CONCEPT

علم النفس الصناعي والتنظيمي: الدافعية والاختيار المهني وتصميم العمل المبني على الأدلة

17 – 21 مايو 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



علم النفس الصناعي والتنظيمي: الدافعية والاختيار المهني وتصميم العمل المبني على الأدلة

المرجع: 18591_668 **التاريخ:** 17 – 21 مايو 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

كثيرا ما تبنى قرارات التوظيف والانخراط وتوزيع عبء العمل وتقييم الأداء على الموضة أو ادعاءات الموردين أو الحدس، فتنفق المنظمات على برامج لا تغير السلوك. ويقدم علم النفس الصناعي والتنظيمي نظريات مختبرة وأدوات قياس تدعم هذه القرارات. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت شركاء الموارد البشرية ومختصي المواهب ومديري الفرق من قراءة البحوث وقياس الاتجاهات الوظيفية والحكم على اختبارات الاختيار وإعادة تصميم العمل ورصد الإجهاد وتشوهات التقدير وتفسير نتائج استبانات الموظفين. ويخرج المشاركون بمقترح تدخل مبني على الأدلة لمنظمة نموذجية.

أهداف الدورة:

- تقييم ممارسات الموارد البشرية وفق مصادر الإدارة المبنية على الأدلة: البحوث المنشورة وخبرة الممارسين وبيانات المنظمة وآراء أصحاب المصلحة
- تطبيق نظريات الدافعية لتشخيص مشكلات الجهد والمثابرة والانسحاب في وحدة العمل
- قياس الانخراط في العمل والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بمقاييس استبانة موثوقة وتفسير درجاتها
- الحكم على ثبات اختبارات الشخصية والقدرات المعرفية وصدقها وعدالتها قبل استخدامها في التوظيف
- إعادة تصميم الأدوار بنموذج خصائص الوظيفة وصياغة الوظيفة ونموذج متطلبات العمل وموارده للحد من الإجهاد والاحتراق الوظيفي
- بناء مقترح تدخل في الموارد البشرية بنموذج منطقي وتصميم تقويم قابل للقياس

الفئة المستهدفة:

- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لقادة الإدارات حول الانخراط والاحتفاظ بالموظفين ومشكلات الأداء
- مختصو استقطاب المواهب وإدارتها الذين يختارون أساليب الاختيار والاختبارات النفسية
- مديرو الفرق الذين يتخذون قرارات تقييم الأداء وتوزيع عبء العمل والأدوار
- ممارسو تجربة الموظف وتحليلات الموارد البشرية الذين يديرون الاستبانات ويرفعون نتائجها إلى القيادة
- ممارسو التطوير التنظيمي الذين يصممون التدخلات لمجموعات العمل

محاور الدورة:

اليوم 1: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي والموارد البشرية المبنية على الأدلة

- نطاق علم النفس الصناعي والتنظيمي: فرع شؤون الأفراد والفرع التنظيمي
- الإدارة المبنية على الأدلة: البحوث والخبرة وبيانات المنظمة وآراء أصحاب المصلحة
- قراءة تصاميم البحث: الدراسات الارتباطية والتجارب الميدانية والتحليل البعدي
- تفسير حجم الأثر في ادعاءات الموارد البشرية وأدلة الموردين
- مراجعة الوضع الراهن لممارسة في الموارد البشرية بقائمة تحقق لجودة الأدلة

اليوم 2: نظريات الدافعية وقياس الاتجاهات الوظيفية

- نظرية تحديد الأهداف: وضوح الهدف وصعوبته وحلقات التغذية الراجعة
- نظرية التوقع: الروابط بين الجهد والأداء والعوائد
- نظرية تقرير المصير Self-Determination Theory: حاجات الاستقلالية والكفاءة والانتماء
- الرضا الوظيفي مقابل الانخراط في العمل: تعريف المفهومين ومقاييسهما
- النموذج ثلاثي المكونات للولاء التنظيمي Three-Component Model: البعد الوجداني والاستمراري والمعياري

