JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج

1 – 5 أغسطس 2027

إسطنبول

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج

المرجع: 99445_2615 **التاريخ:** 1 – 5 أغسطس 2027 **المكان:** إسطنبول **الرسوم:** GBP 4900

استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي التوظيف ومسؤولي استقطاب المواهب الذين يشغلون الوظائف بمرشحين يقيمون في دول أخرى، وتنتهي بإعداد خطة حملة التوظيف الدولي. فقد جعل نقص المهارات والمقابلات عن بعد وتنقل المهنيين التوظيف من الخارج مسارا معتادا لشغل الوظائف النادرة لا استثناء. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج.

لماذا يهم استقطاب المواهب عبر الحدود الآن

ثلاث قوى تشكل التوظيف من الخارج اليوم. فندرة المهارات الفنية والسريرية تدفع جهات العمل إلى البحث بعيدا عن سوق العمل المحلي. وتتيح المقابلات المرئية والاختبارات الإلكترونية الحكم على المرشحين البعيدين دون استقدامهم للمقابلة. كما يقارن المرشحون دعم الانتقال وشروط العقود بين عدة عروض في الوقت نفسه. والمؤسسة التي تحسن إدارة ذلك تشغل الوظائف الصعبة بسرعة وتحتفظ بالقادمين الجدد بعد عامهم الأول، أما التي تسيء إدارته فتخسر مرشحين قبلوا العرض قبل وصولهم وتتحمل كلفة انتقال لم ينجح.

المستفيدون من استقطاب المواهب عبر الحدود

- من يتولون البحث عن المرشحين وفرزهم في أسواق خارج بلدهم
- من يديرون حملات التوظيف للوظائف النادرة أو التخصصية
- من ينسقون المقابلات والوثائق والسفر للمرشحين من الخارج
- من يقدمون صورة المؤسسة للباحثين عن عمل في الخارج
- من يستقبلون القادمين الجدد ويساعدون أسرهم على الاستقرار

يستفيد فريق التوظيف أكثر حين يحضر أعضاء البحث والتقييم والانتقال معا ويعودون بتصميم حملة موحد.

قدرات استقطاب المواهب عبر الحدود

يتدرب المشاركون على الخيارات التي تحدد هل يعثر على المرشح من الخارج ويقيم ويستقر.

- اختيار أسواق المصدر وفق توافر المهارات وملاءمة اللغة — مدير التوظيف
- تصميم رسالة جذب تناسب المرشحين في الخارج — مسؤول العلامة التوظيفية
- تطبيق مقابلات منظمة عن بعد ونماذج عمل عبر المناطق الزمنية — لجنة الاختيار
- بناء مخطط حزمة الانتقال — مسؤولو التنقل الوظيفي
- حساب الكلفة الكاملة والمدة اللازمة لتعيين من الخارج — صاحب الميزانية الذي يعتمد الوظيفة
- إيصال العروض وخطوات ما قبل الوصول بما يقلل الانسحاب — المدير المباشر المستقبل

مصطلحات استقطاب المواهب عبر الحدود الأساسية

- سوق المصدر — دولة أو مدينة تختار عمدا للبحث فيها عن مرشحين يملكون المهارات المطلوبة.
- خريطة المواهب — حصر الأماكن التي يعمل ويدرس فيها أصحاب مهارة مستهدفة قبل الإعلان عن أي وظيفة.
- التحقق من المؤهلات — التأكد من أن الشهادات والتراخيص والخبرات المكتسبة في الخارج صحيحة وقابلة للمقارنة.
- حزمة الانتقال — مجموعة دعم السفر والسكن والشحن والتعليم والاستقرار المقدمة لمن يعين من الخارج.
- انسحاب المرشح — تراجع مرشح قبل العرض في الفترة بين القبول وأول يوم عمل.
- مدة الوصول — عدد الأيام بين قبول العرض وبدء الموظف الجديد عمله في موقع الاستقبال.

