**النشرة الفنية للبرنامج التدريبي**

**المقابلات المبنية على الجدارات**

**Competency Based Interviews**

**5 أيام، 15 ساعة**

**يبدأ بتـاريخ 18/08/2024م**

**تدريب إلكتروني... Live**

**بطاقة معلومات البرنامج:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **مـدة التـدريـب** | **:** | (5) أيام، (15) ساعة |
| **نمط التدريب** | **:** | تدريب إلكتروني - **Live** |
| **تـاريـخ الانعقاد** | : | 18-22/08/2024م |
| **توقيت التدريب**  | : | يحدد التوقيت قبل بأسبوع  |
| **شهــادة التدريب** | **:** | شهادة الكترونية صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (نسبة الحضور لاتقل عن 90%) |
| **لغـة التـدريـب** | **:** | اللغــة العـربيـة مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **أسـالـيب التـدريـب** | **:** | * إسلوب العصف الذهني.
* إسلوب السيناريوهات والحلول.
* إسلوب تقديم الحلول والممارسات.
* أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **القيمة المضافة**  | **:** | * عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب.
* عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد التدريب.

**قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي – التقييم القبلي** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الفئة المستهدفة** | **:** | * مدراء إدارات وأقسام الموارد البشرية.
* مدراء إدارات وأقسام تقييم الأداء والجودة.
* مدراء إدارات وأقسام المواهب والتوظيف.
* مدراء إدارات وأقسام التعلم والتدريب والتطوير.
* مدراء الإدارات والأقسام وقيادات الصف الثاني.
 |

**إقتصاديات التوظيف العالمية:**

إن توظيف المرشحين المناسبين ليس مسألة حظ إنما القدرة على توظيف أفضل المواهب هي مفتاح نجاح المؤسسـات على المدى الطويل والمحافظة على إستمراريتها في السوق والمحافظة على العلامة التجارية لها، حيث يتطلب إنشاء إستراتيجية توظيف مدخلات حول إحتياجات العمل، والإستراتيجية التنظيمية، وأصحاب المصلحة الرئيسيين، وتطورات سوق العمل، والتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة.

في وقت يجب على المؤسسات إدراك أهمية تبني عملية توظيف منظمة وكذلك إستخدام طرق الإختيار ذات الصلة، وتحقيقاً لإستراتيجية توظيف نوعية سيقوم خبير مجموعة الجهود المشتركة باستعراض أفضل الممارسات في عملية الإختيار والتوظيف ودورها في تعزيز الميزة التنافسية لإدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية للمؤسسة، وتدريبهم على كيفية إنشاء إستراتيجية توظيف ستمكن مؤسستهم من الفوز في حرب المواهب، وكيفية توظيف الموظفين المتميزين الموهوبين بإستمرار، مما يجعل الأهداف الإستراتيجية لمؤسستهم في متناول اليد.

**ملخص البرنامج التدريبي:**

يأتي هذا البرنامج التدريبي للتعرف على احد أهم الأساليب الحديثة في إكتشاف و إنتقاء و توظيف و تقييم الموارد البشرية، ألا وهي المقابلات المبنية على الجدارات أو الكفايات، والتي يمكن وصفها بأنها أفضل أساليب المقابلات التي تضمن لك فاعلية وكفاءة ونزاهة عملية الإختيار والتوظيف ،ولقد تم تصميم هذا البرنامج التدريبي لاكساب المشاركين اهم المهارات في تجنب الأخطاء الشائعة التي يقع بها المقابلون غير المدربين أثناء اجراء المقابلات الشخصية وتسليط الضوء على تأثير المقابلات على قرارات التوظيف، والخطوات التي يجب اتخاذها لزيادة مصداقية المقابلات الشخصية مع ضمان تحقيق أعلى مستويات الإنصاف والاتساق.

سنكتشف من خلال هذا البرنامج كيف يمكنك المخاطرة من التوظيف، من خلال تبني فكرة أن السلوك السابق هو مؤشر رائع للأداء المستقبلي، في وقت سيكون هذا البرنامج مثالي ومناسب لأي شخص في وضع يمكنه من توظيف أفضل المرشحين، وفي نهاية التدريب سيكون المشاركون قادرين على تحديد صفات وخصائص الأفراد الذين يُرجح أن ينجحوا في المؤسسة، ووضع إطار للجدارة يوفر دليلاً واضحًا للعثور على الأشخاص المناسبين، وأخيراً، سيتمكنون أيضاً من استخدام البيانات التي تم جمعها من المقابلات لإكمال تحليل الثغرات والبت في المرشح الأكثر ملاءمة

هذا البرنامج سنستخدم منهجية التدريب الالكتروني التفاعلي Participatory Virtual Training، التي تدمج ما بين أساليب التدريب الالكتروني عبر الانترنت Virtual Training، والتدريب التشاركي الذي يضمن الاستفادة الحقيقة وتبادل الخبرات بين المدرب والمشاركين، وسنعمل من خلال التدريب على تحقيق الأهداف المتوقعة بإستخدام أفضل الممارسات وانتقاء حالات عملية من واقع الممارسات ومن واقع عمل المشاركين أنفسهم.

