

مهارات المقابلات السلوكية للتوظيف المبني على الكفاءات

20 – 24 سبتمبر 2027

طوكيو

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

مهارات المقابلات السلوكية للتوظيف المبني على الكفاءات

المرجع: 84449_103600674 **التاريخ:** 20 – 24 سبتمبر 2027 **المكان:** طوكيو **الرسوم:** Euro 10000

نظرة عامة على الدورة:

تدريب المقابلات السلوكية: التوظيف المبني على الكفاءات والقيادة هو برنامج عملي مدته أسبوع مصمم لتعزيز قدرات المقابلة لدى محترفي الموارد البشرية، ومسؤولي التوظيف، ومديري التوظيف، وقادة المنظمات. تشرح الدورة كيف تستخدم مقابلة الأحداث السلوكية أدلة مفصلة من تجارب المرشحين السابقة لتقييم كيفية أدائهم المحتمل في مواقف عمل مماثلة.

بالاستناد إلى الأبحاث الراسخة في تدريب مقابلة الأحداث السلوكية، بما في ذلك نهج ماكليلاند القائم على الكفاءات، يتعلم المشاركون استبدال المقابلات القائمة على الحدس بعملية مقابلة منظمة مرتبطة بمتطلبات الوظيفة والسلوكيات القابلة للملاحظة. يغطي البرنامج التوظيف القائم على الكفاءات، والتوظيف القائم على السلوك، وتحديد ملفات الكفاءات، وأسئلة المقابلات السلوكية، وتقنيات استقصاء المقابلة، والاستماع الفعال، وطريقة ستار للمقابلة، وتقنية مقابلة الأحداث الحرجة.

يستكشف المشاركون أيضًا تقنيات تقييم المقابلات، ومقاييس التقييم السلوكي، وطرق تسجيل نقاط المقابلة، وضوابط عملية للحد من تحيز المقابل. تتناول جلسات تدريب مقابلة القيادة التحديات الخاصة بتوظيف القادة، بما في ذلك تقييم التفكير الاستراتيجي، واتخاذ القرار، والتأثير، والمساءلة، والقدرة على التكيف، وقيادة الفريق، والمواءمة التنظيمية.

على عكس دورة المقابلات السلوكية التقليدية التي تركز فقط على طرح الأسئلة، يغطي هذا البرنامج دورة حياة المقابلة الكاملة: تحديد الكفاءات، وتصميم الأسئلة، وإجراء المقابلات، وتقييم الأدلة السلوكية، وتوثيق القرارات، ومعايرة تقييمات لجنة المقابلة. يغادر المشاركون بإطار عمل عملي لممارسات توظيف عادلة واختيار مرشحين أكثر اتساقًا وقابلية للدفاع وموضوعية.

AGILE LEADERS
Training Center

الجمهور المستهدف:

- مديرو ومتخصصو استقطاب المواهب
- مديرو التوظيف ومستشارو التوظيف
- مديرو الموارد البشرية ومديرو الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية وأخصائيو الموارد البشرية
- مديرو التوظيف ومديرو الأقسام
- رؤساء الأقسام والمديرون الوظيفيون
- متخصصو التطوير التنظيمي
- متخصصو أطر الكفاءات
- متخصصو تخطيط القوى العاملة

الإدارات التنظيمية المستهدفة:

- الموارد البشرية
- استقطاب المواهب والتوظيف
- التطوير التنظيمي
- إدارة المواهب
- تطوير القيادات
- التعلم والتطوير
- تخطيط القوى العاملة
- الأفراد والثقافة
- البحث التنفيذي والاختيار
- عمليات الأعمال

AGILE LEADERS
Training Center

الصناعات المستهدفة:

- المنظمات الحكومية والقطاع العام
- البنوك، الخدمات المالية والتأمين
- النفط، الغاز، الطاقة والمرافق
- منظمات الرعاية الصحية والأدوية
- الطيران، النقل والخدمات اللوجستية
- الإنشاءات، الهندسة والبنية التحتية
- التكنولوجيا والاتصالات
- التصنيع والعمليات الصناعية
- الخدمات المهنية والاستشارية
- التعليم والمؤسسات الأكاديمية
- الضيافة والسياحة

