جامعة حمدان بن محمد الذكية
Hamdan Bin Mohammed Smart University



المادة التدريبية

معيار المواهب المحترفة

منظومة التميز الحكومي

GEM 2.0

الموهبة

تعريف الموهبة

الموهبة تعتبر قدرة أو استعداداً فطرياً لدى الفرد .

واصطلاحا" تعرف الموهبة إلى مجموعة القدرات الذهنية والأدائيّة التي يحوزها الشخص بحيث تُمكّنه من التميّز والتفوّق في مجال ما.

السمات السلوكية للموهوبين (عوامل الموهبة)

عوامل وراثية: تسهم بنسبة 80% من الذكاء، فجالتون وتيرمان أكدا أن الأساس الجيني والوراثي مهم للذكاء والموهبة.

السمات السلوكية للموهوبين (عوامل الموهبة)

عوامل بيئية: تسهم بنسبة 20% من الذكاء فإن عوامل بيئية هي التي تحدد كيف يمكن أن تترجم هذه الاستعدادات إلى تفوق، وفي العوامل الوراثية هي التي تحدد المدى الذي يمكن أن يصل إليه الفرد في موهبته.

السمات السلوكية للموهوبين والسلوكيات الدالة عليها

السمات السلوكية	السلوكيات الدالة
الدافعية	يعمل بحماس وقد يحتاج في البداية إلى قليل من الحث الخارجي كي يواصل عمله وينجزه.
الاستقلالية	يستطيع بأقل توجيه استخدام مصادر المعلومات المتو افرة وتنظيم وقته ونشاطاته ومعالجة المشكلات التي تواجهه معتمدا على نفسه.
الأصالة	يبتعد عن تكرار ما هو معروف ويعطي أفكارا وحلولا جديدة وغير مألوفة.
المرونة	يستطيع تغيير أسلوبه في التفكير في ضوء المعطيات ولا يتبنى أنماط اً فكرية تقليدية.
المثابرة	يعمل على إنجاز المهمات والواجبات بعزيمة وتصميم.
الطلاقة	يعطي عدد اً كبيرا من الحلول أو الأسئلة التي تطرح عليه.
حب الاستطلاع	يتساءل حول أي شيء غير مفهوم له، وميال لاستكشاف المجهول.
الملاحظة	يبحث عن التفاصيل والعلاقات وينتبه بوعي لما يدور حوله.
التفكير التأملي	يستطيع الانتقال من عالم المحسوس والو اقع إلى عالم التجريد والخيال لمعالجة الأفكار المجردة.

السمات السلوكية للموهوبين والسلوكيات الدالة عليها

السمات السلوكية	السلوكيات الدالة
المبادرة	لا يتردد في اتخاذ موقف محدد، سريع البديهة، لديه اهتمامات فردية.
النقد	يمارس النقد البناء، ولا يقبل الأفكار أو البيانات أو التعليمات دون فحصها وتقييمها.
المجازفة	لا يهتم بصعوبة المهمات التي يمكن أن يواجهها لإثبات فكرة أو لحل معضلة حتى لو كانت نتائجها غير مؤكدة.
الاتصال	يستطيع التعبير عن نفسه، ويحسن الاستماع والتواصل مع الآخرين.
القيادة	يظهر نضوجا و اتز انا انفعاليا، يحترمه زملائه، ويستطيع قيادة الآخرين عندما يتطلب الأمر ذلك.
التعلم	يتعلم بسرعة وسهولة وتمكن ولديه ذاكرة قوية.
الحس بالمسئولية	يزن الأمور ويتحمل مسئولية أعماله وقراراته.
الثقة بالنفس	و اثق من نفسه أمام أقر انه ولا يتردد في عرض أفكاره وأعماله.
التكيف	يتكيف بسرعة مع الأماكن والمو اقف والآراء الجديدة.
تحمل الغموض	لا يزعجه عدم الوضوح في الموقف ويستطيع التعامل مع المشكلات والمسائل المعقدة التي تحتمل أكثر من معنى أو حل.
اتخاذ القرار	يستطيع تقييم البدائل على أساس ملائمتها وفاعليتها في حل المشكلة ونتائجها.

المواهب
المحترفة من
منظور منظومة
التميز الحكومي

المعيار السابع : المواهب المحترفة (10%)

الجهة الحكومية الرائدة تدرك أن رأس المال البشري هو المحرك الرئيسي للنجاح ، لذا فهي تعمل على استكشاف المواهب والمهارات الكامنة في مواردها البشرية واستثمارها وتسخيرها في تقديم قيمة مميزة للمتعاملين وجميع الأطراف المعنية .

المعيار السابع : المواهب المحترفة (10%)

تقوم الجهة الحكومية الرائدة برعاية أصحاب المواهب والكفاءات من خلال إشراكهم وتمكينهم واثراء مهاراتهم وتزويدهم بفرص النمو والتعلم مدى الحياة ، كما تعمل على بناء بيئة عمل سعيدة ترتكز على تحقيق جودة حياة الموظفين بإعتبارها ممكنا حيويا لتحقيق مخرجات ونتائج أداء متميزة والمساهمة في تحسين جودة حياة المجتمع ككل .

