JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة علم النفس الصناعي والتنظيمي

17 – 21 مايو 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة علم النفس الصناعي والتنظيمي

**المرجع:** 99371_2613 **التاريخ:** 17 – 21 مايو 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

علم النفس الصناعي والتنظيمي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمتخصصي الموارد البشرية ومديري الأفراد الذين يطبقون علم السلوك في بيئة العمل على الاختيار والتحفيز والاتجاهات الوظيفية وسلوك المجموعات، وينتهون بموجز تدخل لتحسين الأداء قائم على الأدلة. فالمؤسسات مطالبة اليوم بتبرير قرارات الأفراد بالبرهان لا بالعادة، والدليل النفسي يقدم هذا الانضباط. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذا الحقل أداة عملية لقرارات القوى العاملة اليومية.

## لماذا يهم علم النفس الصناعي والتنظيمي الآن

ثلاث قوى تدفع هذا الحقل إلى الممارسة اليومية. فالقادة التنفيذيون ينتظرون قرارات تعيين وترقية تتنبأ بالسلوك الوظيفي الفعلي لا بجاذبية المقابلة. والموظفون في الرعاية الصحية والخدمات اللوجستية يواجهون إرهاقا وتوقعات متغيرة تظهر في الغياب وفتور الحماس والدوران الصامت. والرعاة يطلبون تدخلات يمكن اختبارها والدفاع عنها. والمؤسسات التي تعتمد الدليل النفسي تختار المرشحين بدقة أعلى وتوجه جهود التحفيز حيث تغير السلوك، أما التي تعتمد الحدس فتكرر أخطاء مكلفة وتفقد الثقة. وتستند الدورة إلى ممارسات التقييم المبنية على البحث ومبادئ تصميم الاستبيانات وأساليب المقارنة المضبوطة.

## المستفيدون من علم النفس الصناعي والتنظيمي

- متخصصو الاختيار الذين يحددون أساليب التقييم وقواعد تقدير درجات المرشحين
- مديرو الأفراد المسؤولون عن تحفيز الموظفين ومعالجة تراجع الأداء في وحداتهم
- مسؤولو الاستبيانات والارتباط الوظيفي الذين يصممون مقاييس الاتجاهات ويفسرون نتائجها
- ممارسو التطوير التنظيمي الذين يشكلون أعراف المجموعات وأنماط التعاون
- محللو بيانات الأفراد الذين يختبرون أثر التدخلات في السلوك الوظيفي

وتتحقق النتائج الأقوى حين يحضر زملاء الاختيار والارتباط الوظيفي والإدارة المباشرة من مؤسسة واحدة معا ويتفقون على معيار مشترك للأدلة.

## قدرات علم النفس الصناعي والتنظيمي

يتدرب المشاركون على تحويل أسئلة السلوك في بيئة العمل إلى فرضيات قابلة للاختبار واختيار التدخلات التي تدعمها الأدلة.

- تقييم الصدق التنبؤي لأساليب الاختيار — لجان التعيين ومسؤولو التوظيف
- تصميم مقابلات منظمة واختبارات عينات عمل بمقاييس تقدير مرتكزة — قرارات منصفة بشأن المرشحين
- تشخيص فجوات الدافعية عبر خصائص الوظيفة وإدراك المكافآت — خيارات المديرين المباشرين
- بناء بنود استبيان تقيس الرضا والولاء ونية المغادرة — أولويات الارتباط الوظيفي
- موازنة ديناميكيات المجموعة مثل التماسك والتكاسل الاجتماعي والأعراف — قرارات تكوين الفرق
- اختبار التدخلات بمقارنات قبلية وبعدية ومجموعات ضابطة — قرارات الاستثمار لدى الرعاة

## مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي الأساسية

- الصدق التنبؤي — مدى قدرة درجة الاختيار على التنبؤ بالأداء أو السلوك الوظيفي اللاحق.
- الاتجاه الوظيفي — موقف تقييمي يحمله الموظف تجاه وظيفته، مثل الرضا أو الولاء أو الانغماس.
- اختبار عينة العمل — تقييم يؤدي فيه المرشح مهام مأخوذة مباشرة من الدور المستهدف.
- التكاسل الاجتماعي — ميل الفرد إلى بذل جهد أقل عند العمل ضمن مجموعة مقارنة بالعمل منفردا.
- السلوك الوظيفي المضاد — تصرفات متعمدة تضر بالمؤسسة أو الزملاء، من التغيب إلى التخريب.
- المجموعة الضابطة — مجموعة مقارنة لا تتلقى التدخل، تستخدم لعزل أثره الحقيقي.

