

المقدمة:

رغم التقدم الملحوظ في مجالات التقييم النفسي وأساليب اختيار الكفاءات، لا تزال المقابلات الشخصية تمثل الأداة الأكثر استخدامًا لتحديد مدى ملاءمة المرشحين لشغل الوظائف المختلفة. ومع ذلك، فإن هذه الوسيلة تعاني أحيانًا من محدودية الفعالية بسبب أخطاء منهجية يرتكبها المقابلون، كالتأثر بالانطباع الأول، أو الاعتماد على أسئلة غير موجهة، أو عدم وجود معيار واضح وموحد للتقييم.

وللتغلب على هذه التحديات، صممت هذه الدورة لتكون دليلًا عمليًا متكاملًا في إجراء المقابلات المبنية على الكفاءة وتطبيق المقاييس المهنية الدقيقة، بهدف تمكين المشاركين من إجراء مقابلات فعالة تحقق العدالة، وتساعد على اختيار الشخص الأنسب بطرق علمية ومبنية على معايير واضحة. كما تعزز الدورة من قدرة المشاركين على فهم سلوكيات المرشحين وتحليل إجاباتهم وفق نماذج السلوك العملي المدروس، وتطوير أدوات تقييم مدروسة يمكن الاعتماد عليها.

الفئات المستهدفة:

تستهدف هذه الدورة جميع الأفراد المعنيين بعمليات التوظيف واتخاذ قرارات التعيين، وتشمل:

- المديرون التنفيذيون ومديرو الإدارات المسؤولين عن اختيار مرشحين لمناصب داخل فرقهم.
- أخصائيو الموارد البشرية المشاركون في التوظيف والاستقطاب وإجراء المقابلات الشخصية.
- الأفراد الذين يطمحون إلى تطوير مهاراتهم في التقييم والمقابلات والالتحاق بمجال التوظيف المهني.
- العاملون في مجال التوظيف ممن يسعون لتطبيق معايير احترافية تعتمد على الكفاءات لضمان قرارات سليمة.

الأهداف التدريبية:

بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- فهم أهمية المقابلات المبنية على الكفاءة ودورها في تعزيز جودة قرارات التوظيف.
- إدراك الأخطاء المتكررة التي يقع فيها المقابلون غير المؤهلين وتعلم كيفية تفاديها.

تطبيق تقنيات فعالة لطرح الأسئلة وتحليل الإجابات بهدف تقييم الكفاءات السلوكية والعملية. التمييز بين أنواع المقابلات وتحديد الأنسب منها حسب متطلبات الوظيفة. إجراء مقابلات منظمة ومبنية على خطوات مدروسة تضمن الشفافية والاتساق. بناء أدلة مقابلة شاملة تعتمد على الكفاءات والقيم المؤسسية لقياس الأداء المحتمل للمرشحين. استخدام المقاييس التحليلية وتفسير نتائج المقابلات لاتخاذ قرارات توظيف مدروسة. إعداد تقارير احترافية للمقابلات توثق الملاحظات والنتائج وتدعم عملية الاختيار.

الكفاءات المستهدفة:

من خلال هذه الدورة، سيكتسب المشاركون مجموعة من الكفاءات الجوهرية، مثل:

- الاستقطاب والاختيار: القدرة على فرز واختيار المرشحين بدقة وكفاءة.
- إجراء المقابلات: تنفيذ مقابلات احترافية باستخدام أساليب وتقنيات معتمدة.
- التحليل السلوكي: تحليل إجابات المرشحين للكشف عن الكفاءات الجوهرية.
- مهارات الاستجواب: طرح أسئلة تكشف بعمق عن الخبرات والسلوكيات السابقة.
- التوثيق والتقييم: تدوين الملاحظات وإعداد تقارير شاملة تعزز عملية اتخاذ القرار.
- القرار المبني على البيانات: استخدام المعلومات المستخلصة من المقابلات بطريقة تحليلية للوصول إلى القرار الأنسب.

فن إجراء المقابلات المهنية المبنية على الكفاءة:

تمثل المقابلات السلوكية والهيكلية حجر الأساس في هذا البرنامج، حيث سيتعلم المشاركون كيفية إدارة المقابلات بطريقة

علمية ومنظمة، تعتمد على معايير قابلة للقياس، مما يسهم في ضمان مصداقية القرار واستبعاد العشوائية والانحياز. ستساعد هذه الدورة على فهم كيفية:

إعداد البيئة المناسبة للمقابلة.

تنظيم الحوار وتوجيهه نحو الأهداف المحددة.

استخدام نماذج مثل STAR و FACT لاستخلاص أفضل ما لدى المرشحين.

تطبيق المقاييس الأكثر دقة لقياس الجدارة والكفاءة المهنية.

تحليل نتائج المقابلة لاتخاذ قرار عادل وشفاف ومدعوم بالبيانات.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى: المقابلة كأداة للاختيار الوظيفي

أهمية المقابلة الشخصية وانتشار استخدامها.

تحديات المصداقية والتقييم في المقابلات التقليدية.

قيود السير الذاتية والطلبات الكتابية.

الأخطاء الشائعة في المقابلات وطرق تجنبها.

الوحدة الثانية: أنواع مقابلات الاختيار

المقابلات التمهيدية (الفحص المبدئي).

المقابلات الفردية واللجان.

المقابلات الضاغطة: متى تستخدم ولماذا يجب الحذر منها.

إرشادات وقواعد لإجراء مقابلات فعالة في لجان التوظيف.

الوحدة الثالثة: المقابلات المبنية على الكفاءة

كيفية الإعداد للمقابلة مسبقًا.

إنشاء دليل مقابلة معتمد على الكفاءات الوظيفية والقيم المؤسسية.

توحيد الأسئلة وضمان التوازن بين المقابليين.

تنظيم البيئة المكانية والمادية للمقابلة.

أهمية الاتساق الأخلاقي والمهني في التقييم.

الوحدة الرابعة: هيكل المقابلة وأساليب طرح الأسئلة

إعداد الافتتاحية وبناء علاقة مهنية إيجابية مع المرشح.

أنواع الأسئلة: الافتتاحية، المغلقة، المفتوحة، الافتراضية، والرائدة.

تطبيق نموذج STAR (الموقف، المهمة، الإجراء، النتيجة).

استخدام نموذج FACT (الحقائق، الإجراءات، النتائج، التقييم).

التعرف على الأسئلة الممنوعة قانونيًا وأخلاقيًا.

كيفية إنهاء المقابلة بطريقة احترافية.

الوحدة الخامسة: إجراءات ما بعد المقابلة

تصنيف وتحليل البيانات المجمعة.

ربط نتائج المقابلة بإطار الكفاءات.

الجوانب الأخلاقية والقانونية في إعداد تقارير المقابلات.

كتابة تقرير مقابلة شامل يعكس أداء المرشح بدقة.

اتخاذ قرار التوظيف باستخدام أساليب تحليلية مثل مصفوفات القرار وتحليل التباين.

الاختيار بين الطرق التعويضية وغير التعويضية لاتخاذ القرار النهائي.

ختامًا:

تعد دورة "المقابلات المبنية على الكفاءة والمقاييس الأعلى في إجراء المقابلات" منصة تدريبية متكاملة تهدف إلى تحسين جودة قرارات التوظيف وتوفير إطار عملي وعلمي لإجراء المقابلات بفعالية ومهنية. من خلال أدوات عملية ونماذج تقييم معتمدة، سيتمكن المشاركون من تطوير مهاراتهم بشكل ملموس، وضمان إجراء مقابلات تركز على الكفاءة وتحقيق العدالة والمصداقية.