JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في تقنيات المقابلات المنظمة لمديري التوظيف

22 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في تقنيات المقابلات المنظمة لمديري التوظيف

المرجع: 911_34412 **التاريخ:** 22 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 5500

تقنيات المقابلات المنظمة لمديري التوظيف دورة تدريبية مدتها أسبوعين للمديرين وأصحاب العمل الذين يجرون مقابلات الاختيار، يبني فيها المشاركون دليل المقابلة ونظام التقييم لوظيفة شاغرة حقيقية. فقرارات التعيين ترسم قدرات المنشأة لسنوات، والحوار غير المنظم يترك الانطباع الأول والتشابه الشخصي وطلاقة الحديث تتغلب على أدلة الأداء الفعلية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تقنيات المقابلات المنظمة.

لماذا تهم تقنيات المقابلات المنظمة الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل مقابلات الاختيار اليوم. التوظيف القائم على المهارات يطلب من المديرين الحكم على أدلة القدرة بدلا من المسميات والشهادات. والمرشحون يقارنون جهات العمل بمدى عدالة التقييم ووضوحه، ويتحدث من لم يقبل علنا عن تجربته. وقواعد المساواة في المعاملة تتوقع قرارات قابلة للتفسير والتوثيق. المنشأة التي تحسن المقابلة تعين أشخاصا يؤدون ويستمرون، والتي تتساهل فيها تتحمل كلفة التعيين الخاطئ ومخاطر الاعتراض. وتستند الدورة إلى تحليل الوظيفة ونموذج STAR لجمع الأدلة الموقف والمهمة والإجراء والنتيجة ومقاييس التقدير المرتكزة على السلوك BARS.

المستفيدون من تقنيات المقابلات المنظمة

- المديرون المباشرون الذين يملكون الشواغر ويتخذون قرار الاختيار النهائي
- أصحاب العمل الذين يجرون المقابلات دون وحدة استقطاب متخصصة
- رؤساء الأقسام الذين يترأسون لجان المقابلات للوظائف التخصصية والقيادية
- قادة الاستقطاب واكتساب المواهب الذين يضعون معايير المقابلة لفرق التوظيف
- الخبراء الفنيون الذين يقيمون المعرفة الوظيفية إلى جانب مدير التوظيف

تستفيد لجان المقابلات التي تختار لعائلة وظيفية واحدة أكثر من غيرها عند حضور أعضائها معا، إذ تعود ببنك أسئلة واحد ولغة تقدير موحدة وروتين معايرة مشترك.

قدرات تقنيات المقابلات المنظمة

ينتقل المشاركون من طرح أسئلة جيدة إلى إنتاج أدلة اختيار قابلة للدفاع عنها، تقارنها اللجنة ويثق بها المرشح.

- تصميم أسئلة الجدارات انطلاقا من تحليل الوظيفة — صاحب الشاغر في تحديد الأدلة المطلوبة
- تطبيق تسلسلات الاستقصاء التي تختبر عمق النتائج المدعاة وملكيتها — اللجنة في الحكم على المصداقية
- بناء مقاييس تقدير مرتكزة على السلوك لكل جدارة — المقيمون في التقدير المتسق
- معايرة درجات اللجنة وحسم الخلاف فيها بالأدلة — قرار التعيين النهائي
- فحص محتوى المقابلة من التحيز والأثر السلبي — المعاملة العادلة لكل متقدم
- إبلاغ نتائج الاختيار والتغذية الراجعة بأسباب موثقة — المرشحون المقبولون وغير المقبولين

مصطلحات تقنيات المقابلات المنظمة الأساسية

- المقابلة المنظمة — مقابلة يتلقى فيها كل مرشح الأسئلة الوظيفية ذاتها، وتقدر إجاباته على المقياس المحدد مسبقا نفسه.
- السؤال السلوكي — سؤال يطلب مثالا سابقا على تعامل المرشح مع موقف حقيقي في العمل.
- السؤال الظرفي — سؤال يعرض سيناريو وظيفيا محتملا ويسأل المرشح كيف سيتصرف فيه.
- أسلوب STAR — طريقة لاستكمال الإجابة بالاستقصاء عن الموقف والمهمة والإجراء والنتيجة.
- مقياس التقدير المرتكز على السلوك — مقياس توصف درجاته بأمثلة لإجابات ضعيفة ومقبولة وقوية.
- معايرة اللجنة — جلسة يقارن فيها المقيمون الدرجات والأدلة للاتفاق على تقدير مشترك قبل القرار.