المعيار السابع : المواهب المحترفة (10%)

أهم المبادئ المرتبة بالمعيار :

- رأس المال البشري
- وظائف ومهارات المستقبل
- جودة الحياة في بيئة العمل
- التعلم مدى الحياة
- تمكين المواهب

المعيار السابع : المواهب المحترفة (10%)

النتائج والأثر :

- **تشمل النتائج والأثر في هذا المعيار على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتسهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى الوطنى .**

المبدأ الأول
رأس المال البشري

تعريف رأس المال البشري

مصطلح أنشأه غاري بيكر، هو خبير اقتصادي من جامعة شيكاغو، ويعقوب مينسر الذي يشير إلى مخزون المعرفة والعادات والسمات الاجتماعية والشخصية، بما في ذلك الإبداع، المتمثل في القدرة على أداء العمل لإنتاج قيمة اقتصادية.

تعريف رأس المال البشري

مجموعة من السمات كالمعرفة والمواهب والمهارات والقدرات والخبرات والتدريب والحكمة التي يمتلكها بشكل فردي وجماعي الأفراد في عدد من السكان.

هذه الموارد هي القدرة الكلية التي تمثل شكلا" من أشكال الثروة التي يمكن توجيهها لتحقيق الأهداف.

مفهوم رأس المال البشري(الفكري)

يشير إلى أن رأس المال الفكري هو المعرفة (المهارات، الخبرات، والتعليم المتراكم في العنصر البشري) التي يمكن تحويلها إلى قيمة.

يضيف هذا التعريف على أن رأس المال الفكري كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية التي تمكن المنظمة من مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق

لذا يمكن القول بأن رأس المال الفكري هو

جزء من رأس المال البشري للمنظمة.



إلا أنه يمكن القول بأن هذه المصادر غالباً لا يتم الانتباه إليها بل يتم تجاهلها ومحاربتها في بعض الأحيان.

مكونات رأس المال الفكري

مكونات رأس المال الفكري

الأصول البشرية (رأس المال البشري): هي المعرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصيا

الأصول الفكرية: وهي المعرفة المستقلة عن الشخص العامل وتملكها المنظمة، أو هي مجموع الأدوات وتقنيات مجموعة العمل المعروفة والمستخدمة للإسهام في تقاسم المعلومات والمعارف في المنظمة

رأس المال الهيكلي: ويضم القدرة الهيكلية على تحريك وتطوير المبادرات، من خلال الأخذ بالاعتبار التوقعات الجديدة والاعتراف بالأفكار الجديدة

الملكية الفكرية (رأس مال التجديد): وتضم العناصر التي تسمح للمنظمة بالتجديد وكذا ما يمكن حمايته قانونيا مثل براءات الاختراع، العلامات التجارية، حقوق الاستثمار لتحقيق ميزة تنافسية

رأس مال العلاقات: وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها وموردیها ومنافسيها.

مقارنة بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
الميزة الأساسية	مادي ملموس	غير مادي - أثيري - غير ملموس
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة	في عقول الأفراد العاملين في الشركة
التمثيل النموذجي	الآلة ، المعدة ، المباني	الأفراد ذوي المعارف والخبرات
القيمة	متناقصة بالإندثار	متزايدة بالإبتكار
نمط خلق الثروة	بالإستخدام المادي	بالتركيز والإنتباه والخيال الواسع
المستخدمون له	العمل العضلي	العمل المعرفي
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل	يتوقد عند حدوث المشاكل
الزمن	له عمر إنتاجي وتناقص بالطاقة	ليس له عمر مع تزايد في القدرات الإبداعية

أهمية رأس المال الفكري

- زيادة القدرة الإبداعية.
- إبهاروجذب العملاء وتعزيزولائهم.
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكاروالذي يليه.
- خفض التكاليف وإمكان البيع بأسعارتنافسية.

أهمية رأس المال الفكري

تحسين الإنتاجية.

تعزيز القدرة التنافسية.

يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمة

الحاجة إلى إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضموناً إستراتيجياً يلبي احتياجات تنمية طاقات الإبداع والتعلم المؤسسي في جانب ، وقيمة رأس المال المعرفي للمجتمع ومؤسساته في جانب آخر.

إدارة المواهب

مفهوم إدارة المواهب

تعرف إدارة الموهبة /المواهب Talent management بأنها عملية تطوير وتوحيد وتكامل بين التركيز على قدرات ومواهب الموظفين لتحقيق المنافسة، وتطوير العاملين الجدد، والمحافظة على العاملين الحاليين، وجذب العاملين الموهوبين من ذوي الخبرات العالية للعمل في الشركات والمؤسسات.

