التوظيف وتجربة الموظفين.
- عوامل التمكين الداخلية لعملية التوظيف.
- أصحاب المصلحة الرئيسيون للتوظيف الإستراتيجي.
- تخطيط القوى العاملة والموازنة التقديرية لها والمتوقع.
- عمليات التوظيف من حيث جمع المعلومات وتحليل المؤشرات.

المحور الثالث: إقتصاديات التوظيف والعمليات التشغيلية

- التغيير في إحتياجات السوق.

- تطوير متسارع في سوق العمل.
- عملية الإختيار ومهارات وتقنيات التوظيف.
- أدوات وأساليب تعزيز تجربة المرشح للتوظيف.
- إعداد سياسات وإجراءات التوظيف والإختيار.
- برامج ومبادرات الموظفين الجدد (Onboarding).
- العلامة التجارية لصاحب العمل من منظور إستراتيجي.
- دور التكنولوجيا ومنصات التوظيف الداخلي للمؤسسة.
- وجهات نظر مختلفة وممارسات جديدة حول تسويق التوظيف

المحور الرابع: الخطة الإستراتيجية للتوظيف وتنفيذها

- الخطة الإستراتيجية للتوظيف.
- تكلفة الخطة الإستراتيجية للتوظيف.
- تحديد أولويات إستراتيجية التوظيف.
- تكوين فريق التوظيف وتعزيز قدراتهم.
- البنية التحتية لتكنولوجيا التوظيف.
- عملية التوظيف والإستعانة بمصادر خارجية.

المحور الخامس: أهمية التنوع والشمولية في بيئة العمل

- تحسين الإنتاجية.
- معدلات دوران أقل.
- تأثير إيجابي على سمعة الشركة.
- توسيع دائرة المرشحين للوظائف.
- زيادة الابتكار والإبداع في مكان العمل.