

5 نصائح لتقليل الاحتراق الوظيفي مع نهاية العام



هنا،

نشرة لإعادة صياغة
تجربة تعليم المنظمات.

الفهرس

5 نصائح لتقليل الاحتراق الوظيفي
مع نهاية العام

04

3 أسئلة مع خبير

07

نرشح لك

09

الجدید فی عالم تعلیم المنظمات

٥ نصائح لتقليل الاحتراق الوظيفي مع نهاية العام

مع ضغوط العمل والمهام التي يجب إنهاؤها يمكن أن تكون الأسابيع الأخيرة من العام هي الأكثر ضغطًا وقلقًا لكل موظف، بل متعارف على هذا الوقت من كل عام في المنظمات أن الفترة من نهاية نوفمبر حتى منتصف ديسمبر أنه ملئ بالإرهاق والضغط العصبي.



خطوات لتقليل ظاهرة احتراق نهاية العام



01

إظهار التقدير

المكافأة والتقدير عنصران قادران على التغلب على الإحباط. أي تعزيزات إيجابية صغيرة يمكن أن تمنح أعضاء الفرق دفعة في وقت ملئ بالضغوطات. عندما يشعر الناس بالتقليل من قيمة ما يفعلوه، ينخفض الدافع ويزداد الإرهاق. ذكر فريقك بمدى أهمية ما يفعلونه وأن ذلك يصب في رؤية المنظمة.

02

لا تطلب أي مهام أو مشاريع جديدة

أي فكرة رائعة يُفضل تأجيلها للعام القادم، في هذه الفترة يُركز أعضاء فريقك على الوصول إلى نهاية العام، ولن يكونوا على قدر عالٍ من الحماس والاهتمام بهذه المهام، مما قد ينتهي بهم إلى إكمالها في العام القادم.

03

المساعدة في تحديد أهم المواعيد النهائية

بالإضافة إلى عدم وضع أي مهام جديدة، حدد الأولويات التي لا بد أن تنتهي بنهاية العام، يمكن ذلك من خلال اجتماع فردي لمعرفة أي عقبات في طريق أولوية هذه المهام.

04

شجّع فريقك على الاستراحة

ينتظر عدد كبير من الموظفين لنهاية العام للحصول على الإجازات، مع هذا لا يعد هذا هو الأسلوب المناسب لكنها فرصة لتشجيع الموظفين الذين لا يلتزمون بأي مواعيد نهائية على الحصول على إجازات.

05

لا تضغط فريقك في التخطيط للعام القادم

لا خلاف أن التخطيط لأهداف العام القادم مهم، لكن التركيز على إنهاء مهام العام الحالي هو الأهم، ساعد قادة الفرق في التخطيط لوضع أهداف مبدئية وفي بداية العام يتم اعتماد هذه الأهداف بما يمكّن أي قائد فريق من تكوين رؤية واضحة