أسباب ظهور مصطلح إدارة المواهب البشرية

1- تغيير ملامح الوظيفة ومتطلبات الأداء:

أدى النمو السريع في فنون صنع الأشياء، وتعقد التكنولوجيا إلى إحداث عدة تغيرات في نوعية وطبيعة القوى العاملة, أحد هذه التغيرات هو ازدياد الحاجة لعاملين أكثر معرفة وأكثر مهارة وأكثر تخصص، فلقد ولت أيام الممارس العام وأصبح عهد اليوم هو عهد المتخصص Specialist

أسباب ظهور مصطلح إدارة المواهب البشرية

2- ارتفاع مستويات التعليم:

لقد شهدت الأربعين سنة الماضية نموا مطرداً وسريعاً في المستوى المتوسط للتعليم، إن ذلك يعني أن العاملين الجدد سيحلون محل أفراد من أسلافهم، والأهم من هذا أن العاملين الجدد سيحلون محل أفراد أقل تعليماً منهم بكثير, وقد تصل الفروق في مستوى التعليم الرسمي إلى أربع أو خمس أو حتى ست سنوات.

أسباب ظهور مصطلح إدارة المواهب البشرية

3- تعقد المهام الإدارية:

وذلك بسبب ازدياد حدة المنافسة بالإضافة إلى بروز المنافسة الأجنبية، التطور التكنولوجي الهائل، ثورة المعلومات، تزايد معدلات الابتكار والتطوير، عدم الاستقرار البيئي، نتيجة لذلك تحتاج المنظمات إلى تصميم البرامج الفعالة لاستقطاب الكفاءات وتنمية قدراتها وتحسين أدائها.

أسباب ظهور مصطلح إدارة المواهب البشرية

4- زيادة درجة التدخل الحكومي:

تطالب قوانين وتشريعات العمل المعاصرة في غالبية الدول الإدارة في مختلف المؤسسات باستقطاب أفضل العناصر المؤهلة لشغل الوظائف بدون النظر إلى اللون أو النوع أو أي أداة تميزية أخرى.

أهمية إدارة المواهب البشرية في منظمات الأعمال

- التركيز على المناصب والمراكز الوظيفية الحرجة ذات الأهمية الاستراتيجية.



- تحديد أسماء البدلاء للمناصب الحرجة واستكشاف الطاقات الكامنة.

- تكوين أوعية مواهب لكل مستوى تنظيمي في المؤسسة.

- تحديد واضح للاستعداد الموهبي.

- تفادي اضطراب العمل بسبب الرحيل المفاجئ لشاغلي المناصب الحرجة.

- المحافظة على المواهب وضمان مساهمتها الإيجابية لخدمة المنظمة.

استباقية ومواجهة المخاطروالإبداع في تغيرات المستقبل و اقتناص الفرص

تصنيف المواهب داخل المنظمة

مواهب قيادية

- هذه الفئة في قمة هرم تصنيف المواهب وهم القادة الموهوبون الذين يتمتعون بالمسئولية في استشراف و وضع واعداد وتوصيل وتنفيذ الاستراتيجية على مستوى المنظمة.

مواهب أساسية

- الأفراد ضمن هذا النوع يكونوا في منافسة قوية ويمكن اعتبار هذا النوع من المواهب مهمة جداً للمنظمة نظرا لما يتمتع به من قدرات وما يمتلكه الأفراد من رؤية وتصور للمستقبل.
- الأفراد في هذا النوع من التصنيف يكون لديهم القدرة على تحمل المسئولية من المستوى الأول
- بالإضافة إلى أن بعض الأدوار يجب أن تتضمن الأفراد المتخصصين وقادة الفكر أو الأفراد ذوي مكانة المهارات.
- المواهب الأساسية عادة ما تمثل نسبة 2-5% من الأفراد الموظفين الذين ينتشرون في التسلسل الهرمي للتصنيف.

تصنيف المواهب داخل المنظمة

المواهب الجوهرية

- الأشخاص الذين ينجزون الأعمال الأساسية.
- تنفيذ ما هو مهم في المدى القصير (6-12شهر) من دون التركيز على المستقبل.
- يشكلون القوة العظمى ضمن العمل، وهم موظفو الإنتاج المسئولين عن التسليم

المواهب الداعمة

- الأنشطة تنفذ من خلال دعم المواهب الداعمة للأعمال غير الأساسية.
- كثيرا ما تكون هذه الأنشطة على سبيل المثال الأنشطة الادارية التي قد تصلح للأتمتة.
- مهارات الأفراد العاملين داخل هذه المجموعة من المواهب متوافرة بسهولة، ويمكن تغييرها في غضون أسابيع.

تتضمن إدارة المواهب الجوانب التالية

التركيز على مواهب الموارد البشرية المنافسة كأهم موارد المؤسسة أو الشركة.



جذب وتوظيف المرشحين من الموهلين ذوي المواهب والقدرات التنافسية.

إدارة وتحديد رواتب وحوافز الموهوبين.

فرص التدريب والتطوير المستمرة.

إدارة عمليات الأداء بأساليب حديثة.

برنامج الإبقاء على الموظفين الموهوبين والمحافظة عليهم.