مخرجات الدورة:

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- شرح مبادئ وقيمة مقابلة الأحداث السلوكية للأعمال.
- التمييز بين المقابلات التقليدية، والسلوكية، والموقفية، والمنظمة، والقائمة على الكفاءات.
- ترجمة مسؤوليات الوظيفة إلى كفاءات وظيفية وسلوكية قابلة للقياس.
- بناء ملفات كفاءات خاصة بالدور للمناصب المهنية والإدارية والقيادية.
- صياغة أسئلة مقابلة سلوكية وقائمة على الكفاءات باستخدام الأحداث الحرجة.
- تطبيق طريقة ستار للمقابلة لهيكلة الأسئلة وتحليل أدلة المرشحين.
- استخدام تقنيات استقصاء مقابلة محايدة لتوضيح الإجراءات والقرارات والنتائج.
- إجراء مقابلات منظمة باتساق بين مختلف المرشحين.
- التمييز بين الأدلة السلوكية والآراء والافتراضات والتعميمات المعدة مسبقًا.

AGILE LEADERS
Training Center

منهجية التدريب:

تستخدم هذه الدورة منهجية غامرة تركز على بيئة العمل وتجمع بين التعليمات الموجزة والتطبيق المتكرر. تقدم المناقشات الميسرة مبادئ مقابلة الأحداث السلوكية، والتوظيف القائم على الكفاءات، والمقابلات المنظمة، وجودة الأدلة، وتقييم القيادة. تتيح دراسات الحالة القصيرة للمشاركين فحص إخفاقات التوظيف الشائعة، وممارسات المقابلة غير المتسقة، وأخطاء تقييم المرشحين، والتكاليف التنظيمية لقرارات الاختيار السيئة.

يعمل المشاركون في مجموعات صغيرة لتحويل متطلبات الوظيفة إلى ملفات كفاءات ومؤشرات سلوكية قابلة للملاحظة. تساعد ورش عمل تصميم الأسئلة المشاركين على صياغة أسئلة مقابلة سلوكية واستقصاءات منظمة للمناصب الفنية والإدارية والقيادية. توضح العروض التوضيحية كيف يمكن للمقابلين استخدام الاستماع الفعال، وأسئلة المتابعة المحايدة، وطريقة ستار للمقابلة دون توجيه المرشحين نحو إجابات مفضلة.

تتيح محاكاة المقابلات القائمة على الأدوار للمشاركين التناوب بين أدوار المقابل والمرشح والمراقب. يستخدم المراقبون نماذج مقاييس التقييم السلوكي لتسجيل الأدلة وتقديم ملاحظات محددة. تتطلب مختبرات استجابة المرشحين من المشاركين فصل الحقائق والإجراءات والنتائج والمساهمات الفردية عن الادعاءات الغامضة أو غير المدعومة.

تقارن أنشطة معايرة اللجنة التقييمات المستقلة وتفحص تأثير الهالة، وتحيز التشابه، والتحيز التأكيدي، وأخطاء الحكم الأخرى. تركز سيناريوهات اختيار القيادات على التفكير الاستراتيجي، والمساءلة، والتأثير، وتطوير الآخرين، والمرونة، واتخاذ القرار. تعزز جلسات التفكير اليومية التعلم وتربط كل تقنية بمسؤوليات التوظيف الفعلية للمشاركين. تطور المنهجية قدرة عملية على إجراء المقابلات دون الاعتماد على برامج احتكارية أو منتجات تقييم تجارية.

