

القياس السيكومتري Psychometric

تعد إدارة الموارد البشرية أحد الجوانب الحيوية في أي منظمة تسعى لتحقيق النجاح والتميز. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، تتطلب الشركات والمؤسسات القدرة على فهم وتقييم العنصر الأكثر قيمة في أي مؤسسة، وهو الإنسان. وهنا يأتي دور القياس السيكومتري Psychometric في تمكين إدارة الموارد البشرية من اتخاذ قرارات استراتيجية استناداً إلى بيانات موثوقة وموضوعية. يمكن استخدام الاختبارات السيكومترية Psychometric test لقياس القدرات والسمات الشخصية والمهارات السلوكية والقدرات العقلية والهيمنة الدماغية للمرشحين المحتملين لشغل وظائف معينة.

القياس السيكومتري :PSYCHOMETRIC كيف تحدث فرقاً في عمليات التوظيف؟

المدرّب. أحمد جمعة محمد
www.mrahmedgomaa.com

Book
Now

*مفهوم القياس النفسي السيكومتري Psychometric

يُعرف القياس النفسي السيكومتري بأنه قياس يستند إلى النظريات والمقاييس النفسية والإحصائية. يهدف إلى قياس السمات النفسية والسلوكية للأفراد. يتكون الاسم من مقطعين: “سيكو (Psycho) ”، والذي يعني “نفسية”، و”مترو (Metro) ”، والذي يعني “قياس” باللغة الإغريقية.

*دور القياس السيكومتري Psychometric في إدارة الموارد البشرية*HR

يعتبر القياس النفسي السيكومتري أداة قوية في إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات المستنيرة. فمن خلال استخدامه، يمكن للمنظمات قياس وتقييم العديد من الجوانب المرتبطة بالعمل والأداء الوظيفي. على سبيل المثال:

- **توظيف فعّال**: يسمح الاختبار السيكومتري Psychometric test للشركات بتوجيه ودعم عملية اختيار الموظفين بشكل أفضل وضمان توظيف الأفراد ذو المواصفات المناسبة.

- **تطوير الموظفين**: يمكن استخدام القياس النفسي لتقدير مهارات الموظفين الحاليين وتحديد نقاط التطوير. يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية TNA بشكل دقيق.

- **تحسين الأداء الفردي والجماعي**: يمكن استخدام القياس النفسي لتحديد نقاط القوة والضعف للأفراد والفرق. يساعد في تحسين الأداء الفردي والجماعي.



المقاييس المستخدمة في القياس السيكومتري

تتنوع أشكال اختبارات السيكومتري

Psychometric test، إذ يمكن أن تكون عبارة

عن اختبارات بالأسئلة القصيرة والطويلة، والاختيار من متعدد. تُجرى هذه الاختبارات عادة عن طريق ورقة وقلم أو بشكل إلكتروني، حيث يقوم المشارك بالإجابة على الأسئلة أو العبارات المقدمة بناءً على توجيهات محددة.

- توجد العديد من الأدوات السيكومترية الشائعة التي يمكن استخدامها في إدارة الموارد البشرية. على سبيل المثال:

1. استبيانات الشخصية (Personality Questionnaires)

2. اختبارات القدرات (Ability Tests)

3. استبيانات الذكاء العاطفي (Emotion Intelligence)

4. اختبارات قياس الذكاء (IQ test)

5. استبيانات الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Surveys)

6. استبيانات التوجيه المهني (Career Orientation Surveys)

7. اختبارات القيادة وتوجيه الافراد (Leadership Assessments)
8. استبيانات الإجهاد والتوازن بين العمل والحياة الشخصية (Stress and Work-
Life Balance Surveys)

هذه مجرد نبذة قليلة عن القياس السيكومتري Psychometric المستخدم في إدارة الموارد البشرية.