٣ أسئلة مع خير

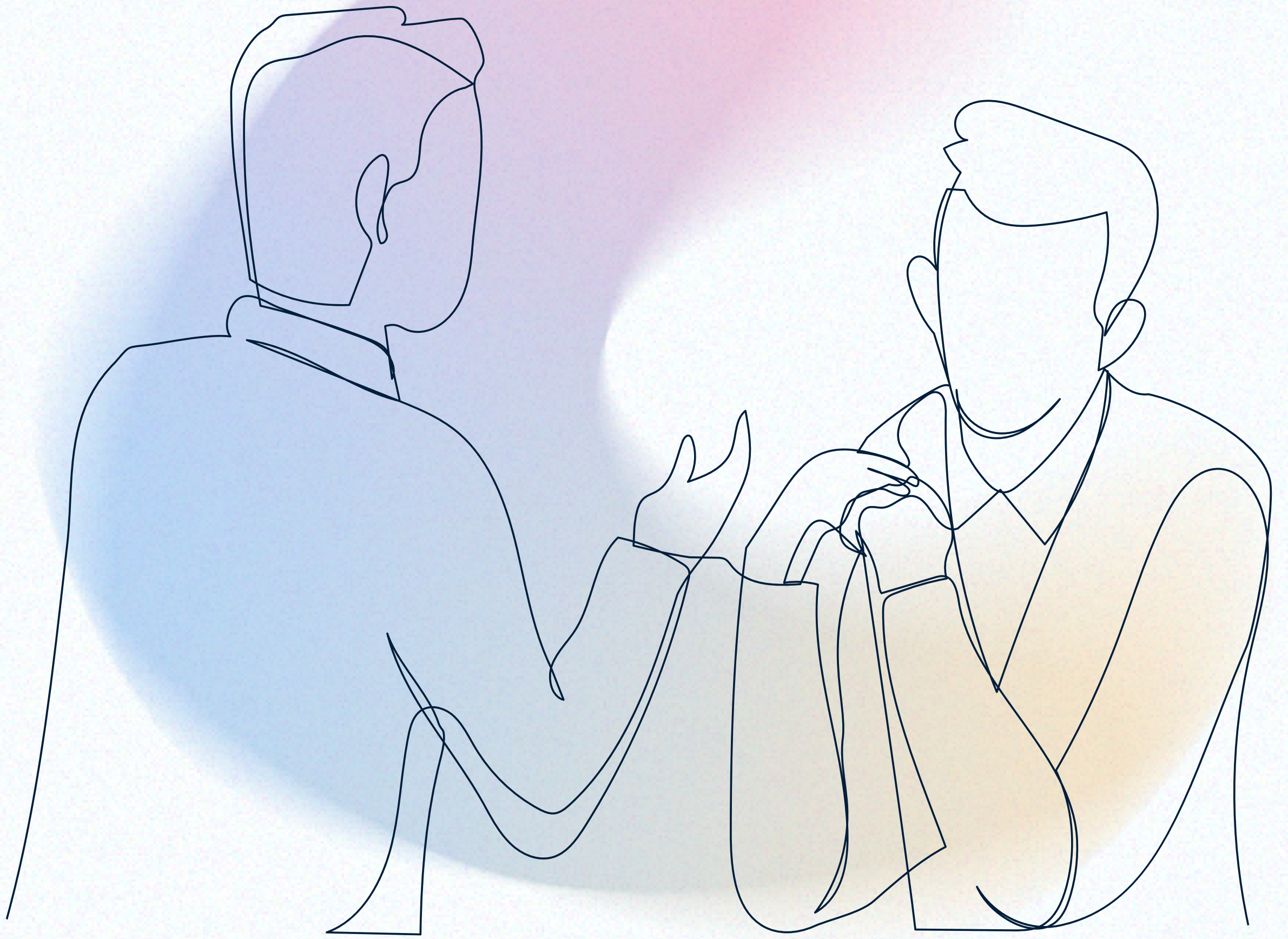
في هذا العدد نتطرق للفرق بين الإرشاد المهني والتدريب كما وضحها [أ. عبدالله العريفي](#) مستشار في الإرشاد المهني في مشاركته في لقاء سابق



