المهارات السلوكية

التوظيف وتكوين الفريق

يوم واحد لتوظيف الشخص المناسب وتشكيل فريق متكامل. تتعلمون تحديد الحاجة الفعلية، وتحرير بطاقة منصب مبنية على الكفاءات، وإجراء مقابلة منظمة، والقرار الجماعي بمعايير مشتركة، ونجاح الإدماج. وتخص التمارين منصباً لديكم لسده، مشغّل أو تقني أو تجاري أو رئيس فريق، مع احترام المبادئ العامة لقانون الشغل المغربي.

المدة : 1 يوم

الأهداف

1. تحليل الحاجة قبل التوظيف: تعويض أو إحداث منصب أو إعادة تنظيم أو توازن الفريق
2. تحرير بطاقة منصب مبنية على الكفاءات والسلوكات المنتظرة
3. إجراء مقابلة توظيف منظمة بأسئلة حول وضعيات معيشة
4. القرار انطلاقاً من معايير مشتركة مع الحد من التحيزات ومن كل أشكال التمييز
5. تهيئة إدماج الموظف الجديد وتتبع فترة التجربة

البرنامج

اليوم 1 – صباحًا

قبل التوظيف: الحاجة الفعلية والحلول الداخلية وتوازن الملامح
- **في الفريق**

من المنصب إلى الملمح: المهام والكفاءات التقنية والسلوكات
- **وظروف العمل**

مصادر الترشيحات: التنقل الداخلي والتزكية والإعلانات
- **والمدارس ومراكز التكوين**
- **تمرين: بطاقة منصب لتوظيف جارٍ في مصلحتكم**

اليوم 1 – مساءً (ورشة)

المقابلة المنظمة: أسئلة حول وضعيات معيشة، ووضعية
- **عملية في موقع العمل**

شبكة تقييم مشتركة وقرار جماعي وتحيزات المُوظِّف الشائعة
-

الإطار القانوني بعبارات عامة: عدم التمييز وعقد الشغل وفترة
- **التجربة، مع تأكيده لدى مواردكم البشرية**

الإدماج: الاستقبال والمرافقة ونقاط المراجعة أثناء فترة
- **التجربة**
- **ورشة: مقابلات محاكاة وشبكة القرار، ثم اختبار المكتسبات**

المقاربة البيداغوجية

- **عمل على منصب حقيقي يُراد سده في مصلحة كل مشارك**
- **مقابلات محاكاة في مجموعات ثلاثية: مُوظِّف ومترشح وملاحَظ**
- **تحليل ملامح مترشحين افتراضيين لمنصب تقني صيانة**
- **شبكة المقابلة وشبكة القرار تُسلَّمان في نهاية الدورة**
- **لائحة مراقبة للاستقبال والإدماج يتعين تكييفها مع مقاولتكم**

التقييم والوثائق

اختبار للمكتسبات ومقابلة توظيف محاكاة تُقيَّم بشبكة. تقييم فوري في اليوم الموالي (J+1)؛ وشهادة مرقّمة قابلة للتحقق عبر الإنترنت لكل مشارك، وتقرير عن التكوين للمقاولة.

دعامات ثنائية اللغة لكل مشارك؛ وكل تكوين حضوري مرفق بنسخته الرقمية على منصة OmniLearn.

معلومة مفيدة

بعد تكوين الفريق، يعالج تكوين «بناء فريق فعّال» (يومان) التماسك والاشتغال الجماعي. وتبقى القواعد القانونية المفصلة للتوظيف من اختصاص وظيفة الموارد البشرية لديكم.

معلومات عملية

المدة	يوم 1
الفئة المستهدفة	المديرون التشغيليون ورؤساء المصالح ومسؤولو الفرق ومسؤولو التوظيف
المتطلبات المسبقة	لا يشترط أي مستوى سابق؛ مع الحضور بمنصب يراد سده أو سُدّ مؤخراً
عدد المشاركين	مجموعات من 6 إلى 12 مشاركًا داخل المقاولة
الصيغة	داخل المقاولة، حضوريًا في موقعكم
اللغة	الفرنسية أو الدارجة أو الإنجليزية؛ دعامات ثنائية اللغة
التمويل	العقود الخاصة للتكوين لدى مكتب التكوين المهني (TFP)، ومجموعات الاستشارة GIAC، والمغرب المقاولات: نُعدّ الملفات معكم دون أي تكلفة إضافية.
تكييف البرنامج	برنامج مكيَّف مع مساطركم وتجهيزاتكم والفئة المستهدفة

أسئلة شائعة

هل يتوجه التكوين إلى المديرين أم إلى الموارد البشرية؟
أولاً إلى المديرين التشغيليين الذين يوظفون بدعم من الموارد البشرية. ويمكن لمسؤولي التوظيف المشاركة: فتتيح الدورة حينئذ مواءمة بطاقات المناصب وشبكات المقابلة بين الوظيفتين.

هل يُعالَج قانون الشغل؟
بعبارات عامة فقط: عدم التمييز وعقد الشغل وفترة التجربة. ولا يعوض التكوين رأي وظيفة الموارد البشرية أو مستشاركم في حالة بعينها.

ما الفرق بينه وبين «بناء فريق فعّال»؟
يخص هذا اليوم اختيار الأشخاص ووصولهم. أما «بناء فريق فعّال» فيخص اشتغال فريق قائم: الأدوار والقواعد المشتركة والتماسك والنتائج.

هل تناسب المنهجية التوظيفات بأعداد كبيرة، مثلاً لحملة موسمية؟
نعم. فبالنسبة لمناصب المشغّلين الموظفين بأعداد كبيرة، يبيّن اليوم كيف تُبسَّط الشبكة، وتُنظَّم وضعيات تمثيلية في موقع العمل، وتُوزَّع المقابلات بين عدة مقيِّمين.