JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في تحليلات التوظيف ومؤشرات مسار الاستقطاب

21 يونيو – 2 يوليو 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في تحليلات التوظيف ومؤشرات مسار الاستقطاب

المرجع: 35258_932 **التاريخ:** 21 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 12000

تحليلات التوظيف ومؤشرات مسار الاستقطاب دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمحللي التوظيف وأخصائيي استقطاب المواهب الذين يتتبعون حركة المرشحين من أول تواصل حتى قبول العرض، ويخرج كل مشارك منها بلوحة متابعة تحليلات التوظيف. فقادة التعيين يطلبون اليوم دليلا واضحا على المصادر والاختبارات والمراحل التي تنتج تعيينات مستقرة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للمحللين الذين يحولون سجلات أنظمة تتبع المتقدمين إلى قرارات تعيين.

لماذا تهم تحليلات التوظيف الآن

تتشكل تحليلات التوظيف اليوم تحت تأثير ثلاث قوى: أنظمة تتبع المتقدمين التي تسجل كل حدث في رحلة المرشح، ومديرو التعيين الذين يطلبون البرهان لا الانطباع، والإدارات المالية التي تراجع كل عقد مع وكالات الاستقطاب. والمنشأة التي تقرأ مسار الاستقطاب بدقة تشغل الشواغر أسرع، وتنفق ميزانية الإعلان على القنوات التي تتحول فعلا إلى تعيينات، وتحتفظ بالموظفين الجدد بعد فترة التجربة. أما المنشأة التي تقرؤه بشكل خاطئ فتكرر حملات مكلفة وتدافع عن خطوات اختيار بلا قيمة تنبؤية. وتستند الدورة إلى ISO 30414، الإرشاد الدولي لتقارير رأس المال البشري، إلى جانب أساليب التحقق المعروفة من صدق أدوات الاختيار.

المستفيدون من تحليلات التوظيف

- المختصون باستخراج بيانات أنظمة تتبع المتقدمين وتنقيتها لتقارير التعيين
- شركاء استقطاب المواهب الذين ينصحون مديري التعيين بشأن خطوط المرشحين للشواغر
- قادة مصادر المرشحين الذين يوزعون الميزانيات على مواقع الوظائف والإحالات والوكالات
- مالكو أدوات التقييم الذين يختارون المقابلات والاختبارات وعينات العمل ويحدثونها
- محللو التقارير الذين يعدون بطاقات أداء التعيين للقيادة العليا

تستفيد وحدة استقطاب المواهب أكثر حين يحضر أعضاؤها من فرق المصادر والتقييم والتقارير معا، إذ يعودون بتعريفات موحدة لمراحل مسار الاستقطاب.

قدرات تحليلات التوظيف

ينتقل المشاركون من عد الطلبات إلى تفسير أسباب تقدم المرشحين أو توقفهم أو انسحابهم في كل مرحلة من مراحل التعيين.

- حساب معدلات التحويل والعائد والتسرب بين مراحل مسار الاستقطاب — توقعات خطوط المرشحين لمديري التعيين
- موازنة قنوات المصادر من حيث التكلفة والسرعة وجودة التعيين — توزيع ميزانيات الإعلان والوكالات
- تحديد مؤشرات جودة التعيين المرتبطة بنتائج فترة التجربة والأداء — قيادة استقطاب المواهب
- اختبار الصدق التنبؤي والأثر السلبي لأساليب الاختيار — مالكو التقييم وعلاقات الموظفين
- بناء نماذج مدة شغل الشاغر وتكلفة التعيين بتعريفات ثابتة — الشركاء الماليون ومخططو القوى العاملة
- عرض نتائج مسار الاستقطاب عبر لوحة متابعة وسرد تحليلي — التنفيذيون الذين يعتمدون استثمارات التعيين

مصطلحات تحليلات التوظيف الأساسية

- مسار الاستقطاب — تسلسل المراحل من تقديم الطلب حتى قبول العرض، ويقاس بعدد المرشحين الداخلين إلى كل مرحلة والخارجين منها.
- نسبة العائد — حصة المرشحين في مرحلة ما الذين ينتقلون إلى المرحلة التالية، وتستخدم لتقدير عدد المتقدمين الذي يحتاجه الشاغر.
- جودة التعيين — مقياس مركب لمدى أداء الموظفين الجدد واستمرارهم، يجمع عادة تقييمات الأداء ونسب البقاء وملاحظات مدير التعيين.
- مدة شغل الشاغر — عدد الأيام بين اعتماد الشاغر وقبول المرشح المختار للعرض الوظيفي.
- الصدق التنبؤي — قوة العلاقة الإحصائية بين درجات أداة الاختيار والأداء الوظيفي اللاحق للمعين.
- الأثر السلبي — انخفاض واضح في معدل اختيار فئة من المرشحين مقارنة بفئة أخرى، مما يشير إلى حاجة خطوة التقييم إلى مراجعة.

