

تطوير الموظفين في بيئة العمل

فريق عمل المشروع

أ. أشرف غريب	مدير المشروع
أ. نزار أجمل	المتابعة والتنسيق
د. ضي السرحان	البحث العلمي
أ. رنا الخطيب	التطبيقات العملية
د. حسن مرسي	الكتابة والتحرير
أ. نور وليد	التدقيق الإملائي
أ. لورا البدر	التصميم والإخراج
نظام المزيج التدريبي – آيز	منهجية التطوير
فاستليرن – كندا	معايير التحكيم
مهارات	حقوق الملكية



Developed by mahrat.com

ثلاثة خطوات لإدارة التطوير الوظيفي للموظفين

- ◀ التعرف على قدرات الذات
- ◀ الموازنة بين القدرات والاحتياجات
- ◀ التعرف على احتياجات الوظيفة

الخطوة الأولى: التعرف على قدرات الذات
الناس يختلفون في القدرات المواهب والميول والاهتمامات والتكوين الجسدي، وهذا يؤثر في تحديد نوع التخصص الدراسي أو المهنة المناسبة التي تتيح فرص العمل بنجاح، تحليل الشخصية يمكن من خلال أربعة خطوات هي

- ◀ القدرات العقلية
- ◀ السمات الشخصية
- ◀ السمات الجسمية
- ◀ الميول

الخطوة الثانية: التعرف على احتياجات الوظيفة التي يشغلها الموظف من مهارات و معارف و سلوكيات

الخطوة الثالثة: الموازنة بين القدرات والاحتياجات من خلال الخطوتين السابقتين تتكون قائمتان واضحتان، للموازنة بين القدرات الشخصية والاحتياجات الوظيفية، وتحقيق أفضل انجاز وعائد مادي



استخدام الفكاهة في العمل

في بيئة العمل، ستنطلق الفكاهة بشكل أو آخر ولذلك ينبغي على القيادة والإدارة الحذر من بعض الأمور الهامة عند استخدام الفكاهة، وهذا الأمر ينطبق أيضا على جميع الموظفين في الهرم الإداري

02 تقدير الآخرين

تجنب السخرية واحترام وتقدير الآخرين

01 العرق والجنس

تجنب الفكاهة في العرق والجنس



استخدام الفكاهة السريعة، وتجنب الشواهد الطويلة

04 الشواهد السريعة

تقدير الذات ومراعاة الوقت والمكان وطبيعة الحضور عند استخدام الفكاهة

03 الوقت والمكان

تجنب وجنب أعضاء الفريق الوقوع في مشكلات تداول الفكاهة في العمل

تمرين



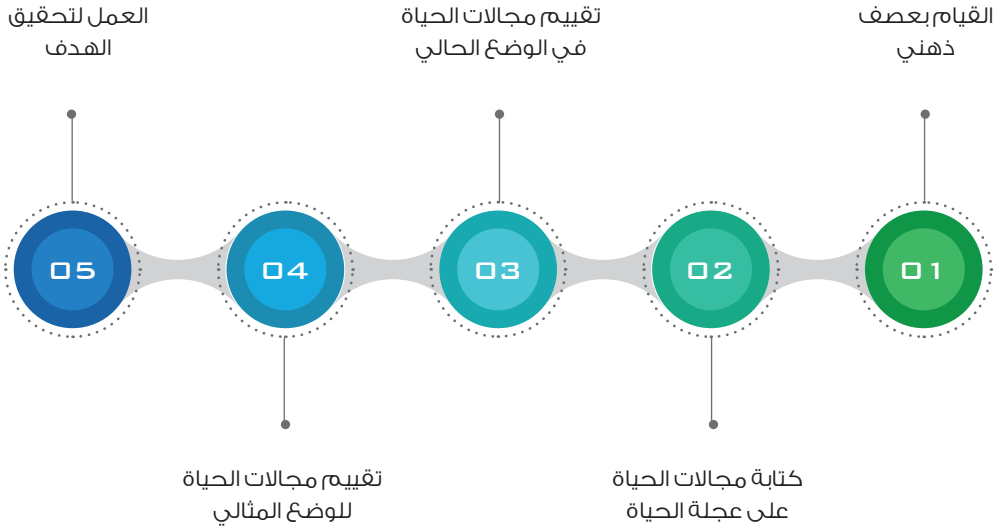
قياس مدى تخطي النزاعات في بيئة العمل

اقرأ العبارات التالية ثم اختر ما يناسب من القيم الخمس
وضعها أمام العبارات في الحقل المخصص للدرجات ثم اجمع
الدرجات