الترقيات والتحول

عمليات إدارة المواهب



عمليات إدارة المواهب

تخطيط قوة العمل (Workforce Planning): التخطيط للموهبة هو الاساس في القدرات الحالية للمنظمة والقدرة على تلبية احتياجات الاعمال الحالية والمستقبلية.

الجذب (Recruiting): عملية متكاملة مع الجذب والتقييم والتخمين وتوظيف الافراد في المنظمة.

التوطين والتشغيل (Onboarding): جعل الافراد منتجين من خلال تدريبهم وتكاملهم بشكل سريع مع المنظمة.

إدارة الأداء (Performance Management): اذ تقوم المنظمات بوضع عمليات لقياس و إدارة الموهبين ، هذه الخطوة تشير الى قياس الأداء، اي ما يتعلق بعملية التخطيط وادارة وتقييم اداء الموهوبين مع مرور الوقت.

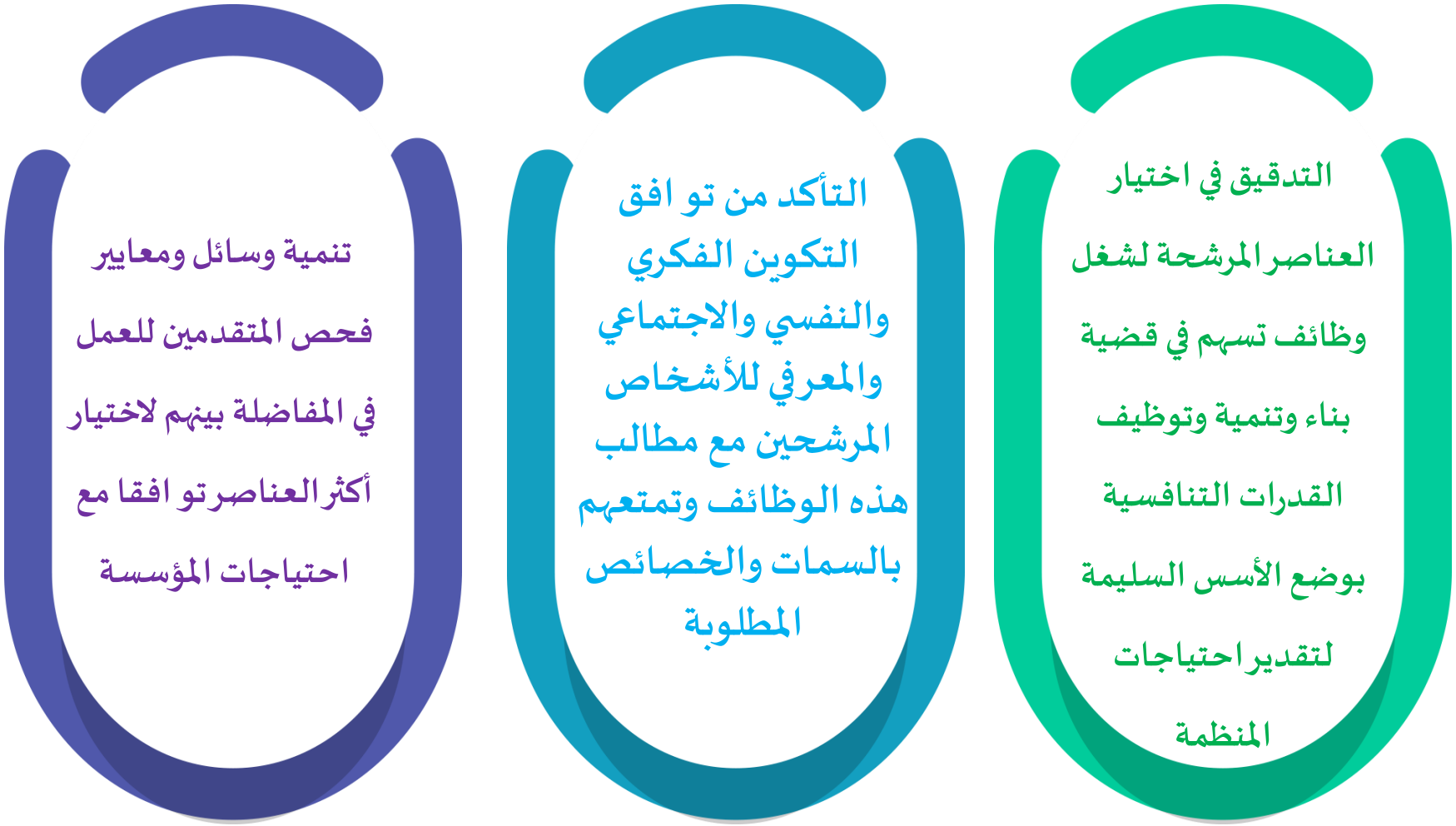
دعم الاداء والتدريب (Training and Performance Support) من خلال برامج تطوير وتعلم تشمل جميع مستويات الموهوبين .