تحليلات التوظيف يوما بيوم

اليوم 1: مسار الاستقطاب كمنظومة مترابطة

- رسم مراحل مسار الاستقطاب — مواضع فقدان أعداد المرشحين
- سجلات أحداث نظام تتبع المتقدمين — السجلات التي تعكس سلوك المرشح الفعلي
- خريطة أصحاب المصلحة في قرارات التعيين — مالك كل نقطة تحويل
- مقاييس التوظيف في ISO 30414 — مؤشرات التعيين التي ترفع للقيادة
- تقييم نضج التحليلات — الاختيار بين الطموح الوصفي والتنبؤي

اليوم 2: بيانات تعيين نظيفة ومتسقة

- قاموس بيانات طلبات الشغل والمرشحين — الاتفاق على تعريفات موحدة للمؤشرات
- قواعد السجلات المكررة والناقصة — الوثوق بأعداد خط المرشحين
- مبادئ خصوصية المرشحين — تقليل البيانات الشخصية في التقارير
- أنماط الاستخراج بالجداول والاستعلامات — سحب بيانات شهري قابل للتكرار
- بطاقة جودة البيانات — تحديد متى تصبح الأرقام صالحة للنشر

اليوم 3: مؤشرات التحويل وسرعة التعيين

- معدلات التحويل ونسب العائد بين المراحل — تحديد أهداف أعداد المتقدمين
- مدة شغل الشاغر مقابل مدة التعيين — فصل تأخر الإجراءات عن تأخر السوق
- تحليل تقادم المراحل — كشف اختناقات جدولة المقابلات
- معدلات قبول العروض والانسحاب — مراجعة تنافسية العروض الوظيفية
- عبء طلبات الشغل لكل مسؤول توظيف — موازنة طاقة فريق الاستقطاب

اليوم 4: أداء قنوات المصادر

- إسناد مصدر التعيين — منح كل قناة حقها بإنصاف
- مقارنة تحويل القنوات — ترتيب مواقع الوظائف والإحالات والوكالات
- عائد إحالات الموظفين — تحديد مستويات حوافز الإحالة
- بطاقة أداء الوكالات — تجديد اتفاقيات الموردين أو إنهاؤها
- معدلات إعادة تنشيط مخزون المواهب — الاستفادة من المرشحين المتأهلين سابقا

اليوم 5: نمذجة تكلفة التعيين

- مكونات التكلفة الداخلية والخارجية — بناء قاعدة تكلفة يمكن الدفاع عنها
- تكلفة التعيين حسب القناة وعائلة الوظائف — استهداف خفض الميزانية
- تقدير تكلفة الشاغر المفتوح — تبرير تسريع التعيين
- تتبع انحراف ميزانية التوظيف — تفسير تجاوز الإنفاق للإدارة المالية
- حالات العائد على الاستثمار في التوظيف — تبرير أدوات مصادر جديدة

اليوم 6: قياس جودة التعيين

- تصميم مؤشر جودة التعيين — اختيار مؤشرات نتائج موزونة
- معدلات اجتياز فترة التجربة والتسرب المبكر — رصد التعيينات غير الملائمة
- استبيانات رضا مديري التعيين — جمع ملاحظات منظمة
- ربط أداء الموظفين الجدد — وصل بيانات التعيين بتقييمات الأداء
- مجموعات البقاء خلال تسعين يوما — مقارنة دفعات التعيين عبر الزمن

اليوم 7: صدق الاختيار وعدالته

- معاملات الصدق التنبؤي — الإبقاء على خطوات التقييم أو حذفها
- تحليل درجات المقابلات المنظمة — معايرة لجان المقابلة
- فحص نسبة الأثر السلبي — مراجعة معدلات اختيار الفئات
- مقاييس ثبات أدوات التقييم — الوثوق بدرجات الاختبارات عبر الدفعات
- تحليل استبيانات تجربة المرشح — تقليل حالات الانسحاب الممكن تجنبها

