

تحليل الشخصيات: كيف يمكن استخدامه في التوظيف المتقدم؟

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: PH1-112

هدف الكورس

:عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على

- .فهم العملية الأكثر فعالية لتحقيق أفضل النتائج داخل مؤسستكم
- .فهم الأدوات والتقنيات المثلى للعثور على المرشحين لأي دور
- .استكشاف التحليل النفسي لاكتشاف أفضل الأساليب للعثور على الأنماط الشخصية المناسبة
- .إدارة أدوار متعددة من خلال حملة توظيف واحدة
- .استخدام البيانات لفهم الإجابات التي تناسب متطلبات حملتكم
- .تطوير أيام تقييم فعالة لإجراء تحليل معمق لكل مرشح
- .التمييز بين المرشحين الجيدين والممتازين لدعم إدارة المواهب لديكم
- .فهم فوائد عملية التوظيف الممتازة داخل مؤسستكم

الجمهور

تم تصميم هذه الدورة لأي شخص مسؤول عن التوظيف أو تحديث عملية التوظيف داخل المؤسسة. ستكون مفيدة بشكل :خاص لـ

- المتخصصين في الموارد البشرية
- موظفي التوظيف
- مديري الموارد البشرية
- مديري الفرق
- مديري العمليات
- المسؤولين الإداريين
- منسقي المشاريع

منهجية التدريب

يستخدم هذا الدورة مجموعة متنوعة من تقنيات التعلم للكبار لتعزيز الفهم والاستيعاب الكامل. سيكتشف المشاركون أدوات .وتقنيات حاسمة تساعد في العثور على أفضل المرشحين لكل وظيفة

سيخضع المشاركون ليوم تقييم خاص بهم لاكتشاف التقنيات الفعّالة. سيشاركون في تمارين لعب الأدوار لاكتشاف تقنيات

المقابلات الفعّالة التي تستخرج أفضل ما لدى المرشحين. ستساعد المناقشات الجماعية والأنشطة أيضًا المشاركين على استخدام البيانات وتطوير تقنيات إدارة المواهب الفعّالة لضمان استراتيجيات الأعمال الداخلية في المستقبل.

الملخص

تطوير عملية توظيف ناجحة أمر ضروري لأي منظمة. يجب على أي متخصص في التوظيف أو الموارد البشرية أن يأخذ في الاعتبار عملية توظيف منظمة تستهدف الأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً لكل دور وتضمن تغطية جميع الخبرات المطلوبة.
كما تقع على عاتق المحاور مسؤولية طرح الأسئلة المناسبة لتحديد أفضل مرشح ممكن والعمل على إدارة المواهب ليس فقط لوضع الأشخاص المناسبين في الأدوار المثالية لهم، بل أيضاً للنظر نحو المستقبل لمساعدة الشركة على تطوير كوادرها داخلياً والحفاظ على المعرفة والمهارات.
التوظيف هو أحد أهم العمليات في إنشاء قسم ناجح. فهو يساعد في العثور على الأشخاص الذين يحفزهم دور العمل ويمكنهم الصمود أمام اختبار الزمن. ومع ذلك، يمكن أن تكون عملية التوظيف مكلفة وتستغرق وقتاً طويلاً، لذا من الأفضل اختيار الأشخاص المناسبين للوظيفة من المرة الأولى.
التوظيف لا يتعلق فقط بالعثور على الأشخاص المناسبين لدورك. بل هو أيضاً فرصة لشركتك لترويج نفسها. ماذا يمكنك أن تقدم للمرشحين لجعلها فرصة جيدة لهم؟

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Recruitment Tools & Techniques

- Your recruitment objectives.
- Creating a valuable job description.
- What skills does the ideal candidate need?
- Reviewing a personal specification.
- Selecting the right tools for the job.

Section 2: Interview Techniques & Making Effective Decisions

- Creating some outside-of-the-box interview questions.
- Strengths and weaknesses and how to judge them.
- Common mistakes and assumptions.
- How to avoid awkward silences.
- Interviewing practice.
- What to do to introduce your company.

- Removing bias from the interview process.

Section 3: The Assessment Day Structure

- What is an assessment day for?
- Setting out your assessment objectives.
- Perfect assessment activities to gain accurate data.
- How personalities manifest within a group.
- Different activities to assess your required strengths.
- Noting weaker areas and asking questions later.

Section 4: Your Psychometric Analysis

- How do personal profile tests work?
- Differentiating between personality and ability.
- OPQ32 and motivation questionnaires.
- Feedback techniques using personality instruments.
- Your development project outline.
- Learning logs to develop your assessment over time.

Section 5: Normalising the Results of Your Psychometric Testing

- Developing accessible results data.
- Assessing the reliability, validity and security of interview data.
- Norm tables and your duty of care.
- Measuring against your competency framework.
- Restructuring your recruitment procedures.

Section 6: Assessing Data, Results & Working on Talent Management

- Online tools and techniques.
- How to find the right people for the job – recruiting a recruiter.
- Your resource and FTE counter.
- Where can skills be delegated?
- Removing single point of contact risks.
- The ongoing development of your talent pool.
- Auditing your assessment and interview processes.

