

Smart Recruitment: Competency-Based Interviewing Skills

التوظيف الذكي: مهارات المقابلات الشخصية القائمة على الكفاءات



What Will I Benefit?

The overall aim of this course is for the trainee to be able to assess candidates based on specific traits, skills, and behaviors that are essential for success. The course aims to predict the candidate's future performance by using targeted questions focused on analyzing past situations and behaviors, in order to predict their future performance in the workplace.

ماذا سأستفيد؟

تهدف هذه الدورة بشكل عام الى أن يكون المتدرب قادراً على تقييم المرشحين بناء على صفات ومهارات وسلوكيات محددة ضرورية للنجاح، تهدف إلى التنبؤ بالأداء المستقبلي للمرشح من خلال استخدام أسئلة دقيقة تركز على تحليل المواقف والسلوكيات السابقة بهدف التنبؤ بأدائهم المستقبلي في بيئة العمل.



Course Objectives

- At the end of this course, the participants should be able to:
- * Explain the concept of competency-based interviews (CBI) and how they differ from traditional interviews.
 - * Describe the importance and benefits of using competency-based interviews in recruitment.
 - * Prepare effective questions for competency-based interviews.
 - * Develop candidate evaluation models for various organizational levels to be used in competency-based interviews.
 - * Link candidate evaluation models to the organization's trends, mission, and values.
 - * Align candidate evaluation models with organizational, technical, and leadership competencies.
 - * Prepare competency indicators and link them to interview questions.
 - * Focus on the subconscious of candidates in evaluating behavioral competencies and the conscious mind in technical competencies.
 - * Conduct competency-based recruitment interviews effectively.

أهداف الدورة

- في نهاية الدورة التدريبية يجب أن يكون المشاركون قادرين على:
- * يوضح مفهوم المقابلات المبنية على الكفاءات CBI واختلافها عن المقابلات التقليدية.
 - * يشرح أهمية وفوائد استخدام المقابلات المبنية على الكفاءات في التوظيف.
 - * يعد أسئلة فعالة للمقابلات المبنية على الكفاءات.
 - * يطور نماذج تقييم المرشحين لمختلف المستويات التنظيمية لاستخدامها في المقابلات المبنية على الكفاءات.
 - * يربط نماذج تقييم المرشحين بتوجهات مؤسسته ورسالتها وقيمها.
 - * يربط نماذج تقييم المرشحين بالكفاءات المؤسسية والفنية والقيادية.
 - * يعد مؤشرات الكفاءات ويربطها بأسئلة المقابلات.
 - * يركز على العقل الباطني للمرشح في تقييم الكفاءات السلوكية والعقل الواعي في الكفاءات الفنية.
 - * يجري مقابلات التوظيف المبنية على الكفاءات بفعالية.



Target Audience

All employees working in human resources, including: HR staff, specialists, professionals, managers, supervisors, and recruitment specialists.



Course Outline

- ▶ **Definition of Competency-Based Interviews (CBI)**
 - * The concept of competency-based interviews (CBI).
 - * The difference between traditional interviews and competency-based interviews.
- ▶ **Importance and Benefits of Competency-Based Interviews**
 - * The role of competency-based interviews in improving the accuracy of candidate selection.
 - * Benefits of competency-based interviews.
 - * Aligning appointments with organizational competencies.
- ▶ **Preparing Questions for Competency-Based Interviews**
 - * Preparing effective questions to assess behaviors, skills, and experiences.
 - * Using the STAR method to evaluate candidates' responses.
- ▶ **Developing Candidate Evaluation Models**
 - * Designing evaluation models suitable for various organizational levels.
 - * Customizing models based on roles and required competencies.
- ▶ **Linking Evaluation Models to Organizational Trends**
 - * Aligning evaluations with the organization's mission, values, and strategic goals.
 - * Connecting evaluation models to organizational competencies.
- ▶ **Including Organizational Competencies (Behavioral, Technical, and Leadership) in Models**
 - * Developing standardized evaluation criteria according to defined competencies.
 - * Preparing competency indicators and linking them to interview questions.
 - * Identifying behavioral and technical competency indicators and linking them to appropriate questions.
 - * Using indicators to assess how well the candidate matches the requirements.

الفئة المستهدفة

جميع الموظفين العاملين في الموارد البشرية بما في ذلك: موظفي الموارد البشرية، والمتخصصين، والمهنيين، والمديرين والمشرفين، وأخصائي التوظيف.

