

Beyond Hiring : How HR Shapes Business Strategy

محاضرة سادسة

التوظيف الإستراتيجي في المنظمة

الأستاذة بورورو جازية

● إدماج

● اختيار

● استقطاب

● تخطيط

Strategic Recruitment in Organizations



Kairos
Consulting

محتويات المحاضرة

- 01 مدخل عام ⓘ
- 02 تعريف التوظيف الإستراتيجي 📄
- 03 أهمية التوظيف الإستراتيجي ★
- 04 أهداف التوظيف الإستراتيجي 🚩
- 05 مراحل التوظيف الإستراتيجي 🔄
- 06 خصائص التوظيف الإستراتيجي 📋
- 07 الفرق بين التقليدي والإستراتيجي 🗣️
- 08 العوامل المؤثرة في التوظيف الإستراتيجي ↗️
- 09 أدوات التوظيف الإستراتيجي الحديثة 🔑
- 10 مؤشرات نجاح التوظيف الإستراتيجي 📊
- 11 تحديات التوظيف الإستراتيجي ⚠️
- 12 مثال تطبيقي مبسط 📁
- 13 خلاصة المحاضرة ✓

لم يعد التوظيف مجرد عملية إدارية تهدف إلى ملء المناصب الشاغرة، بل أصبح **أداة استراتيجية** تسهم في تحقيق أهداف المنظمة وبناء **ميزتها التنافسية**.



فالمؤسسات الحديثة تسعى إلى **استقطاب الكفاءات المناسبة** في الوقت المناسب وبما يتماشى مع رؤيتها المستقبلية.



التنافسية 🏆

الكفاءات ★

القوى العاملة 👥

ثانيًا: تعريف التوظيف الإستراتيجي

بمعنى بسيط



نختار **الشخص المناسب**، للمكان
المناسب، في **الوقت المناسب**،
وفق أهداف المؤسسة

التعريف الرسمي



عملية تخطيط وجذب واختيار الموارد البشرية
بطريقة تتوافق مع الاستراتيجية العامة للمنظمة
بهدف تحقيق **الأداء العالي والاستدامة**

ثالثاً: أهمية التوظيف الإستراتيجي

تحسين الأداء

جودة الأداء والإنتاجية



تحقيق التوافق

بين الموارد البشرية واستراتيجية المنظمة



تعزيز التنافسية

القدرة التنافسية للمؤسسة



تقليل التكاليف

تكاليف الأخطاء في التوظيف



دعم الابتكار

تعزيز الابتكار داخل المؤسسة



الكفاءات المستقبلية

ضمان توفر الكفاءات المستقبلية



رابعًا: أهداف التوظيف الإستراتيجي

رأس المال البشري
بناء رأس مال بشري قوي



استقطاب الكفاءات
أفضل الكفاءات المتاحة



تقليل دوران العمل
تقليل معدل دوران العمل



تلبية الاحتياجات
الحالية والمستقبلية



الاستقرار التنظيمي
تحقيق الاستقرار التنظيمي



خامسًا: مراحل التوظيف الإستراتيجي (1/2)

البشرية للموارد العاملة للقوى الاسد

1 in workforce planning model. It includes HR needs, recruitment strategy , employee selection, training and development

 Recruitment strategy	 Employee selection	 Training & development
Organization assessments and job task analysis	Scores more than 70% in assessment	In- company training
Create candidate persona	Excellent CV with desired skills	Professional development
Add text here	Add text here	Add text here
Pool hiring	Reference check	Management Training

This slide is 100% editable. Adapt it to your needs and capture your audience's attention.

1 التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية

- تحديد احتياجات المؤسسة
- تحليل الوظائف
- التنبؤ بالطلب على الموارد البشرية

2 الاستقطاب (Recruitment)

- جذب المرشحين المؤهلين
- استخدام مصادر داخلية وخارجية

خامسًا: مراحل التوظيف الإستراتيجي (2/2)

3 الاختيار (Selection)

- فرز السير الذاتية
- المقابلات
- الاختبارات

الهدف: اختيار الأفضل وليس فقط
المقبول ★

4 التعيين والإدماج (Integration)

