

دورة التحيز اللاواعي في القرارات الإدارية

20 – 24 يونيو 2027

بانكوك

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة التحيز اللاواعي في القرارات الإدارية

المرجع: 260239_2190 **التاريخ:** 20 – 24 يونيو 2027 **المكان:** بانكوك **الرسوم:** Euro 6000

نظرة عامة

دورة التحيز اللاواعي في القرارات الإدارية هي دورة متوسطة لمدة أسبوع للمديرين والمشرفين والتنفيذيين ومختصي الموارد البشرية وقادة الأفراد، ويعود المشاركون منها بخطة ضبط عدالة القرار. تربط الدورة التعرف على التحيز بالمعايير المنظمة وفحص الأدلة والتوظيف وتقييم الأداء والترقية وتوزيع العمل والاجتماعات والتواصل القيادي ومعايرة الأحكام ومراقبة النتائج والمساءلة. تقدم أجايل للتدريب ممارسات الحد من التحيز اللاواعي في القرارات الإدارية.

الفئة المستهدفة

- الأفراد المسؤولون عن قرارات التوظيف والاختيار والتعيين
- المديرون المسؤولون عن تقييم الأداء وتوصيات الترقية والمكافآت
- القادة المسؤولون عن توزيع العمل والاجتماعات وتواصل الفرق
- فرق الموارد البشرية والمواهب المسؤولة عن عدالة عمليات الأفراد
- التنفيذيون المسؤولون عن حوكمة القرارات ونتائج الشمول

تفترض الدورة أن المشاركين يتخذون قرارات تخص الأفراد أو يراجعونها في العمل، ولا تتناول علم النفس السريري أو التشخيص الفردي أو المشورة القانونية الخاصة بدولة أو الادعاء بأن الوعي وحده يزيل التحيز.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة عدالة القرارات الإدارية في الإدارات والقطاعات كثيفة التعامل مع الأفراد.

- وظائف الموارد البشرية واستقطاب المواهب
- فرق العمليات والإشراف الميداني
- الخدمات المهنية والإدارة المؤسسية
- فرق القيادة في الرعاية الصحية والتعليم
- الخدمة العامة والمنظمات المجتمعية
- وظائف الإدارة في التقنية والهندسة

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل مواضع دخول التحيز اللاواعي في القرارات الإدارية.
- استخدام المعايير المنظمة وفحوص الأدلة.
- بناء ضوابط عادلة للتوظيف وتقييم الأداء.
- مقارنة قرارات الترقية وتوزيع العمل.
- تقييم أنماط القرارات وبيانات النتائج.
- بناء إجراءات للمساءلة والمراجعة.

جدول الدورة

اليوم 1: رسم خريطة التحيز في القرارات

- أداة رسم نقاط القرار الإداري
- عدسة تحيز الألفة والتأكيد والوضع القائم
- فحص الانتقال من الافتراض إلى الدليل
- خريطة سياق القرار ومصادر التأثير
- سجل تأمل محفزات التحيز الشخصية

اليوم 2: تنظيم قرارات التوظيف

- مصفوفة تصميم المعايير المرتبطة بالوظيفة
- قائمة فحص لغة الإعلان الوظيفي الشاملة
- بطاقة تقييم الفرز المنظم للمرشحين
- إطار أسئلة المقابلة المتسقة
- ورقة معايرة أدلة المرشحين

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تحسين قرارات الأداء والترقية

- اختبار جودة أدلة الأداء
- مراجعة أثر الحداثة والهالة
- شبكة معايير الجاهزية للترقية
- منهجية معايرة تقييمات المديرين
- فحص دقة الملاحظات ونسب النتائج

اليوم 4: حوكمة الخيارات الإدارية اليومية

- مراجعة عدالة توزيع العمل
- متتبع إبداء الرأي والمشاركة في الاجتماعات
- فحص افتراضات التواصل القيادي
- لوحة مراقبة نتائج القرارات
- دورة المساءلة عن ضوابط التحيز

اليوم 5: ممارسة القرارات العادلة

- تمرين: تدقيق قرار توظيف
- تمرين: معايرة تقييمات الأداء
- تمرين: مراجعة خيارات الترقية وتوزيع العمل
- تمرين: تفسير أنماط نتائج القرارات
- المشروع الختامي: إكمال خطة ضبط عدالة القرار

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة مستندة إلى قرارات التوظيف والأداء والترقية وإدارة الفرق.

- نشاط مقترح: تحديد الافتراضات والأدلة الناقصة في تقييم مرشح.
- نشاط مقترح: معايرة تقييمات المديرين مقابل معايير أداء مشتركة.
- نشاط مقترح: مراجعة خيارات الترقية وتوزيع المهام بحثا عن اختلاف المعايير.
- نشاط مقترح: بناء إجراء مراجعة يربط سجلات القرارات وبيانات النتائج والمساءلة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة التحيز اللاواعي في القرارات الإدارية؟

تناسب الدورة الأفراد الذين يتخذون قرارات التوظيف أو التقييم أو الترقية أو التوزيع أو الاجتماعات أو التواصل أو يراجعونها ويستطيعون مناقشة أدلة العمل ومعاييره.

كيف تختلف دورة التحيز اللاواعي عن التدريب العام في التنوع والشمول؟

تركز دورة التحيز اللاواعي على نقاط القرار والافتراضات والأدلة والمعايير والمعايرة وضوابط المراجعة، بينما يتناول التدريب العام في التنوع والشمول الثقافة والتمثيل والانتماء والسياسات وممارسات العمل على نطاق أوسع.

كيف يحد المديرون من التحيز اللاواعي في التوظيف؟

يحد المديرون منه بتحديد معايير مرتبطة بالوظيفة واستخدام أسئلة وبطاقات تقييم منظمة وتسجيل الأدلة ومعايرة التقييمات ومراجعة النتائج بحثا عن أنماط غير متسقة.

كيف يؤثر التحيز اللاواعي في تقييم الأداء والترقيات؟

يؤثر التحيز اللاواعي في الأدلة التي يلاحظها المديرون وطريقة تفسيرهم للنتائج والأشخاص الذين يرون فيهم الإمكانات ومدى تطبيقهم المعايير نفسها على الموظفين.

ماذا تتضمن مراجعة قرار متأثر بالتحيز اللاواعي؟

تتضمن المراجعة المعايير المستخدمة والأدلة المدروسة والافتراضات والتفسيرات البديلة واتساق المعايير بين الحالات وأنماط النتائج والمراجعين والإجراءات التصحيحية المتفق عليها.

الخاتمة

يعود المشاركون بخطة ضبط عدالة القرار التي تربط نقاط القرار والمعايير والأدلة والمعايرة والمراقبة والمساءلة. تجعل الخطة الافتراضات ومعايير القرار أسهل للفحص. كما تدعم قرارات منظمة في التوظيف والأداء والترقية والتوزيع والقيادة من دون اعتبار الوعي علاجا مستقلا.