محتوى الدورة

- ◀ **تعريف المقابلات المبنية على الكفايات**
 - * مفهوم المقابلات المبنية على الكفايات CBI
 - * الفرق بين المقابلات التقليدية والمقابلات المبنية على الكفايات.
- ◀ **أهمية وفوائد المقابلات المبنية على الكفايات**
 - * دور المقابلات المبنية على الكفايات في تحسين دقة اختيار المرشحين
 - * فوائد المقابلات المبنية على الكفايات
 - * مواءمة التقييمات مع الكفايات المؤسسية
- ◀ **إعداد أسئلة المقابلات المبنية على الكفايات**
 - * إعداد الاسئلة الفعالة لتقييم السلوكيات، المهارات، والخبرات
 - * استخدام منهجية STAR لتقييم إجابات المرشحين
- ◀ **تطوير نماذج تقييم المرشحين**
 - * تصميم نماذج تقييم تناسب مختلف المستويات التنظيمية
 - * تخصيص النماذج حسب الأدوار والكفايات المطلوبة
- ◀ **ربط نماذج التقييم بتوجهات الدائرة**
 - * مواءمة التقييم مع رسالة المؤسسة وقيمها وأهدافها الاستراتيجية
 - * ربط نماذج التقييم بالكفايات المؤسسية
- ◀ **تضمين الكفايات المؤسسية (السلوكية، الفنية، والقيادية) في النماذج**
 - * تطوير معايير موحدة للتقييم وفقاً للكفايات المحددة
 - * إعداد مؤشرات الكفايات وربطها بأسئلة المقابلات
 - * تحديد مؤشرات الكفايات السلوكية والفنية وربطها بالأسئلة المناسبة
 - * استخدام المؤشرات لتقييم مدى توافق المرشح مع المتطلبات

► **In-depth Evaluation of the Conscious and Subconscious Mind**

- * Evaluating behavioral competencies through the candidate's subconscious mind.
- * Accurately evaluating technical competencies through the conscious mind.

► **Conducting CBI Interviews Effectively**

- * Effective listening and analysis skills during the interview.
- * Managing time during the interview to achieve the desired goals.

◀ **التعمق في تقييم العقل الواعي والعقل الباطني**

- * تقييم الكفايات السلوكية عبر العقل الباطني للمرشح
- * تقييم الكفايات الفنية بدقة من خلال العقل الواعي

◀ **تنفيذ مقابلات CBI بفعالية**

- * مهارات الاصغاء الفعال والتحليل أثناء المقابلة
- * إدارة الوقت أثناء المقابلة لتحقيق الأهداف المرجوة



Target Competencies

- * Communicate With Others
- * Teamwork
- * Time Management
- * Conduct Interviews
- * Prepare Interview Questions
- * Planning And Organization
- * Assessment Tests
- * Analytical Thinking
- * Logical Reasoning
- * Competency Detection

الجدارات المستهدفة

- * التواصل مع الآخرين
- * العمل الجماعي
- * إدارة الوقت
- * إجراء المقابلات
- * إعداد أسئلة المقابلات
- * التخطيط والتنظيم
- * الاختبارات الوظيفية
- * التفكير التحليلي
- * الاستدلال المنطقي
- * الكشف عن القدرات



Course Methodology

This training course will be carried out through the use of best practices and the right combination of engaging and purposeful tools such as:

- * Practical, relevant case studies
- * Group activities and workshops
- * Related role plays
- * Experiential learning
- * Brain storming
- * Stimulating mental activities
- * Engaging team competitions
- * Suitable training videos
- * Presentations
- * Self-assessments
- * Learning with simulations and games

منهجية الدورة

سيتم تنفيذ هذه الدورة التدريبية من خلال استخدام أفضل الممارسات ومن خلال اختيار المناسب من الأدوات الهادفة والتفاعلية مثل:

- * الحالات الدراسية والعملية ذات العلاقة
- * ورش العمل وأنشطة جماعية
- * تمثيل الأدوار ذات العلاقة
- * التعلم التجريبي
- * العصف الذهني
- * أنشطة ذهنية محفزة
- * مسابقات جماعية تفاعلية
- * الأفلام التدريبية والمقاطع المصورة
- * العرض التوضيحي
- * تقييم الذات
- * التعلم من خلال المحاكاة والألعاب



Duration

3 Days

27-29/4/2025
Dammam – Arabic

5-7/10/2025
Riyadh - English

مدة الدورة

3 أيام

2025/10/7-5
الرياض - انجليزي

2025/4/29-27
الدمام - عربي



Fees

5900 SR
Fees do not include value added tax

الرسوم

5900 ريال سعودي
الرسوم لا تشمل ضريبة القيمة المضافة



Remarks

Daily snacks & refreshments + lunch meal

ملاحظات

وجبات خفيفة أثناء الاستراحات + وجبة غداء (يوميًا)