JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة استكشاف المرشحين وبناء مسار المواهب

23 – 27 أغسطس 2027

جنيف

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة استكشاف المرشحين وبناء مسار المواهب

**المرجع:** 3279_124949 **التاريخ:** 23 – 27 أغسطس 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** GBP 6500

استكشاف المرشحين وبناء مسار المواهب دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي التوظيف وأخصائيي استقطاب المواهب ومديري التعيين، يخرج منها المشاركون بخريطة مسار المواهب لعائلة وظيفية، وهي سجل مشترك للجهات المستهدفة والمرشحين المحددين بالاسم وتسلسلات التواصل. فنقص المهارات وطول دورات التعيين يعنيان أن أقوى المرشحين نادرا ما يتقدمون للوظائف، لذا على المنظمات أن تصل إليهم أولا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في استكشاف المرشحين وبناء مسار المواهب.

## لماذا يهم استكشاف المرشحين الآن

تحكم استكشاف المرشحين اليوم ثلاث قوى. فندرة مهارات الهندسة والرعاية الصحية تترك الوظائف المعلنة بعدد قليل من المتقدمين المؤهلين. وتكشف الشبكات المهنية ومحركات البحث ملفات أكثر بكثير مما يستطيع مسؤول التوظيف مراسلته، فيكافأ البحث الدقيق لا الكثرة. كما يحكم المرشح على جهة العمل من رسالتها الأولى، فيضر التواصل المتسرع بسمعتها سريعا. والمنظمة التي تحسن الاستكشاف تشغل أدوارها الحرجة أسرع وبقوائم مختصرة أقوى، أما التي تنتظر المتقدمين فتدفع أتعاب الوكالات. وتقوم الدورة على رسم خرائط المواهب وصياغة سلاسل البحث المنظمة وتتبع مراحل المسار.

## المستفيدون من استكشاف المرشحين

- المسؤولون عن شغل الأدوار التخصصية وصعبة الإيجاد ضمن مدد التعيين المتفق عليها
- المسؤولون عن اختيار قنوات الاستقطاب وجودة التواصل مع المرشحين
- المسؤولون عن تحديد متطلبات الدور واعتماد القوائم المختصرة للمرشحين المستكشفين
- المسؤولون عن صياغة رسائل التوظيف والمحتوى الموجه إلى المرشحين
- المسؤولون عن تحديث سجلات المرشحين وتقارير حالة المسار

تستفيد فرق التوظيف أكثر حين تشارك بمسؤول توظيف ومدير تعيين معا، لأنهما يتفقان على معايير البحث في الوقت نفسه.

## قدرات استكشاف المرشحين

يغادر المشاركون قادرين على الوصول إلى من لا يبحثون عن عمل، وفتح حوار موثوق معهم، ودفع المرشحين المهتمين نحو التعيين.

- تصميم سلاسل البحث المنطقي وبحث الأشعة السينية لعائلة وظيفية مستهدفة — جودة القوائم المختصرة لمديري التعيين
- بناء خريطة مواهب للجهات المنافسة ومجمعات المواهب — أولويات الاستقطاب لكل وظيفة شاغرة
- موازنة قنوات الاستقطاب حسب العائد والكلفة والسرعة — قرارات ميزانية القنوات
- كتابة تسلسلات تواصل شخصية تحظى بردود المرشحين غير الباحثين عن عمل — تجربة المرشح وسمعة جهة العمل
- تحديد نظام إحالة الموظفين بقواعد واضحة وتغذية راجعة — حجم الإحالات وعدالتها
- حساب معدلات الاستجابة والتحويل في كل مرحلة — التوقعات لقادة التوظيف

## مصطلحات استكشاف المرشحين الأساسية

- المرشح غير الباحث عن عمل — مهني يعمل حاليا ولا يتقدم للوظائف، لكنه منفتح على العرض المناسب.
- رسم خرائط المواهب — بحث يحدد أين يعمل أصحاب المهارات المستهدفة ومسمياتهم وتحركاتهم المهنية المحتملة.
- البحث المنطقي — استعلام يجمع الكلمات بعوامل AND وOR وNOT والأقواس لتصفية ملفات المرشحين بدقة.
- بحث الأشعة السينية — استعلام في محرك البحث مقصور على موقع واحد لإظهار الملفات العامة التي يخفيها بحث الموقع.
- مسار المواهب — مجموعة المرشحين المتفاعلين في مراحل معروفة، الجاهزين للنظر فيهم عند فتح وظيفة مناسبة.
- تسلسل التواصل — سلسلة مخططة من الرسائل الشخصية عبر قنوات متعددة لبدء حوار مع المرشح.

