



المقابلات المهنية على الكفاءة، المقاييس الأعلى في اجراء المقابلات



## المقابلات الهيئية على الكفاءة، المقاييس الأعلى في اجراء المقابلات

### المقدمة:

على الرغم من التطورات المختلفة في علم النفس ، وتقييم المواهب والقدرات، تبقى المقابلات الشخصية الطريقة المفضلة للتعرف على المرشح علم ا بأن معظم هذه المقابلات تحقق في تحقيق المستوى المطلوب من المصادقية بسبب سوء الإعداد قبل المقابلة والنسلة غير المناسبة أو الاعتقاد الخاطى على الانطباعات النولى والمشاعر الهختلطة، لقد تم تصوير هذا البرنامج التدريبي لإكساب المشاركين مهارة تجنب الأخطاء الشائعة التي يقع بها المقابلون غير المهيئين أثناء اجراء المقابلات الشخصية وتسهيل الضوء على تأثير المقابلات على قرارات التوظيف، والخطوات التي يجب اتخاذها لزيادة مصداقية المقابلات الشخصية مع ضمان تحقيق أعلى مستويات الإنصاف والاتساق.

### الفئات المستهدفة:

- يستهدف هذا البرنامج التدريبي، أي شخص يشارك في مقابلة المرشحين قبل التعيين.
- الهداء المشاركين في اجراء المقابلات لشغل المناصب الشاغرة
- مهنيي الموارد البشرية الذين يعملون في مناصب الاستقطاب والاختيار وتخطيط القوى العاملة.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### الأهداف التدريبية

#### في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحديد أهمية اجراء المقابلات كوسيلة للاختيار اضافة الى تبادل الأفكار حول الأخطاء الشائعة التي يرتكبها المقابلين وتحديد طرق التغلب عليها.
- ادراج الأنواع الرئيسية لمقابلات الاختيار ومتى وكيفية استخدام كل منها.
- تصوير دليل للمقابلات يحدد الكفاءة باستخدام الكفاءات والقيم واستخدامها لجمع بيانات "قابلة للتشفير".
- اجراء مقابلة مصهمة للكشف عن الخصائص السلوكية.
- استخدام البيانات التي تم جمعها أثناء المقابلة للاستكمال تحليل التباين واتخاذ القرارات بشأن المرشح الأنسب.

### الكفاءات المستهدفة:

- الاستقطاب.
- تحديد قائمة المرشحين المؤهلين.
- المقابلة.
- النسلة والاستجواب.
- تدوين الملاحظات.
- كتابة التقرير.
- اتخاذ القرار.

### محتوى الدورة

#### الوحدة الأولى، المقابلة كوسيلة للاختيار:

- شيوع المقابلة كطريقة اختيار
- المصادقية وصحة المقابلات
- مصداقية السير الذاتية والطلبات المقدمة والبيانات الحيوية
- لماذا تعد المقابلات الوسيلة الأكثر مصداقية
- المشاكل الشائعة التي قد تحدث قبل وخلال وبعد المقابلات
- كيفية تجنب مشاكل المقابلات

## الوحدة الثانية، أنواع مقابلات الاختيار:

- مقابلات الفحص
- المقابلات الشخصية
- المقابلات المجهدة وضرورة تجنبها
- مقابلات اللجان
- قواعد إجراء مقابلة اللجان

## الوحدة الثالثة، المقابلات المهنية على الكفاءات:

- خطوات ما قبل المقابلة
- إعداد دليل مرشد
- استخدام الكفاءات والقيم لبناء الدليل
- توحيد الأسئلة
- تنظيم المكان والمواد
- الحاجة إلى الاتساق وأثره الأخلاقية

## الوحدة الرابعة، هيكل المقابلات:

- أساليب المقدمة
- البيانات الافتتاحية
- إجراء المقابلة / الأسئلة
- أسئلة الاستفهام والاختتام
- الأسئلة الافتراضية: متى وكيف
- الأسئلة الرائدة وكيف ينبغي استخدامها
- STAR
- FACT
- الأسئلة المهنوية
- إنهاء المقابلة

## الوحدة الخامسة، خطوات ما بعد المقابلة:

- تصنيف وتقييم البيانات التي تم جمعها
- ربط البيانات بدليل الكفاءة
- الجوانب القانونية والأخلاقية عند ترجمة البيانات إلى التقارير
- إنتاج تقارير المقابلات
- قرار الاختيار
- استخدام وصفات القرار في غياب إطار الكفاءة
- استخدام تحليلات التباين
- الطرق التعويضية وغير التعويضية