يجب على المنظمات اختيار الأدوات السيكومترية المناسبة وتخصيصها وفقاً لاحتياجاتها الخاصة وظروفها المحددة، من قبل خبير متخصص او شركات متخصصة في القياس السيكومتري. Psychometric

نبذة عن المدرّب والمُحاضر. أحمد جمعة محمد

خبير التدريب والتطوير ومدرب علوم الادارة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي والمكتبات والارشفة وعلوم التفكير- اول مدرّب عربي للقياس النفسي السيكومتري Psychometric

تدرب على يده عشرات الآلاف من الاشخاص من مختلف الجنسيات العربية، منذ بداية عمله كمدرّب دولي محترف عام 2010 ، حيث قدم دوراته لكبري الجهات والشركات والوزارات المحلية والدولية ودرب في اكثر من دولة مثل الامارات العربية المتحدة ومصر والسعودية.

أبرز الجهات التي تعاون معها:



- جامعة محمد بن زايد – الإمارات.
- الهلال الأحمر الإماراتي.
- ديوان سمو الحاكم – دبي.
- شرطة دبي.
- وزارة التعليم المصرية
- وزارة الخارجية السعودية
- وزارة الداخلية السعودية
- شركة النفط الكويتية .
- وزارة الخدمة المدنية – السعودية.
- جامعة عجمان
- وزارة الإعلام – السعودية.



- البنك الإسلامي للتنمية – جدة.
- ديوان وزير الداخلية - الامارات
- المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة (أداء) – السعودية.
- الخطوط الجوية السعودية.
- ديوان النائب العام الاماراتي
- شركة شيفرون للبترول – السعودية
- جامعة عجمان –عجمان- الامارات
- دائرة الموارد البشرية - الشارقة – الامارات
- هيئة EXPO الشارقة - الامارات
- سوق ابو ظبي للوراق المالية – الامارات

المجالات التي يقدم دوراتة فيها: (هذه مجرد نبذة ولكل تخصص دورات فرعية)

القياس السيكومتري Psychometric	الارشفة الالكترونية والمكتبات	ادارة الموارد البشرية HR	ادارة الاعمال والبيزنس
التنمية الذاتية	الكوتشينج Coaching	تطبيقات الذكاء الاصطناعي	مهارات التفكير CoRT
بطاقات الاداء و KPI's والتقييم	إدارة المعرفة	اللوجيستيات- وسلاسل الامداد	القيادة وادارة فرق العمل
البرمجة العصبية	التسويق وخدمة العملاء	السكرتاريا وادارة المكاتب	المهارات الناعمة Soft Skills
الصحة النفسية	الارشاد الاسري	التخطيط	الهندرة
التعلم السريع	اتيكيث المراسم والبروتكول	تحليل الشخصيات	اعداد المدربين
نظم المعلومات	العلاج بالطاقة الحيوية	العلاج بالتنويم الايحائي	التفكير الابداعي والنقدي
التحول الرقمي	المعلم المتميز	دراسات الجدوى	صنع القرار

الموقع الالكتروني: info@mrAhmedGomaa.com

البريد الالكتروني: info@mrAhmedGomaa.com

تليفون / واتساب: 00971589242002

عرض فني لتقديم لتأهيل المختصين ومديري

الموارد البشرية لتقييم الموظفين باستخدام القياس السيكومتري

مقدمة : تعد عملية تقييم الموظفين من أهم الممارسات التي تقوم بها إدارات الموارد البشرية لضمان اختيار الكفاءات المناسبة وتحسين الأداء العام للمؤسسة. يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تأهيل المختصين ومديري الموارد البشرية لاستخدام أدوات القياس السيكومتري Psychometric Test في عملية التقييم، مما يساهم في اتخاذ قرارات توظيف مبنية على أسس علمية وموضوعية.