تخطيط التعاقب الوظيفي (Succession Planning): هي عملية تقرير الادوار الحرجة او الحاسمة في المؤسسة وتحديد وتقييم المواهب المحتملين وتزويدهم بالمهارات والخبرات المناسبة



نظام عوائد ومكافآت متكامل (Compensation and Benefits) : تعد هذه العملية هي عنصراً مكملاً لإدارة المواهب إذ تضع المنظمة خطط للتعويضات عن طريق إدارة الأداء , وهذه التعويضات مثل الحوافز، وهي المنافع التي تتوافق مع اهداف العمل وطبيعة تنفيذ الاعمال.

استراتيجيات استقطاب الكفاءات العالية

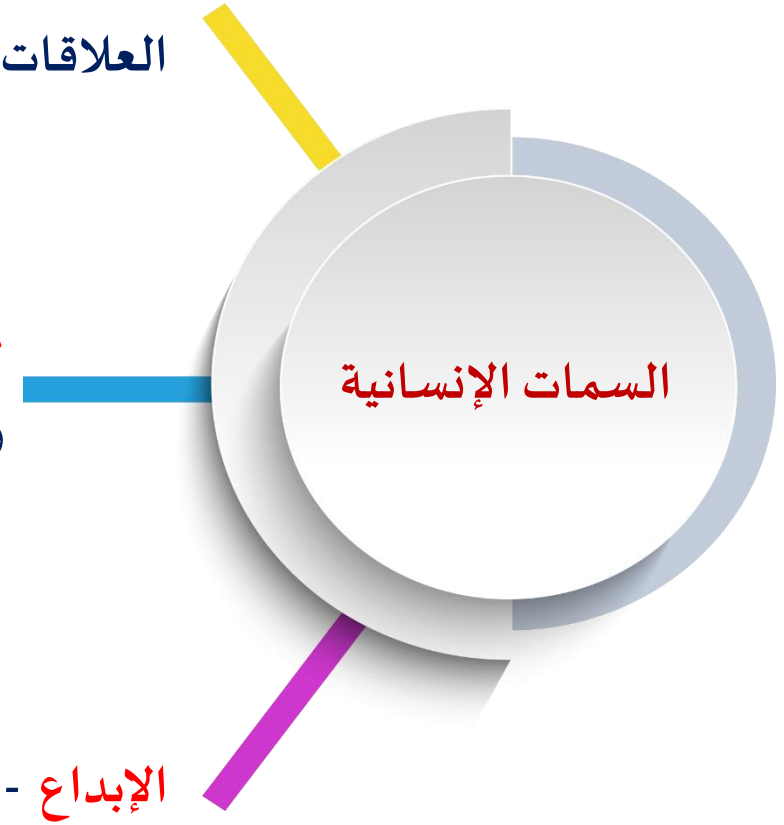


مواصفات وخصائص المواهب المؤسسية



يعرف الموهوب بأنه محصلة ثلاث مجموعات من السمات الإنسانية

القدرات العامة : مستوى عال من التفكير التجريدي – التفكير المنطقي واللفظي والرياضي – العلاقات المكانية – الذاكرة طويلة الأمد – الطلاقة اللفظية – التكيف مع المو اقف والبيئات



مستوى عال من الرغبة والحماس والتفاني في العمل ولديهم القدرة على مواجهة الصعاب وحل المشكلات ولا يرضون بالقليل بل يطمحون إلى الامتيازوجودة و إتقان العمل

الإبداع - الطلاقة – المرونة – الأصالة – حب الإستطلاع – التطوير – حب التفاصيل

خصائص الموهبون

يتمتعون بطاقة غير محدودة

يتعلمون المهارات الأساسية أفضل من غيرهم وبسرعة ويحتاجون فقط إلى قليل من التمرين .

أفضل من أقرانهم في بناء الفكر والتعابير التجريدية واستيعابها .

أقدر على تفسير التلميح والإشارات من أقرانهم.

خصائص الموهبون

لا يأخذون الأمورعلى علاتها، غالباً ما يسألون كيف؟ ولماذا؟

لديهم القدرة على العمل معتمدين على أنفسهم من سن مبكرة ولفترة زمنية أطول .

لديهم القدرة على التركيزوالانتباه لمدة طويلة .

غالباً ما يكون لديهم رغبات وهو ايات ممتازة وفريدة من نوعها .

خواص إبداعية (ابتكارية)

مفكرون سلسون فصحاء قادرون على التصورلعدد من الاحتمالات والنتائج والأفكارالتي لها علاقة بالموضوع المطروح للنقاش.

مفكرون مرنون قادرون على طرح بدائل واختيارات و اقتراحات عند اشتراكهم في حلول المشاكل.

تجد لديهم القدرة والابداع والربط بين المعلومات والأشياء والأفكاروالحقائق التي تبدو وكأن ليس لها علاقة ببعضها.

مفكرون مجتهدون وجادون في البحث عن الجديد من الخطوات والأفكاروالحلول.