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. (e-Certificate) وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية من Holistique Training.

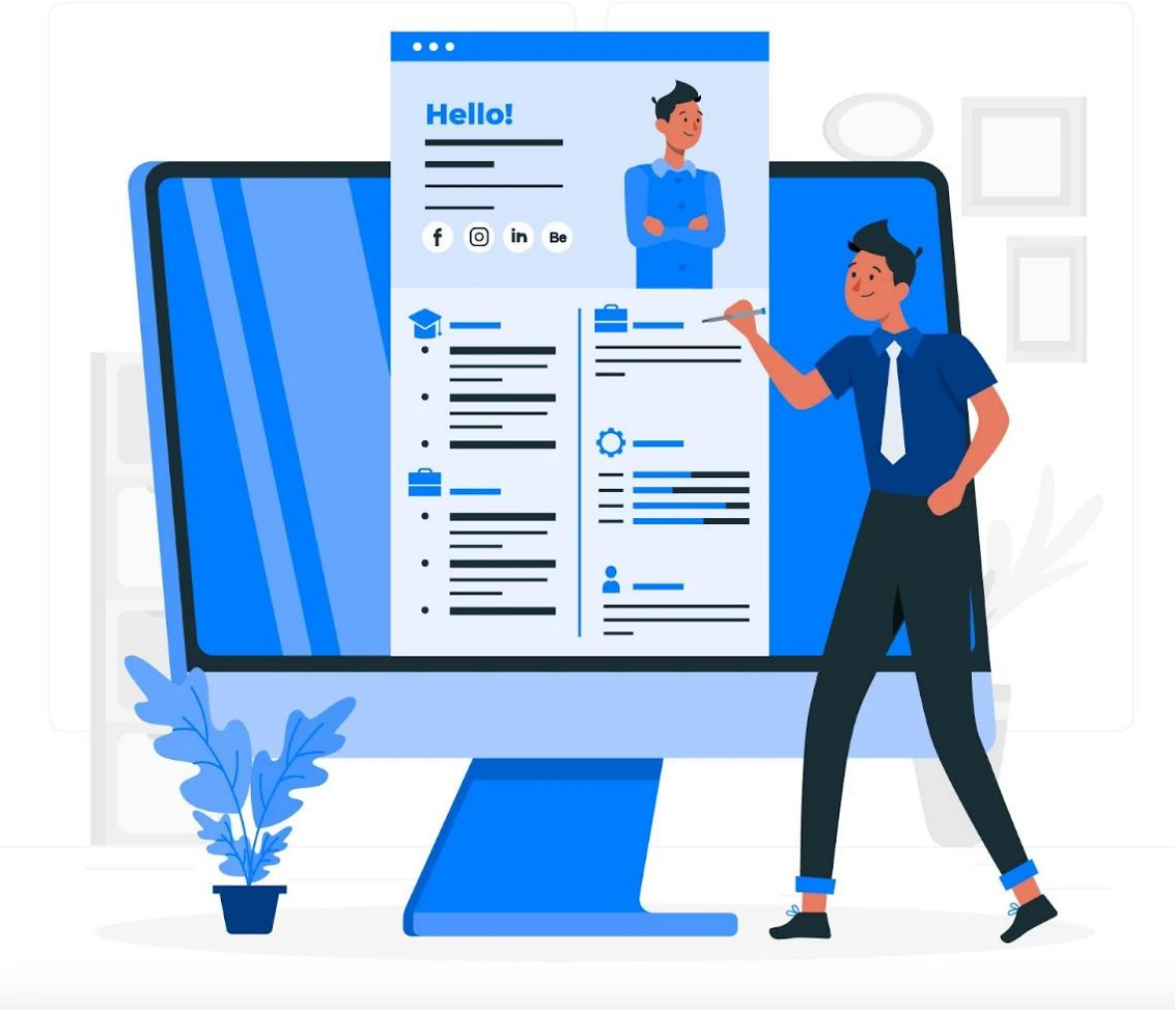
شهادات Holistique Training معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم (BAC) وخدمة اعتماد التطوير المهني (CPD)، المستمر كما أنها معتمدة وفق معايير ISO 9001 وISO 21001 وISO 29993.

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة، CPD ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد Holistique Training. التدريب من لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة.

التصنيفات

الاستشارات والخدمات, إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة

مقالات ذات صلة



استراتيجيات الموارد البشرية: الأساليب الرئيسية لتحقيق النجاح المؤسسي

تُعد استراتيجيات الموارد البشرية من العناصر الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات واستدامتها في بيئة العمل التنافسية. فإدارة الموارد البشرية لم تعد تقتصر على مهام تقليدية مثل التوظيف أو الرواتب، بل أصبحت تلعب دورًا استراتيجيًا في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تطوير وتحفيز الموظفين، وإدارة الأداء، وتعزيز الثقافة التنظيمية. في