المهارات السلوكية

تقييم الكفاءات والإمكانات: مقابلة التقييم

يوم واحد لإعداد وإجراء مقابلة تقييم مفيدة للموظف وللمقاولة معاً. حصيلة الأهداف وتقييم الكفاءات بناءً على الوقائع ورصد الإمكانات وحاجيات التكوين وأهداف السنة الموالية: تُعالَج كل مرحلة بسند المقابلة الخاص بكم .وبحالات من الإنتاج واللوجستيك والوظائف التجارية

المدة : 1 يوم

الأهداف

1. شرح غايات مقابلة التقييم وموقعها في تدبير الكفاءات
2. تقييم الكفاءات انطلاقاً من وقائع مرصودة لا من انطباعات
3. التمييز بين الأداء الحالي والإمكانات، ورصد علامات القدرة على التطور
4. إجراء المقابلة مع ترك مكان حقيقي للتقييم الذاتي للموظف
5. توثيق الأهداف وحاجيات التكوين ورغبات التطور في سند المقاولة

البرنامج

اليوم 1 – صباحًا

- فيم تفيد مقابلة التقييم: للموظف وللمدير وللمقاولة
- الإعداد: إعادة قراءة السنة وجمع الوقائع ودعوة الموظف إلى تقييم ذاتي
- تقييم كفاءة: المستويات ومعايير يمكن رصدها وأمثلة مؤرخة
- الأداء والإمكانات: المصفوفة ذات المحورين وحدودها
- تمرين: تقييم موظف انطلاقاً من ملف وقائع

اليوم 1 – مساءً (ورشة)

- السير: الحصيلة والكفاءات والأهداف والتنمية وتعبير الموظف
- وضعيات دقيقة: خلاف حول التقييم وموظف فاقد للحافز وانتظار ترقية
- تحيزات التقييم: أثر الهالة والتساهل وثقل الحدث الأخير والمقارنة بين الزملاء
- مبادئ عامة يجب احترامها: الموضوعية والسرية وعدم التمييز والانسجام مع سياسة مواردكم البشرية
- ورشة: مقابلات محاكاة بسند مقابلتكم، ثم اختبار المكتسبات

المقاربة البيداغوجية

- عمل على سند مقابلتكم السنوية الخاص أو، عند الاقتضاء، على نموذج مقدَّم
- حالات مبنية على ملفات وقائع: رئيس رصيف وتقنية مختبر وتجاري ميداني
- مقابلات محاكاة في مجموعات ثلاثية وتحليل لاحق بشبكة
- تمرين لرصد تحيزات التقييم
- إمكانية إشراك وظيفة الموارد البشرية لمواءمة ممارسات التنقيط

التقييم والوثائق

؛ وشهادة مرقّمة قابلة للتحقق عبر (J+1) اختبار للمكتسبات ومقابلة تقييم محاكاة تُلاحَظ بشبكة. تقييم فوري في اليوم الموالي .الإنترنت لكل مشارك، وتقرير عن التكوين للمقاولة

.OmniLearn دعامات ثنائية اللغة لكل مشارك؛ وكل تكوين حضوري مرفق بنسخته الرقمية على منصة

معلومة مفيدة

يُعمَّق تحديد أهداف السنة الموالية في «تحديد الأهداف وقياس أداء الفريق». ولتنمية الكفاءات المرصودة، يُنظر في «تنمية كفاءات فريقك: المدير المرشد».

معلومات عملية

المدة	يوم 1
الفئة المستهدفة	المديرون ورؤساء المصالح ورؤساء الفرق ووظائف الموارد البشرية
المتطلبات المسبقة	أن يكون لديه موظفون يقيّمهم
عدد المشاركين	مجموعات من 6 إلى 12 مشاركًا داخل المقاولة
الصيغة	داخل المقاولة، حضوريًا في موقعكم
اللغة	الفرنسية أو الدارجة أو الإنجليزية؛ دعامات ثنائية اللغة
التمويل	العقود الخاصة للتكوين لدى مكتب التكوين المهني (TFP)، ومجموعات الاستشارة GIAC، والمغرب المقاولات: تُعدّ الملفات معكم دون أي تكلفة إضافية.
تكييف البرنامج	برنامج مكيَّف مع مساطركم وتجهيزاتكم والفئة المستهدفة

أسئلة شائعة

هل يلزم توفر سند للمقابلة؟

لا. إن كان لدى مقاولتكم سند، استعمله التكوين واقترح تحسينات. وإلا فيُقدَّم نموذج ويُكيَّف أثناء الورشة.

هل تعالج المقابلة الأجور أو الترقيات؟

يخص التكوين تقييم الكفاءات والإمكانات. وتتبع قرارات الأجر أو الترقية سياسة مواردكم البشرية؛ ويبيّن اليوم كيف نجيب عن انتظار الموظف دون التزام يتجاوز دورنا.

ما هو الإطار القانوني؟

يذكّر التكوين بمبادئ عامة لقانون الشغل المغربي وبممارسات جيدة: الموضوعية وعدم التمييز وسرية المعلومات. أما القواعد الخاصة بمقاولتكم فتُؤكَّد مع وظيفة مواردكم البشرية.

ما الفرق بينه وبين «إجراء مقابلة تقويم السلوك»؟

مقابلة التقييم حصيلة دورية وشاملة: نتائج وكفاءات وإمكانات وتنمية. أما التقويم فيعالج فارقاً محدداً في لحظة وقوعه.