## استكشاف المرشحين يوما بيوم

### اليوم 1: سوق المرشحين وسياق الاستكشاف

- مسح سوق العمل — أين تتركز المهارات النادرة ولماذا تنتقل
- المرشح غير الباحث مقابل الباحث النشط — اختيار من نلاحقه
- اجتماع استلام الطلب مع مديري التعيين — الاتفاق على المعايير الأساسية والإضافية
- بناء الشخصية النموذجية للمرشح — الدوافع التي توجه صياغة الرسائل
- أخلاقيات الاستقطاب وواجبات خصوصية البيانات — الحفظ النظامي لسجلات المرشحين

## اليوم 2: تقنيات البحث ورسم خرائط المواهب

- بناء سلاسل البحث المنطقي — الدقة مقابل الاتساع في البحث عن الملفات
- بحث الأشعة السينية في المواقع المهنية — إظهار الملفات العامة المخفية
- رسم خريطة الجهات المنافسة — الشركات المستهدفة لكل عائلة وظيفية
- مجمعات المواهب والمجتمعات البديلة — المنتديات التخصصية والخريجون والفعاليات
- توثيق خريطة المواهب — مشاركة النتائج مع فريق التعيين

## اليوم 3: القنوات والإحالات ورسائل جهة العمل

- بطاقة تقييم قنوات الاستقطاب — العائد والكلفة والوقت حتى القائمة المختصرة
- تصميم نظام إحالة الموظفين — القواعد والمكافآت والمعاملة العادلة
- رسائل عرض القيمة لجهة العمل — ما يجذب المهندسين مقارنة بالأطباء
- توجيه وكالات التوظيف — متى يضيف البحث الخارجي وصولا حقيقيا
- إعادة اكتشاف المرشحين النهائيين السابقين — إحياء ملفات قاعدة البيانات

## اليوم 4: التواصل وتتبع المسار

- كتابة الرسالة الأولى الشخصية — كسب رد من المرشحين المشغولين
- تسلسلات التواصل متعددة القنوات — توقيت المتابعة دون ضغط
- هيكل مكالمة الفرز الأولي — اختبار الاهتمام والملاءمة والتوفر
- تعريفات مراحل المسار — حالة موحدة عبر فريق التوظيف
- مقاييس الاستجابة والتحويل — رصد مواضع تسرب المرشحين

## اليوم 5: التطبيق العملي لخريطة مسار المواهب

- تمرين بحث مباشر لوظيفة تخصصية — تطبيق البحث المنطقي وبحث الأشعة السينية
- مراجعة الأقران لتسلسلات التواصل — تطبيق أساليب الرسائل والتخصيص
- توصية مزيج القنوات — تطبيق بطاقة التقييم على دور حقيقي
- تقويم رعاية المرشحين — إبقاء المهتمين متفاعلين بين الوظائف الشاغرة
- خريطة مسار المواهب للعائلة الوظيفية — سجل المرشحين المكتمل لفريق التعيين

## تطبيق استكشاف المرشحين بعد الدورة

- تنفيذ جولة رسم خرائط مواهب لعائلة وظيفية صعبة الشغل، تسرد الجهات المستهدفة وعشرين مرشحا بالاسم.
- تجربة تسلسل تواصل من ثلاث رسائل مع تتبع معدل الاستجابة، ثم تحسين الصياغة بعد أربعة أسابيع.

## أسئلة حول استكشاف المرشحين

### ما استكشاف المرشحين وبناء مسار المواهب ولماذا يهم الآن؟

استكشاف المرشحين هو إيجاد الأشخاص الذين لا يتقدمون للوظائف والتواصل معهم. ويهم الآن لأن المهارات التخصصية النادرة قلما تظهر بين المتقدمين، فمن يبحث ويرسم الخرائط ويتواصل أولا يحصل على قوائم مختصرة أقوى.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من مهارات استكشاف المرشحين؟

يستفيد مسؤولو التوظيف وأخصائيو استقطاب المواهب أكثر، لأنهم يجرون البحث والتواصل يوميا. ويستفيد مديرو التعيين أيضا بتحديد معايير أوضح.

### كيف يختلف استكشاف المرشحين عن دورة عامة في التوظيف والاختيار؟

يركز استكشاف المرشحين على المرحلة السابقة لأي تقديم. فالدورة العامة في التوظيف والاختيار تتناول الإعلانات والمقابلات والعروض، بينما يتناول هذا الموضوع سلاسل البحث وخرائط المواهب والتواصل.

### ماذا تعود به من دورة استكشاف المرشحين؟

تعود بخريطة مسار مواهب لعائلة وظيفية واحدة، وسلاسل بحث مجربة، ومزيج قنوات مقيم، ورسائل تواصل جاهزة للإرسال.

### استكشاف المرشحين: الطريق إلى الأمام

تحول خريطة مسار المواهب للعائلة الوظيفية عمليات البحث المتفرقة إلى سجل مشترك يبين أين يعمل الأشخاص المستهدفون وإلى أين وصل كل حوار. وأول استخدام لها هو تحديد المرشحين الذين يجري التواصل معهم للوظيفة القادمة. ويستخدمها مسؤولو التوظيف ومديرو التعيين معا، وتكشف مراجعة مقاييس الاستجابة بعد أول تعيين أي القنوات تستحق جهدا أكبر.