دورة مهارات مقابلات الاختيار للجان التوظيف العليا

24 – 28 مايو 2027

روما

دورة مهارات مقابلات الاختيار للجان التوظيف العليا

المرجع: 884_40531 **التاريخ:** 24 – 28 مايو 2027 **المكان:** روما **الرسوم:** GBP 5500

ملخص البرنامج

مهارات مقابلات الاختيار للجان التوظيف العليا محور دورة تدريبية تمتد أسبوع للمديرين ورؤساء الوظائف وقادة الموارد البشرية، ويخرج منها كل مشارك بحزمة مقابلة للجنة لشاغر قيادي واحد. يصعب التراجع عن التعيينات العليا، بينما تعتمد لجان كثيرة على الانطباعات وأسئلة متفاوتة. وينتقل البرنامج من بطاقات أداء الوظائف إلى أسئلة الكفاءات والتقييم العادل والمعايرة وسجلات القرار، بالاعتماد على سيناريوهات مرشحين جاهزة. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في مهارات مقابلات الاختيار لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

تعتمد المصارف والوزارات والمستشفيات والمصانع على عدد قليل من التعيينات العليا في حمل الاستراتيجية والثقافة. واللجان التي تطرح أسئلة متسقة وتقيم الأدلة بصورة مستقلة وتسجل أسباب قرارها تقلل حالات عدم التوافق المكلفة، وتدافع عن اختياراتها بسهولة أكبر حين يسأل مرشح أو مجلس أو جهة رقابية كيف اتخذ القرار وما الأدلة التي استند إليها، فتحفظ ثقة الأطراف المعنية بالتعيينات القيادية.

- دوران الموظفين المبكر: ينخفض حين تصف بطاقات الأداء العمل الحقيقي ويختبر المرشحون على أساسها.
- جودة القرار: تتحسن حين يقيم أعضاء اللجنة كل على حدة قبل النقاش ويسجلون الأدلة وراء كل درجة.
- تجربة المرشح: تتعزز حين تتبع الأسئلة والتوقيت والملاحظات روتينا معلنا واحدا.

المبادئ والأساس المعرفي

- المقابلة المنظمة أسلوب يتلقى فيه كل مرشح الأسئلة الأساسية نفسها: تطبق في الجلستين 1 و3 لإبقاء المقارنات عادلة.
- المقابلات القائمة على الكفاءات أسلوب يختبر السلوك السابق بمقارنته بكفاءات محددة: تطبق في الجلسة 2 لبناء أسئلة بطاقة الأداء.
- طريقة STAR إطار من الموقف والمهمة والإجراء والنتيجة: تطبق في الجلستين 2 و3 لتنظيم الإجابات وتقييمها مقابل المرتكزات.

المشاركون المستهدفون

- المديرون الذين يترأسون لجانا تعين كبار الزملاء أو يشاركون فيها.
- رؤساء الوظائف الذين يقررون من ينضم إلى فرقهم ويقودها.
- قادة الموارد البشرية الذين يصممون روتين الاختيار ويقدمون المشورة للجان.
- قادة استقطاب الكفاءات الذين يوجهون القائمين بالمقابلات ويدعمونهم ويدربونهم.

تشمل البيئات المعتادة القطاع المصرفي والجهات الحكومية والرعاية الصحية والصناعة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على بناء بطاقة أداء للوظيفة تربط الكفاءات بأدلة يمكن ملاحظتها.
2. سيكون المشاركون قادرين على تصميم أسئلة سلوكية وأسئلة استقصاء تختبر الممارسة السابقة.
3. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص التحيز وأخطاء التقدير في ملاحظات المقابلة ودرجاتها.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم إجابات المرشحين مقابل مرتكزات سلوكية.
5. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب الأدلة حسب أولويتها عند اختلاف درجات اللجنة.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير قرار التوظيف في سجل مكتوب.