ما الفرق بين الإرشاد المهني والتدريب؟

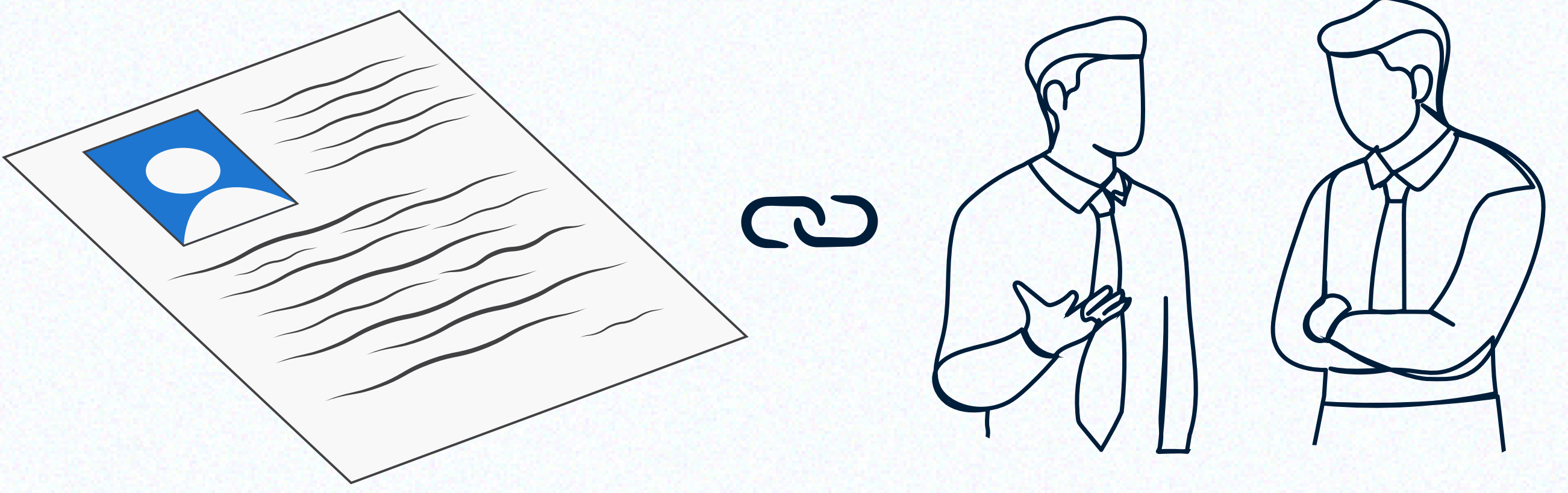
الإرشاد المهني Career counseling يتضمن استخدام أدوات لفهم دوافع الشخص ورغباته، ومساعدته في اكتشاف نفسه بعمق وما الخيارات المتاحة له ؛ لا تنس أن الإرشاد المهني جزء منه عبارة عن إرشاد نفسي.

على الجانب الآخر التدريب coaching هو للأشخاص الذين لديهم معرفة وعلم بالأدوار الوظيفية المناسبة لهم، أو لديه بالفعل وظيفة يعمل فيها لكن واجهته مشكلة في عمله، دور المدرب أن يساعد ذلك الشخص في فهم مشكلته والوصول لحلها بنفسه.