استقطاب المواهب عبر الحدود يوما بيوم

اليوم 1: أسواق المواهب الدولية واختيار المصادر

- تشخيص نقص المهارات — أي الوظائف تبرر البحث في الخارج
- خريطة المواهب حسب الدولة والمدينة — أين تتركز المهارات المستهدفة
- مصفوفة تقييم أسواق المصدر — اللغة والمسافة وملاءمة المؤهلات
- مقارنة التوظيف المحلي بالتوظيف من الخارج — موازنة الكلفة والسرعة
- موجز الاحتياج من مدير التوظيف — الاتفاق على المهارات الأساسية قبل البحث

اليوم 2: الوصول إلى المرشحين في الخارج

- رسالة القيمة لصاحب العمل للجمهور في الخارج — ما يجذب الراغبين في الانتقال
- منصات الوظائف والشبكات المهنية ومجتمعات المغتربين — اختيار القنوات
- عبارات البحث المنطقية والبحث في الشبكات — الوصول إلى المتخصصين غير الباحثين
- موجز وكالات التوظيف وشركاء البحث — متى يسند البحث لجهة خارجية
- فعاليات التوظيف في الخارج وزيارات الجامعات — عائد نفقات السفر

اليوم 3: التقييم عن بعد والتحقق من المؤهلات

- أدلة المقابلات المرئية المنظمة — مقارنة عادلة عبر المناطق الزمنية
- نماذج العمل والاختبارات الإلكترونية — دليل على المهارة قبل السفر
- أسئلة الملاءمة الثقافية واللغوية — تجنب التحيز ضد اللهجات
- خطوات التحقق من الشهادات والتراخيص — الثقة في المؤهلات الأجنبية
- التحقق من المراجع عبر الحدود — تأكيد الخبرات السابقة في الخارج

اليوم 4: العروض والانتقال والوصول

- هيكل خطاب العرض للمرشح من الخارج — وضوح الشروط والأحكام
- مستويات حزمة الانتقال — مواءمة الدعم مع الوظيفة والأسرة
- جدول تصاريح العمل ووثائق السفر — تواريخ مباشرة واقعية
- تقويم التواصل قبل الوصول — إبقاء المرشحين المقبولين متفاعلين
- ترتيبات الاستقرار والزميل المرافق — الاحتفاظ بالموظف في الأشهر الأولى

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة حملة التوظيف الدولي

- القائمة المختصرة لأسواق المصدر من اليوم 1 — اختيار الدولة النهائي
- مزيج القنوات والرسائل من اليوم 2 — مدى وصول الحملة
- تسلسل التقييم من اليوم 3 — أدوار اللجنة وطريقة التقدير
- نموذج كلفة التعيين من الخارج ومدته — اعتماد الميزانية
- خطة حملة التوظيف الدولي — عرضها لمراجعة الزملاء ونقدهم

تطبيق استقطاب المواهب عبر الحدود بعد الدورة

- تقييم سوقين مرشحين لوظيفة صعبة الشغل باستخدام مصفوفة تقييم أسواق المصدر.
- اعتماد تقويم للتواصل قبل الوصول لكل مرشح مقبول من الخارج ومتابعة معدل الانسحاب.

أسئلة حول استقطاب المواهب عبر الحدود

ما استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة البحث عن مرشحين يقيمون في دولة أخرى وتقييمهم وتقديم العروض لهم ونقلهم. ويهم الآن لأن ندرة المهارات والمقابلات عن بعد وتنقل المهنيين جعلت التوظيف من الخارج طريقا معتادا لشغل الوظائف التخصصية في قطاعات مثل الرعاية الصحية والهندسة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج؟

يستفيد مسؤولو التوظيف ومسؤولو استقطاب المواهب أكثر من غيرهم. ويستفيد كذلك منسقو التوظيف ومسؤولو التنقل، لأن التوظيف من الخارج يتعثر حين يخطط للبحث والوصول بشكل منفصل.

كيف يختلف استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج عن دورة عامة في التوظيف والاختيار؟

يركز على ما يتغير حين يقيم المرشح في الخارج. فالدورة العامة تتناول سوق عمل واحدا، أما هذا الموضوع فيضيف اختيار أسواق المصدر والتقييم عن بعد والتحقق من المؤهلات والانتقال.

ماذا تعود به من دورة استقطاب المواهب عبر الحدود والتوظيف من الخارج؟

تعود بخطة حملة لوظيفة حقيقية واحدة. وتحدد أسواق المصدر والقنوات وتسلسل التقييم عن بعد وكلفة التعيين ومدته.

استقطاب المواهب عبر الحدود: الطريق إلى الأمام

توجه خطة حملة التوظيف الدولي أولا قرار مكان البحث عن الوظيفة النادرة التالية وحجم الميزانية اللازمة لها. ويستخدمها مسؤولو التوظيف مع مديري التوظيف ومسؤولي التنقل. وبعد وصول أول المعينين من الخارج تستحق مراجعة معدل الانسحاب والاحتفاظ في العام الأول لمعرفة هل نجحت الأسواق المختارة ودعم الانتقال كما خطط لهما.