

المقابلات المبنية على الجدارات: منهج عملي لاختيار الكفاءات بدقة

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027
جنيف (سويسرا)

UK Traininig

PARTNER



المقابلات المبنية على الجدارات: منهج عملي لاختيار الكفاءات بدقة

المرجع: 347648_3255659 التاريخ: 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 المكان: جنيف (سويسرا) الرسوم: GBP 5200

مقدمة

تعد المقابلات المبنية على الجدارات من أكثر الأساليب فعالية في تحسين جودة التوظيف داخل المؤسسات. تعتمد هذه المنهجية على تقييم السلوكيات والخبرات الفعلية للمرشحين بدلاً من الاعتماد على الانطباعات العامة أو الأسئلة التقليدية. هذا النهج يساعد في اتخاذ قرارات أكثر دقة وموضوعية، ويقلل من احتمالية اختيار غير المناسبين للوظائف.

تواجه المؤسسات تحديات متعددة عند إجراء المقابلات، مثل التحيز، وضعف التقييم، وعدم وضوح معايير الاختيار. هنا تأتي أهمية المقابلات المبنية على الجدارات، حيث توفر إطاراً منظماً يربط بين متطلبات الوظيفة وسلوكيات المرشح الفعلية.

تركز هذه الدورة على تزويد المشاركين بالأدوات العملية التي تمكنهم من تصميم مقابلات فعالة، وصياغة أسئلة دقيقة، وتحليل إجابات المرشحين بطريقة منهجية. كما تسلط الضوء على كيفية تحسين تجربة التوظيف وضمان اختيار الكفاءات التي تضيف قيمة حقيقية للعمل.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة سيتمكن المشاركون من:

- فهم مفهوم المقابلات المبنية على الجدارات وتطبيقها بشكل عملي.
- تحديد الجدارات المطلوبة لكل وظيفة بدقة.
- تصميم أسئلة مقابلة تقيس السلوك والخبرة الفعلية.
- تحليل إجابات المرشحين بطريقة منهجية.
- استخدام نماذج تقييم واضحة وموضوعية.
- تقليل التحيز في عملية التوظيف.
- تحسين جودة قرارات الاختيار.
- ربط نتائج المقابلات بأداء الموظف المتوقع.
- تطبيق أساليب تقييم متعددة خلال المقابلات.
- تحليل حالات واقعية وتحسين أساليب التقييم.

UK Training

PARTNER



محاوّر الدورة

اليوم الأول: أساسيات المقابلات المبنية على الجدارات

- تعريف الجدارات وأنواعها.
- الفرق بين المقابلات التقليدية والمبنية على الجدارات.
- أهمية ربط الجدارات بالوظيفة.
- تحديد السلوكيات المرتبطة بالأداء.
- أدوار القائمين على المقابلات.
- تمرين عملي على تحديد الجدارات.

اليوم الثاني: تصميم أسئلة المقابلات

- صياغة أسئلة سلوكية فعالة.
- استخدام أسلوب عرض المواقف السابقة.
- ربط الأسئلة بالجدارات المطلوبة.
- تجنب الأسئلة العامة وغير الدقيقة.
- بناء نموذج موحد للمقابلات.
- تطبيق عملي على إعداد أسئلة مقابلة.

اليوم الثالث: تقييم الإجابات وتحليلها

- معايير تقييم الإجابات.
- تحليل السلوكيات المستخلصة من الإجابات.
- استخدام نماذج تقييم معيارية.
- التمييز بين الإجابات القوية والضعيفة.
- دراسة حالات عملية.
- تمارين تحليل إجابات مرشحين.

UK Training

PARTNER



اليوم الرابع: تقليل التحيز وتحسين جودة القرار

- أنواع التحيز في المقابلات.
- طرق الحد من التحيز.
- تحسين دقة التقييم.
- استخدام أكثر من مقيم عند الحاجة.
- توثيق نتائج المقابلات.
- تطبيق عملي على تقييم موضوعي.

اليوم الخامس: اتخاذ القرار وتحسين العملية

- مراجعة نتائج المقابلات.
- مقارنة المرشحين بناءً على الجدارات.
- اتخاذ قرارات التوظيف.
- تحسين إجراءات المقابلات.
- تقييم فعالية عملية التوظيف.
- تطبيق نهائي شامل.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الإيجابيات والسلبيات

- تحسين دقة اختيار المرشحين.
- تقليل الأخطاء في قرارات التوظيف.
- تعزيز العدالة والموضوعية في التقييم.
- تطوير مهارات إجراء المقابلات.
- ربط الأداء المتوقع بنتائج المقابلة.
- تحسين تجربة المرشحين.
- استخدام أدوات تقييم واضحة.
- دعم استقرار فرق العمل.

الخاتمة

تقدم المقابلات المبنية على الجدارات إطارًا عمليًا يساعد المؤسسات على تحسين جودة التوظيف بشكل ملحوظ. من خلال التركيز على السلوكيات الفعلية والخبرات السابقة، يصبح من الممكن تقييم المرشحين بطريقة أكثر دقة وموضوعية.

UK Traininig

PARTNER



يساهم هذا الأسلوب في تقليل التحيز، وتعزيز الشفافية، وربط نتائج المقابلات بالأداء المتوقع في العمل. كما يساعد في بناء فرق عمل أكثر كفاءة واستقرارًا، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء المؤسسي العام.

تطبيق هذه المنهجية يتطلب فهماً واضحاً للجدارات، وتصميماً دقيقاً للأسئلة، واستخدام أدوات تقييم مناسبة. ومع الممارسة المستمرة، يمكن تحقيق نتائج ملموسة في تحسين جودة التوظيف وتقليل المخاطر المرتبطة باختيار غير المناسبين.

تعتمد فعالية هذا الأسلوب على الالتزام بالتطبيق المنهجي والتحليل الدقيق، مما يجعله أداة مهمة لأي مؤسسة تسعى إلى تطوير عملياتها وتحقيق نتائج أفضل في إدارة الموارد البشرية.

UK Traininig

PARTNER

