

## المقابلة:

أكثر الوسائل استخداماً في تحليل الفرد وتعتمد على مهارة القائم بتحليل الفرد, إلا أنها ليست هي الأفضل من ناحية الصدق والثبات, وذلك يرجع إلى الطريقة العشوائية في إجراءها .  
أهداف المقابلة: -استكمال المعلومات الناقصة التي تم جمعها بوسائل أخرى.

-تزويد طالب العمل بمعلومات عن العمل.  
-وسيلة اتصال مباشرة بين مؤسسة العمل وفئة معينة من الجمهور.  
عيوبها:- تكون الأسئلة بلا ضوابط بحيث تختلف من متقدم إلى أخرى.  
-بعض المقابليين قد يقومون بمعظم الحديث.  
- يختلف المقابلون في أحكامهم على الفرد طالب العمل.  
-التحيز في الحكم على الفرد, والتأثر بين الأفراد بعد إجراء المقابلة مع شخص ممتاز أو شخص سيئ .

-فشل المقابلة في التنبؤ بمدى نجاح في المهنة, بسبب عدم مواعمة المعلومات التي نحصل عليها  
فحصول الفرد على تقييم إيجابي قد يعود إلى نجاحه في تقديم نفسه.  
شروط تحسين المقابلة:

- 1-ضرورة إجراء مقابلات منظمة بتوجيه الأسئلة نفسها إلى جميع المتقدمين.
  - 2-أن تكون أسئلة المقابلة مرتبطة بالمهنة.
  - 3- تطوير مقاييس لتصحيح استجابات طالبي العمل.
  - 4- أن يقوم بإجراء المقابلة خبراء تلقوا تدريباً خاصاً في هذا المجال.
  - 5- اشتراك عدد من المقابليين في اللقاء الواحد.
  - 6- الاستفادة من وقت المقابلة بفاعلية وعدم طرح أسئلة يمكن أن الحصول عليها من طلب الالتحاق أو السيرة الذاتية.
- أنواع المقابلة:

- 1- المقابلة المقننة: أن تتم مع كل الأفراد بطريقة موحدة وتتضمن أسئلة غير قابلة للتغيير.
- 2- المقابلة غير المنظمة: لا تكون هناك موضوعات محددة مسبقاً, فهي أشبه بالتداعي الحر, تهدف إلى معرفة خصائص الفرد البعيدة ذات التأثير في توجيه سلوكه.
- 3- المقابلة المنظمة: تحديد الموضوعات مسبقاً التي تدور حولها المقابلة, تاركاً الأسئلة وفقاً لظروف المقابلة, فهي تمتاز بالتحديد والمرونة في الانتقال من موضوع إلى آخر.

### الاختبارات النفسية: من ميزات:

-إعطاء الصفة التي يقيسها الاختبار درجة كمية.  
-توافر درجة من الموضوعية.

تصنيف الاختبارات:

أ-طبقاً لطبيعة الخاصية أو الصفة المقاسة(ذكاء, استعداد لفظي, مكاني...)

ب\_ طبقاً لطبيعة الاستجابة: (لفظية, وأدائية)

ج- تحديد زمن الاستجابة(اختبارات سرعة , اختبارات القوة).

د- طبقاً لطريقة التطبيق( فردي, جماعي).

تستخدم في انتقاء العاملين : وذلك لأنها تتمتع بالصدق والثبات, وهناك طرائق متعددة لتقدير الثبات( إعادة الاختبار, أسلوب الصور المتكافئة- اختبارين متماثلين وحساب الارتباط, الاتساق الداخلي: كل عنصر من عناصره يقيس ذات السلوك).

الصدق: (صدق المضمون, وصدق المحك: ارتباط بين درجات الأفراد على الاختبار وأحد معايير النجاح في الأداء المهني-الانتاج, والجودة-

الصدق التلازمي. إيجاد معامل الارتباط بين درجات العاملين على الاختبار ودرجاتهم على معيار آخر.

أنواع الاختبارات في انتقاء الأفراد في العمل:

- اختبارات القدرات المعرفية.
  - اختبارات القدرات الميكانيكية.(تشغيل الآلات والهندسة..
  - اختبارات القدرات الحركية والحسية) تقيس حركة الأيدي والأصابع
  - اختبارات المهارات والمعارف المهنية: كتابية, كفاءة في استخدام الحاسوب, المهارة المهنية وتكون باستخدام عينات من العمل لقياس قدرة طالب العمل على أداء واجبات قصيرة وضرورية في المهنة.
  - اختبارات الشخصية. للقيادة
  - اختبار كشف الكذب
  - تحليل خط اليد.
  - خطابات التوصية, من عيوبها التحيز في طلب التوصيات من أشخاص معروفين لدينا. كثير من المؤسسات تمنع من إصدار هذا النوع من التوصيات
- قرارات اختيار الأفراد:**

اختيار الفرد المناسب من بين عدد من المتقدمين للعمل, بعد جمع المعلومات من خلال الوسائل التي ذكرت, يتم تنظيم المعلومات من أجل اتخاذ القرار بشأن الاختيار.

وحتى لا يكون اتخاذ القرار بشكل ذاتي تم تطوير أسلوب إحصائي لاختيار العاملين يعطي لكل جزء من المعلومات وزناً أو قيمة تشير إلى قدرات الفرد في التنبؤ بالأداء الوظيفي. مستخدمة عدة طرائق إحصائية لحساب الدرجات لدى طالبي العمل.

أهداف تحليل الفرد:

يهدف تحليل الفرد الى التوصل الى ما يتمتع به الفرد من قدرات و مهارات واستعدادات و ميول حتى يمكن اجراء عملية الانتقاء المهني و توجيه الفرد للمهن التي تناسب قدراته.

فالهدف من تحليل الافراد هو:

□□ تحديد ما عند الفرد من قدرات عقلية و مهارات نفس حركية و سمات شخصية واستعدادات نفسية و ميول الخ من اجل التوصل لملمح واضح للفرد.

□□ التوجيه المهني للأفراد لأنسب المهن و الاعمال التي تتناسب مع ما لديهم من قدرات و مهارات.

□□ تساهم عملية تحليل الفرد في وضع العامل في مكانه المناسب من العمل .

□□ بتطبيق هذه الاهداف يتبع ذلك زيادة الانتاج و الجودة و تقليل الحوادث.