



دورة:
التوظيف الاستراتيجي والمقابلات واختيار الموظفين

2025 مايو 30 - 26
كوالالمبور (ماليزيا)

التوظيف الاستراتيجي والمقابلات واختيار الموظفين

رمز الدورة: HR12607 تاريخ الإنعقاد: 26 - 30 مايو 2025 دولة الإنعقاد: كوالالمبور (ماليزيا) - رسوم الإشتراك: Euro 5250

المقدمة:

يعتبر التوظيف الاستراتيجي واختيار الموظفين من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح أي منظمة، فقد يكون الموظف المناسب هو العامل الرئيسي الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المحددة، ولذلك فإنه من الضروري أن يكون لدى المسؤولين عن التوظيف مهارات متقدمة في اختيار الموظفين الأكفاء.

أهداف الدورة:

- تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لاستخدام أفضل الممارسات في التوظيف الاستراتيجي واختيار الموظفين.
- تحديد الكفاءات المهمة للوظائف المختلفة وتطوير استراتيجيات التوظيف التي تضمن اختيار الموظفين المناسبين.
- تدريب المشاركين على كيفية إجراء المقابلات الشخصية بطريقة فعالة واستخدام تقنيات التقييم المختلفة.

الكفاءات:

- فهم أفضل الممارسات في التوظيف الاستراتيجي واختيار الموظفين.
- القدرة على تحديد الكفاءات المهمة للوظائف المختلفة وتطوير استراتيجيات التوظيف المناسبة.
- القدرة على إجراء المقابلات الشخصية بطريقة فعالة واستخدام تقنيات التقييم المختلفة.
- القدرة على تحليل وتقييم المرشحين المحتملين بناءً على الكفاءات والمؤهلات المطلوبة.

الجمهور المستهدف:

- مديري الموارد البشرية وفرق التوظيف في المؤسسات والشركات.
- المدراء العامون والإداريون الذين يتولون مهام اختيار الموظفين في المؤسسة.
- الموظفون الذين يتولون مهام اختيار الموظفين والمقابلات في المؤسسات والشركات.
- المهتمون بمجال التوظيف والمقابلات والاختيار من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.
- الطلاب الذين يرغبون في تعلم مهارات التوظيف الاستراتيجي والمقابلات واختيار الموظفين في الشركات والمؤسسات.

برنامج التدريب:

اليوم الأول:

- مقدمة في التوظيف الاستراتيجي.
- تحليل وتحديد الكفاءات الوظيفية الهامة.
- استراتيجيات التوظيف الفعالة وتطوير خطط التوظيف.

اليوم الثاني:

- تحليل الوظائف وتصميم وصف الوظيفة.
- كتابة الإعلانات التوظيفية الفعالة.
- تطبيق تقنيات تحديد المرشحين المناسبين.

اليوم الثالث:

- تحليل السير الذاتية والرسائل الاحتياطية.
- إجراء المقابلات الشخصية الفعالة.
- تحليل وتقييم المرشحين المحتملين.

اليوم الرابع:

- الاختبارات النفسية والفنية وكيفية استخدامها في تقييم المرشحين.
- كتابة تقارير المقابلات وإعداد الأسئلة الأكثر فعالية.
- تحليل واختيار المرشحين المناسبين.

اليوم الخامس:

- مراجعة الأداء الوظيفي للموظفين المستأجرين.
- تطوير وتنفيذ خطط التدريب والتطوير للموظفين الجدد.
- المتابعة وتقييم النتائج