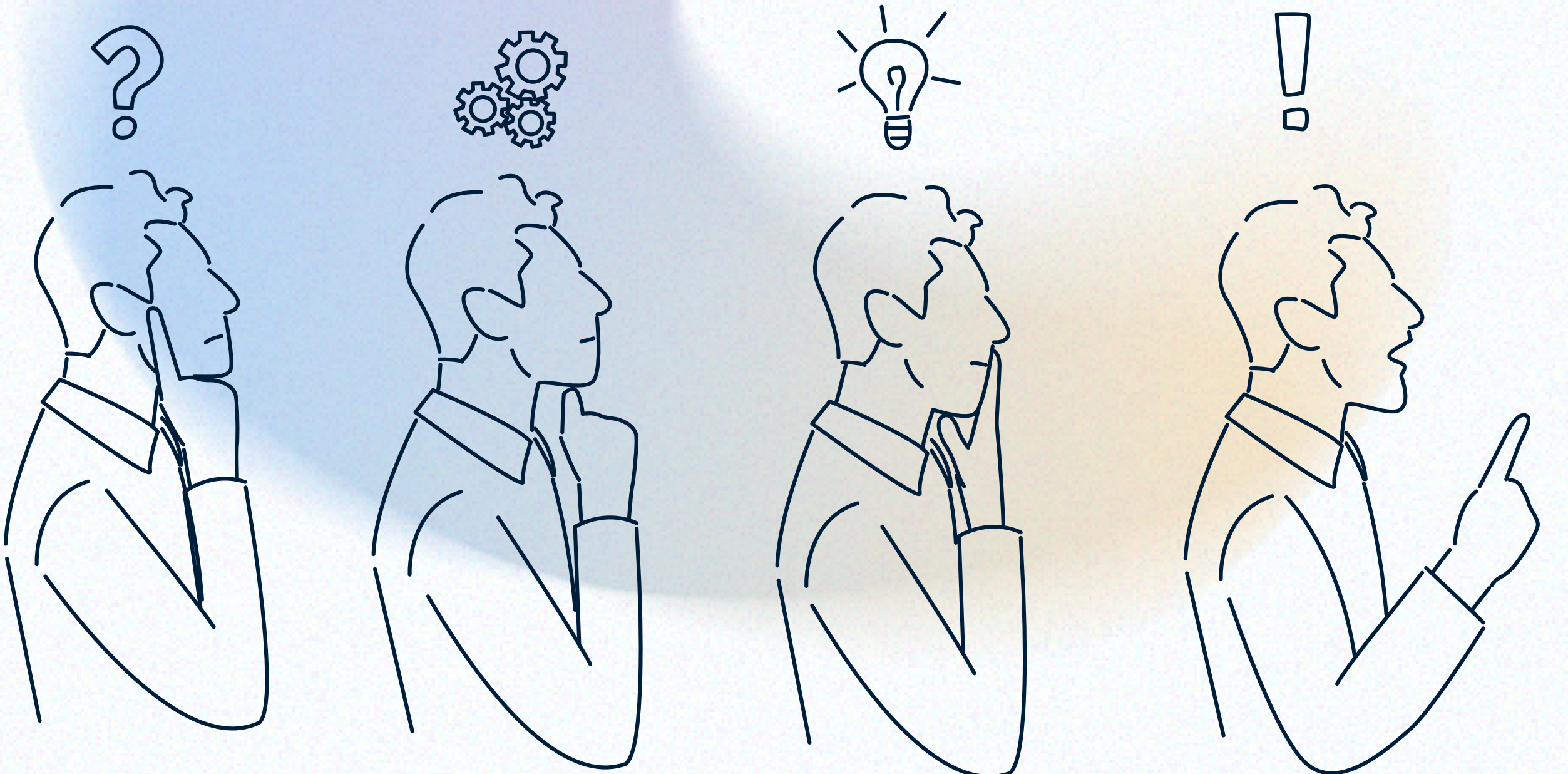
هل يوجد رابط بين الإرشاد المهني والسير الذاتية؟

محطات السيرة الذاتية هي نتاج للإرشاد المهني الذي يتلقاه الشخص، بناءً على رغباته وشغفه وأفضل طريقة لإخراجها أن يتم صياغتها بطريقة تلامس احتياج في السوق. البعض يعتقد أنها بداية لكنها على العكس الشكل النهائي بعد التجارب العديدة التي يمر بها الشخص. ولا مانع في أن يكون لدى الشخص أكثر من سيرة ذاتية، فقد يمتلك الشخص جوانب متعددة يصعب جمعها بالتالي كل سيرة تكون أفضل تمثيل لجانب محدد بناءً على الفرصة المتاحة.



ما الرسالة التي يوجهها ا. عبدالله للعاملين مع النشء والشباب؟

يقول ا. عبدالله: يجب علينا ألا نفرض مجالات معينة على الشباب، ولا ننحاز لوظائف محددة لأن هذا فيه تجاهل للخصائص المتفردة لكل شخص؛ لأن كل شخص لديه طريقة تفكير مختلفة ونبوغ في جانب معين.





نرشح لك

لكل القادة وأصحاب الشركات الناشئة،
كتاب [Connecting the Dots](#) يسرد خلاله جون شامبرز
رئيس Cisco طرق كيفية بناء فرق عمل استثنائية والتركيز
على أهدافك وتعزيز العلاقات مع العملاء. ونصائح عملية
حول التوظيف والجزء الأكثر إثارة هو كيف وظّف أشخاصًا لم
يكونوا دائما أكفاء بنسبة ١٠٠٪ لكن لديهم شغف كبير بما
يفعلونه،

