

رقم الدورة 2059

دورة التوظيف القائم على الكفاءات والمقابلات السلوكية

استقطاب المواهب والتوظيف
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة التوظيف القائم على الكفاءات والمقابلات السلوكية إطارًا عمليًا ومنهجيًا لتطوير عمليات الاستقطاب والاختيار وتحسين جودة قرارات التوظيف. وتركز الدورة على تحديد المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات المطلوبة لتحقيق النجاح في الوظيفة، وتحويلها إلى معايير واضحة وموضوعية يمكن تطبيقها بصورة متسقة خلال مراحل التوظيف والاختيار.

تتناول الدورة كيفية استخدام أطر الكفاءات في تحليل الوظائف وتخطيط القوى العاملة وتصميم معايير الاختيار وإعداد المقابلات وتقييم المرشحين. ويتعلم المشاركون كيفية تحديد الكفاءات الفنية والسلوكية والقيادية والوظيفية، وتطوير ملفات الكفاءات المرتبطة بالوظائف، وربط متطلبات الوظيفة بمؤشرات أداء وسلوك قابلة للملاحظة والتقييم.

تركز الدورة بصورة أساسية على المقابلات السلوكية، بما يشمل إعداد أسئلة المقابلات القائمة على الكفاءات، وأساليب طرح الأسئلة والاستفسار المتعمق، والاستماع الفعال، وجمع الأدلة السلوكية، وتقييم إجابات المرشحين وفق معايير محددة. كما يتعلم المشاركون كيفية الاستفادة من الخبرات والسلوكيات السابقة للمرشح في تقييم مدى امتلاكه للكفاءات المطلوبة، مع الحد من تأثير الانطباعات الشخصية والتحيزات والممارسات غير المنظمة. ومن خلال محاكاة المقابلات ودراسات الحالة وتمارين تحديد الكفاءات وتقييم المرشحين، يطور المشاركون القدرة على تنفيذ مقابلات منظمة واتخاذ توصيات اختيار قائمة على الأدلة. كما تتناول الدورة اتساق المقابلات وتجربة المرشح والتوثيق وموثوقية التقييم والجوانب المهنية والأخلاقية، بما يساعد المؤسسات على بناء عمليات توظيف أكثر تنظيمًا وارتباطًا باحتياجات القوى العاملة والأهداف المؤسسية.

أهداف الدورة

- تحليل الدور الاستراتيجي للتوظيف القائم على الكفاءات في تحسين جودة القوى العاملة وقرارات الاختيار.
- تحديد الكفاءات الفنية والسلوكية والقيادية والوظيفية المطلوبة لتحقيق النجاح في الوظائف المختلفة.
- تطوير ملفات كفاءات مرتبطة بالمسؤوليات الوظيفية والأهداف المؤسسية واحتياجات القوى العاملة.

- تصميم معايير اختيار منظمة تدعم التقييم المتسق والموضوعي للمرشحين.
- تطبيق مبادئ المقابلات السلوكية للكشف عن الأدلة المرتبطة بالكفاءات الفعلية للمرشحين.
- تطوير أسئلة مقابلات قائمة على الكفاءات باستخدام أساليب الاستفسار السلوكي المنظمة.
- تطبيق أساليب الاستفسار المتعمق والأسئلة اللاحقة للحصول على أدلة واضحة ومرتبطة بالوظيفة.
- تقييم إجابات المرشحين وفق مؤشرات الكفاءات ومعايير التقييم المحددة مسبقاً.
- تحسين اتساق المقابلات من خلال تطبيق إجراءات منظمة وأساليب موحدة لتقييم المرشحين.
- تقييم مصادر التحيز المحتملة لدى القائمين على المقابلات وتطبيق أساليب عملية للحد من تأثيرها.
- تعزيز ممارسات توثيق المقابلات وتسجيل الدرجات واتخاذ القرارات وإعداد التوصيات.
- تطوير إطار متكامل للتوظيف القائم على الكفاءات والمقابلات السلوكية قابل للتطبيق داخل المؤسسة.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري التوظيف، وأخصائيي استقطاب المواهب، ومسؤولي التوظيف، وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة المواهب، وأخصائيي التطوير التنظيمي، والمهنيين المسؤولين عن عمليات الاستقطاب والاختيار والمقابلات وتخطيط القوى العاملة.

كما تناسب مديري التوظيف، ورؤساء الأقسام، ومديري الإدارات، وقادة الفرق، والمديرين الفنيين، والمديرين الوظيفيين، وأخصائيي التقييم، والقيادات التنفيذية التي تشارك في اختيار المرشحين وقرارات التوظيف. وتعد الدورة مناسبة للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز التوظيف المنظم والاختيار القائم على الكفاءات، بما في ذلك الجهات الحكومية والوزارات والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الهندسية والتكنولوجية ومؤسسات الرعاية الصحية والتصنيع والاتصالات والمؤسسات الكبرى.

مخرجات التعلم

- شرح مبادئ التوظيف القائم على الكفاءات والمقابلات السلوكية وقيمتها في تحسين قرارات التوظيف.
- تحديد الكفاءات المطلوبة للوظائف المختلفة بالاستناد إلى المسؤوليات ومتطلبات الأداء.
- إعداد ملفات كفاءات منظمة للوظائف المهنية والإدارية والتخصصية.
- تحويل متطلبات الوظائف إلى معايير قابلة للقياس لتقييم المرشحين.
- إعداد أسئلة مقابلات سلوكية تستهدف كفاءات محددة.
- استخدام أساليب الاستفسار المتعمق والأسئلة اللاحقة للحصول على أدلة سلوكية واضحة.
- التمييز بين الأدلة السلوكية المحددة والتصريحات العامة والافتراضات والادعاءات غير المدعومة.
- تقييم إجابات المرشحين باستخدام معايير ودرجات تقييم موحدة قائمة على الكفاءات.
- تنفيذ مقابلات سلوكية منظمة مع الحفاظ على التواصل المهني وتجربة المرشح.
- تحديد التحيزات الشائعة لدى القائمين على المقابلات وتطبيق أساليب عملية للحد من تأثيرها.
- إعداد توثيق دقيق للمقابلات وتقارير تقييم المرشحين القائمة على الأدلة.
- تطوير توصيات عملية لتحسين التوظيف القائم على الكفاءات والمقابلات السلوكية داخل المؤسسة.