**أهداف البرنامج التدريبي:**

**في نهاية البرنامج التدريبي سيكون المشاركين جميعاً ملمين وقادرين على ما يلي:**

* فهم مفهوم الكفاءات وأهميتها وأنواعها وتأثيرها في إختيار وتوظيف وتقييم الموارد البشرية، وتخطيط وتنفيذ وإدارة وتقييم مقابلات قائمة على الجدارات.
* صياغة أسئلة إكتشاف الكفاءات وتحليلها واعداد نماذج تقييمها، وإستخدام الأساليب العلمية والعملية اللازمة لكسر الجليد أثناء المقابلات.
* مراعاة الجوانب الأخلاقية والمهنية قبل وأثناء وبعد المقابلات القائمة على الجدارات، واجراء المقابلات الشخصية وتسليط الضوء على تأثير المقابلات على قرارات التوظيف.
* ادراج الأنواع الرئيسية لمقابلات الاختيار ومتى وكيفية استخدام كل منها، واستخدام البيانات التي تم جمعها أثناء المقابلة لاستكمال تحليل التباين واتخاذ القرارات بشأن المرشح الأنسب.
* تجنب الأخطاء الشائعة التي يقع بها المقابلون غير المدربين، والخطوات التي يجب اتخاذها لزيادة مصداقية المقابلات الشخصية مع ضمان تحقيق أعلى مستويات الإنصاف والاتساق وطرق التغلب على الاخطاء الشائعة في المقابلات.

**الجدارات المستهدفة:**

* جدارة بناء العلاقات.
* جدارة الإقناع والتأثير.
* جدارة التفكير التحليلي.
* جدارة التخطيط والتنظيم.
* جدارة تطبيق الخبرات والتكنولوجيا.
* جدارة هيكل المقابلات القائم على الجدارات
* جدارة تخطيط المقابلات على أساس الجدارات.
* جدارة ادارة المقابلات على أساس الجدارات.

**المحاور الرئيسية للتدريب:**

**المحور الأول: مدخل عام ونظرة للمستقبل**

* + مفهوم تجربة الموظف EX.
	+ مفهوم تصميم التفكير الحديث.
	+ الثورة الرقمية وأثرها على الموارد البشرية.
	+ تحديات الاعمال التي تواجه الموارد البشرية.
	+ دور عملية التوظيف في تعزيز تجربة الموظف.
	+ دورة عملية التوظيف في تعزيز العلامة التجارية.

**المحـور الثانـي: إدارة الموارد البشرية القائمة على الجدارات**

* + مفهـوم وأهمية الجدارات وأنواعها ومستوياتها.
	+ قاموس الجدارات Competency Dictionary.
	+ دليل إطار الجدارات Competency Framework .
	+ دليل إطار الجدرات في عمليات إدارة الموارد البشرية.
	+ طبيعة وإطار مصفوفة الجدارات Competency Matrix.
	+ استخراج الجدارات من الخطط الاستراتيجية وتحليلها.

**المحـور الثالث: المقابلات الشخصية مع المرشحين**

* + الفحص والمقابلات الشخصية.
	+ المقابلات المتسلسلة والمتتابعة.
	+ المقابلات الافتراضية والوجاهية.
	+ المقابلات المبنية على الكفاءات.
	+ المبادئ التوجيهية للمقابلات.
	+ مقابلات اللجان: الايجابيات والسلبيات.
	+ المقابلات الشخصية بين المهنية والمزاجية.

**المحور الرابع: المقابلات القائمة على الكفاءات**

* + ماهية المقابلات وأنواعها؟
	+ من هو المرشح الأفضل؟
	+ ماهية الجدارات أو الكفايات.
	+ شرح مستويات اتقان الجدارات.
	+ انواع الجدارات / الكفايات وخصائصها.
	+ مكونات الكفاءات أو الجدارات وخصائصها
	+ أهمية الجدارات أو الكفايات في التنبؤ بالسلوك.
	+ أهمية المقابلات المبنية على الجدارات / الكفايات.

**المحور الخامس: فنون ومهارات استخدام المقابلات المبنية على الجدارات**

* + أساليب إكتشاف الجدارات والوقوف عليها.
	+ فنون كسر الجليد للاكتشاف الحقيقي للجدارات.
	+ الخطوات العملية لإجراء مقابلة قائمة على الجدارات.
	+ دليل المقابلات السلوكية المبنية على الجدارات.
	+ إستخدام نموذج WASP في مقابلات إكتشاف الجدارات.
	+ ما قبل المقابلة المبنية على الجدارات، وهيكل المقابلات.
	+ فن طرح أسئلة كشف الجدارات وإستخدام نموذج STAR.

**المحور السادس: ممارسات متقدمة في المقابلات المبنية على الجدارات**

* + أخلاقيات المقابلات المبنية على الجدارات.
	+ الأخطاء الشائعة في المقابلات المبنية على الجدارات.
	+ ما يجب عليك تجنبه أثناء المقابلات المبنية على الجدارات.
	+ فن قراءة واستخدام لغة الجسد لاكتشاف الجدارات.
	+ فنون إنهاء المقابلة وما هي العمليات ما بعد المقابلة.
	+ تصنيف وتقييم وتحليل البيانات التي تم جمعها.
	+ إنتاج تقارير المقابلات وقرار الاختيار وفعاليته.

**-إنتهت النشرة الفنيـة -**