أهداف البرنامج:

1. تعريف المشاركين بمفهوم القياس السيكومتري:
 - فهم الأسس النظرية للقياس النفسي.
 - معرفة أهمية وأهداف الاختبارات السيكومترية في بيئة العمل.
2. تمكين المشاركين من استخدام أدوات القياس السيكومتري:
 - تعلم كيفية اختيار الأدوات المناسبة لتقييم الموظفين.
 - اكتساب مهارات تحليل وتفسير نتائج الاختبارات.
3. تعزيز مهارات اتخاذ القرارات المبنية على البيانات:
 - كيفية استخدام نتائج القياس في دعم قرارات التوظيف والتطوير.
 - التعرف على أساليب تقليل التحيز وضمان الإنصاف في التقييم.

محاور البرنامج التدريبي:

المحور الأول: المفاهيم الأساسية للقياس السيكومتري

- تعريف القياس السيكومتري وأهميته في بيئة العمل.
- المبادئ الأخلاقية في استخدام الاختبارات السيكومترية.
- أنواع الاختبارات السيكومترية (الشخصية، القدرة، الموهبة).

المحور الثاني: أدوات القياس السيكومتري

- نظرة عامة على أشهر الأدوات المستخدمة:
 - هيرمان للهيمنة الدماغية Hermann Brain Dominance Instrument
 - الممارسات القيادية LPI جيمس م. كوزيس وباري ز. بوسنر
 - هوارد جاردنر لتحديد الذكاءات المتعددة Multiple Intelligence scale
 - الذكاء الوجداني/العاطفي لدانيال جولمان Emotional Intelligence scale
 - آيزنك للأبعاد النفسية الشخصية Eysenck personality scale
 - الاجهاد المدرك لقياس الضغط النفسي Perceived Stress Scale (PSS)
 - ماييرز برجز لتحليل الشخصية Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)
 - فعالية القيادة والقدرة على التكيف، لـ بول هيرسي وكينيث إتش بارنارد
 - الراهب الاجتماعي لـ رولين ووي 1994 raulin & wee
 - اختبار الذكاء العالمي (IQ Test) Intelligence Quotient
- كيفية اختيار الأداة المناسبة للوظيفة المطلوبة.

المحور الثالث: تحليل البيانات السيكومترية

- كيفية قراءة نتائج الاختبارات.
- تفسير وتحليل المخرجات لتحديد الكفاءات والقدرات.
- تقنيات إعداد تقارير تفصيلية ومهنية.

المحور الرابع: تطبيق القياس السيكومتري في التوظيف

- دور القياس السيكومتري في تحسين قرارات التوظيف وتحسين المسار الوظيفي.
- خطوات استخدام الاختبارات السيكومترية في عمليات التوظيف.
- كيفية إعداد بيئة اختبار فعالة.

المحور الخامس: التدريب العملي

- تطبيق عملي على إجراء اختبارات سيكومترية وتحليل النتائج.
- دراسات حالة عملية لتوظيف القياس السيكومتري في المؤسسات.

الفئة المستهدفة:

- مديري الموارد البشرية.
- المختصين في التوظيف.

- استشاري التقييم والتطوير.
- أي شخص مسؤول عن تقييم الكفاءات في المؤسسات.

مدة البرنامج:

- 10 أيام تدريبية
○ يشمل ذلك جلسات نظرية وتطبيقية.

مخرجات البرنامج:

1. شهادة معتمدة في القياس السيكومتري.
2. إتقان استخدام أدوات القياس السيكومتري لتحليل الكفاءات.
3. القدرة على إعداد تقارير تقييم احترافية.
4. فهم متكامل لأخلاقيات ومعايير التقييم.

الموارد والتقنيات المستخدمة:

- قاعات تدريب مجهزة.
- برمجيات وأدوات القياس السيكومتري.
- دليل شامل للمشاركين يحتوي على مادة تدريبية وأمثلة عملية.

المدرّب والمُحاضر / أحمد جمعة محمد

الموقع الإلكتروني : info@mrAhmedGomaa.com

البريد الإلكتروني : info@mrAhmedGomaa.com

تليفون / واتساب: [00971589242002](tel:00971589242002)