



عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطين العمالة

28 مارس – 1 أبريل 2027
الدوحة (قطر)



عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطین العمالة

المرجع: 120350_173918 التاريخ: 28 مارس - 1 أبريل 2027 المكان: الدوحة (قطر) الرسوم: Euro 5500

مقدمة

تتطرق هذه الدورة إلى تصميم وتنفيذ عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطین العمالة بطريقة عملية واستراتيجية، مع التركيز على تكامل السياسات والإجراءات المؤسسية. كما تهدف إلى تزويد المشاركين بأطر واضحة لتحليل احتياجات التوظيف وبناء خطط تخطيط التوظيف لتوطین الكفاءات ترتبط بأهداف المؤسسة والرؤية الوطنية. وتناقش أدوات تقييم الأداء في التوظيف وقياس أداء التوظيف لضمان اتخاذ قرارات مبنية على بيانات.

نتناول هذه الدورة التدريبية في عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطین العمالة، تحسين إجراءات التسريح الذكي لتقليل المخاطر التشغيلية والاجتماعية وحماية سمعة المؤسسة. كما تشمل على استراتيجيات جذب المواهب واستراتيجيات جذب الكفاءات الوطنية وبرامج للاحتفاظ بالمواهب المحلية. وتعرض سيناريوهات نظرية تربط بين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية وبين سياسات التوطین. وسيحصل المشاركون على خارطة طريق قابلة للتطبيق لتطوير برامج التوطین المؤسسي وتحقيق أهداف توطین العمالة داخل مؤسساتهم.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطین العمالة، الفئات والمحترفين لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء الموارد البشرية في المنشآت الخاصة والعامة.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة ووضع النسب والسياسات.
- رؤساء الأقسام ومسؤولو التوظيف بالمؤسسات.
- مستشارو التوطین ومطورو سياسات التوظيف.
- مختصو التعويضات والمزايا وإدارة الأداء.
- العاملون في برامج التدريب والتطوير المهني.
- ممثلو الجهات الحكومية المعنية بتوطین القوى العاملة.
- أي مهني يسعى لتطوير مهاراته في عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطین العمالة.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطین العمالة، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم مفاهيم استراتيجيات التوظيف الذكي وأسسها المؤسسية.
- معرفة خطوات تحليل احتياجات التوظيف وربطها بخطط العمل.
- تصميم خطة تخطيط التوظيف لتوطين الكفاءات متوافقة مع سياسات المؤسسة.
- تطبيق أدوات وأدوات إدارة التوظيف الذكي لاختيار المرشحين الأنسب.
- تطوير سياسات تطوير سياسات التوظيف والتسريح تقلل المخاطر القانونية والاجتماعية.
- تحسين آليات تحسين كفاءة التوظيف وتقليل زمن التعيين وتكلفة التوظيف.
- صياغة إجراءات تحسين إجراءات التسريح الذكي تضمن عدالة وشفافية.
- إعداد برامج التدريب على إدارة القوى العاملة لدعم نقل المهارات الوطنية.
- وضع مؤشرات وطرق قياس أداء التوظيف لرصد تأثير برامج التوطين.
- تصميم مبادرات الاحتفاظ بالمواهب المحلية لضمان استدامة الموارد البشرية.
- تطوير تطوير استراتيجيات الموارد البشرية لربط التوطين بالأداء التنظيمي.
- بناء نموذج برامج التوطين المؤسسي قابل للتطبيق في المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطين العمالة:

- التمكن من تحديد أولويات التوظيف بناءً على تحليل احتياجات واضح.
- القدرة على تصميم سياسات توظيف مرنة تدعم التوطين.
- مهارة استخدام أدوات إدارة التوظيف الذكي لتحسين جودة الاختيار.
- معرفة آليات التسريح العادلة والقانونية وتقليل المخاطر.
- القدرة على وضع برامج تدريبية موجهة لرفع جاهزية المواطنين.
- احتراف قياس أثر التوظيف عبر مؤشرات قياس أداء التوظيف.
- القدرة على تصميم إجراءات احتفاظ بالمواهب وتخطيط المسارات الوظيفية.
- مهارة ربط برامج التوطين بأهداف الأداء المؤسسي والمالية.
- كفاءة في إعداد تقارير توظيفية مدعومة بالبيانات لاتخاذ القرار.
- فهم كيفية تطوير سياسات تطوير استراتيجيات الموارد البشرية متسقة مع البيئة التنظيمية.

دراسة سيناريوهات

في تدريب عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطين العمالة، سيطور المشاركون قدراتهم عبر دراسة السيناريوهات:

- تنفيذ خطة تخطيط التوظيف لتوطين الكفاءات داخل قسم إنتاجي.
- تطبيق آلية تحسين إجراءات التسريح الذكي بعد إعادة هيكلة.
- تصميم برنامج التدريب على إدارة القوى العاملة لرفع الكفاءة المحلية.
- قياس أثر برامج التوطين المؤسسي عبر مؤشرات توظيف وأداء.
- مواجهة مقاومة داخلية لسياسات توطين القوى العاملة في الشركات.
- تحسين عملية اختيار لتقليل دوران الموظفين وتعزيز الاحتفاظ بالمواهب المحلية.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: إطار ومفاهيم عمليات التوظيف والتسريح الذكي