صندوق أدوات الدورة:

تقدم الدورة رؤى وعروضًا توضيحية وأمثلة للموارد التالية:

- مصفوفة الكفاءات لأسئلة المقابلة
- مثال على ملف كفاءات الوظيفة والقيادة
- قائمة مراجعة تخطيط مقابلة الأحداث السلوكية
- نموذج جمع الأحداث الحرجة
- دليل تصميم أسئلة المقابلة السلوكية
- مثال على رسم خرائط أدلة ستار
- بنك أسئلة استقصاء المقابلة
- قائمة مراجعة عملية المقابلة المنظمة
- نموذج تسجيل أدلة المرشح

أجندة الدورة:

اليوم الأول: أسس التوظيف السلوكي والقائم على الكفاءات

- **الموضوع 1:** مبادئ وتطبيقات مقابلة الأحداث السلوكية
- **الموضوع 2:** المقابلات التقليدية والسلوكية والموقفية والمنظمة
- **الموضوع 3:** السلوك السابق كدليل على الأداء المستقبلي
- **الموضوع 4:** التوظيف القائم على الكفاءات والتوظيف القائم على السلوك
- **الموضوع 5:** الكفاءات الوظيفية والسلوكية والقيادية
- **الموضوع 6:** مخاطر التوظيف، تكاليف عدم التوافق، وجودة المقابلة
- **تأمل ومراجعة:** مراجعة مبادئ مقابلة الأحداث السلوكية وممارسات التوظيف الحالية

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم الثاني: ملفات الكفاءات وتصميم أسئلة المقابلة

- **الموضوع 1:** ترجمة متطلبات الوظيفة إلى كفاءات قابلة للقياس
- **الموضوع 2:** تطوير المؤشرات السلوكية ومستويات الكفاءة
- **الموضوع 3:** استخدام تقنية مقابلة الأحداث الحرجة
- **الموضوع 4:** تصميم أسئلة المقابلة السلوكية
- **الموضوع 5:** صياغة أسئلة مقابلة قائمة على الكفاءات
- **الموضوع 6:** بناء دليل مقابلة منظم خاص بالدور
- **تأمل ومراجعة:** مراجعة توافق الكفاءات وجودة الأسئلة

اليوم الثالث: إجراء مقابلات الأحداث السلوكية الفعالة

- **الموضوع 1:** التحضير للمقابلة وتحديد الهيكل
- **الموضوع 2:** بناء الألفة مع الحفاظ على اتساق المقابلة
- **الموضوع 3:** تطبيق طريقة ستار للمقابلة
- **الموضوع 4:** الاستماع الفعال والتقاط الأدلة السلوكية
- **الموضوع 5:** تقنيات استقصاء مقابلة محايدة
- **الموضوع 6:** إدارة الاستجابات الغامضة أو المعدة مسبقًا أو غير المكتملة
- **تأمل ومراجعة:** تقييم مهارات المقابل في طرح الأسئلة والاستماع

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم الرابع: تقييم المرشحين، تسجيل النقاط، والتحكم في التحيز

- **الموضوع 1:** التمييز بين الأدلة والافتراضات والانطباعات
- **الموضوع 2:** تقييم الموقف، والإجراء، والمساهمة، والنتائج
- **الموضوع 3:** تصميم مقاييس التقييم السلوكي
- **الموضوع 4:** تطبيق طرق تسجيل نقاط المقابلة ومعايير التقييم
- **الموضوع 5:** التعرف على تحيز المقابل والتحكم فيه
- **الموضوع 6:** معايرة اللجنة واختيار المرشحين بموضوعية
- **تأمل ومراجعة:** مقارنة الأدلة والتقييمات وقرارات الاختيار

اليوم الخامس: مقابلة القيادات والتطبيق التنظيمي

- **الموضوع 1:** تدريب مقابلة القيادات واختيار المديرين التنفيذيين
- **الموضوع 2:** تقييم التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار
- **الموضوع 3:** تقييم التأثير، والمساءلة، وقيادة الفريق
- **الموضوع 4:** تقييم المرشحين القياديين من خلال الأدلة السلوكية
- **الموضوع 5:** توثيق قرارات التوظيف العادلة والقابلة للدفاع
- **الموضوع 6:** تطبيق عملية مقابلة منظمة ومتسقة
- **تأمل ومراجعة:** ترسيخ مهارات مقابلة الأحداث السلوكية والتطبيق التنظيمي

الأسئلة الشائعة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات المسبقة المحددة المطلوبة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد مؤهلات رسمية مطلوبة. يجب أن يكون للمشاركين، بشكل مثالي، بعض المشاركة في التوظيف، أو إجراء المقابلات، أو إدارة المواهب، أو اختيار الموظفين، أو قيادة الفريق. البرنامج مناسب لكل من محترفي التوظيف ذوي الخبرة والمديرين الذين بدأوا في المشاركة في المقابلات المنظمة. يُشجع المشاركون على إحضار وصف وظيفي نموذجي لدور يقومون بتوظيفه بشكل شائع.