تقنيات المقابلات المنظمة يوما بيوم

اليوم 1: مبررات التنظيم

- أبحاث الصدق التنبؤي — تفضيل المقابلة المنظمة على المحادثة الحرة
- نموذج كلفة التعيين الخاطئ — تبرير وقت المقيمين أمام الرعاة
- رسم تجربة المرشح — حماية سمعة جهة العمل أثناء الاختيار
- اتجاهات التوظيف القائم على المهارات — الانتقال من الشهادات إلى الأدلة
- تدقيق عملية المقابلة — كشف الثغرات في ممارسات التعيين الحالية

اليوم 2: أسس تحليل الوظيفة

- أسلوب الحوادث الحرجة — تحديد السلوكيات التي تميز أصحاب الأداء العالي
- مقابلات شاغلي الوظيفة ومديريهم — تحديد المتطلبات الفعلية للدور
- اختيار إطار الجدارات — تحديد القدرات التي تخضع للتقييم
- المعايير الأساسية مقابل المرغوبة — وضع عتبات اختيار واضحة
- صياغة مواصفات شاغل الوظيفة — ربط الإعلان والقائمة المختصرة والمقابلة

اليوم 3: كتابة أسئلة الجدارات

- بناء الأسئلة السلوكية — استخراج أدلة سابقة قابلة للتحقق
- تصميم الأسئلة الظرفية — تقدير حسن التصرف في مسؤوليات جديدة
- أسئلة المعرفة الفنية — اختبار عمق التخصص بعيدا عن التفاصيل الهامشية
- أسئلة القيم والدوافع — قياس الملاءمة دون التدخل في الخصوصيات
- هيكلة بنك الأسئلة — إعادة استخدام البنود المعتمدة عبر الشواغر

اليوم 4: الاستقصاء والإصغاء

- تسلسل الاستقصاء وفق STAR — استكمال الإجابات الناقصة أو المبهمة
- أسئلة الملكية — فصل الإسهام الشخصي عن نتائج المجموعة
- أسئلة الأدلة المعاكسة — اختبار الادعاءات في ضوء الإخفاقات والعثرات
- الإصغاء الفعال وتدوين الملاحظات — تسجيل الأدلة لا الانطباعات
- ضبط الصمت وإيقاع الحوار — منح المرشح مساحة للتفكير

اليوم 5: سلالم التقدير

- مقاييس التقدير المرتكزة على السلوك — وصف الإجابات الضعيفة والمقبولة والقوية
- مصفوفة أوزان الجدارات — عكس أولويات الدور في الدرجة النهائية
- انضباط التقدير المستقل — منح الدرجة قبل نقاش اللجنة
- ربط الدليل بالدرجة — تبرير كل تقدير كتابيا
- قواعد المعايير الحاسمة — التعامل العادل مع المتطلبات التي لا غنى عنها

اليوم 6: ضبط التحيز

- دليل التحيزات المعرفية — رصد أثر الهالة والتشابه والتباين
- تنوع تشكيل اللجنة — موازنة وجهات النظر حول الطاولة
- طلبات الترتيبات المعقولة — تهيئة المقابلة للمرشحين من ذوي الإعاقة
- رصد الأثر السلبي — مقارنة نسب النجاح بين فئات المتقدمين
- الأسئلة المحظورة والحساسة — إبقاء المقابلة ضمن قواعد المساواة في المعاملة

اليوم 7: مقابلات اللجان والمعايرة

- توزيع أدوار اللجنة — تحديد مهام الرئيس والسائل والمدون
- روتين الإحاطة قبل المقابلة — توحيد فهم المقيمين للمعايير
- بروتوكول اجتماع المعايرة — حسم فجوات الدرجات بالأدلة
- فحص انحراف المقيمين — مقارنة أنماط التقدير عبر عدد كبير من المرشحين
- نموذج سجل القرار — توثيق مبررات الاختيار النهائي