- تعريف شامل لـ عمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توطين العمالة ومبرراته المؤسسية.
- ربط سياسات التوظيف برؤية المؤسسة وأهداف تحقيق أهداف توطين العمالة.
- مكونات سلسلة التوظيف الذكي من تخطيط إلى اختيار وتأهيل.
- المعايير القانونية والأخلاقية في تصميم تطوير سياسات التوظيف والتسريح.
- أدوات تحليل سوق العمل وتحليل احتياجات التوظيف قصيرة وطويلة الأجل.
- منهجية تقييم الكفاءات الوطنية ومطابقتها مع الوظائف المتاحة.
- نماذج لاستخدام التكنولوجيا وأدوات إدارة التوظيف الذكي في فرز المرشحين.
- سياسات الشراكة مع الجهات التدريبية لتهيئة المرشحين المحليين.

الوحدة الثانية: تخطيط التوظيف لتوطين الكفاءات وبرامج التنفيذ

- خطوات إعداد خطة تخطيط التوظيف لتوطين الكفاءات متكاملة مع الموارد.
- تحديد الأدوار والمسؤوليات بين وحدات الموارد البشرية والإنتاج والتدريب.
- إعداد معايير اختيار تراعي الكفاءة والأثر على توطين القوى العاملة في الشركات.
- تصميم برامج توظيف مرحلية لنقل المهام تدريجياً إلى الكفاءات الوطنية.
- دمج خطط التدريب العملي والتعلم أثناء العمل ضمن خطة التوطين.
- آليات الربط بين الاحتياجات المؤسسي ومخرجات التدريب الوطني.
- استخدام بيانات التوظيف لتحسين توقعات الحاجة المستقبلية.
- تحديد مؤشرات نجاح برامج التوطين وقياس أداء التوظيف بوضوح.
- بناء خطط بديلة للتعامل مع فجوات المهارات المؤقتة.

الوحدة الثالثة: اختيار المرشح وتطوير عمليات التوظيف

- استراتيجيات تطوير عمليات التوظيف لرفع جودة الانتقاء.
- تصميم ملفات وظائف واضحة تربط المهارات بالنتائج المرجوة.
- أدوات مقابلات معيارية وتقنيات تقييم الكفاءات الوطنية.
- اختبارات مهارة ومحاكاة أداء لقياس الملاءمة المهنية.
- تصميم رحلات مرشح تركز على تجربة المتقدم واحتفاظه بالمؤسسة.
- آليات تقليل الإنحياز في الاختيار عبر عمليات موضوعية.
- دمج برامج توجيه وإرشاد للمجندين الوطنيين الجدد.
- تحسين زمن التوظيف وتخفيض التكلفة عبر أتمتة العمليات.
- سياسات الاحتفاظ بالمواهب المحلية بعد فترة التجربة.

الوحدة الرابعة: إدارة الأداء والتدريب والحفاظ على المواهب

- ربط التعيينات بخطط التطوير الوظيفي ومسارات الترقية.
- تصميم برامج التدريب على إدارة القوى العاملة لرفع جاهزية المواطنين.
- نظم متابعة الأداء وتقييم الأثر على التوظيف.
- سياسات حوافز للمواهب المحلية وبرامج الاحتفاظ طويلة الأمد.
- تخطيط مسارات مهنية واضحة تربط التكوين بالفرص.
- آليات لقياس الفجوات التدريبية وتصحيحها بسرعة.
- شراكات داخلية وخارجية لدعم نقل المعرفة والمهارة.
- نظام متكامل للتطوير المستمر يقوى تحقيق أهداف توظيف العمالة.

الوحدة الخامسة: تسريح عادل واستراتيجيات تحسين إجراءات التسريح الذكي

- مبادئ تحسين إجراءات التسريح الذكي لحماية المؤسسة والموظفين.
- خطوات إعداد خطة تسريح إنسانية ومتوافقة مع التشريعات.
- معايير تقييم إعادة توزيع الموارد وإعادة التعيين داخل المؤسسة.
- سياسات التواصل الداخلي والخارجي أثناء تنفيذ إجراءات التسريح.
- حلول بديلة للتسريح مثل إعادة التأهيل أو تقليل ساعات العمل.
- إدارة المخاطر القانونية والاجتماعية الناجمة عن التسريح.
- آليات دعم الموظفين المتأثرين وبرامج الانتقال الوظيفي.
- قياس أثر إجراءات التسريح على صورة المؤسسة وجاذبيتها للمواهب.
- تحديث السياسات بناءً على مؤشرات الأداء ودروس الحالة.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تؤسس هذه الدورة لبناء نموذج مؤسسي متكامل لعمليات التوظيف والتسريح الذكي باتجاه توظيف العمالة يوازن بين الأهداف الاستراتيجية والبعد الإنساني. توصي الدورة بتبني سياسات مرنة قابلة للقياس وربطها بمؤشرات أداء واضحة لضمان استدامة التوظيف. تشدد على أهمية التدريب والتطوير كركيزة رئيسية لنجاح برامج التوظيف المؤسسي والاحتفاظ بالمواهب المحلية. أخيراً، التأكيد على مراجعة دورية للعمليات والأدوات لتعزيز تحسين كفاءة التوظيف وتحقيق الأهداف المنشودة.