خواص إبداعية (ابتكارية)

- لديهم الرغبة وعدم التردد في مواجهة المو اقف الصعبة والمعقدة
- إيجاد الحلول للمو اقف الصعبة.
- لديهم القدرة على التخمين الجيد وبناء الفرضيات أو الأسئلة مثل ماذا لو؟
- يُعرفون بأندفاعيتهم وحدسهم داخل نفوسهم ويبدون حساسية عاطفية تجاه الآخرين.

خواص إبداعية (ابتكارية)

يتمتعون بمستوى عال من غريزة حب الاستطلاع والأفكاروالمو اقف والأحداث.

أنشط ذهنياً من أقرانهم وغالباً ما يظهرون ذلك عند اختلاف وجهات النظر.

الخواص التعليمية

1.يتصفون بقوة الملاحظة لكل ما هو مهم وكذلك رؤية التفاصيل المهمة.

2.غالباً ما يقرؤون بشغف.

3. يستمعون كثيراً بالنشاطات الفكرية.

4. لهم القدرة على التفكير التجريدي والابتكار وبناء المفاهيم.

5. لهم نظرة ثاقبة لعلاقات الأثر والمؤثر.

6.محبون للنظام والترتيب في حياتهم العامة.

7.قد يستاؤون من الخروج على الأنظمة والقواعد.

8.عندهم حب الأسئلة لغرض الحصول على المعلومات كما هي لقيمتها الاستعمالية.

9.عادة ما يكونون ناقدين مقيمين وسريعين في ملاحظة الناقض والتضارب في الآراء والأفكار.

10.عندهم القدرة على الإلمام بكثير من المواضيع واسترجاعها بسرعة وسهولة.

11.يستوعبون المبادئ العلمية بسرعة غالباً ما تكون لديهم القدرة على تعميمها على الأحداث

الخواص التعليمية

12.لهم القدرة على اكتشاف أوجه الشبه والاختلاف وكشف ما يشذ على القاعدة.

13.غالباً ما يقسمون الشيء الصعب ويجزؤونه إلى مكوناته الأساسية ويعملون على تحليله وفق نظام معين.

14. لديهم القدرة الجيدة على الفهم والإدراك العام.

الخواص السلوكية

1.لـديهم الرغبـة لفحـص الأشـياء الغريبـة وعنـدهم ميـل وفضـول للبحث والتحقيق.

2.تصـرفاتهم منظمـة ذات هـدف وفعاليـة وخاصـة عنـدما تـواجههم بعض المشاكل.

3.لـديهم الحـافز الـداخلي للـتعلم والبحث وغالباً ما يكونون مثابرين ومصـرين علـى أداء واجبـاتهم بأنفسهم.

4.يستمتعون بتعلم كل جديد وعمل الأشياء بطريقة جديدة.

5. لـديهم القـدرة علـى الانتبـاه والتركيز لوقت أطول.

6. أكثر استقلالية وأقل استجابة للضغط من غيرهم.

7. لديهم القدرة على التكيف من عدمه مع الآخرين حسب ما تقتضيه الحاجة.

8. ذوو أخلاق عالية وتذوق للجمال والإحساس به.

9.لديهم القدرة على الجمع بين النزعات المتعارضة كالسلوك الهادم والبناء.

10.عادة ما يظهرون سلوك أحلام اليقظة.

11.يخفون قدراتهم أحياناً حتى لا يبدون شاذين عن غيرهم.

طرق وأدوات الكشف عن الموهوبين

معيار الذكاء : كان تيرمان أكثر من غيره ، اعتزازاً بهذا المحك ومقاييسه فقام باستخدام مقياس (ستانفورد بينيه) للذكاء ، ورأى أن الموهوب والمتفوق عقلياً هو من يحصل على درجات على هذا المقياس بحيث تضعه أفضل 1% من المجموعة التي ينتمي إليها في ضوء مستوى الذكاء

معيار التحصيل الأكاديمي : وحسب هذا المحك يشمل التفوق أولئك الذين يتميزون بقدرة عقلية عامة ممتازة ساعدتهم على الوصول في تحصيلهم الأكاديمي إلى مستوى مرتفع .

معيار التفكير الابتكاري : ويعتمد هذا المحك على إظهار المبدعين والموهوبين الذين يتميزون بدرجة عالية من الطلاقة والمرونة والأصالة في أفكارهم بحيث يحاول هذا المحك الكشف عن الفرد المميز والفريد وغير المألوف وبيان مدى تباين الموهوب عن غيره في طريقة تفكيره .

طرق وأدوات الكشف عن الموهوبين

معيار الموهبة الخاصة : اتسع مفهوم التفوق العقلي بحيث لم يعد قاصراً على مجرد التحصيل في المجال الأكاديمي فقط بل نجده في مجالات خاصة تعبر عن مواهب معينة أهلتهم كي يصلوا إلى مستويات أداء مرتفعة في هذه المجالات .

معيار الأداء: في هذا المحك يتوقع من الموهوبين أن يعطوا الأداء والإنتاج المتفوق في مجال متخصص .

