

دليل إجراءات التوظيف

النسخة الأولى

٢٠٢٣/١٤٤٥هـ م



الموضوع	المحتويات	المرفقات
عملية التوظيف	- الإطار العام لعملية التوظيف -المقارنة بين التوظيف الداخلي والخارجي -صياغة الإعلان الوظيفي -إدارة المقابلات الشخصية -عملية الاختيار. - صياغة العرض الوظيفي. - برنامج التوجيه	-الإطار العام لعملية التوظيف - نموذج طلب توظيف. - نموذج مقابلة شخصية. - نموذج عرض وظيفي. - نموذج برنامج توجيهي.
عملية التدريب	-نموذج ADDIE -تحليل الاحتياجات التدريبية -قياس أثر العائد من التدريب	-نموذج – ADDIE نموذج تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية
التحليل الوظيفي	- طرق التحليل الوظيفي. - مقارنة بين طرق التحليل الوظيفي	-نموذج الاستبيان المستخدم في عملية التحليل الوظيفي.
الوصف الوظيفي	-عناصر الوصف الوظيفي ومواصفات شاغل الوظيفة -بعض المهارات في كتابة الواجبات الرئيسية والمهام	-نموذج الوصف الوظيفي
تخطيط المسار الوظيفي	عملية تخطيط المسار الوظيفي	نموذج مسار وظيفي
عملية التعاقب الوظيفي	عملية التعاقب الوظيفي	نموذج التعاقب الوظيفي
مؤشرات الأداء الرئيسية في إدارة الموارد البشرية.	-تعريف مؤشرات الأداء الرئيسية وخصائصها. - أنواع مؤشرات الأداء الرئيسية -مؤشرات الأداء الرئيسية في إدارة الموارد البشرية	-نموذج بطاقة مؤشر أداء. - مؤشرات الأداء في التوظيف التدريب إدارة -الأداء الأجور والمزايا علاقات العاملين.
الأجور والمزايا	-إعداد هيكل أجور ومزايا. - إدارة نظام الأجور	آلية إعداد الرواتب بشكل شهري
علاقات العاملين.	-دليل السياسات والإجراءات. - دليل الموظف الجديد -ميثاق السلوك -مصفوفة الصلاحيات	النماذج المتعلقة بالمحتويات.
أهم بنود نظام العمل السعودية	- عقد العمل وفترة التجربة. - العقد محدد المدة وغير محدد المدة. ساعات العمل والإجازات. - مكافأة نهاية الخدمة.	النماذج المتعلقة بالمحتويات.



مرحلة اعتماد الوظائف التوسع
وظائف-في الهيكل التنظيمي
جديدة..

الإطار العام لعملية التوظيف Recruitment Process



- بعد اعتماد الوظائف الشاغرة يتم التأكد من وجود وصف وظيفي لكل وظيفة شاغرة على أن يكون محدثاً وفي حال عدم وجوده فيجب إجراء التحليل الوظيفي أولاً .. على ذلك hQ ومن ثم يتم اعداد الوصف بناء



الإعلان الوظيفي Job Posting

إعداد إعلان وظيفي Job Posting على أن يتم صياغته بشكل احترافي وفق نموذج AIDA ولافت للنظر Eye-Catching لجذب المواهب.. أضع لكم نموذج AIDA ومثال توضيحي

٤- امنحهم السبب الجيد
للتقديم على الوظيفة

٣- قم بإثارة رغباتهم للتقديم
على الوظيفة

٢- تأكد من أنهم مهتمون
بالإعلان

١ - اجذب انتباه الكفاءات أو
المواهب



١- هل ستكون أنت مفتاح نجاحنا القادم؟!

أخصائي تسويق MARKETING SPECIALIST

٢- هل تتطلع لإحداث تغيير؟ هل يمكنك أن تكون شريك أعمال

استراتيجي وأحد أركان فريق العمل لدينا؟

شركتنا بما تملكه من بيئة عمل تمتاز بالسلوك الإيجابي والتطور وروح الفريق الواحد للعمل بمهنة أخصائي تسويق بمدينة وفق

المهام والمسؤوليات التالية:

- جراء الأبحاث التسويقية لمعرفة حلول لمتطلبات المستهلك وسلوكياته وعاداته.
- تقديم الأفكار لتطوير الحملات التسويقية بشكل إبداعي.
- المشاركة في الأنشطة التسويقية المختلفة من خلال تقديم اقتراحات على تطوير المحتوى وإعداد الخطط الاعلانية.
- التخطيط للتسويق في الأحداث والمناسبات الهامة.

٣- موهبتنا القادمة يجب أن تمتلك المواصفات التالية:-

طاقة عالية من الكفاءة الفعالية المبادرة والابتكار.

