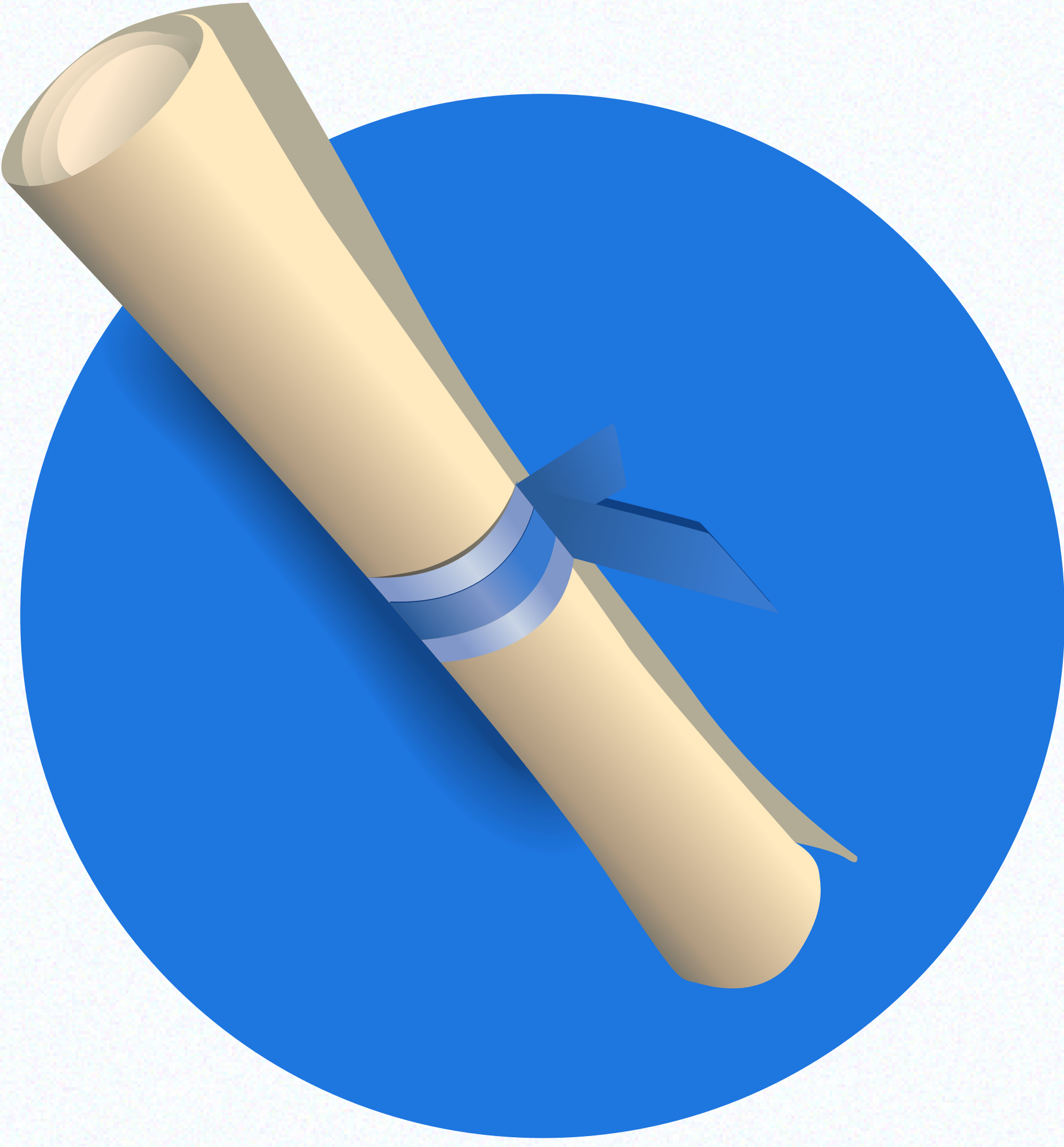


كيف تُعيد الحماس للموظف؟





هنا،

نشرة لإعادة صياغة
تجربة تعليم المنظمات.