إستراتيجيات رعاية الكفاءات الموهوبة عالية التفوق

أولا : ثقف نفسك نحو مفهوم الموهبة

تعريفات تعتمد على المقاييس الموضوعية : وهي تعريفات تعتمد على النسبة التي يحصل عليها الموهوب من جراء تقدمه إلى مقياس من المقاييس الموضوعية مثل مقاييس الذكاء أو الإبداع أو القدرات أو التحصيل

الاعتماد على التعريفات الرسمية : وهي تعريفات معتمدة رسميا ومنتشرة في مناطق دون أخرى . حيث تمثل هذه التعريفات الصفات المرغوب فيها في منطقة محددة .

تعريفات تعتمد على السمات الشخصية و السلوكية للموهوبين : وهي قوائم تشمل على عدد من الصفات السلوكية المرغوبة ، والتي يتم من خلالها تشجيع الفرد على أدائها

التركيز على الأداء الموهوب : وهي تشجيع الفرد مهما كان مستواه ، أن يبذل قصارى جهده على إتمام عمله بأفضل ما يستطيع ، وعلى التعامل مع المسائل البسيطة بطرق عظيمة ومختلفة

إستراتيجيات رعاية الكفاءات الموهوبة عالية التفوق

ثانيا : كيف تتعرف على الموهوب

يخطئ الكثيرون عندما يعتقدون انه يمكن التعرف على الموهوب من خلال نتائجه في مقياس واحد فقط

حيث أن هذا لا يتيح الفرصة لجميع الأفراد على التعبير عن الموهبة التي وهبهم الله إياها ، خاصة تلك المواهب المتخصصة و الدقيقة جدا . لقد أثبتت الأبحاث العلمية أهمية أسلوب المحكات المتعددة

أي استخدام عدد من المقاييس معا للتعرف على جوانب الموهبة لدى الموهوب قبل الحكم على أحقية الطالب لخدمات الموهوب من عدمه

إستراتيجيات رعاية الكفاءات الموهوبة عالية التفوق

ثالثا : كيف تكسب ثقة الموهوب ؟

تخصيص الوقت والمال : عليك بتخصيص وقت بشكل يومي أو أسبوعي للتعامل مع الموهوب ،والتعرف على حياته بشكل قريب من حيث الميسرات و دعمها و المعيقات وأساليب تجاوزها ، مع تحديد ميزانية معقوله و مدروسه لمساعدته على بناء موهبته وصقلها وتنميتها دون إفراط ولا تفريط .

إستراتيجيات رعاية الكفاءات الموهوبة عالية التفوق

رابعا : كيف ترعى الموهوب

1 - أعط الموهوب مرونة كافية ضمن وقت محدد: يجب تنظيم الوقت من حيث وضع جدول يومي يتم من خلاله تحديد وقت للتعرف على علوم جديدة ، و وقت لممارسة المواهب و الأنشطة



2تحاشى العقاب : إن التعزيز و العقاب أسلوبان هامان في التنمية الشخصية , ولعل ذلك يشمل الموهوبين ولكن التجربة والخطأ والفشل مسار لابد للموهوب المرور به .

3السيطرة السلوكية ضمن الأخلاقيات الحسنة: لقد حث ديننا الإسلامي على أهمية السيطرة السلوكية ضمن أخلاقيات سامية جدا

4التعزيز الإيجابي: التعزيز مفيد و مشجع للنفس . لكن المبالغة في ذلك خطأ , حيث تم التركيز على المعززات الملموسة و خاصة المادية ، التي قد تتجاوز المعقول

5بناء العلاقات المبنية على الاحترام المتبادل: يحتاج الموهوب إلى شخصية متفتحة قادرة على فهم دقائق التفاصيل خاصة بالنسبة للمواضيع التي يصعب على الآخرين إدراكها

6:الاتصال بالمسئولين في الإدارة العليا للوقوف على آخر الخدمات المتوفرة و المقدمة رسميا .

أبعاد إدارة المواهب المؤسسية

- تخطيط قوى عمل المواهب
- إدارة أداء المواهب
- إدارة المنافسة
- تطوير القيادة
- تخطيط النجاح والتعليم والتطوير المستمر
- التعويضات

القيود والعقبات أمام نجاح سياسة إدارة المواهب

- العقبات المؤسسية
- ضعف نظام الحوافز
- قصور نظام التدريب
- الإختيار المهني السئ
- التنظيم البيروقراطي
- الإدارة التسلطية أو القيادة الديكتاتورية
- المركزية الجامدة

القيود والعقبات أمام نجاح سياسة إدارة المواهب

- الإدارة السيئة
- العقبات السيكلوجية
- التصلب في الشخصية
- الخوف الوظيفي
- القلق وعدم الإتزان

اتجاهات إدارة المواهب التي ستبرز خلال الفترة القادمة

اتجاهات إدارة المواهب التي ستبرز خلال الفترة القادمة

1- التركيز على الوقت الحاضر

التركيز على إجراءات حالية ذات تأثير فوري، مثل تعيين أفضل المواهب في فريق العمل ومنح الموهوبين مسؤولية تطوير ابتكارات جديدة.

