

## 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.

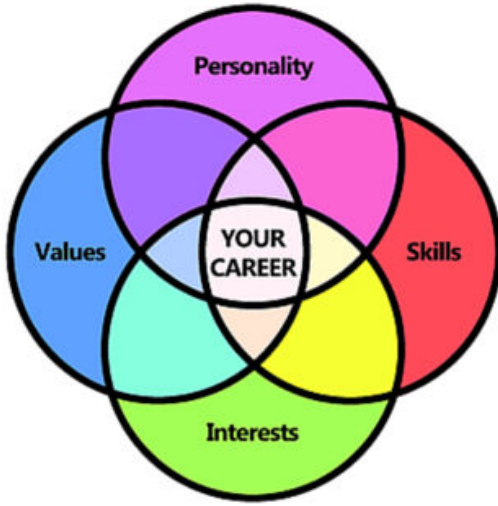
## \*دور القياس السيكومتري Psychometric في إدارة الموارد البشرية\*HR

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 – الاسعودية
- 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	اتيكييت 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](mailto:info@mrAhmedGomaa.com)

البريد الالكتروني: [info@mrAhmedGomaa.com](mailto:info@mrAhmedGomaa.com)

تليفون / واتساب: 00971589242002

## عرض فني لتصميم اختبارات سيكومترية

### فعّالة لتقييم سمات الموظفين

#### مقدمة :

تعد الاختبارات السيكومترية من الأدوات الفعّالة التي تساعد المؤسسات على تقييم سمات الموظفين واختيار الكفاءات المناسبة. يهدف هذا العرض إلى تصميم اختبارات سيكومترية متخصصة تلبي احتياجات الجهات في تحليل وتقييم السمات النفسية والسلوكية للموظفين بما يعزز من كفاءة عمليات التوظيف والتطوير.

#### أهداف المشروع:

1. تصميم اختبارات سيكومترية متخصصة:
  - إنشاء اختبارات دقيقة تقيس السمات النفسية والسلوكية المطلوبة.
  - ضمان توافق الاختبارات مع المعايير العالمية.
2. توفير أدوات تحليل موثوقة:
  - تطوير أدوات تسهل قراءة النتائج وتفسيرها.
  - تقديم تقارير تحليلية تفصيلية عن نتائج الاختبارات.
3. تعزيز الكفاءة في التوظيف:
  - دعم عمليات التوظيف ببيانات دقيقة وموضوعية.
  - تقليل التحيز وضمان الشفافية والإنصاف.

#### مكونات المشروع:

##### المرحلة الأولى: دراسة احتياجات الجهة المستفيدة

- عقد جلسات استكشافية لفهم متطلبات الجهة.
- تحديد السمات والقدرات المطلوب قياسها.
- مراجعة الوظائف والمستويات المستهدفة.

### المرحلة الثانية: تصميم الاختبارات

- تطوير اختبارات سيكومترية شاملة، تشمل:
  - اختبارات الشخصية.
  - اختبارات القدرات العقلية.
  - اختبارات القدرات القيادية
  - اختبارات الذكاء العاطفي والاجتماعي.
- تضمين أسئلة معيارية وأخرى متخصصة حسب احتياجات الجهة.

### المرحلة الثالثة: مراجعة واعتماد الاختبارات

- اختبار فعالية الأدوات مع عينة تجريبية.
- تحسين وصقل الاختبارات بناءً على النتائج.
- ضمان الموثوقية والصدق في النتائج النهائية.

### المرحلة الرابعة: تدريب الكوادر على الاستخدام

- إعداد برنامج تدريبي لمختصي الموارد البشرية:
  - كيفية تطبيق الاختبارات.
  - قراءة وتحليل النتائج.
  - إعداد التقارير.

### المرحلة الخامسة: دعم ما بعد التنفيذ

- تقديم الدعم الفني والتقني خلال فترة الاستخدام.
- متابعة مستمرة لضمان تحقيق الأهداف المطلوبة.

### الموارد المستخدمة:

- فريق متخصص في القياس النفسي وتصميم الاختبارات.
- برمجيات متطورة لتحليل البيانات السيكومترية.
- دليل إرشادي شامل للاختبارات.

### مخرجات المشروع:

1. اختبارات سيكومترية مصممة خصيصاً للجهة المستفيدة.
2. تقارير تحليلية تفصيلية لنتائج الاختبارات.
3. برنامج تدريبي متكامل للمختصين.
4. ضمان موثوقية ودقة أدوات القياس.

### المدة الزمنية لتنفيذ المشروع:

- 8 أسابيع:
  - أسبوعان لدراسة احتياجات الجهة.
  - 4 أسابيع لتصميم ومراجعة الاختبارات.
  - أسبوع لتدريب الكوادر.
  - أسبوع للدعم الفني والتقني.

### للاستفسار والتعاقد:

**المدرّب والمُحاضر / أحمد جمعة محمد**

**الموقع الإلكتروني : [info@mrAhmedGomaa.com](mailto:info@mrAhmedGomaa.com)**

**البريد الإلكتروني : [info@mrAhmedGomaa.com](mailto:info@mrAhmedGomaa.com)**

**تليفون / واتساب: 00971589242002**