دورة التوظيف المتقدم والتقييم السيكومتري للمرشحين

26 – 30 يوليو 2027

طوكيو

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة التوظيف المتقدم والتقييم السيكومتري للمرشحين

المرجع: 219018_1612 **التاريخ:** 26 – 30 يوليو 2027 **المكان:** طوكيو **الرسوم:** Euro 10000

نظرة عامة

دورة التوظيف المتقدم والتقييم السيكومتري للمرشحين دورة لمدة أسبوع لمسؤولي الاستقطاب وشركاء الموارد البشرية ومديري التوظيف ومتخصصي التقييم، ويأخذ المشاركون منها خطة اختيار قابلة للتدقيق. تربط الدورة تحليل الوظائف وحوكمة الاختبارات والمقابلات المنظمة ومراكز التقييم وأدلة الصدق والعدالة ومصفوفات القرار. وتعالج تفاوت أدلة التعيين من خلال معايير موثقة وتقييم متعدد الأساليب. تطور أجايل للتدريب ممارسة تقييم التوظيف المتقدم.

الفئة المستهدفة

- المسؤولون عن تصميم عمليات التوظيف وتقييم المرشحين
- القادة المسؤولون عن جودة التعيين وعدالة قرارات الاختيار وتوثيقها
- الشركاء الذين يقدمون المشورة بشأن متطلبات الأدوار وأدلة الاختيار
- المسؤولون عن إدارة المقابلات والاختبارات ومراكز التقييم
- المتخصصون في تحليل بيانات المرشحين وضبط جودة التقييم

تفترض الدورة أن المشاركين يساهمون بالفعل في قرارات التعيين، وتستبعد منح صلاحية استخدام الاختبارات المقيدة أو تقديم المشورة القانونية.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة تقييم التوظيف في إدارات وقطاعات متعددة.

- إدارات الموارد البشرية واستقطاب المواهب
- فرق التطوير المؤسسي وتخطيط القوى العاملة
- وظائف المخاطر والحوكمة والرقابة الداخلية
- منشآت التقنية والتصنيع والهندسة
- منشآت الرعاية الصحية والضيافة والخدمات المهنية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل الأدوار وتحديد معايير اختيار مرتبطة بالوظيفة
- تقييم صدق الاختبارات وثباتها وملاءمة المجموعات المعيارية
- بناء أدلة للمقابلات المنظمة ومراكز التقييم
- تطبيق ضوابط العدالة والتيسيرات وبيانات المرشحين
- استخدام مصفوفات قرار موزونة لدمج أدلة الاختيار
- بناء خطة اختيار قابلة للتدقيق بنقاط حوكمة واضحة

جدول الدورة

اليوم 1: أدلة الدور وبنية الاختيار

- خريطة أدلة تحليل الوظيفة وملف نجاح الدور
- مصفوفة معايير الاختيار ومؤشرات الكفاءة
- لوحة غرض التقييم ومتطلبات الأدلة
- بنية الاختيار متعدد الأساليب ومسار القرار
- سجل مخاطر الاختيار وأصحاب المصلحة والمساءلة

اليوم 2: حوكمة التقييم السيكومتري

- قالب تحديد غرض الاختبار والاستخدام المقصود
- قائمة مراجعة الدليل الفني وأدلة القياس
- تحليل الثبات والصدق وخطأ القياس
- دليل ملاءمة المجموعة المعيارية وتفسير الدرجات
- مصفوفة كفاءة مستخدم الاختبار وحوكمة المورد

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: المقابلات المنظمة ومراكز التقييم

- منهج تصميم أسئلة المقابلة المنظمة وأسئلة الاستقصاء
- إطار المؤشرات السلوكية ومراسي التقدير
- بروتوكول معايرة المقابلين واتساق التقييم
- مصفوفة تمارين مركز التقييم والأدلة
- دليل ملاحظة المقيمين ودمج النتائج ومعايرتها

اليوم 4: عدالة القرارات ودمج الأدلة

- قائمة معلومات المرشح والمشاركة المستنيرة
- دليل قرار التيسيرات المعقولة وإتاحة التقييم
- خريطة ضوابط الوصول إلى بيانات المرشحين والاحتفاظ بها وأمنها
- دورة مراقبة الأثر السلبي ومراجعة العدالة
- مصفوفة قرار الاختيار الموزونة وحدود الأدلة

اليوم 5: ممارسة حوكمة الاختيار

- تمرين: مراجعة أدلة الدور وبنية الاختيار
- تمرين: تقييم الأدلة الفنية للاختبارات السيكومترية
- تمرين: معايرة المقابلات ومراكز التقييم
- تمرين: مراجعة عدالة القرار ودمج أدلة المرشح
- تطبيق ختامي: خطة اختيار قابلة للتدقيق

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط أدلة تقييم التوظيف بقرارات اختيار محكومة.

- نشاط مقترح: تحويل حالة وظيفية إلى معايير اختيار وخريطة أدلة
- نشاط مقترح: مراجعة دليل اختبار لبحث الصدق والثبات والمجموعات المعيارية وحدود الاستخدام
- نشاط مقترح: معايرة تقديرات المقابلات المنظمة وملاحظات مراكز التقييم
- نشاط مقترح: عرض خطة اختيار قابلة للتدقيق تتضمن الضوابط والمسؤولين وقواعد القرار والسجلات

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة التوظيف المتقدم والتقييم السيكومتري للمرشحين؟

تناسب مسؤولي التوظيف والموارد البشرية الذين يساهمون في قرارات التعيين، وتفترض خبرة عملية في الاختيار ولا تمنح صلاحية استخدام الاختبارات المقيدة.

كيف يختلف تقييم التوظيف المتقدم عن دورة مقابلات عامة؟

يدمج تقييم التوظيف تحليل الأدوار والأدلة السيكومترية والمقابلات المنظمة ومراكز التقييم والعدالة وقواعد القرار، بينما تركز دورة المقابلات العامة على الإعداد للمقابلة وأساليبها.

كيف تدعم أدلة التقييم السيكومتري اختيار المرشحين؟

تدعم الأدلة القرار عندما ترتبط بغرض وظيفي محدد، وتستند إلى صدق وثبات مناسبين ومجموعات معيارية ملائمة وتفسير مؤهل، ثم تدمج مع أساليب أخرى.

ما الذي يجعل قرار اختيار المرشحين قابلا للتدقيق؟

يكون القرار قابلا للتدقيق عند استخدام معايير محددة مسبقا وإدارة متسقة وتوثيق الدرجات والأدلة وقواعد الدمج والاستثناءات ومسؤوليات الاعتماد.

كيف يحسن تقييم التوظيف عدالة الاختيار؟

يحسن تقييم التوظيف العدالة من خلال معايير مرتبطة بالوظيفة وأساليب متسقة وتيسيرات معقولة ومراقبة الأثر ومراجعة الأدلة قبل اعتماد القرار.

الخاتمة

يأخذ المشاركون خطة اختيار قابلة للتدقيق. تربط الخطة متطلبات الدور والاختبارات والمقابلات ومراكز التقييم وضوابط العدالة وقواعد القرار والمسؤولين. وتحول أدلة التعيين المتفرقة إلى مسار موثق يمكن تطبيقه ومراجعته وتحسينه عبر فرق التوظيف.