الفهرس

04 كيف تُعيد الحماس للموظف؟

10 نظرة على أهم المنتجات الرقمية
الرائدة في قطاع التعليم

12 نرشح لك

الجدید فی عالم تعلیم المنظمات

کیف تُعید الحماس للموظف؟

يُقال أن 3 من أصل 20 موظفين يستيقظون يوميًا ولديهم نية للتغيب عن العمل طبقًا لـ **Gallup**. وفي هذه الحالة قد تجد أحد موظفيك كان يشع حماسًا ومع الوقت فقد بريقه. في هذه الحالة أنت أمام ما يسمى بالملل الوظيفي أو الكسل الوظيفي وهما غالبًا وجهان لعملة واحدة ويسببان حالة من انعدام الرغبة في العمل والحماس للوظيفة.



الاقتباس السابق هو اسم كتاب لنفس الكاتبة يوضح أهمية السعادة والرضا في بيئة العمل، لكن ماذا لو أن موظفيك غير راضون عن تواجدهم في منطمتك، **ويعانون حالة من الملل / الكسل؟**



أسباب حدوث الملل الوظيفي

لا يحدث الملل الوظيفي بين ليلة وضحاها، يحدث الملل بسبب عنصر من العناصر الآتية أو جميعها:

✓ عدم وجود هدف

الشعور بالانفصال عن وظيفتك أو منطقتك، واليأس فيما يمكن تحقيقه من خلال عملك.



✓ عدم وجود تحدي فكري

أحد العناصر المسببة للملل هو عدم وجود فرصة للموظف لتحدي نفسه والاستفادة من مهاراته ومعرفته في العمل، فيتملك الموظف شعور بأنه يمكنه تنفيذ مهام عمله بأقل جهد ممكن.

بعض المنظمات في عالمنا العربي تقوم بين الحين والآخر بتنفيذ تحديات داخلية بين الموظفين تشجّع على التفكير والإبداع.



✓ عدم وجود احتمالية للتقدم المهني

لا جدال أن أغلب الموظفين يطمحون بانضمامهم لأي وظيفة لجنى خبرة ومعرفة بجانب المقابل المادي. أن يعمل الموظف ويصبح لديه يقين بأنه هذه الوظيفة لن تُسهم في تقدمه المهني، هو سبب خطير لحدوث الملل الوظيفي.



✓ عدم الشعور بالتقدير (معنويًا أو حسيًا)

التقدير يرفع الموظف عاليًا ويزيد لديه الحافز لتقديم الأفضل دائمًا. الموظفون الذين يشعرون بالتقدير في بيئة عملهم يبادرون لتحسين وضع المنظمة.



خطوات لمكافحة الملل الوظيفي

● إظهار التقدير للموظف

تقدير الموظف هو بمثابة العصا السحرية التي قد تُصلح كل ما أُفسد وتعيده لبيئة العمل بنفس الحماس الذي كان لديه من البداية. **يوجد طرق عديدة للتقدير:**

✓ الإشارة للإيجابيات بشكل دائم أمام وعلى مرأى ومسمع باقي الفريق أو الفرق الأخرى.

✓ تمييز الموظفين الأفضل أداءً بشكل شهري أو ربع سنوي.

✓ الاحتفال بمناسبات خاصة للموظفين (بداية انضمامهم للعمل في منطمتك، أيام ميلادهم) عن طريق هدايا بسيطة أو احتفال بسيط على أرض الواقع.

✓ هدايا مُخصصة بناءً على احتياجات الموظفين مثل الهدايا التي تقدمها منصة **راسيل** حيث أن 73% من الموظفين يعتقدون أن تخصيص مكافآتهم حسب احتياجاتهم سيزيد من ولائهم لأماكن عملهم؛ فالإنسان أسير من يهتم به.



✓ إشراك فكرة تقدير الزملاء (Peer recognition) في بيئة العمل عن طريق أفكار عديدة مثل: كأس التميز - المبادرة - التفاني في العمل حيث يختار يتفق الفريق على تكريم فرد متميز، تشجيع الموظفين على تضمين LinkedIn Endorsements لبعضهم، الاعتماد على الأدوات والأنظمة التي تعطي الفرصة للموظفين لإعطاء بعضهم البعض نقاط كنوع من الشكر.