## علم النفس الصناعي والتنظيمي يوما بيوم

### اليوم 1: السلوك في بيئة العمل بمنظور الأدلة

- نهج الباحث الممارس — الفصل بين الدليل والموروث الشائع في بيئة العمل
- الفروق الفردية في القدرات والشخصية — التنبؤ بالسلوك الوظيفي
- أداء المهام والأداء السياقي — تحديد معايير الأداء الجيد
- أنماط السلوك الوظيفي المضاد — رصد الأسباب الجذرية مبكرا
- قائمة تدرج قوة الأدلة — الحكم على ادعاءات الموردين والمقالات

### اليوم 2: سيكولوجية الاختيار والتقييم

- مقابلات تحليل الوظيفة والوقائع الحرجة — اختيار معايير الانتقاء
- مؤشرات الصدق التنبؤي والثبات — المفاضلة بين أساليب التقييم
- أدلة المقابلات المنظمة بمقاييس تقدير مرتكزة — اتساق تقدير الدرجات
- اختبارات عينات العمل والحكم الموقفي — أدلة واقعية عن المرشحين
- مراجعة الأثر السلبي — الإنصاف بين فئات المرشحين

## اليوم 3: الدافعية والاتجاهات الوظيفية

- تدقيق خصائص الوظيفة — الاستقلالية والتنوع والتغذية الراجعة في الأدوار
- تحديد الأهداف وحلقات التغذية الراجعة — رفع الجهد المستدام
- رسم إدراك العدالة — ردود الفعل تجاه المكافآت وعبء العمل
- صياغة بنود استبيان الاتجاهات — الرضا والولاء ونية المغادرة
- إشارات الانسحاب في سجلات الغياب — مخاطر الدوران المبكرة

## اليوم 4: المجموعات والأعراف واختبار التدخلات

- تشخيص تماسك المجموعة والتكاسل الاجتماعي — خيارات تكوين الفرق
- مقابلات رسم الأعراف — القواعد غير المكتوبة الموجهة للسلوك اليومي
- النموذج المنطقي للتدخل — ربط الأسباب بالإجراءات والتحولات المتوقعة
- المقارنة القبلية والبعدية مع مجموعات ضابطة — عزل الأثر الحقيقي
- تفسير حجم الأثر — إيصال الدلالة العملية إلى الرعاة

## اليوم 5: التطبيق العملي لموجز تدخل الأداء

- حالة إعادة تصميم الاختيار — تطبيق أدلة الصدق من اليوم 2
- تمرين تشخيص الدافعية — استخدام مقاييس الاتجاهات من اليوم 3
- محاكاة سلوك المجموعة — اختبار نتائج الأعراف من اليوم 4
- جلسة مساءلة الرعاة — الدفاع عن الأدلة وراء الإجراءات المقترحة
- موجز تدخل لتحسين الأداء قائم على الأدلة — المسودة النهائية للاعتماد

## تطبيق علم النفس الصناعي والتنظيمي بعد الدورة

- استبدال مرحلة مقابلة غير منظمة بدليل منظم ومقياس تقدير مرتكز ثم مقارنة اتفاق المقيمين.
- تنفيذ استبيان اتجاهات قصير في وحدة واحدة وربط نتائجه بسجلات الغياب واقتراح تغيير محدد في التحفيز.

## أسئلة حول علم النفس الصناعي والتنظيمي

### ما علم النفس الصناعي والتنظيمي ولماذا يهم الآن؟

هو الدراسة العلمية للسلوك في بيئة العمل مطبقة على الاختيار والتحفيز والاتجاهات وسلوك المجموعات. ويهم الآن لأن القادة مطالبون بتبرير قرارات الأفراد بالأدلة وتوجيه تدخلات تغير الأداء بصورة قابلة للقياس.

## من يستفيد أكثر من علم النفس الصناعي والتنظيمي؟

يستفيد أكثر متخصصو الاختيار ومديرو الأفراد ومسؤولو الاستبيانات وممارسو التطوير التنظيمي ومحللو بيانات الأفراد. فكل منهم يتخذ قرارات بشأن السلوك الوظيفي تتحسن حين تستند إلى أساليب مثبتة وتدخلات مختبرة.

## كيف يختلف علم النفس الصناعي والتنظيمي عن دورة عامة في تقييم الأداء السنوي؟

تعمل على أسباب سلوك الأفراد والأدلة التي تتنبأ به بدلا من دورات التقدير ونماذج التقييم. وتتناول الدورة صدق الاختيار والدافعية والاتجاهات الوظيفية واختبار التدخلات.

## ماذا تعود به من دورة علم النفس الصناعي والتنظيمي؟

تعود بموجز تدخل لتحسين الأداء قائم على الأدلة لمشكلة حقيقية في مؤسستك. ويحدد الموجز السبب السلوكي والتدخل المختار والمقاييس وأسلوب المقارنة للحكم على أثره.

## علم النفس الصناعي والتنظيمي: الطريق إلى الأمام

يوجه موجز تدخل تحسين الأداء القائم على الأدلة أولا قرار تحديد المشكلة السلوكية التي تستحق الاستثمار والأسلوب الذي يعالجها. ويستخدمه متخصصو الاختيار ومديرو الأفراد والرعاة للاتفاق على المقاييس قبل بدء أي تغيير. وبعد أول استخدام له تستحق مراجعة ما إذا كانت نتائج المقارنة قد أكدت الافتراض السببي الأصلي، فهذا التحقق يصقل كل اختيار لاحق.