اليوم 8: التنبؤ وتخطيط خط المرشحين

- توقعات الطلب على التعيين — ربط طلبات الشغل بخطط القوى العاملة
- نسب تغطية خط المرشحين — بدء البحث عن المرشحين قبل فتح الشواغر
- الأنماط الموسمية للتعيين — توقيت حملات الخريجين والتعيين الكثيف
- نماذج سيناريوهات تجميد التعيين — إرشاد القادة إلى المفاضلات
- الانحدار لعوامل مدة شغل الشاغر — تفسير التأخير حسب خصائص الوظيفة

اليوم 9: عرض رؤى التعيين والتقرير عنها

- مبادئ تخطيط لوحات المتابعة — مواءمة العروض مع أسئلة التنفيذيين
- اختيار مخططات المسار والمجموعات — إظهار الحركة دون تشويه
- سرد بطاقات أداء التوظيف — تحويل المؤشرات إلى توصيات
- عروض الخدمة الذاتية لمديري التعيين — تقليل طلبات التقارير العارضة
- دورية التقارير وملكيتها — إبقاء المؤشرات محدثة بعد الإطلاق

اليوم 10: تطبيق لوحة متابعة تحليلات التوظيف

- بناء لوحة التحويل والسرعة — تطبيق مؤشرات التحويل على حالات فعلية
- بناء لوحة المصادر والتكلفة — تطبيق نماذج القنوات والتكلفة
- بناء لوحة الجودة والصدق — تطبيق فحوص النتائج والعدالة
- مراجعة الأقران لنتائج اللوحة — اختبار الاستنتاجات قبل النشر
- استكمال لوحة متابعة تحليلات التوظيف — عرض توصيات التعيين

تطبيق تحليلات التوظيف بعد الدورة

- إجراء مراجعة لمعدلات التحويل وتقادم المراحل في طلبات الشغل المفتوحة، والاتفاق مع مديري التعيين على معالجتين للاختناقات.
- تقييم كل قناة مصادر وفق تكلفة التعيين ونسبة البقاء خلال تسعين يوما، ثم اقتراح إعادة توزيع إنفاق الإعلان للربع التالي.

أسئلة حول تحليلات التوظيف

ما تحليلات التوظيف ولماذا تهم الآن؟

تحليلات التوظيف هي قياس حركة المرشحين عبر مراحل التعيين ومدى نجاح المعينين لاحقا. وتهم الآن لأن القادة ينتظرون دليلا على إنفاق المصادر وجودة الاختيار وسرعة التعيين قبل اعتماد الميزانيات.

من أكثر الأدوار استفادة من تحليلات التوظيف ومؤشرات مسار الاستقطاب؟

أكثر المستفيدين محللو التوظيف وقادة المصادر ومالكو أدوات التقييم وشركاء استقطاب المواهب. فكل منهم يستخدم مؤشرات المسار والقنوات وجودة التعيين لإرشاد مديري التعيين وتبرير ميزانيات التوظيف بالأرقام لا بالانطباعات.

كيف تختلف تحليلات التوظيف عن دورة عامة في تحليلات الأفراد؟

تركز تحليلات التوظيف على مسار الاستقطاب من طلب الشغل حتى قبول العرض والبقاء المبكر. أما الدورة العامة في تحليلات الأفراد فتغطي المشاركة والرواتب ودوران العمل لدى القوى العاملة كلها، بعمق أقل في قنوات المصادر وصدق الاختيار.

ماذا تعود به من دورة تحليلات التوظيف؟

تعود بلوحة متابعة عاملة تغطي تحويل المسار وتكلفة المصادر وجودة التعيين وعدالة الاختيار. كما تعود بتعريفات متفق عليها للمؤشرات وفحوص للصدق يمكن لزملائك في استقطاب المواهب إعادة استخدامها كل شهر.

تحليلات التوظيف: الطريق إلى الأمام

توجه لوحة متابعة تحليلات التوظيف أول قرار بشأن وجهة ميزانية التعيين التالية: أي القنوات تمول وأي خطوات التقييم تبقى. ويقرؤها قادة استقطاب المواهب ومديرو التعيين والشركاء الماليون معا. وبعد أول دورة شهرية لها، يستحق وزن مؤشرات جودة التعيين نظرة ثانية، إذ تكشف بيانات البقاء المبكر والأداء أي المؤشرات تتنبأ فعلا بالاستمرار الناجح.