JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التحيز اللاواعي في قرارات العمل

4 – 8 أكتوبر 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التحيز اللاواعي في قرارات العمل

المرجع: 103201_2703 **التاريخ:** 4 – 8 أكتوبر 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

التحيز اللاواعي في قرارات العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين والموظفين الذين يفرزون المرشحين ويقيمون الأداء ويرشحون للترقية ويبتون في طلبات العملاء، ويخرج كل مشارك منها بخطة فحص التحيز لقرار متكرر واحد في فريقه. تواجه المؤسسات اليوم تدقيقا أكبر في طريقة الوصول إلى قرارات الأفراد، فيما تضعف الافتراضات الخفية العدالة وجودة الاختيار معا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في التحيز اللاواعي في قرارات العمل.

لماذا يهم التحيز اللاواعي في قرارات العمل الآن

تشكل ثلاثة ضغوط هذا الموضوع اليوم. فقد أصبحت القوى العاملة أكثر تنوعا في الخلفيات والأعمار والمسارات المهنية، فتخطئ الأحكام السريعة المبنية على التشابه في قراءة عدد أكبر من الناس. ويتوقع المرشحون والعملاء قرارات قائمة على معايير معلنة، وينقلون تجاربهم بسرعة. كما يدفع تزايد عدد القرارات المديرين نحو الاختصارات الذهنية. والمؤسسة التي تحسن التعامل مع التحيز توسع قاعدة المواهب لديها وتحافظ على ثقة عملائها وتدافع عن اختياراتها عند الاعتراض، أما التي تتجاهله فتكرر أنماط توظيف ضيقة وتخسر كفاءات قادرة. وتستند الدورة إلى أبحاث الحكم البشري والمقابلات المنظمة.

المستفيدون من التحيز اللاواعي في قرارات العمل

- من يفرزون طلبات التوظيف ويديرون المقابلات ويختارون بين المرشحين في القائمة المختصرة
- من يقيمون الأداء ويكتبون ملاحظات التقييم ويتفقون على نتائج جلسات المعايرة
- من يوصون بالترقيات والمهام التطويرية وترشيحات التعاقب الوظيفي أو يعتمدونها
- موظفو العلاقات والائتمان الذين يبتون في طلبات العملاء وحدودهم واستثناءاتهم
- رؤساء الاجتماعات الذين يديرون النقاشات الجماعية التي تصدر فيها قرارات الأفراد

تستفيد لجنة التوظيف أو الترقية أكثر من غيرها حين يحضر عدد من أعضائها معا ويتفقون على مجموعة واحدة من نقاط الفحص.

قدرات التحيز اللاواعي في قرارات العمل

ينتقل المشاركون من ملاحظة الأحكام السريعة إلى بناء ضوابط توقفها في المواضع التي تحدث فيها أكبر ضرر.

- تقدير مواضع دخول أثر التشابه والهالة والتأكيد في قرار متكرر — رؤساء اللجان
- تصميم معايير منظمة ومراسي تقييم قبل مقابلة المرشحين أو العملاء — مديرو التوظيف
- تطبيق موجهات الأدلة التي تفصل السلوك الملاحظ عن الانطباعات — مراجعو التقييم
- اختبار القوائم المختصرة للترقية والمهام بحثا عن أنماط الإقصاء — لجان المواهب
- بناء عادات اجتماعات تمنح الأصوات الهادئة فرصة عادلة — قادة الفرق
- إيصال أسباب القرار بعبارات يمكن للآخرين التحقق منها — المرشحون والعملاء

مصطلحات التحيز اللاواعي في قرارات العمل الأساسية

- التحيز اللاواعي — افتراض تلقائي عن شخص أو فئة يوجه الحكم دون أن يلاحظه صاحب القرار.
- أثر التقارب — الميل نحو من يشاركوننا الخلفية أو الاهتمامات أو الأسلوب، ويخلط كثيرا بالتوافق الثقافي.
- أثر الهالة — ترك انطباع قوي واحد، إيجابي أو سلبي، يلون تقييم بقية صفات الشخص.
- نقطة فحص التحيز — توقف ثابت في مسار القرار تراجع فيه المعايير والأدلة والبدائل قبل المضي.
- مرساة التقييم — وصف مكتوب لما يبدو عليه كل مستوى تقييم، يتفق عليه قبل تقييم أي مرشح أو حالة.
- سجل القرار — توثيق موجز للمعايير المستخدمة والأدلة الموزونة والأسباب المقدمة في قرار يخص الأفراد أو العملاء.

