CONCEPT

التوظيف والاختيار: المقابلات القائمة على الجدارات وتقييم المرشحين

16 – 20 نوفمبر 2026

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



التوظيف والاختيار: المقابلات القائمة على الجدارات وتقييم المرشحين

المرجع: 20_8331 **التاريخ:** 16 – 20 نوفمبر 2026 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

تتخذ قرارات التوظيف والاختيار في كثير من المؤسسات بناء على طلب شاغر غير واضح وقراءة سريعة للسيرة الذاتية ومحادثة غير منظمة، فتعين من يجيد المقابلة لا من يجيد العمل، ولا تستطيع تبرير قرار الرفض عند الاعتراض عليه. تقدم كور كونسبت في هذه الدورة لمسؤولي التوظيف ومديري الإدارات منهجية قابلة للتكرار تبدأ من طلب الشاغر وتحديد مواصفات شاغل الوظيفة، مرورا بالمقابلات القائمة على الجدارات وسلالم التقييم المحددة، وصولا إلى التحقق من المراجع والعرض الوظيفي. ومن خلال مقابلات تمثيلية مع ملاحظات المراقبين، يعد المشاركون حقيبة المقابلة المنظمة والاختيار لشاغر فعلي.

أهداف الدورة:

- تحويل طلب الشاغر إلى طلب توظيف معتمد ووصف وظيفي ومواصفات لشاغل الوظيفة مع معايير اختيار مرجحة
- تخطيط مزيج قنوات الاستقطاب ورسائل المرشحين للوصول إلى الفئة المستهدفة ضمن الميزانية والمدة المحددة
- فرز السير الذاتية وطلبات التقديم باتساق وفق معايير الاستبعاد والمعايير المرجحة وإعداد قائمة مختصرة قابلة للدفاع عنها
- تصميم المقابلات المنظمة القائمة على الجدارات وإجراؤها، واستقصاء الأدلة السلوكية وتقييمها على سلالم تقييم محددة
- اختيار أدوات التقييم المكملة، والحد من التحيز في قرارات لجان المقابلة، والتحقق من المرشحين عبر مراجعة المعرفين
- إتمام العروض الوظيفية، وتسليم الموظفين الجدد إلى برنامج التهيئة، وقياس مدة التوظيف وتكلفة التعيين وجودة التعيين

الفئة المستهدفة:

- العاملون في التوظيف واستقطاب المواهب المسؤولون عن إدارة الشواغر من الطلب حتى العرض
- مسؤولو الموارد البشرية واختصاصيو الموارد البشرية العامة الذين ينسقون التوظيف لعدة إدارات
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لمديري الإدارات في قرارات الاختيار
- مديرو الإدارات وأصحاب قرار التعيين المشاركون في لجان المقابلات
- منسقو التوظيف المسؤولون عن التواصل مع المرشحين وجدولة المقابلات وسجلات التوظيف

محاور الدورة:

اليوم 1: أسس التوظيف وتحديد الاحتياج

- خريطة عملية التوظيف الكاملة من طلب الشاغر حتى اليوم الأول
- نموذج طلب التوظيف ومسار اعتماد الشاغر
- قائمة تحقق اجتماع استلام الاحتياج مع مدير التوظيف
- نموذج الوصف الوظيفي ومواصفات شاغل الوظيفة
- فحص سلامة عملية التوظيف ومراجعة انسحاب المرشحين

اليوم 2: إرشادات التوظيف وأدلة صلاحية الاختيار

- ISO 30405:2023 إرشادات التوظيف: مراحل العملية والمسؤوليات
- صلاحية إجراءات الاختيار: التقديرات التحليلية المحدثة لدراسة Sackett وزملائه
- تعريفات الجدارات والمؤشرات السلوكية الإيجابية والسلبية
- مصفوفة معايير الاختيار المرجحة: المتطلبات الأساسية والمتطلبات المفضلة
- جدول اختيار أدوات التقييم: عينات العمل واختبارات القدرات واستبانات الشخصية واختبارات الحكم الموقفي

اليوم 3: الاستقطاب والفرز وتصميم المقابلة

- مزيج قنوات الاستقطاب: مواقع الوظائف والشبكات المهنية والترشيحات ووكالات التوظيف
- أساسيات العلامة التجارية لصاحب العمل وصياغة إعلان وظيفي يراعي التنوع والإنصاف
- بطاقة فرز السير الذاتية وطلبات التقديم مع معايير الاستبعاد
- دليل المقابلة المنظمة المبني على الأسئلة السلوكية بأسلوب STAR
- سلم تقييم المقابلة المحدد بتعريفات من خمس درجات

اليوم 4: ضبط التحيز والتحقق ومخاطر العرض الوظيفي

- أنواع تحيز المقابل: الانطباع الأول وأثر الهالة والتشابه مع المقابل وأثر المقارنة
- التقييم المستقل وقواعد قرار جلسة المداولة للجنة المقابلة
- بروتوكول التحقق من المعرفين وأسئلة المعرف المنظمة
- التفاوض على العرض والتعامل مع العروض المضادة ومخاطر انسحاب المرشح
- لوحة مؤشرات التوظيف: مدة التوظيف وتكلفة التعيين ونسبة قبول العروض وجودة التعيين

اليوم 5: تطبيق المقابلات التمثيلية وحقيبة الاختيار

- لعب أدوار: مقابلة قائمة على الجدارات مع الاستقصاء وملاحظات المراقب
- لعب أدوار: مقابلة لجنة ومواءمة الدرجات
- لعب أدوار: محادثة العرض الوظيفي الشفهي ومكالمة إبلاغ الرفض مع التغذية الراجعة
- حزمة التسليم إلى التهيئة: ملف الموظف الجديد وإحاطة مدير الإدارة
- صياغة حقيبة المقابلة المنظمة والاختيار ومراجعتها مع الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- تحليل الوظيفة وتحديد مواصفات شاغلها
- استراتيجية الاستقطاب
- فرز السير الذاتية
- تصميم الأسئلة السلوكية
- تقييم المقابلات بالأدلة
- الحد من تحيز الاختيار
- التحقق من المعرفين
- تحليلات التوظيف

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بحقيبة المقابلة المنظمة والاختيار لشاغر فعلي بعد اختبارها في مقابلات تمثيلية
- إجراء مقابلات تكشف أدلة حقيقية على السلوك السابق بدلا من الإجابات المحفوظة
- تبرير كل قرار في القائمة المختصرة والتعيين بدرجات يستطيع المرشح أو المدقق تتبعها
- مقارنة ممارسات التوظيف مع مسؤولي توظيف ومديري إدارات من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة:

تعتمد قرارات التعيين السليمة على منهجية ثابتة تطبق من أول طلب شاغر حتى اليوم الأول للموظف الجديد. تنتقل هذه الدورة من طلب التوظيف وتحليل الوظيفة ومواصفات شاغلها، إلى إرشادات التوظيف وأدلة صلاحية أساليب الاختيار، ثم إلى الاستقطاب والفرز وتصميم المقابلة، وصولا إلى ضبط التحيز والتحقق من المعرفين والعروض الوظيفية ومؤشرات التوظيف. ويتدرب المشاركون في اليوم الأخير على المقابلات ومحادثات العرض مع التغذية الراجعة، ليخرجوا بحقيبة المقابلة المنظمة والاختيار التي يطبقونها على الشاغر التالي.