CONCEPT

الاستقطاب والاختيار لتحقيق نسب السعودة في نطاقات وتوظيف الكفاءات السعودية

3 – 7 مايو 2027

برشلونة - فندق أربع نجوم في حي إيكسامبلا



الاستقطاب والاختيار لتحقيق نسب السعودة في نطاقات وتوظيف الكفاءات السعودية

المرجع: 1163_6219 **التاريخ:** 3 – 7 مايو 2027 **المكان:** برشلونة - فندق أربع نجوم في حي إيكسامبلا **الرسوم:** SAR 23500

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** لعب أدوار

مقدمة

تتحقق نسب السعودة المطلوبة في برنامج نطاقات المطور في المملكة العربية السعودية أو تتعثر داخل عملية الاستقطاب نفسها. فالمنشآت التي تتعامل معها كرقم في عدد الموظفين تسرع في التعيين، ثم تفقد الموظفين السعوديين الجدد خلال أشهر أو تشغل الوظائف شكليا، فيتعرض نطاق المنشأة وحاجة العمل معا للخطر. تزود هذه الدورة من كور كونسبت موظفي الاستقطاب والموارد البشرية بمنهجية لتحويل مستهدفات نطاقات وقرارات توطين المهن إلى خطة تعيين لكل وظيفة، وجذب الكفاءات السعودية واختيارها بأساليب منظمة وموثوقة وعادلة، ثم إعداد خطة استقطاب للسعودة مع حقيبة المقابلات وبطاقة الاختيار عبر لعب الأدوار.

أهداف الدورة

- تحويل مستهدفات نطاقات المطور وقرارات توطين المهن إلى احتياج تعيين لكل وظيفة باستخدام منهجيات تخطيط القوى العاملة
- تصميم خطة جذب ومصادر استقطاب للخريجين وأصحاب الخبرة والعائدين من السعوديين عبر منصة جدارات وبرنامج تمهير وبرامج صندوق تنمية الموارد البشرية هدف
- إجراء المقابلات السلوكية المنظمة وتقييم المرشحين باتساق وفق جدارات محددة
- تطبيق أساليب اختيار ثبتت صلاحيتها التنبؤية مع مراعاة مبادئ الاختيار العادل
- حماية احتساب الموظفين في نطاقات والحد من التسرب المبكر من خلال توثيق العقود في منصة قوى وتصميم وظائف حقيقية والتهيئة
- إعداد خطة الاستقطاب للسعودة مع حقيبة المقابلات وبطاقة الاختيار جاهزة للاعتماد

الفئة المستهدفة

- أخصائيو الاستقطاب والتوظيف المسؤولون عن شغل الوظائف المستهدفة بالسعودة
- أخصائيو الموارد البشرية العامون المسؤولون عن التوظيف الكامل لوحدات الأعمال
- أعضاء لجان المقابلات والمقيمون المشاركون في قرارات الاختيار
- منسقو برامج الخريجين والعلاقات الجامعية المسؤولون عن بناء مسارات الكفاءات المبتدئة
- منسقو التهيئة المسؤولون عن الأشهر الأولى للموظفين الجدد

محاور الدورة

اليوم الأول: مستهدفات نطاقات واحتياج التعيين

- برنامج نطاقات المطور: الأنشطة الاقتصادية وحجم المنشأة ونسب التوطين المطلوبة
- قواعد الاحتساب في نطاقات: حد الأجر 4000 ريال للاحتساب الكامل والتسجيل في التأمينات الاجتماعية والعقود الموثقة في منصة قوى
- تحويل مستهدف السعودة إلى كشف احتياج تعيين وفق المواصفة ISO 30409 لتخطيط القوى العاملة
- قرارات توطين المهن وتحديد ملاءمة الوظائف وفق المواصفة ISO 30434 لتوزيع القوى العاملة
- مسح سوق الكفاءات السعودية وتدقيق الوضع الراهن لعملية الاستقطاب مقارنة بالمواصفة ISO 30405