محاور الدورة

اليوم الأول

استراتيجية التوظيف القائم على الكفاءات ومتطلبات الوظائف

- مبادئ التوظيف القائم على الكفاءات وأهميته الاستراتيجية
- العلاقة بين التوظيف وتخطيط القوى العاملة والأداء والأهداف المؤسسية
- تحليل الوظائف وتحديد المتطلبات الأساسية للأدوار الوظيفية

اليوم الأول — تابع

- الكفاءات الفنية والسلوكية والقيادية والوظيفية
- أطر الكفاءات وقواميس الكفاءات
- تحديد مستويات الإتقان ومؤشرات السلوك
- إعداد ملفات الكفاءات لمختلف الوظائف والتخصصات
- ربط الكفاءات بالوصف الوظيفي ومعايير الاختيار
- تخطيط التوظيف بناءً على متطلبات القدرات المؤسسية
- التطبيق العملي: إعداد ملف كفاءات لوظيفة مهنية أو إدارية أو تخصصية محددة

اليوم الثاني

مبادئ المقابلات السلوكية وتصميم الأسئلة

- أساسيات المقابلات السلوكية
- الأدلة السلوكية والعلاقة بين السلوك السابق والكفاءات المرتبطة بالوظيفة
- المقابلات المنظمة وغير المنظمة
- تصميم أسئلة المقابلات القائمة على الكفاءات
- أساليب صياغة الأسئلة السلوكية والتركيز على الأدلة
- إعداد أسئلة للكفاءات الفنية والتواصل والقيادة وحل المشكلات واتخاذ القرارات
- أساليب الاستفسار المتعمق والأسئلة اللاحقة
- الاستماع الفعال وتحديد الأدلة السلوكية ذات الصلة
- تجنب الأسئلة الموجهة والافتراضية والغامضة وغير المناسبة
- التطبيق العملي: إعداد دليل مقابلة سلوكية منظمة لوظيفة محددة

اليوم الثالث

تنفيذ المقابلات المنظمة القائمة على الكفاءات

- الاستعداد للمقابلات القائمة على الكفاءات
- تحديد هيكل المقابلة والأدوار والمدة ومعايير التقييم
- بناء علاقة مهنية مع المرشح مع الحفاظ على منهجية المقابلة
- افتتاح المقابلة وإدارتها وإنهاؤها بصورة منظمة
- طرح الأسئلة السلوكية وإدارة إجابات المرشحين
- التعمق في السياق والإجراءات والقرارات والنتائج
- تقييم مهارات التواصل والأدلة السلوكية للمرشحين
- التعامل مع الإجابات غير المكتملة أو غير الواضحة أو المتناقضة
- ضمان الاتساق في تقييم المرشحين
- التطبيق العملي: تنفيذ محاكاة لمقابلات سلوكية وتقييم إجابات المرشحين وفق الكفاءات المحددة

اليوم الرابع

تقييم المرشحين والتسجيل والاختيار القائم على الأدلة

- مبادئ تقييم المرشحين وفق الكفاءات
- تطوير مؤشرات سلوكية ومقاييس للتقييم
- تسجيل الدرجات وتوثيق الأدلة
- مقارنة المرشحين وفق متطلبات الكفاءات المحددة
- تحديد نقاط القوة والفجوات والمخاطر والاحتياجات التطويرية
- معايرة المقابلات وتحقيق الاتساق في التقييم
- التحيزات الشائعة في المقابلات وتأثيرها في قرارات التوظيف

اليوم الرابع — تابع

- إدارة المقابلات الجماعية وتعدد المقابلاتين
- إعداد تقارير تقييم المرشحين وتوصيات الاختيار
- التطبيق العملي: تقييم مرشحين افتراضيين وإعداد توصية اختيار قائمة على الأدلة

اليوم الخامس

حوكمة التوظيف وجودة المقابلات والتطبيق المؤسسي

- توحيد عمليات التوظيف القائم على الكفاءات
- حوكمة المقابلات والأدوار والمسؤوليات وضوابط الجودة
- الاعتبارات المهنية والأخلاقية في تقييم المرشحين
- تجربة المرشح والممارسات المهنية في المقابلات
- توثيق التوظيف وسرية المعلومات وإدارة بيانات المرشحين
- قياس جودة التوظيف وفعالية قرارات الاختيار
- استخدام بيانات التوظيف لتحسين عمليات الاختيار القائمة على الكفاءات
- التحسين المستمر لأطر المقابلات وأدوات التقييم
- ربط التوظيف القائم على الكفاءات بإدارة المواهب وتخطيط القوى العاملة
- ورشة العمل الختامية: تطوير إطار متكامل للتوظيف القائم على الكفاءات والمقابلات السلوكية يشمل ملفات الكفاءات ومعايير الاختيار وأسئلة المقابلات السلوكية وأساليب الاستفسار المتعمق ومنهجية التقييم والتسجيل وأدوار المقابلاتين وتوثيق التقييم واتخاذ قرارات الاختيار والحوكمة والتحسين المستمر.



للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/competency-based-recruitment-behavioral-interviewing-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440