● تشجيع الأخذ بالمبادرة فيما يتعلق بالعمل

ربما يكون لدى موظفيك العديد من الأفكار والمقترحات التي تنظم سير العمل أو تُحسنه، اعرض المبادرات واشكر أصحابها وفي حال لم تكن الفرصة مناسبة لتطبيقها، اشرح الأسباب بنبرة يسودها الامتنان والتقدير لمجهودات أصحابها.

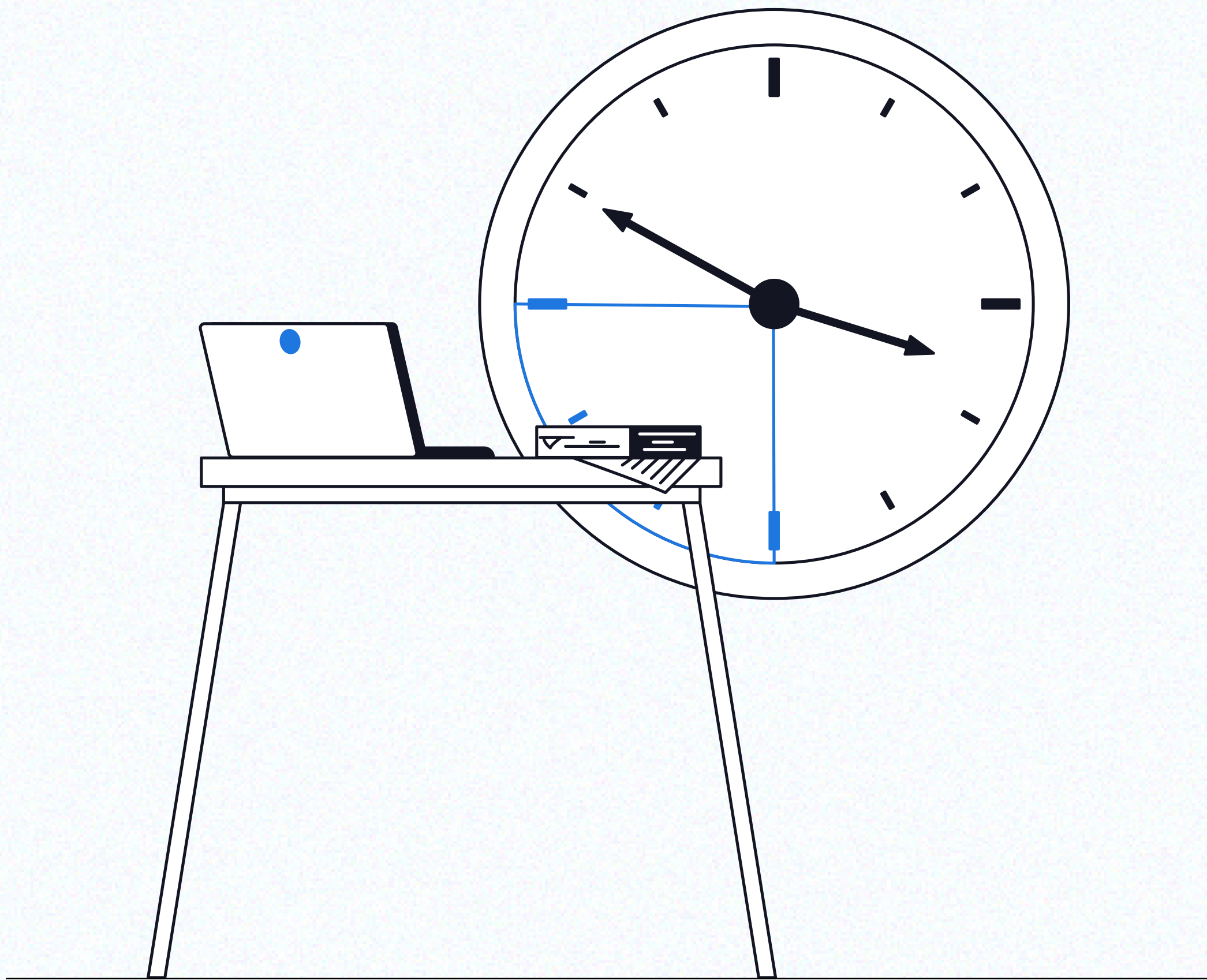
قد تكون مبادرة مُحددة سبب لخروج موظف أصابه الملل من قوقعته، بالتالي تكون قد استرجعت هذا الموظف.