#	الممارسات الإدارية في المنظمة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً المجموع
١	تصحيح الأخطاء والهدفوات	٥	٤	٣	٢	١
٢	إظهار المشكلات المستترة	٥	٤	٣	٢	١
٣	إيجاد حلول دائمة للمشكلات	٥	٤	٣	٢	١
٤	إكتشاف قدرات وإبداعات الموظفين	٥	٤	٣	٢	١
٥	وضع الموظف في المكا المناسب	٥	٤	٣	٢	١
٦	تطوير الأساليب والإجراءات	٥	٤	٣	٢	١
٧	تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية	٥	٤	٣	٢	١
٨	تحديد الاحتيايات الفعلية من الموارد	٥	٤	٣	٢	١
٩	تدريب القوى البشرية	٥	٤	٣	٢	١
١٠	نمو المنافسة الإيجابية	٥	٤	٣	٢	١
١١	تفعيل عملية تقويم الأداء الوظيفي	٥	٤	٣	٢	١
١٢	انتهاج أسلوب التدوير الوظيفي	٥	٤	٣	٢	١
١٣	ظهور الضغوط النفسية على الأفراد	١	٢	٣	٤	٥
١٤	تدني مستوى الأداء والانتاجية	١	٢	٣	٤	٥
١٥	إعاقة تحقيق الأهداف التنظيمية	١	٢	٣	٤	٥
١٦	سوء العلاقات بين الأفراد	١	٢	٣	٤	٥
١٧	مقاومة التطوير والتغيير	١	٢	٣	٤	٥
١٨	طغيان المصالح الذاتية	١	٢	٣	٤	٥
١٩	تسرب بعض الموظفين	١	٢	٣	٤	٥
٢٠	ضعف الولاء التنظيمي	١	٢	٣	٤	٥
٢١	انخفاض الرضا الوظيفي	١	٢	٣	٤	٥
٢٢	تنامي الاتجاهات السلبية	١	٢	٣	٤	٥
٢٣	غياب الإبداع والابتكار والمبادرة	١	٢	٣	٤	٥
٢٤	نشوء جماعات العمل غير الرسمية	١	٢	٣	٤	٥
	المجموع					

عجلة الحياة®

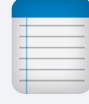
عجلة الحياة هي طريقة عملية ابتكرتها مجموعة ماير للموارد وشركة سكسيز موتيفيشن، لتمكين الناس من تحقيق التوازن في الحياة، حيث تعتمد هذه الطريقة على خطوات محددة يمكن اتباعها لتحقيق التوازن الشخصي في الحياة



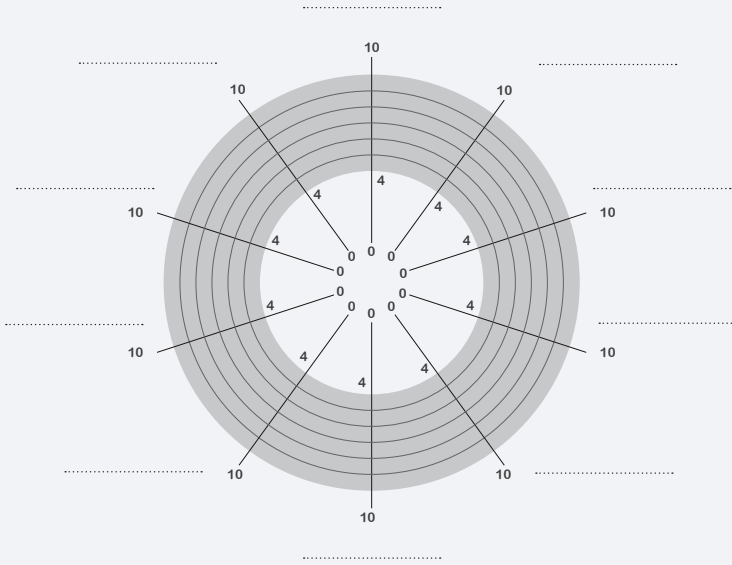
خطوات تطبيق طريقة عجلة الحياة® لتحقيق التوازن



تمرين | عجلة الحياة



أرسم عجلة الحياة، وحدد المجالات، ثم قيّم الوقت للوضع الحالي مع رسم بياني، وحدد الوضع المثالي مع رسم بياني آخر، على عجلة الحياة، ورتب في الجدول خطوات تحقيق التوازن في الحياة



ما يجب فعله لتحقيق الهدف

مجالات الحياة في المثال

#

١ العلاقات الشخصية

٢ العمل التطوعي

٣ الصحة

٤ النادي

٥ التطوير الذاتي

٦ الأصدقاء

٧ مشاركة الجماعة

٨ التعلم

٩ العمل

١٠ العلاقات الأسرية

