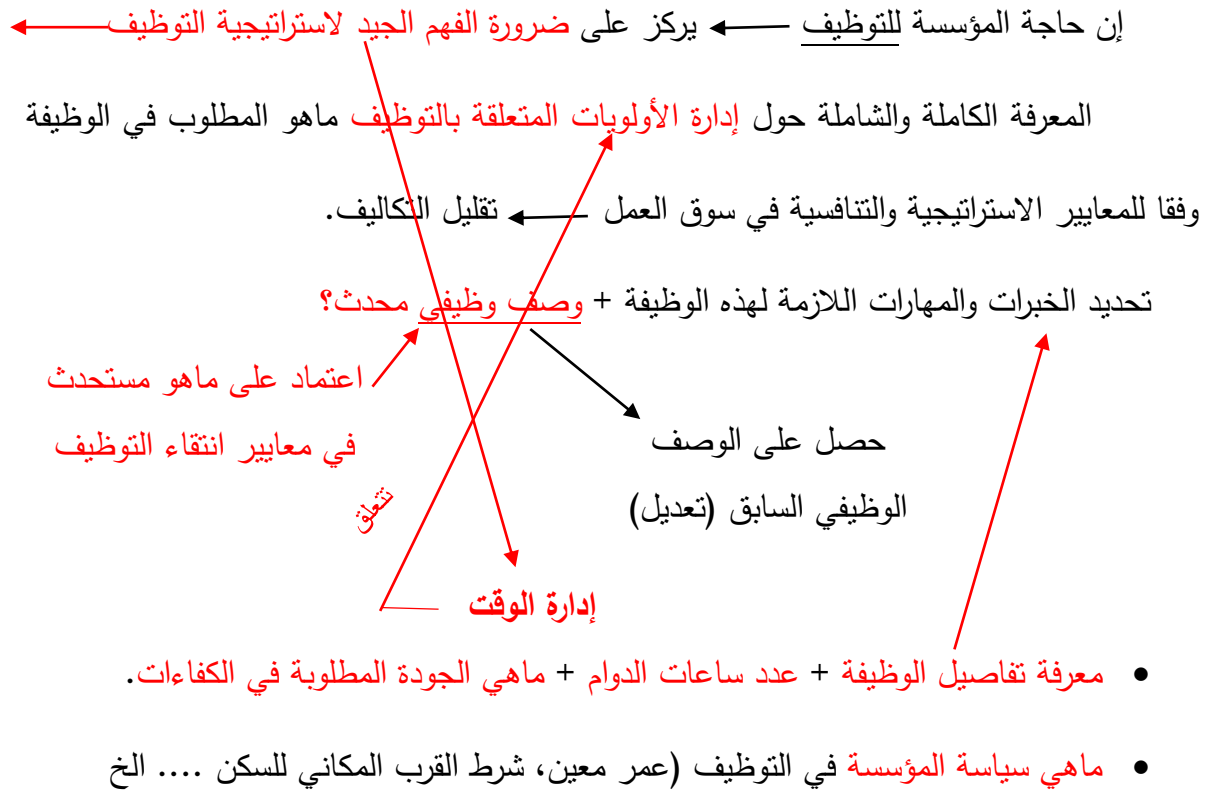


استراتيجية التوظيف



2. أين سيتم الإعلان عن الوظيفة

- الاستراتيجية التي يتم استخدامها لتوظيف المترشحين الذين يتمتعون بكفاءة عالية، مديرين، موظفي مبيعات، عمال يدويين....
- سوشال ميديا، فايس بوك، أماكن متخصصة في الأنترنت، مكاتب توظيف.
- موظفي المبيعات غالب يكون توظيفهم عن طريق شبكة العلاقات.
- هل يوجد أي ثغرات في القدرات والمهارات التي تحتاج لملئها في الوظيفة نتيجة تغيرات السوق أو تغير في أهداف المؤسسة.
- هل لابد من البحث عن المترشح الأكثر أو تحكم في تكنولوجيا (أنظمة)
- تحديد عوامل جذب المترشح للوظيفة قد يكون الراتب الثابت والجيد، قد يكون الاستقرار الوظيفي.

سؤال مهم **لمدراء إدارة المواهب** ← ماهي التحديات التي نعاني منها في هذه الإدارة هل الضغط لهذه الإدارة نتيجة كثرة المشاريع التي تقوم بها المؤسسة ← مما يجعلها تبحث دائما عن أفضل المواهب →

- هل الوقت محدد وضيق في كيفية تحديد التوجه الاستراتيجي لتوظيف المواهب؟
- هل البحث عن الكفاءات يعد أمر شاق لندرتها في أسواق العمل؟
- هل قدرة المنافس على أن يكون سباق لاستقطاب الكفاءات يقلل من دور التوظيف الاستراتيجي بالمؤسسة؟

- هل أمتلك كمؤسسة عوامل جذب المواهب عند الحصول عليها؟
- هل استراتيجية التوظيف بالنسبة للمؤسسة جيدة بالمقارنة مع المنافسين؟
- هل أنا في الصورة عند إتخاذ قرار التوظيف؟
- هل اتخاذي في اختيار شخص معين تكون متأكدين من صحة اختياراتنا لمتطلبات الوظيفة ← معايير تتعلق بالشخص (مناسبة مع بيئة العمل لسماته الشخصية)

هناك دائما إشكالية إرضاء المديرين حول احتياجات شاغلي الوظيفة؟
هل هناك إمكانية في قياس نتائج الوظيفة ← الكفاءة في الأداء.

ماهي أهم المهارات المطلوبة منك لتحقيق الكفاءة في العمل

(بمعنى حرفية الإنجاز).

1. إدارة الأولويات: ماهي الوظائف الأكثر أهمية ← لتخصيص القوى البشرية الجيدة.
2. هل أنت مسوق جيد لفكرة التوظيف: وضوح الإعلان عن الوظائف ← تسهيل العملية في جذب واستقطاب العمالة.

3. القدرة على جذب المواهب: من السوق أو من عند المنافسين.

4. هل المؤسسة صانعة قرار: وتتطلب قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات مفصلية بوقت معين.
 5. هل هناك إمكانية في حل المشاكل بشكل مرن ————— مع فرق العمل + العملاء الداخليين (مدراء الأقسام) ————— الذين توجه لهم العمالة.
 6. ماهي أسرار تقديم خدمة مميزة للعملاء ————— من خلال التوظيف الاستراتيجي.
 7. هل المؤسسة قادرة على تحليل النتائج الخاصة بالعمل وبشاغلي الوظائف.
 8. هل المؤسسة قادرة على استغلال التكاليف في اطار توظيفها بشكل جيد وعقلاني القدرة على استغلال فرق العمل الخاصة بالتوظيف.
 9. هل أمتلك قدرة عالية على استغلال أنظمة المعلومات بهدف التحليل (معرفة دورة حياة الموظف)
 10. كيف يمكن ملأ الوظائف الشاغرة بكفاءة وبوقت محدد + كيف يمكن وضع إعلان توظيف فعال ————— لجذب المواهب ويعكس اهتمام المؤسسة بإمكانيات المواهب ————— ويتوجهاتها الإستراتيجية
- تحليل السير الذاتية
إعطاء إطار لأسئلة المقابلات