التحيز اللاواعي في قرارات العمل يوما بيوم

اليوم 1: كيف تتكون الأحكام السريعة

- أنماط التفكير السريع والبطيء — متى تفيد الاختصارات الذهنية أو تضر بالاختيار
- آثار التقارب والهالة والتأكيد — رصدها في الأحكام اليومية
- محفزات الصور النمطية في الأسماء واللهجات والأعمار — عدالة الفرز الأولي
- تمارين التأمل الذاتي — ملاحظة الافتراضات الافتراضية لدى كل فرد
- خريطة كلفة الاختيارات المتحيزة — المواهب والثقة ونتائج العملاء

اليوم 2: ضوابط التوظيف والاختيار

- معايير الوظيفة المكتوبة قبل الإعلان — تحديد صورة الأداء المطلوب
- الفرز المجهول لطلبات التوظيف — تقليل إشارات الاسم والخلفية
- مجموعات أسئلة المقابلة المنظمة — أدلة قابلة للمقارنة بين المرشحين
- مراسي التقييم والتقديرات المستقلة — الحد من تفكير القطيع داخل اللجنة
- تسلسل مناقشة المرشحين بعد المقابلة — الأدلة أولا والانطباع العام أخيرا

اليوم 3: أحكام التقييم والترقية

- موجهات الأدلة السلوكية — فصل الملاحظات عن التصنيفات الشخصية
- أنماط الحداثة والتساهل — تقديرات أداء سنوية أكثر عدالة
- قواعد اجتماعات المعايرة — مناقشة التقديرات دون هجوم شخصي
- مراجعة أنماط القوائم المختصرة للترقية — من الغائب ولماذا
- سجلات توزيع المهام التطويرية — إتاحة عادلة لفرص النمو

اليوم 4: قرارات العملاء وعادات المجموعة

- أوراق معايير طلبات العملاء — أحكام ائتمان وخدمة متسقة
- مراجعة طلبات الاستثناء — اختبار الحدس مقابل السياسة المعلنة
- تناوب الكلام في الاجتماعات المنصفة — سماع الأصوات الهادئة قبل القرار
- دور محامي الشيطان وتحليل ما قبل الإخفاق — كسر الإجماع المبكر
- نماذج سجل القرار — توثيق أسباب يمكن للآخرين التحقق منها

اليوم 5: ممارسة خطة نقاط فحص التحيز

- رسم خريطة القرارات المتكررة — اختيار المواضع الأحوج إلى نقاط الفحص
- محاكاة لجنة التوظيف — تطبيق المراسي والتقديرات المستقلة
- لعب أدوار المعايرة — اختبار موجهات الأدلة تحت الضغط
- مراجعة حالة استثناء لعميل — تطبيق أوراق المعايير وسجلات القرار
- خطة نقاط فحص التحيز — إكمال قرار فريق واحد وعرضه

تطبيق التحيز اللاواعي في قرارات العمل بعد الدورة

- إدخال مراسي تقييم مكتوبة وتقديرات مستقلة في أول لجنة توظيف يشارك فيها المشارك.
- إدارة اجتماع معايرة أو استثناء لعميل باستخدام موجهات الأدلة وسجل القرار، ثم مراجعة السجل مع الزملاء.

أسئلة حول التحيز اللاواعي في قرارات العمل

ما التحيز اللاواعي في قرارات العمل ولماذا يهم الآن؟

هو تأثير الافتراضات التلقائية في قرارات التوظيف والتقييم والترقية والعملاء. ويهم الآن لأن القوى العاملة أكثر تنوعا، والقرارات تخضع لتدقيق أكبر، والاختصارات المتحيزة تكلف المؤسسات مواهبها وثقة عملائها.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة التحيز اللاواعي في قرارات العمل؟

يستفيد أكثر كل من يفرز أو يقابل أو يقيم أو يرشح أو يعتمد. فلجان التوظيف ومراجعو التقييم ولجان المواهب وموظفو الائتمان يطبقون نقاط الفحص مباشرة على قرارات يتخذونها أصلا.

كيف يختلف التحيز اللاواعي في قرارات العمل عن دورة عامة في التنوع؟

يركز على آليات القرار لا على رفع الوعي وحده. فالدورة العامة في التنوع تشرح القيم والتمثيل، أما هذا الموضوع فيبني معايير ومراسي تقييم وموجهات أدلة وسجلات قرار تغير طريقة الوصول إلى اختيارات محددة.

ماذا تعود به من دورة التحيز اللاواعي في قرارات العمل؟

تعود بخطة نقاط فحص التحيز لقرار متكرر واحد في فريقك. وتحدد الخطة المعايير ومواضع التوقف وموجهات الأدلة والسجل الواجب حفظه.

التحيز اللاواعي في قرارات العمل: الطريق إلى الأمام

توجه خطة نقاط فحص التحيز أول قرار متكرر يخص الأفراد أو العملاء يتخذه الفريق، مثل إعداد قائمة مختصرة أو جولة تقديرات أداء. ويستخدمها رؤساء اللجان والمديرون المباشرون والمراجعون معا. وبعد أول استخدام، يستحق السؤال عن نقطة الفحص التي غيرت نتيجة فعلا أن يعاد طرحه، حتى تبقى الخطة موجزة ويملكها من يطبقونها.