British Training

الدورة التدريبية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة واستقطاب المواهب الذكية ـ من التحليل إلى التطبيق الفعَّال

#LD8770

الدورة التدريبية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة واستقطاب المواهب الذكية ـ من التحليل إلى التطبيق الفعَّال

المقدمة:

يسعى المركز البريطاني للتدريب إلى تمكين المهنيين من أدوات التخطيط الحديثة لمواكبة التحوُّلات التنظيمية والسوقية، حيث تُعدّ إدارة القوى العاملة واستقطاب المواهب ركيزةً أساسية لبناء مؤسسات قادرة على المنافسة. تقدم هذه الدورة رؤيةً شاملة تجمع بين الأسس النظرية والتطبيقات العملية، مع التركيز على تصميم خطط عمل قابلة للتنفيذ وفق أفضل الممارسات العالمية.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركون قادرين على تطبيق:

- تحليل احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية باستخدام أدوات تنبؤية.
- تصميم استراتيجيات تخطيط القوى العاملة المتناغمة مع الأهداف التنظيمية.
- تطبيق نماذج تقييم الفجوات الوظيفية ووضع خطط علاجية فعالة.
- استخدام منهجيات استقطاب المواهب بناءً على تحليل البيانات والذكاء التنافسي.
- تطوير خطط استبقاء الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.
- تصميم حملات توظيف مبتكرة تعزز من صورة صاحب العمل (Employer Branding).

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التفكير الاستراتيجي في تخطيط الاحتياجات الوظيفية.
- تحليل البيانات الديموغرافية والاقتصادية للقوى العاملة.
- تصميم إعلانات التوظيف الجاذبة وفق معايير التسويق الحديث.
- إدارة المقابلات السلوكية والتقييمات النفسية للمرشحين.
- بناء شراكات استراتيجية مع المؤسسات التعليمية ومراكز التوظيف.
- استخدام التكنولوجيا في تحسين عمليات التوظيف (مثل أنظمة ATS).

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- مديرو الموارد البشرية وفرق التطوير التنظيمي.
- مسؤولو التوظيف واستقطاب المواهب في القطاعين العام والخاص.
- قادة الفرق الإدارية المشاركون في صناعة القرارات الوظيفية.
- الخبراء الاستشاريون في تحليل سوق العمل وتخطيط القوى البشرية.
- خريجو تخصصات إدارة الأعمال والموارد البشرية الراغبون في التخصص.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى ـ أساسيات تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي:

- تعريف تخطيط القوى العاملة وأهميته في تحقيق الأهداف التنظيمية.
- الفرق بين التخطيط قصير المدى وطويل المدى.
- أدوات تحليل البيئة الداخلية والخارجية (مثل SWOT، PESTEL).
- منهجية تحديد الفجوات بين الوضع الحالي والمستهدف.
- دراسة حالات واقعية لنجاح وفشل خطط القوى العاملة.

الوحدة الثانية ـ استراتيجيات استقطاب المواهب في سوق العمل التنافسي:

- تحليل الاتجاهات الحديثة في سوق العمل (مثل العمل عن بُعد، الجيل Z).
- تصميم Employer Value Proposition (EVP) لجذب المواهب.
- استخدام منصات التواصل الاجتماعي في استهداف المواهب النادرة.
- تقنيات التعاون مع وكالات التوظيف وشركات البحث التنفيذي.
- تقييم فعالية حملات التوظيف عبر مؤشرات الأداء (KPIs).

الوحدة الثالثة ـ تقنيات التوظيف الحديثة وتقييم المرشحين:

- تطبيقات أنظمة تتبع المرشحين (Applicant Tracking Systems).
- تصميم مقابلات قائمة على الكفاءة (Competency-Based Interviews).
- استخدام الاختبارات النفسية والمهنية في عملية الاختيار.
- تحليل البيانات الضخمة (Big Data) للتنبؤ بسلوك الموظفين.
- إدارة تجربة المرشحين لتعزيز الانطباع عن المؤسسة.

الوحدة الرابعة ـ إدارة التنوع والشمول في القوى العاملة:

- تصميم سياسات توظيف تعزز التنوع الثقافي والجندري.
- استراتيجيات دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في بيئة العمل.
- تحليل تأثير التنوع على الإبداع والأداء التنظيمي.
- دراسة تشريعات العمل المحلية والدولية ذات الصلة.

الوحدة الخامسة ـ استبقاء المواهب وتطوير الخطط التعاقبية:

- تحليل أسباب ترك الموظفين ووضع خطط الاستبقاء.
- تصميم برامج التطوير الوظيفي والتدرج القيادي.
- تطبيق نماذج التخطيط التعاقبي (Succession Planning).
- تقييم تأثير برامج التدريب على ولاء الموظفين.
- دراسات حالات لشركات نجحت في خفض معدل الدوران الوظيفي.