اليوم الثاني: معايير الاستقطاب وأدلة صلاحية الاختيار

- عملية الاستقطاب من البحث عن المرشحين حتى التهيئة وفق المواصفة ISO 30405:2023
- متطلبات تقديم خدمات التقييم للعميل ومزود الخدمة وفق المواصفة ISO 10667
- أدلة الصلاحية التنبؤية لأساليب الاختيار: المقابلات المنظمة وعينات العمل واختبارات القدرات
- تحليل الوظائف بأسلوب الوقائع الحرجة
- مبادئ الاختيار العادل وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111

اليوم الثالث: جذب الكفاءات السعودية واختيارها

- تصميم عرض القيمة للموظف لشرائح الكفاءات السعودية
- مزيج مصادر الاستقطاب: منصة جدارات والجامعات والترشيحات وفرص برنامج تمهير
- الإعلان الوظيفي القائم على الجدارات ومصفوفة معايير الفرز
- دليل المقابلة السلوكية المنظمة بأسلوب STAR
- بطاقة الاختيار وقواعد اتخاذ القرار في لجنة المقابلة

اليوم الرابع: مخاطر التعيين والاحتفاظ والقياس

- تصميم العرض الوظيفي مع دعم التوظيف من صندوق هدف وتحليل مخاطر التسرب المبكر
- ضوابط مخاطر التوطين الوهمي وقائمة التحقق من حقيقة الوظيفة
- توثيق العقود في منصة قوى وخطة تهيئة الموظفين السعوديين الجدد خلال 90 يوما
- مؤشرات الاستقطاب وفق المواصفة ISO 30414: مدة شغل الوظيفة وجودة التعيين ونسبة السعودة
- تشخيص تحيز المقابلين ومعايرة تقييمات اللجنة

اليوم الخامس: لعب الأدوار وخطة الاستقطاب للسعودة

- لعب أدوار: مقابلة سلوكية منظمة مع تقييم من مراقب
- لعب أدوار: تقديم عرض وظيفي لمرشح سعودي يوازن بين عروض منافسة
- لعب أدوار: اجتماع تحديد الاحتياج مع مدير التوظيف حول وظيفة يصعب سعودتها
- إعداد خطة الاستقطاب للسعودة: مسار المرشحين وحقيبة المقابلات وبطاقة الاختيار
- عرض الخطة ومناقشتها مع الزملاء

المهارات المكتسبة

- تخطيط احتياج التعيين للسعودة
- بناء العلامة التجارية لصاحب العمل
- البحث عن الكفاءات
- المقابلات القائمة على الجدارات
- تقييم المرشحين
- الحد من التحيز في الاختيار
- تصميم برامج التهيئة
- تحليلات الاستقطاب

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود بخطة الاستقطاب للسعودة وحقيبة المقابلات وبطاقة الاختيار بعد تجربتها في لعب أدوار واقعي للمقابلات
- تشغل الوظائف المستهدفة بالسعودة بموظفين يستمرون ويحققون الأداء، لا بتعيينات تحتسب في نطاقات على الورق فقط
- تتعامل مع اعتراضات مديري التوظيف على سعودة وظيفة معينة بأدلة على ملاءمتها وتوافر المرشحين
- تتبادل ممارسات البحث عن المرشحين وإجراء المقابلات مع مختصي استقطاب من قطاعات ومنشآت أخرى

الخاتمة

لا يستدام نطاق المنشأة إلا حين يكون السعوديون الذين عينوا لبلوغه مناسبين لوظائف حقيقية ويستمرون فيها. تنتقل هذه الدورة من قواعد الاحتساب في نطاقات المطور واحتياج التعيين، مرورا بمعايير الاستقطاب وأدلة صلاحية الاختيار، وصولا إلى الجذب عبر منصة جدارات وبرامج صندوق هدف والمقابلات المنظمة وتوثيق العقود في منصة قوى ومخاطر التسرب والتوطين الوهمي. ويتدرب المشاركون في اليوم الأخير بلعب الأدوار على الحوارات التي يواجهونها كل أسبوع، ويخرجون بخطة الاستقطاب للسعودة لجولة التعيين القادمة.