



جامعة المستقبل
كلية العلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال
المرحلة الثانية

عنوان المحاضرة الثامنة

(مقابلات المرشحين والتعيين)

اعداد الأستاذ

م.م كرار حيدر حسون

المقابلات والتعيين :

هي عملية تقييم المرشحين للوظائف، والتي تشمل المقابلات الشخصية، واختبار المهارات، وتقييم الملاءمة الثقافية. تهدف المقابلة إلى تقييم خبرات المرشح ومهاراته وقدرته على التوافق مع المنصب وبيئة العمل، بينما تمكن المرشح من التعرف على الشركة. يتضمن التعيين الناجح عدة مراحل، بدءاً من فحص السيرة الذاتية وصولاً إلى تقديم عرض العمل النهائي.

أنواع المقابلات

. المقابلات الشخصية: لقاء لتقييم المهارات والخبرات والملاءمة الثقافية، وتشمل أنواعاً مختلفة مثل المقابلات المباشرة، الهاتفية، عبر الفيديو، أو الجماعية.

. المقابلات السلوكية: أسئلة تهدف إلى تقييم كيفية تصرف المرشح في مواقف سابقة، مثل "أخبرني عن وقت ارتكبت فيه خطأ وكيف قمت بتصحيحه".

. المقابلات الظرفية: أسئلة افتراضية لتقييم كيفية تعامل المرشح مع مواقف محتملة، مثل "كيف ستتعامل مع زميل عمل صعب الإرضاء؟".

- . المقابلات مع الأقران: مقابلة المرشح مع موظفين حاليين من الفريق المستقبلي لتقييم مدى ملاءمته للفريق والمؤسسة.

أسئلة شائعة في المقابلات

- . أسئلة شخصية والمهنية: "حدثنا عن نفسك"، "لماذا تركت عملك السابق؟".
- . أسئلة عن نقاط القوة والضعف: "ما هي أكبر نقاط قوتك؟"، "ما هي أكبر نقاط ضعفك؟".
- . أسئلة عن الدوافع والأهداف: "لماذا تريد العمل في هذه الشركة؟"، "أين ترى نفسك بعد خمس سنوات؟".
- . أسئلة عن توقعات الراتب: "ما هي توقعاتك المادية؟".

عملية التعيين

- . فحص السيرة الذاتية: يتم فحص السيرة الذاتية للمرشحين لتحديد مدى ملاءمتهم للمتطلبات الأساسية للوظيفة.
- . المقابلات: تجرى مقابلة واحدة أو أكثر لتقييم المهارات والخبرات والملاءمة.
- . تقييم المهارات: تقييم المهارات التقنية والناعمة المطلوبة للمنصب.
- . تقديم عرض العمل: بعد اتخاذ القرار، يتم تقديم عرض العمل النهائي للمرشح الناجح.

. التفاوض والتعاقد: يتم التفاوض على تفاصيل العرض قبل إبرام العقد النهائي.