اليوم 8: الصيغ والقنوات

- ممارسة المقابلة المرئية عن بعد — إدارة التقنية وبناء الألفة
- دمج مراكز التقييم — الجمع بين المقابلة ونماذج العمل الفعلية
- مقابلات التعيينات القيادية — استقصاء أدلة الرؤية والقيادة
- مقابلات الخريجين وبدايات المسار — تقدير الإمكانات دون تاريخ وظيفي
- مقابلات المرشحين الداخليين — معاملة الزملاء المعروفين بإنصاف

اليوم 9: القرارات والعروض والتغذية الراجعة

- تثليث المراجع والأدلة — تأكيد نتائج المقابلة قبل تقديم العرض
- أساليب ترتيب المرشحين — مقارنة المتأهلين بالدرجات الموزونة
- التخطيط لحوار العرض الوظيفي — كسب قبول المرشح المفضل
- التغذية الراجعة البناءة عند الرفض — شرح النتيجة بالأدلة المسجلة
- حفظ سجلات المقابلات — الرد على الاعتراضات وطلبات البيانات

اليوم 10: ممارسة دليل المقابلة ونظام التقييم

- مقابلات تمثيل الأدوار بحضور مراقبين — تطبيق تسلسلات الاستقصاء تحت الضغط
- تمرين التقدير المباشر — تطبيق المقاييس المرتكزة على إجابات مسجلة
- جلسة معايرة تجريبية — اختبار اتفاق اللجنة على أدلة حقيقية
- نقد الزملاء لمجموعات الأسئلة — حذف الصياغات الموحية والمتحيزة
- استكمال دليل المقابلة ونظام التقييم — إعداد أداة جاهزة لشاغر فعلي

تطبيق تقنيات المقابلات المنظمة بعد الدورة

- إدارة الشاغر التالي بمجموعة الأسئلة الجديدة والمقاييس المرتكزة، ثم عقد اجتماع معايرة قبل تقديم أي عرض وظيفي.
- مراجعة آخر عشرة قرارات تعيين في القسم مقابل ملاحظات المقابلات، وتحديد الدرجات التي افتقرت إلى دليل مسجل.

أسئلة حول تقنيات المقابلات المنظمة

ما تقنيات المقابلات المنظمة ولماذا تهم الآن؟

تقنيات المقابلات المنظمة تطرح على كل مرشح الأسئلة الوظيفية ذاتها وتقدر الإجابات على سلالم مشتركة. وتزداد أهميتها لأن التوظيف القائم على المهارات وتوقعات المرشحين وقواعد المساواة تتطلب قرارات اختيار تستند إلى أدلة قابلة للمقارنة والتوثيق لا إلى الانطباعات.

من يستفيد أكثر من تقنيات المقابلات المنظمة لمديري التوظيف؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون وأصحاب العمل ورؤساء اللجان. فكل من يملك شاغرا أو يجلس في لجنة مقابلات يطبق أساليب السؤال والاستقصاء والتقدير مباشرة، ويستخدمها قادة الاستقطاب لتوحيد المعيار بين فرق التوظيف في قطاعات مثل الرعاية الصحية والهندسة.

كيف تختلف دورة تقنيات المقابلات المنظمة عن دورة استراتيجية الاستقطاب؟

تركز على المقابلة ذاتها لا على مصادر المرشحين أو العلامة الوظيفية. فدورة استراتيجية الاستقطاب تتناول خطط القوى العاملة والقنوات ومسارات المواهب، أما هذه فتدرب على الأسئلة والاستقصاء وسلالم التقدير والمعايرة التي تحول الحوار إلى دليل اختيار موثوق.

ماذا تعود به من تدريب تقنيات المقابلات المنظمة؟

تعود بمجموعة أسئلة جاهزة ومقاييس تقدير مرتكزة وروتين معايرة لشاغر حقيقي. كما تعود بمهارات استقصاء مارستها فعلا ونموذج لسجل القرار يشرح كل اختيار للمرشحين والزملاء.

تقنيات المقابلات المنظمة: الطريق إلى الأمام

يدعم دليل المقابلة ونظام التقييم أولا قرار الانتقال من القائمة المختصرة إلى العرض الوظيفي لشاغر مفتوح. ويستخدمه مديرو التوظيف وأعضاء اللجان وشركاء الاستقطاب لطرح الأسئلة ذاتها والتقدير وفق المرتكزات ذاتها. وبعد أول استخدام، تراجع اللجنة مرتكزات التقدير في ضوء الأداء المبكر للموظف الجديد، وتشدد أي مقياس لم يميز بين المرشحين.