



الموارد البشرية والتدريب

المقابلات المبنية على الجدارات الفعالة

Course Introduction

يعد اختبار عضو جديد للفريق استثمار مهم إلى منظمة كما أنه من أهم حوامل نجاح المؤسسات. وجود الموظفين المنتجين الذين يتمتعون بمسؤولياتهم ويبحثون عن فرص للتحسن باستمرار ستزودك هذه الدورة التي تمتد لخمس أيام بالمعرفة والأدوات والتقنيات اللازمة لاختيار الناجح للمواهب المناسبة لمنظمتك

Target Audience

- مديري المستوى المتوسط
- المديرين الجدد
- المشرفين

Learning Objectives

- التعرف على طبيعة المقابلة الشخصية وأهميتها في اختيار الكفاءات. لمتطلبات الوظيفة.
- تعريف الجدارات ومعرفة كيفية تحديدها طبقاً
- اكتساب مهارة إجراء المقابلة وطرح الأسئلة بطريقة صحيحة
- القدرة على تنظيم مقابلة مبنية على الجدارات. التعرف على أهمية ومبادئ التقييم الموضوعي.
- تحديد معايير التقييم باستخدام الجدارات
- القدرة على كشف ما لدى المتقدم من مهارات وإمكانات ومدى مناسبتها للوظيفة
- تحديد متطلبات شغل الوظائف
- تطبيق مبدأ الجدارة في اختيار الموظفين الجدد
- التعرف على أنواع الاختبارات الوظيفية وتحديد المناسب منها لكل وظيفة
- تطبيق خطوات شغل وظيفة معينة وتحديد نوعية الاختبار المناسب لها

Course Outline

• DAY 01

(CBI) مدخل إلى مهارات عمل المقابلات القائمة على الجدارات :

- تعريف ماهية المقابلة الشخصية.
- مفهوم المقابلات القائمة على الجدارات.
- أهمية المقابلات الشخصية في اختيار الجدارات.
- الأخطاء الشائعة في التوظيف (CBI) ما هدف المقابلات القائمة على الجدارات.

عملية التوظيف

- عملية التوظيف
- أهمية التوظيف الصحيح
- تكلفة الخطأ في التوظيف

تحديد الجدارات

- تعريف الجدارات وأهميتها.
- التحليل الوظيفي
- إطار الكفاءات
- الأوصاف الوظيفية
- تطوير معايير التقييم

تابع/ تحديد الجدارات

- ربط الجدارات بالأدوار الوظيفية المختلفة.
- كيفية تحديد الجدارات المناسبة لكل وظيفة متاحة.
- نشاط: دراسة حالة لتحليل وتحديد الجدارات المطلوبة لوظيفة محددة.

مسار الاختيار

- السبر الذاتية
- مقابلات هاتفية
- الاختبارات النفسية
- مقابلات مفصلة

• Day 02

تنظيم مقابلة قائمة على الكفاءات

- كل المقابلة ومكوناتها.
- التحضير للمقابلة.
- إجراء المقابلة بفعالية.
- الكشف عن القدرات والمهارات الكامنة لدى المتقدم.
- تسجيل إجابات المتقدم.

المقابلات القائمة على الكفاءة

- ربط الجدارات بالأدوار الوظيفية المختلفة.
- SOARE استكشاف الجدارات السلوكية. نموذج
- استعراض المعلومات الأساسية.
- التوافق التحفيزي.

متطلبات شغل الوظائف

- تحليل وصف الوظيفة.
- الفجوات في المهارات وملاءمة المرشح.
- تحديد الاحتياجات التنموية. النشاط: تحليل وصف الوظيفة وتحديد الفجوات في المهارات
- إنهاء المقابلة.

تقنيات طرح الأسئلة الفعالة

- أنواع أسئلة المقابلة. صياغة أسئلة قائمة على الكفاءات.
- تجزب الأخطاء الشائعة في المقابلات.
- النشاط: تمارين محاكاة لإعداد أسئلة قائمة على الكفاءات.

التقييم الموضوعي

- مبادئ التقييم الموضوعي.
- القضاء على التحيز في التقييم.
- الاتساق في التقييم.
- النشاط: مجموعة تمرين على تقييم أداء المرشحين أنفسهم.