- استقبال الموظف
- تكوينه وتدريبه
- إدماجه في ثقافة المؤسسة

سادسًا: خصائص التوظيف الإستراتيجي

يعتمد على التخطيط

دراسة شاملة ومحكمة



نظرة طويلة المدى

رؤية استراتيجية بعيدة



يركز على الكفاءات

جودة لا كمية



مرتبط بالاستراتيجية

توافق مع أهداف المؤسسة



يستخدم التكنولوجيا

HR Digitalization والتحول الرقمي



سابعًا: الفرق بين التوظيف التقليدي والإستراتيجي

التوظيف الإستراتيجي



- طويل المدى
- استباقي
- بناء كفاءات
- قرارات مدروسة

التوظيف التقليدي



- قصير المدى
- رد فعل
- سد الشغور
- قرارات سريعة

ثامناً: العوامل المؤثرة في التوظيف الإستراتيجي

العوامل الخارجية



سوق العمل



العرض والطلب على الكفاءات

التكنولوجيا



التحول الرقمي والابتكار

القوانين



التشريعات واللوائح

المنافسة



منافسة الشركات الأخرى

العوامل الداخلية



استراتيجية المؤسسة



الرؤية والأهداف والقيم

ثقافة المنظمة



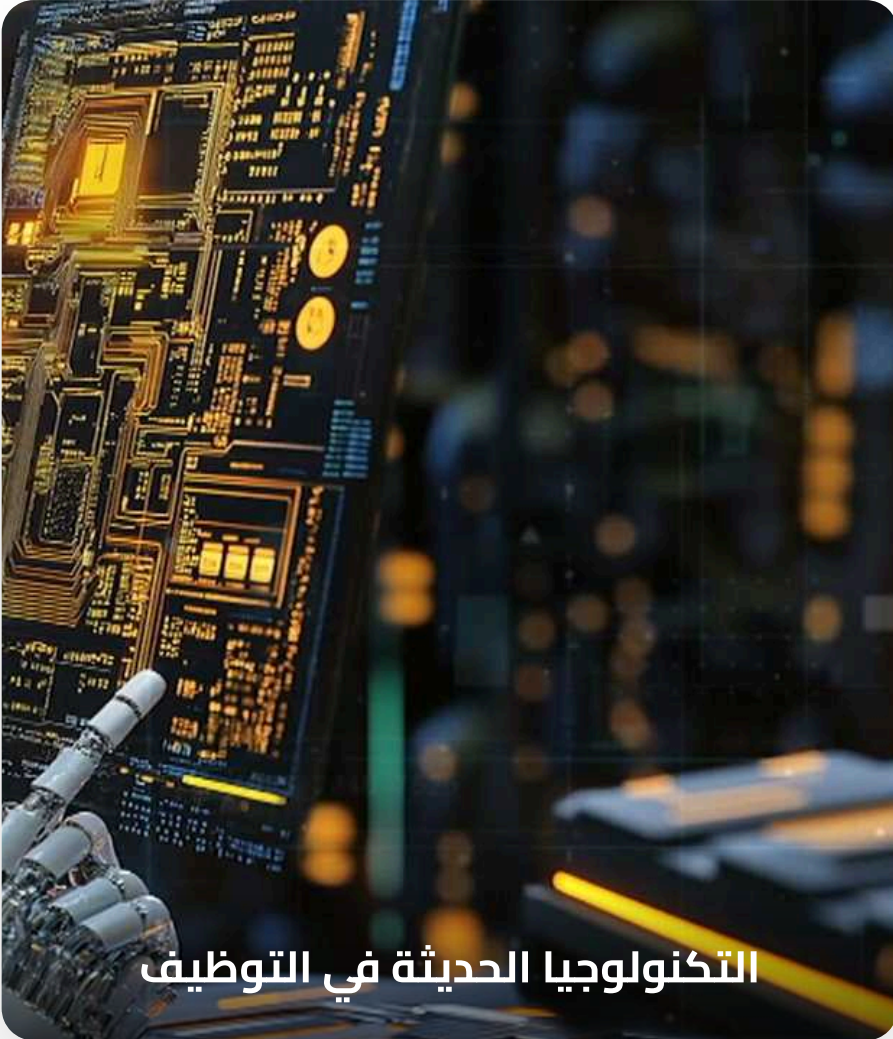
القيم والعادات والتقاليد

الميزانية



الموارد المالية المتاحة

تاسعًا: أدوات التوظيف الإستراتيجي الحديثة



التكنولوجيا الحديثة في التوظيف

الذكاء الاصطناعي



في الفرز الآلي

التوظيف الإلكتروني



E-recruitment

العلامة الوظيفية



Employer Branding

تحليل البيانات



HR Analytics

عاشراً: مؤشرات نجاح التوظيف الإستراتيجي

سرعة التوظيف



الوقت المستغرق لملء الشواغر
بالكفاءات

مستوى الأداء



قياس إنتاجية وفعالية الموظفين
الجدد

نسبة الاحتفاظ



نسبة الموظفين الذين يبقون في
المؤسسة لفترة طويلة

جودة التوظيف



درجة توافق الموظفين مع متطلبات الوظيفة

رضا الموظفين



مستوى الرضا والالتزام في العمل

حادي عشر: تحديات التوظيف الإستراتيجي

المنافسة على المواهب



شركات عديدة تتنافس على نفس الكفاءات

نقص الكفاءات



صعوبة العثور على الكفاءات المناسبة في السوق

صعوبة التنبؤ



التحدي في التنبؤ باحتياجات المستقبل

التغيرات التكنولوجية



المهارات المطلوبة تتغير باستمرار

ثاني عشر: مثال تطبيقي مبسط

مثال تطبيقي

مؤسسة تريد التوسع



1 التخطيط

تخطط لاحتياجاتها

3 التكوين

تكوّنهم وتدريبهم

2 الاستقطاب

توظف كفاءات جديدة

4 النمو

تتحقق نمو

هذا هو التوظيف الإستراتيجي في الواقع

ربط التخطيط بالاستقطاب بالتكوين لتحقيق الأهداف



النمو والتطور في المنظمة

ثالث عشر: خلاصة المحاضرة

طريقة سهلة للحفظ



شكرًا لحسن استماعكم

التوظيف الإستراتيجي هو قلب إدارة الموارد البشرية الحديثة

يربط بين الأفراد واستراتيجية المنظمة

يركز على الجودة وليس الكمية

يساهم في تحقيق الأداء والميزة التنافسية