● دعم فكرة الاستراحات

يجب أن تضع المنظمات مثال يحتذى به في الموازنة بين العمل وفترة الراحة. مدير قسم التسويق في Loom [ناقش أهمية إرساء القدوة](#) فيما يتعلق بالابتعاد عن العمل بعد ساعات الدوام، وشرح تجربته بخصوص أنه حذف تطبيق slack من هاتفه بعد أن لاحظ إدمانه الغريب على فتحه بعد أوقات العمل، وأبقاه على جهاز العمل فقط؛ بما يضمن أنه لن يفتحه بلا داعي بعد أوقات العمل.

الموظفون الذي يعملون عن بُعد أو من المنزل معرضون بشكل دائم لفقدان الحافز والشعور بالملل لذا من المهم تذكيرهم بأهمية أدوارهم وما يقومون به وتشجيعهم على قضاء وقتهم فراغهم بعيدًا عن العمل، أو في نشاط آخر.



Forbes - Timely - Ifeel - Thriveworks

أهم المستجدات

شريحة إلكترونية لتحسين التعلم

تتوالى المنتجات الرقمية التي تهدف لاستحداث تغيير أو تحسين في مجال معين، ومنتج اليوم هو شريحة من [hummm](#) لتعزيز عملية التعلم الفعّال والتركيز.

طريقة عمل الشريحة:

توضع الشريحة على الجبين لمدة ١٥ دقيقة، وبطريقة ما تعمل على تعزيز التركيز والتعلم عن طريق تغيير الموجات الكهربية في الدماغ حيث أن تغيير نشاط تلك الموجات يعمل على إحداث تغييرات سلوكية. ارتداء الشريحة يعني التركيز لساعات طويلة في نشاط مثل: العمل، تعلم اللغة... إلخ



الأساس العلمي:

لدى المؤسسة منهجية لشرح الأساس العلمي للمنتج
تتكون من جزئين:

• الجزء الأول

الدماغ بمثابة الأوركسترا،
هو الذي يُحرك ويتحكم في
كل نشاط، وينتج موجات
دماغية لكل نشاط؛ يمكن
قياس هذه الموجات وربطها
بكل نشاط مثل النوم،
اللعب، التعلم، حل
المشكلات...إلخ.

قشرة الفص الجبهي خلف
الجبهة مباشرة، تؤثر
الموجات الدماغية على
الوظائف المعرفية
الأساسية مثل التعلم وحل
المشكلات. هذا هو المكان
الذي يعمل من خلاله المنتج
على تعزيز تلك الموجات.

• الجزء الثاني

هل المنتج آمن؟

تم إجراء العديد من التجارب السريرية التي أثبتت أنه آمن،
لكن ينصح المؤسس باستشارة الطبيب حيث أنه هناك بعض
الحالات الممنوعة من استخدامه موضحة على الموقع
الرسمي.



The Next Great thing Podcast - Hmm website

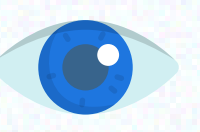


نرشح لك

انس كل الإجابات النمطية مثل (ليس لدى عيوب، أركز على التفاصيل الصغيرة، أعمل بجد مما يؤثر على حياتي الشخصية) فيما يتعلق بسؤال: ما هي نقاط ضعفك في المقابلة الشخصية؟ واعرّف الإجابة الصحيحة من [هنا](#)



أن تكون مثابراً، واضحاً، تضع الجهد المناسب في المكان المناسب. هو أساس أي [قفزات مهنية](#) تريد القيام بها خلال مسيرتك.



رشح لنا

مررت بتجربة تعليمية أو كتاب أو مقال جدير بالذكر والمشاركة وسيفيد مجتمع المهتمين بالتعليم والتطوير؟ شاركه معنا [من خلال الاستمارة](#)

اشترك في نشرة تعليم المنظمات

منصة إلهام للتعليم التفاعلي



إِلْهَامٌ elham ~

هنا نهاية العدد،

وهيا نعيد تشكيل تجربة التعلم

اعرف أكثر عن التعليم التفاعلي:

blog.elham.sa