الجدارة في اختيار الموظفين

- الجوانب الأخلاقية في عمليات الاختيار.
- العدالة والمساواة في الاختيار.
- الاعتبارات القانونية.
- تحديد معايير التقييم.
- تحديد معايير التقييم.
- تنسيق المعايير مع متطلبات الوظيفة.
- تطوير مقاييس التقييم.
- النشاط: مناقشة جماعية وممارسة في تطوير معايير التقييم.

• Day 03

المقابلات القائمة على الكفاءة

- ربط الجدارات بالأدوار الوظيفية المختلفة.
- SOARE استكشاف الجدارات السلوكية. نموذج.
- استعراض المعلومات الأساسية.
- التوافق التحفيزي.

متطلبات شغل الوظائف

- تحليل وصف الوظيفة.
- الفجوات في المهارات وملاءمة المرشح.
- تحديد الاحتياجات التنموية. النشاط: تحليل وصف الوظيفة وتحديد الفجوات في المهارات.
- الاختبارات الوظيفية.
- أنواع الاختبارات الوظيفية.
- تخصيص الاختبارات لوظائف معينة.
- إجراء وتقييم الاختبارات.

المقابلات القائمة على الكفاءة

- ربط الجدارات بالأدوار الوظيفية المختلفة.
- SOARE استكشاف الجدارات السلوكية. نموذج.
- استعراض المعلومات الأساسية.
- التوافق التحفيزي.

خطوات شغل الوظائف

- خطوات في عملية شغل الوظائف.
- التوثيق والحفاظ على السجلات.
- التغذية الراجعة والتحسين المستمر.
- النشاط: تمرين جماعي على محاكاة عملية شغل الوظائف.

مقابلة العمل السلوكية

- لهم تقنية
- الوضع، المهمة، الإجراء، النتيجة STAR استخدام طريقة BEI.
- تطبيقات الواقع العملي.
- باستخدام سيناريوهات من الحياة الواقعية النشاط: إعداد BEI النشاط: ممارسة تقنية وإجراء اختبارات وظيفية وتقييمها

• Day 04

التعامل مع المواقف الصعبة في المقابلات

- أنواع شخصيات المرشحين
- الصعوبات الشائعة في مقاومة المرشحين
- التعامل مع مقاومة المرشح
- إدارة الاستجابات غير المتوقعة. الحفاظ على المهنية

CBI الحساسية الثقافية في

- التحيز الثقافي في المقابلات
- كيفية الحفاظ على الحيادية والمهنية
- خلق بيئة مقابلة شاملة
- الاعتبارات القانونية

توثيق المقابلات

- تقنيات اتخاذ الملاحظات
- إعداد تقارير المقابلة
- الخصوصية وسرية البيانات
- النشاط: تمرين عملي للمشاركين في اتخاذ الملاحظات

التحسين المستمر

- تفكير في مرحلة ما بعد المقابلة
- دور ردود الفعل وخطط التحسين
- تطوير استراتيجيات المقابلة

النشاط: عمل جماعي على إيجاد ردود الفعل على عمليات المقابلة

• Day 05

مرحلة ما بعد المقابلة

- تحليل البيانات والنتائج المفاضلة بين المرشحين واختيار الأنسب بناء على الجدارات
- إعداد تقارير المقابلة
- خصوصية البيانات وسريتها. التواصل مع المرشحين بعد اختيار المرشح المناسب
- النشاط: تبادل الأدوار لتبليغ المرشحين بالنتيجة

استخدام التكنولوجيا في المقابلات

- أدوات تقييم المرشحين المعتمدة على الذكاء الاصطناعي
- منصات إجراء مقابلات الفيديو
- تحليلات البيانات في التوظيف

النشاط الختامي

- متدربين بتنفيذ جميع خطوات المقابلات المبنية على الجدارات كاملةً ويقومون بتحليل وتحضير التقارير

Confirmed Sessions

FROM	TO	DURATION	FEES	LOCATION
July 21, 2025	July 25, 2025	5 days	4250.00 \$	UAE - Dubai
Nov. 17, 2025	Nov. 21, 2025	5 days	4950.00 \$	Italy - Rome
May 11, 2025	Jan. 1, 2037	4250 days	4250.00 \$	Qatar - El Doha