AGILE LEADERS
Training Center

كم تبلغ مدة كل جلسة يومية، وهل هناك عدد إجمالي من الساعات المطلوبة للدورة بأكملها؟

عادةً ما يتم تنظيم جلسة كل يوم لتستمر حوالي 4-5 ساعات، مع فترات استراحة وأنشطة تفاعلية متضمنة. تمتد مدة الدورة الإجمالية لخمسة أيام، أي ما يقرب من 20-25 ساعة من التدريب.

هل مقابلة الأحداث السلوكية هي نفسها مطالبة المرشحين باستخدام طريقة ستار؟

لا. ستار هو إطار عمل لتنظيم مثال سلوكي إلى موقف ومهمة وإجراء ونتيجة. مقابلة الأحداث السلوكية هي عملية أوسع لجمع الأدلة والتقييم. وهي تشمل تحديد كفاءات الوظيفة، وتصميم أسئلة موحدة، واستقصاء الإجراءات التفصيلية، وتوثيق الأدلة، وتطبيق مقاييس التقييم السلوكي، ومقارنة الاستجابات بمعايير محددة مسبقًا. يمكن للمرشح تقديم استجابة ستار جيدة الهيكل دون أن يظهر بالضرورة الكفاءة المطلوبة. لذلك، يجب على المقابلين تقييم الصلة، والتعقيد، والمساهمة الفردية، والقرارات، والنتائج القابلة للقياس المتضمنة في الاستجابة.

كيف تختلف هذه الدورة عن دورات تدريب المقابلات السلوكية الأخرى:

يتجاوز تدريب المقابلات السلوكية: التوظيف المبني على الكفاءات والقيادة مجرد مجموعات من أسئلة المقابلات السلوكية الشائعة. إنه يطور القدرة المهنية الكاملة المطلوبة لتصميم وإجراء وتقييم المقابلات المنظمة. يتعلم المشاركون أولاً كيفية تحديد الكفاءات المتعلقة بالوظيفة والمؤشرات السلوكية قبل صياغة الأسئلة. وهذا يمنع أدلة المقابلة من أن تصبح قوائم عامة منفصلة عن متطلبات الأداء الفعلية.

تستند الدورة إلى مبادئ مقابلة الأحداث السلوكية والأبحاث الراسخة في الكفاءات، بما في ذلك عمل ديفيد ماكليلاند. تركز على الروايات التفصيلية للإجراءات والأفكار والقرارات والنتائج بدلاً من الاعتماد على آراء المرشحين أو التعميمات المصقولة. يتعلم المشاركون استخدام طريقة ستار للمقابلة كإطار لتنظيم الأدلة مع تطبيق تقنيات استقصاء مقابلة أعمق للتحقق من المساهمة الفردية والاتساق السلوكي.

ميزة أخرى مميزة هي دمج تدريب تقييم المرشحين مع تدريب اختيار القيادات. يتدرب المشاركون على تقييم التفكير الاستراتيجي، والتأثير، والمساءلة، والقدرة على التكيف، واتخاذ القرار، وقيادة الأفراد باستخدام أدلة قابلة للملاحظة. كما يتعلمون بناء مقاييس التقييم السلوكي، وتطبيق معايير تسجيل نقاط المقابلة، والتحكم في تحيز المقابل، ومعايرة قرارات اللجنة.

يبقى البرنامج محايدًا تجاه البائعين. ويقدم أمثلة ورؤى عملية حول نماذج المقابلات، وملفات الكفاءات، ونهج تسجيل النقاط، ونماذج التقييم دون الادعاء بتقديم برامج احتكارية، أو تقييمات تجارية، أو شهادات، أو أدوات مقابلة مرخصة.