المقدمة:

تعد تجربة استقطاب وتهيئة الموظفين الجدد من العوامل الأساسية التي تساهم في ضمان نجاح القوى العاملة وزيادة انتماء الموظفين للمؤسسة منذ لحظة انضمامهم. تهدف هذه الدورة إلى استعراض أحدث الأساليب المبتكرة التي تساهم في تحسين هذه التجربة، وذلك من خلال الاستفادة من التقنيات الحديثة وتطوير استراتيجيات لاستقبال الموظفين الجدد، فضلاً عن تعزيز التفاعل باستخدام الأنظمة الرقمية والتجربة الافتراضية.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية والتوظيف
- أخصائيو استقطاب المواهب
- مسؤولو تجربة الموظف
- مدراء التدريب والتطوير
- محترفو التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل تجربة استقطاب الموظفين الجدد والتعرف على نقاط القوة والضعف في العمليات الحالية.
- تطبيق أدوات قياس فعّالة لجمع وتحليل البيانات بهدف تحسين تجربة الانضمام.
- تصميم برامج استقبال وتهيئة مبتكرة تعزز من رضا الموظفين الجدد وتزيد من انتمائهم المؤسسي.
- توظيف الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة لتحسين تجربة التوظيف والتأهيل.
- إنشاء تجربة افتراضية متكاملة تساهم في استقبال وتهيئة الموظفين الجدد بشكل فعال وملموس.

الكفاءات المستهدفة:

- التخطيط الاستراتيجي لاستقطاب المواهب
- تحليل البيانات واتخاذ القرارات المبنية على معلومات دقيقة
- إدارة تجربة الموظف وزيادة مستويات الاندماج المؤسسي

- الابتكار في العمليات الرقمية والافتراضية
- تحسين استراتيجيات الاتصال والتفاعل مع الموظفين الجدد

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: تحسين تجربة استقطاب الموظفين الجدد

- أهمية تجربة الموظف الجديد وتأثيرها على بيئة العمل.
- مراحل دورة حياة الموظف الجديد بدءًا من الاستقطاب وصولًا إلى التأهيل.
- كيفية تقييم تجربة الاستقطاب باستخدام المعايير والأساليب الفعّالة.
- استراتيجيات لتحسين تجربة الاستقطاب وجذب أفضل المواهب.
- طرق الحد من معدلات ترك العمل المبكر من خلال تجربة انضمام فعالة.

الوحدة الثانية: استخدام أدوات القياس لجمع وتحليل البيانات لتحسين تجربة الانضمام

- أهمية جمع وتحليل البيانات في تحسين تجربة الموظفين الجدد.
- أدوات القياس المختلفة مثل الاستبيانات، المقابلات، وتحليل بيانات الأداء.
- تحليل رحلة الموظف الجديد مع التركيز على النقاط الحرجة وفرص التحسين المستمر.
- استخدام التحليلات التنبؤية لتحسين تجربة الموظفين الجدد.
- كيفية توظيف الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات تجربة الانضمام.

الوحدة الثالثة: الابتكار في تجربة استقبال وتهيئة الموظفين الجدد

- تصميم برامج استقبال مبتكرة تعزز التواصل والانتماء للمؤسسة.
- استراتيجيات التهيئة الثقافية والتدريب على القيم المؤسسية.
- أساليب مبتكرة في التوجيه والإرشاد لتعزيز تكامل الموظف الجديد في المنظمة.

- تحفيز الموظفين الجدد من خلال بيئة عمل داعمة ومرحبة.
- قياس فعالية برامج الاستقبال وتعديلها بشكل مستمر لتحسين النتائج.

الوحدة الرابعة: توظيف التقنيات الحديثة والأنظمة الرقمية

- دور التكنولوجيا في تحسين تجربة الموظف الجديد.
- استخدام منصات إدارة تجربة التوظيف والتهيئة الرقمية.
- كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات الاستقطاب والتعيين.
- تحسين التفاعل الرقمي والتواصل الفوري مع الموظفين الجدد.
- الأتمتة وتقليل العمليات اليدوية لتعزيز كفاءة التهيئة.

الوحدة الخامسة: التجربة الافتراضية في استقبال وتهيئة الموظفين الجدد

- مفهوم التجربة الافتراضية وأهمية استخدامها في بيئات العمل الحديثة.
- تصميم بيئة استقبال افتراضية تحاكي التجربة الواقعية للموظف.
- استخدام التدريب عن بعد وتوظيف الواقع الافتراضي في عملية التهيئة.
- قياس فعالية التجربة الافتراضية وتحسينها استنادًا إلى التغذية الراجعة.
- دمج التقنيات الافتراضية مع الأنظمة الرقمية لتحقيق تجربة متكاملة للموظف الجديد.