مؤهلات عالية في التسويق حد أدنى بكالوريوس إدارة أعمال :
شهادات احترافية ذات معيار عالمي في التسويق

خبرات قوية لا تقل عن ٧ سنوات.

٤- إذا كانت لديك الرغبة بالتنافس مع المواهب لدينا وتمتلك المواصفات أعلاه قم بالتقديم فورا على بوابة التوظيف من خلال موقعنا الإلكتروني

الاطلاع على النموذج

- بعد استقبال السير الذاتية أو طلبات التوظيف يتم فرزها وتصنيفتها من خلال مقارنة مؤهلات وخبرات المرشح ومهاراته مع الوصف الوظيفي للوظيفة ..ومواصفات شاغل الوظيفة ومدى ملائمتها لها

- أو اختبار تحليل الشخصية IQ Test بعد الانتهاء من فرز السير الذاتية سيتم العمل على اختبارات أولية مثل اختبار ذكاء وغيرها لقياس بعض الجوانب في المرشح للتأكد من مدى ملائمته للوظيفة Personality Test

<https://t.co/BzoZKAQE8i?amp=1>



المقابلة الشخصية تمر بـ ٣ مراحل (موضحة بالشكل) غالباً تكون هناك مقابلة من قسم
التوظيف HR Assessment لقياس الجوانب السلوكية والأمور غير الفنية
ومقابلة أخرى من الإدارة المعنية لقياس الجوانب الفنية

المقابلة الشخصية job Interview

أثناء المقابلة الشخصية نموذج (WASP)

ما بعد المقابلة الشخصية

- مخافة الله في تقييم المرشح.
- تسجيل النتائج والملاحظات بكل حيادية.
- البدء بإجراءات التعيين أو إجراء مقابلة شخصية أخرى إن تطلب الأمر
- الاعتذار من المرشحين غير المقبولين مع ذكر الأسباب.
- تقييم المقابلة الشخصية بشكل عام



ما قبل المقابلة الشخصية

- تحديد الهدف من المقابلة الشخصية.
- إعداد هيكل المقابلة الشخصية والزمن المحدد لها. إعداد نموذج المقابلة الشخصية والأسئلة التي ستطرح.
- إعداد وتجهيز مقر المقابلة الشخصية والأدوات اللازمة.
- التنسيق مع أعضاء اللجنة والمرشحين بوقت كاف. قراءة الوصف الوظيفي بتمعن.
- استيعاب الهدف الوظيفي للوظيفة ومهامها والمهارات المطلوبة.
- معرفة الدرجة الوظيفية ونطاق الراتب المستحق للوظيفة.
- مراجعة السير الذاتية والاطلاع عليها.
- تدريب من سيقوم بأجراء المقابلات الشخصية.



