

السيكولوجية المؤسسية والصناعية تحفيز أداء الموظفين

لمحة عامة

- تساعد هذه الدورة التدريبية المشاركين فيها على معرفة وتطبيق المبادئ والمنهجيات السيكلوجية في حل المشكلات التي تطرأ في مكان العمل؛ مما يساعد على تحسين الأداء المؤسسي ومستوى جودة حياة الموظفين، ذلك بالإضافة إلى أن هذه الدورة التدريبية تساعد المشاركين على دراسة وتحليل إنتاجية مكان العمل، وفهم أنماط العمل، واستشعار الروح المعنوية واستكشاف الشخصيات المختلفة للموظفين.

المنهجية

- تستخدم هذه الدورة التدريبية مجموعة متنوعة من الأدوات التدريبية مثل الاختبارات الشخصية، والاستبيانات ولعب الأدوار والتمارين الفردية والجماعية، ومقاطع الفيديو.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تعريف السيكلوجية المؤسسية والصناعية (علم النفس)
- استخدام تطبيقات السيكلوجية المؤسسية والصناعية في مؤسساتهم
- التعرف على تأثير التحفيز على الفعالية المؤسسية
- إدراك نتائج التمتع بسلوكيات فعالة للمواطنة المؤسسية (OCB)
- إدارة سلوكيات العمل غير المنتجة في سبيل بناء ثقافة هادفة وجو عمل إيجابي

الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة التدريبية المدراء التنفيذيين، ومدراء إدارة الموارد البشرية، والقادة، ومستشارو الأعمال، ومهنيي الموارد البشرية، وجميع المهنيين الذين يرغبون في تعميق معرفتهم حول موضوع السيكلوجية والمؤسسية والصناعية في عالم الأعمال.

المحاور العلمية

- السيكولوجية المؤسسية
- السيكولوجية الصناعية
- السيكولوجية (علم النفس)
- التحفيز
- القيادة
- الرفاهية/ الرعاية
- التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

مفهوم السيكولوجية المؤسسية والصناعية

- السيكولوجية (علم النفس)
- تاريخ مفهوم السيكولوجية المؤسسية والصناعية
- ما الذي يمكن لمفهوم السيكولوجية المؤسسية والصناعية إضافته إلى الأعمال
- الاختلاف بين السيكولوجية (علم النفس) والسيكولوجية المؤسسية والصناعية
- تعزيز أداء الموظفين
- تحسين مستوى رفاهية الموظفين

تطبيقات مفهوم السيكولوجية المؤسسية والصناعية في مكان العمل

- نموذج المعرفة والمهارات والمواقف KSA
- الخصائص الشخصية والنفسية (السيكولوجية) الأخرى
- التحليل الوظيفي
- المنهجية التي تركز على الوظيفة
- المنهجية التي تركز على الشخصية
- الاختبارات النفسية
- اختبارات محصل الذكاء
- اختبارات المعرفة المتعلقة بالوظيفة
- الاختبارات الشخصية
- استبيان تحليل المنصب الوظيفي
- علم النفس في مراكز التقييم
- قياس الأداء الوظيفي
- المعايير النظرية
- المعايير الفعلية
- المقاييس الموضوعية
- المقاييس الشخصية
- خطأ التساهل
- أشكال التصنيف التي تركز على السلوك
- الحوادث الخطيرة
- التركيز على السلوك
- استقطاب واختيار الموظفين
- الطرق الإقناعية لجذب المواهب

- عمليات الاختيار

تحفيز الموظفين

- نظرية الوجود والارتباط والنمو (ERG)
- احتياجات الوجود
- احتياجات الارتباط
- احتياجات النمو
- نظرية التوقع
- نظرية تحديد الهدف
- الرضا الوظيفي
- الصراع بين العمل والأسرة
- الجنس والعمر والعرق

سلوكيات المواطنة المؤسسية (OCB)

- التبعات النفسية للرضا الوظيفي
- الأداء الوظيفي
- معدّل التسرب الوظيفي (الدوران)
- الغياب
- العمل التعاوني (الفريق)
- فرق العمل المستقلة (AWT)
- قيادة المجموعة
- التفاعل بين القائد - الأعضاء
- تبادل القائد - الأعضاء (LMX)
- تقديم المشورة

سلوكيات العمل غير المنتجة (CWB)

- العدوان وسلوكيات العمل غير المنتجة
- علم نفس الصحة المهنية
- الظروف النفسية المؤثرة على الصحة
- جداول العمل
- تبادل مناوبات العمل
- التحول يغير الاضطراب
- المناوبات الطويلة والأسابيع الطويلة
- الإجهاد والحوادث والسلامة