هيكل البرنامج

اليوم 1: مهارات مقابلات الاختيار وبطاقة أداء الوظيفة

ما الأدلة التي ينبغي أن تجمعها لجنة التوظيف العليا، وبأي معيار تقيسها؟

- مبادئ المقابلة المنظمة
- بناء بطاقة أداء الوظيفة
- جدول تعريف الكفاءات
- ورقة توزيع أدوار أعضاء اللجنة
- خريطة أدلة المقابلة

اليوم 2: أسئلة الكفاءات والاستقصاء

كيف تستخرج اللجنة سلوكا فعليا سابقا بدلا من إجابات محفوظة؟

- بنك أسئلة المقابلات القائمة على الكفاءات
- تصميم الأسئلة وفق طريقة STAR
- سلم الاستقصاء
- عبارات الأسئلة المتابعة
- نموذج تدوين ملاحظات المقابلة

اليوم 3: تشخيص التحيز والتقييم العادل

أين تنحرف أحكام اللجنة، وكيف يحتوى هذا الانحراف؟

- مراجعة تحيز الانطباع الأول والتشابه
- مقياس المرتكزات السلوكية
- ورقة التقييم المستقل
- تشخيص أخطاء التقدير
- تدقيق اتساق الأسئلة

اليوم 4: معايرة اللجنة وقرارات التوظيف

كيف تتحول الدرجات المنفصلة إلى قرار توظيف واحد يمكن الدفاع عنه؟

- بروتوكول اجتماع المعايرة
- شبكة تسوية الدرجات
- سجل القرار القائم على الأدلة
- مطابقة المراجع مع نتائج التقييم
- معايير تجربة المرشح

اليوم 5: حزمة المقابلة للجنة لشاغر قيادي واحد

هل تتكامل الأدوات في حزمة تستطيع اللجنة تشغيلها كما هي؟

- تطبيق بطاقة أداء الوظيفة من الجلسة 1
- اختبار بنك الأسئلة من الجلسة 2
- فحص مقياس المرتكزات من الجلسة 3
- مراجعة سجل القرار من الجلسة 4
- إنجاز حزمة المقابلة للجنة

المنهجية

يقوم البرنامج على المحاكاة، بالاعتماد على ملفات مرشحين جاهزة ومقتطفات إجابات مسجلة وملاحظات لجان نموذجية من قطاعين مختلفين. يكتب المشاركون بطاقات الأداء والأسئلة، ويجرون مقابلات تجريبية قصيرة بالتناوب على أدوار اللجنة، ويقيمون كل على حدة، ثم يسوون الدرجات في اجتماع معايرة يراقبه الزملاء. وتنتهي كل جولة بملاحظات حول جودة الأسئلة والتدوين وعدالة التقييم.

- نشاط مقترح: إعادة صياغة أسئلة مقابلة ضعيفة إلى أسئلة سلوكية مع أسئلة استقصاء.
- نشاط مقترح: تقييم مقتطف إجابة واحد بصورة مستقلة ومقارنة الدرجات.
- نشاط مقترح: ترؤس اجتماع معايرة يختلف فيه عضوان من اللجنة.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك حزمة مقابلة للجنة لشاغر قيادي واحد. وتضم الحزمة بطاقة أداء الوظيفة وبنك أسئلة مع أسئلة استقصاء ومقياس مرتكزات سلوكية وورقة تقييم مستقل ونموذج سجل قرار. وتسلم في العمل إلى اللجنة قبل بدء المقابلات، ويعاد استخدامها في التعيينات اللاحقة.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تدريب مهارات مقابلات الاختيار القادة الذين لم يتدربوا من قبل على إجراء المقابلات؟

نعم، إذ تدرس مهارات مقابلات الاختيار من الأساس عبر سيناريوهات وقوالب جاهزة. ويفترض البرنامج أن تشارك في لجان التوظيف أو تقدم لها المشورة، دون مؤهل في علم النفس أو الموارد البشرية.

على أي أساليب تقوم مهارات مقابلات الاختيار في هذا التدريب؟

تقوم مهارات مقابلات الاختيار هنا على المقابلة المنظمة والمقابلات القائمة على الكفاءات وطريقة STAR، ويطبق كل منها على تصميم الأسئلة أو التقييم أو معايرة اللجنة.

كيف تستخدم حزمة المقابلة للجنة من تدريب مهارات مقابلات الاختيار في العمل؟

تسلم بطاقة الأداء وبنك الأسئلة وورقة التقييم إلى لجنتك قبل المقابلات، ويوثق سجل القرار النتيجة، وتعاد الحزمة في التعيينات اللاحقة.

بماذا تختلف مهارات مقابلات الاختيار عن برنامج في تخطيط القوى العاملة؟

تركز مهارات مقابلات الاختيار على طرح الأسئلة والتقييم والمفاضلة بين المرشحين لوظيفة واحدة، بينما يركز تخطيط القوى العاملة على التنبؤ بعدد الأشخاص والمهارات التي تحتاجها المنظمة.