The Seven Pillars of Interviewing أركان المقابلات الشخصية السبعة

الأهداف

التخطيط
والاستعداد

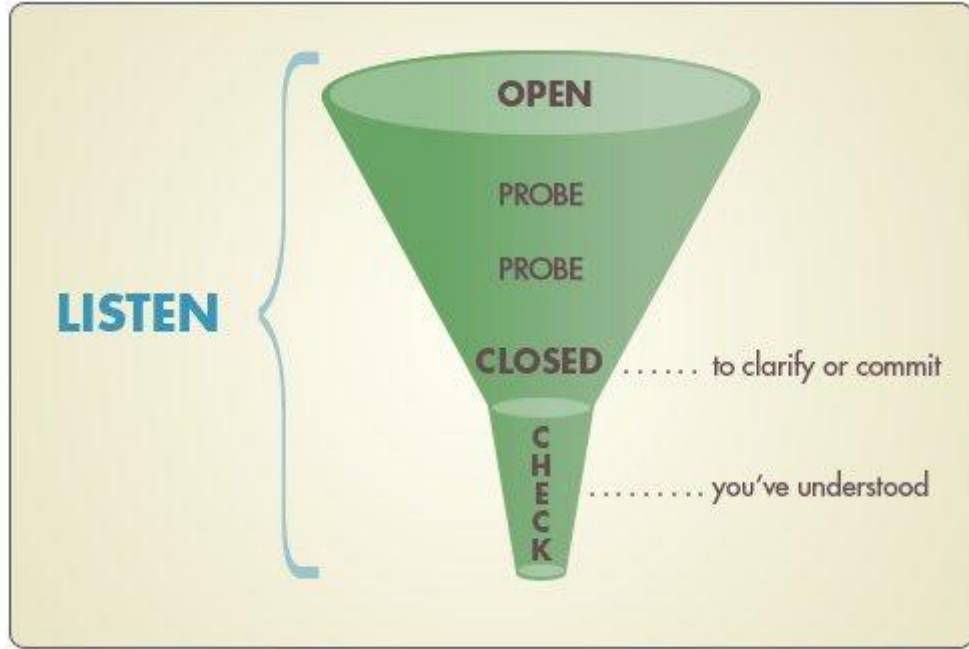
المرونة

التواصل
اللافظي

الهيكل

الجو العام

التواصل
اللفظي



- أحد الأساليب المفضلة في طرح أسئلة المقابلة الشخصية هو ويتمثل في طرح Funnel Questioning Technique أسلوب وذلك "تحدث عن نفسك" الأسئلة المفتوحة والعامة أولاً مثل لتقليل نسبة التوتر لدى المرشح ومنحه الثقة وبعد ذلك طرح أسئلة محددة وأكثر تفصيلاً

- عملية الاختيار بعد انتهاء المقابلات الشخصية ستكون وفق معايير محددة وعادلة ومتوافقة مع متطلبات الوظيفة كما يجب أن تشمل على المستندات الرئيسية للمرشحين كسيرهم الذاتية ومؤهلاتهم ونحوها إضافة إلى نتائج الاختبارات والمقابلات الشخصية

- بعد الانتهاء من عملية الاختيار يتم تقديم عرض وظيفي لمن تم قبولهم رسالة اعتذار لمن لم يتم قبولهم وإبداء أسباب عدم /كما يتم ارسال خطاب القبول لكي يستفيد المرشح منها ويبدأ بالعمل على التغلب على نقاط نموذج للعرض الوظيفي وخطاب الاعتذار ..الضعف

- لإجراء ذلك يجب أولاً أخذ موافقة المرشح
يحتاج مسؤول التوظيف للتدقيق على صحة
معلومات المرشح والتأكد من بعض الجوانب وذلك من
خلال التواصل مع عمله السابق وتعبئة نموذج
الاستقصاء



- عملية تجهيز وتأهيل الموظف الجديد أو ما يسمى بإعداد برنامج توجيهي له (Onboarding Process) هي من أهم المراحل في عملية التوظيف لما لها من أثر .. على الأداء المستقبلي للموظف ودرجة ارتباطه بالمنظمة

Orientation Program برنامج توجيهي

صورة الموظف Employee Photo	Employee Name:		اسم الموظف:
	Employee No.:		الرقم الوظيفي:
	Job Title:		المسمى الوظيفي:
	Department:		الإدارة:
	Section:		القسم:
	Line Manager:		الرئيس المباشر:

اليوم	النشاط	التقييم	التوقيع
اليوم الأول			التاريخ:
اليوم الثاني			التاريخ:
اليوم الثالث			التاريخ:
اليوم الرابع			التاريخ:
اليوم الخامس			التاريخ:

Approval

الإعتماد

بجاجة لإعادة انشادات التالية: ☐

تم اجتياز البرنامج بنجاح ☐

مؤشرات الاداء الرئيسية لعملية التوظيف KPIs for Recruitment Process

صيغة القياس Formula	مؤشرات الاداء الرئيسية KPIs
(تكاليف الشواغر / عدد الشواغر)	\$معدل تكلفة الشاغر \$Cost per Vacancy
(إجمالي تكاليف التعيين / مجموع الذين تم تعيينهم)	\$معدل تكلفة التعيين \$Cost per Hire
(مجموع الأيام المستغرقة لإغلاق الوظائف الشاغرة منذ تاريخ فتح الشاغر حتى مباشرة العامل / مجموع الوظائف التي تم شغلها)	#معدل الوقت المستغرق لإغلاق الشواغر #Time to Fill
(مجموع الشواغر أو مجموع الوظائف التي تم شغلها / مجموع الوظائف المعتمدة) * 100	%نسبة الوظائف الشاغرة %Vacancy Rate
(معدل المرشحين المختارين لمرحلة من مراحل التوظيف / عدد المرشحين في المرحلة التي تسبقها) * 100	%نسبة الاختيار %Yield or Selection Rate
(مجموع المرشحين الذين وافقوا على العرض الوظيفي / مجموع المرشحين الذين تم تسليمهم عرض وظيفي) * 100	%نسبة قبول العرض الوظيفي %Job offer Acceptance Rate
(مجموع العاملين الذين اجتازوا فترة التجربة / مجموع العاملين الذين تم	%نسبة العاملين الذين اجتازوا فترة التجربة

بعد الانتهاء من عملية التوظيف سيتم قياس فعالية وكفاءة عملية التوظيف من خلال وضع مؤشرات قياس KPI أداء رئيسية