اليوم 3: علم الاختيار المهني وتصميم الوظائف وصياغة الوظيفة

- سمات الشخصية الخمس الكبرى Big Five بوصفها منبئات بالأداء الوظيفي
- اختبارات القدرة العقلية العامة: الصدق التنبؤي وفروق الدرجات بين المجموعات
- مراجعة دليل الاختبار: الاتساق الداخلي والصدق المرتبط بالمحك والمجموعات المعيارية
- نموذج خصائص الوظيفة Job Characteristics Model: تنوع المهارات وهوية المهمة وأهميتها والاستقلالية والتغذية الراجعة
- تدخلات صياغة الوظيفة Job Crafting: صياغة المهام والعلاقات والإدراك

اليوم 4: الإجهاد والاحتراق الوظيفي وعمليات الفريق وتشوهات التقدير

- نموذج متطلبات العمل وموارده JD-R: مسار استنزاف الصحة ومسار الدافعية
- مؤشرات الاحتراق الوظيفي على مستوى الوحدة: الإنهاك والتهكم وتراجع الفاعلية
- فاعلية الفريق بنموذج المدخلات والعمليات والمخرجات IPO وأنواع الصراع
- تشوهات تقييم الأداء: أثر الحداثة وأثر التباين وأثر المقيم الذاتي مع التدريب على الإطار المرجعي
- تحليلات استبانات الموظفين: ثبات المقاييس وتحليل المحركات وتحيز الاستجابة

اليوم 5: دراسة حالة: مقترح تدخل مبني على الأدلة في الموارد البشرية

- تشخيص المنظمة النموذجية: بيانات دوران الموظفين والغياب واستبانة الانخراط
- مصفوفة اختيار التدخل بموازنة قوة الأدلة البحثية وملاءمتها للسياق المحلي
- النموذج المنطقي لربط أنشطة التدخل بنواتج الاتجاهات والأداء
- تصميم التقويم: قياسات قبلية وبعدية مع مجموعة مقارنة
- عرض مقترح التدخل المبني على الأدلة ومناقشته أمام لجنة مراجعة

المهارات التي ستكتسبها:

- تقييم جودة الأدلة
- تشخيص الدافعية
- تصميم استبانات الاتجاهات
- تقييم الاختبارات النفسية
- إعادة تصميم العمل
- رصد مخاطر الاحتراق الوظيفي
- تشخيص عمليات الفريق
- تفسير بيانات الموظفين

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بمقترح تدخل مبني على الأدلة يستند إلى بيانات منظمة نموذجية وخضع لمناقشة لجنة مراجعة
- مساءلة ادعاءات الموردين حول الاختبارات وأدوات الانخراط والبرامج الرائجة بفهم واضح لحجم الأثر والصدق
- اكتشاف المواضع التي يضعف فيها عبء العمل وتصميم الأدوار وعادات التقدير الأداء قبل أن تظهر في دوران الموظفين
- مقارنة ممارسات الموارد البشرية مع زملاء من الموارد البشرية والإدارات التنفيذية في قطاعات ودول أخرى

الخاتمة:

يحول علم النفس الصناعي والتنظيمي الاجتهاد اليومي في الموارد البشرية إلى قرارات يمكن اختبارها والدفاع عنها. تنتقل الدورة من الإدارة المبنية على الأدلة وقراءة البحوث، مرورا بنظريات الدافعية وقياس الاتجاهات الوظيفية، إلى اختبارات الشخصية والقدرات وتصميم الوظائف وصياغتها، ثم الإجهاد والاحتراق الوظيفي وعمليات الفريق وتشوهات التقييم وتحليل الاستبانات. ويطبق المشاركون ذلك في اليوم الأخير على منظمة نموذجية، ويخرجون بمقترح تدخل مبني على الأدلة مع تصميم للتقويم جاهز للنقاش مع قادة الإدارات وقيادة الموارد البشرية.