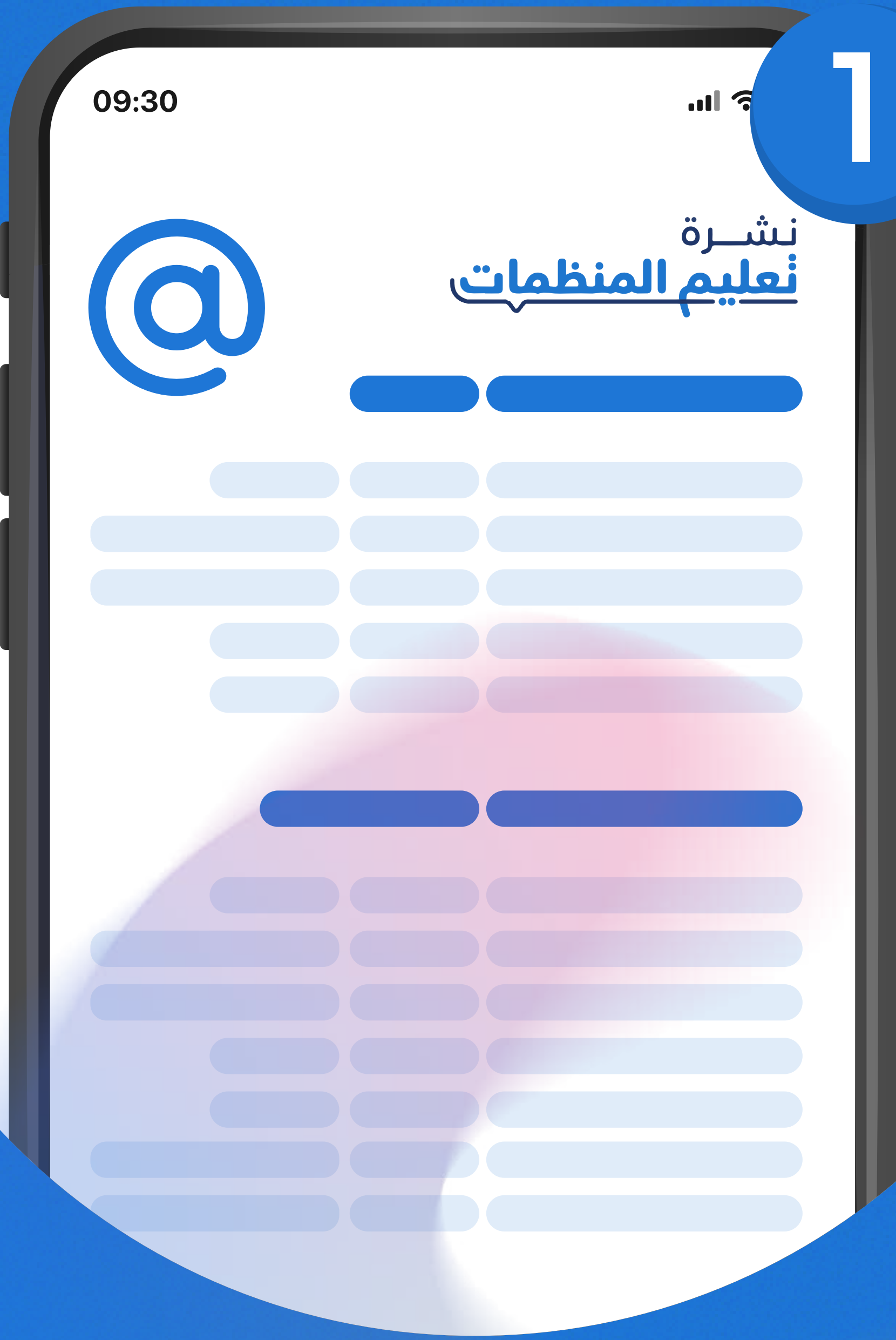
ماذا لو بدأت وظيفة أحلامك واكتشفت [أنها كابوس](#)



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 إهام للتعليم التفاعلي



إِلْهَامٌ
elham
~

هنا نهاية العدد،

وهيا نعيد تشكيل تجربة التعلم

اعرف أكثر عن التعليم التفاعلي:

blog.elham.sa

