



**دورة:**  
**الاستقطاب المتكامل للمواهب وبرامج التهيئة الوظيفية**

**4 - 8 مايو 2026**  
**ليفربول**

## الاستقطاب المتكامل للمواهب وبرامج التهيئة الوظيفية

رمز الدورة: HR13126 تاريخ الإنعقاد: 4 - 8 مايو 2026 دولة الإنعقاد: ليفربول - رسوم الإشتراك: Euro 6050

### المقدمة:

في ظل تطور إدارة رأس المال البشري، تدرك المؤسسات الناجحة أن استقطاب المواهب وبرامج التهيئة الوظيفية الوظيفيتين هاتين مواءمة إن. واحدة متكاملة رحلة ضمن استراتيجيتان مرحلتان بل، منفصلتين عمليتين ليسا Onboarding تخلق تجربة سلسلة تعزز صورة المؤسسة كجهة عمل، وتضمن توافق الموظف مع الدور الوظيفي، وتسرع من إنتاجية الموظف الجديد، وتساهم في النهاية في رفع معدلات الاندماج والاحتفاظ طويل الأمد بالموظفين.

لم يعد التوظيف مجرد سد للوظائف الشاغرة، بل أصبح يتمحور حول جذب الكفاءات التي تتماشى مع ثقافة وقيم المؤسسة واتجاهاتها الاستراتيجية. وبالمثل، لم تعد التهيئة الوظيفية مجرد عملية تعريف بسيطة، بل هي برنامج منظم وتفاعلي يمكن الموظف الجديد من أن يكون واثقًا، وكفؤًا، ومندمجًا في المؤسسة منذ اليوم الأول.

لكن دون وجود تكامل بين التوظيف والتهيئة، تخاطر المؤسسات بفقدان الكفاءات قبل أن تبدأ في تحقيق القيمة.

تم تصميم هذا البرنامج التدريبي المتقدم، من قبل مركز جلوبال هورايزون، لتزويد مسؤولي الموارد البشرية، وقادة التوظيف، وفِرَق التطوير المؤسسي بالأدوات والاستراتيجيات اللازمة لردم الفجوة بين عمليتي التوظيف والتهيئة الوظيفية. سيكتشف المشاركون كيف يمكن جذب وانتقاء المرشحين ذوي الإمكانيات العالية، وكيفية دمجهم بسلاسة في أدوارهم الجديدة من خلال ممارسات تهيئة فعالة وتفاعلية.

يمزج البرنامج بين الأطر الاستراتيجية والتطبيقات العملية، ويؤكد على أهمية التعاون بين فرق التوظيف، والموارد البشرية، والإدارات المعنية، من خلال نقاشات تفاعلية، وأدوات تطبيقية، وتبادل أفضل الممارسات، مما يمنح المشاركين فهماً عميقاً لكيفية بناء تجربة متكاملة من التوظيف إلى الاندماج تدعم الأداء والاستمرارية والنجاح المؤسسي.

### أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- مواءمة استراتيجيات التوظيف مع قيم المنظمة وخطط القوى العاملة
- تنفيذ عمليات استقطاب تستهدف المرشحين المتوافقين ثقافيًا ومهاريًا
- تصميم تجارب تهيئة وظيفية تُسرّع من دمج الموظفين الجدد وتحفيزهم
- تعزيز التعاون بين فرق التوظيف والموارد البشرية والمديرين المباشرين
- استخدام مؤشرات الأداء والتغذية الراجعة لتحسين نتائج التوظيف والتهيئة

### الفئة المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية وقادة استقطاب المواهب
- أخصائيو التوظيف ومنسقي برامج التهيئة
- مسؤولو التعلم والتطوير
- رؤساء الأقسام والمديرون المباشرين المشاركون في التوظيف

- أخصائيو التطوير المؤسسي

## **منهجية التدريب:**

- جلسات تفاعلية بقيادة خبراء
- دراسات حالة ومناقشات جماعية
- أدوات ونماذج قابلة للتطبيق العملي
- محاكاة وتمثيل أدوار وسيناريوهات حقيقية
- تعلم جماعي وتبادل لأفضل الممارسات

## **المحاور:**

### **اليوم الأول:**

#### **الأطر الاستراتيجية لاستقطاب المواهب**

- تخطيط القوى العاملة ومواءمة الاحتياجات التنظيمية
- تحديد الوظائف الاستراتيجية وتصميم ملفات الكفاءات
- دورة حياة التوظيف الحديثة: من الاستقطاب إلى تقديم العرض
- التوظيف الداخلي مقابل الخارجي: متى وكيف؟
- نظرة عامة على تقنيات ومنصات التوظيف

### **اليوم الثاني:**

#### **العلامة الوظيفية وتفاعل المرشح**

- بناء وترويج صورة قوية للمؤسسة كجهة عمل
- تعزيز الجاذبية في الأسواق التنافسية
- تصميم رحلة مرشح تركز على التجربة الإيجابية
- استخدام التسويق الرقمي ووسائل التواصل لجذب المواهب
- تعزيز التنوع والشمول في ممارسات الاستقطاب

### **اليوم الثالث:**

#### **التقييم والاختبار**

- تقنيات المقابلات: السلوكية، الظرفية، واللجان

- أطر تقييم المرشحين وأدوات اتخاذ القرار
- تقليل التحيز وتحقيق العدالة في عملية الاختيار
- الجوانب القانونية والأخلاقية في التوظيف
- التعاون مع المديرين لضمان التوافق المهني

## **اليوم الرابع:**

### **تصميم وتنفيذ برامج التهيئة**

- أهداف ومخرجات التهيئة الفعالة
- المراحل الرئيسية: ما قبل الانضمام، التعريف، الاندماج
- تخصيص التهيئة حسب الوظيفة والمستوى الوظيفي
- دور المدير المباشر والدعم متعدد الوظائف
- التهيئة الرقمية وتحديات الانضمام عن بعد

## **اليوم الخامس:**

### **الدمج والاستبقاء والتحسين المستمر**

- قياس نجاح التهيئة: مؤشرات الأداء والتغذية الراجعة
- تعزيز الاندماج المبكر لتقليل التسرب الوظيفي
- ربط التهيئة بخطط الأداء والتطوير
- دراسة حالة: تصميم استراتيجية متكاملة للتهيئة
- ورشة ختامية: بناء خطة متكاملة للتوظيف والتهيئة