2- النهج الفردي

أصبح النهج الفردي أحد أهم اتجاهات الموارد البشرية في الوقت الحالي، وصار وضع افتراضات حول ما يريده الأشخاص وما يحتاجونه أمر غير ضروري وغير مهني.

اتجاهات إدارة المواهب التي ستبرز خلال الفترة القادمة

3- عدم التركيز على المواهب الداخلية فقط

تركز معظم المؤسسات كثيرًا على تطوير المواهب الموجودة لديها، بل إن من المهم زيادة عدد المواهب من خلال تضمين المواهب من خارج المؤسسة.

اتجاهات إدارة المواهب التي ستبرز خلال الفترة القادمة

4- تقارير الأداء

تساعد تقارير الأداء الدقيقة على إعطاء الموظفين فكرة عن المجالات التي يحتاجون إلى تطوير أدائهم بها.

5- التركيز على الفريق

تركز إدارة الموارد البشرية على الأفراد، إلا أنه يتوقع التركيز على تعزيز وتطوير الفريق خلال السنوات المقبلة.

6- تجربة الموظفين

فكلما حرصت المؤسسة على تخصيص جزء من الوقت للتعرف على الموظفين واحتياجاتهم وبذلت قصارى جهدها لتلبية هذه الاحتياجات، زادت رغبة الموظفين في البقاء بها .

اتجاهات إدارة المواهب التي ستبرز خلال الفترة القادمة

7- تشجيع مبادرات المواهب

تكلف معظم برامج التخطيط وإدارة المواهب أموالاً كثيرة، دون تحقيق الأهداف المتوقعة، لذلك من الأفضل تشجيع المواهب على إطلاق المبادرات الفردية دون تدخل من جانب المؤسسة، وعدم وقف هذه المبادرات أو إجبار الكوادر البشرية على إتباع النهج العالمي.

8- تحليل بيانات الكوادر البشرية

يمكن تطبيق أهم اتجاهات إدارة الموارد إذا توافرت التحليلات اللازمة لبيانات الكوادر البشرية الموجودة.

العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب

العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب

إدارة الموارد البشرية هي وظيفية موجودة منذ تأسيس فكر الشركات والمنظمات وتطورت مع تطورها وتركز إدارة الموارد البشرية على جذب الموظفين وتوظيفهم والاحتفاظ بهم بشكل فعال، والذين يمثلون الموارد البشرية للشركة. في حين، إن إدارة المواهب هي مهنة جديدة نسبيًا داخل فرع الموارد البشرية. وتهدف إدارة المواهب الفعالة للمؤسسة إلى إعادة ابتكار المواهب في الموظف لشيء أكبر و أفضل. ويسعى موظفو إدارة المواهب إلى التعرف على المواهب لدى الموظفين، ورعايتها وإدارة شؤونها بفعالية. بعبارات أبسط يمكنك القول بأن أهداف إدارة المواهب هي إظهار أفضل ما لدى الموظف، وهو شيء لم يعرفه هو نفسه أو كان على دراية به، وبالتالي لم يكن يعرف كيفية استغلال هذه المواهب المحددة.

التوظيف والتدريب والاحتفاظ كان يتمركز سابقا في إدارة الموارد البشرية , حيث ان هذه المهام هي في صميم مسئولية هذا القسم فقط . وفي إدارة المواهب العديد من هذه المهام يتم مشاركتها مع مديري الخطوط الأمامية front-line managers والذين يقودون العمليات , وبهذه الطريقة المنظمة بأكملها يتشاركون المسؤولية عن هذه المهام .

مواضع الإختلاف مابين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية لديها نطاق أوسع من إدارة المواهب، حيث يعتبر البعض إدارة المواهب مكون من مكونات إدارة الموارد البشرية تعنى بإدارة وتطوير موظفي المنشأة

إدارة الموارد البشرية هي ليست إدارة المواهب فقط، ولا إدارة المواهب هي إدارة الموارد البشرية وحسب، بل إن إدارة الموارد البشرية هي محرك لعدة عمليات، بينما إدارة المواهب تتطلب مشاركة كل المنظمة مع التركيز على الموهبة.

تركز ادارة المواهب على الناس، بينما تركز إدارة الموارد البشرية على الوظائف أكثر .

إدارة المواهب تعزز التجزئة، فيما تعزز إدارة الموارد البشرية المساوة: إدارة المواهب تختلف جذريا عن إدارة الموارد البشرية في أن الأخيرة تعامل كل موظف بطريقة مماثلة، وتحاول تجنب التميز في تخصيص موارد الشركة، في حين أن إدارة المواهب تعامل بعض الموظفين بشكل مختلف و تولي اهتماما لمختلف متطلبات المجموعات المختلفة من الناس.

مواضع الإختلاف مابين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية

الموارد البشرية هي أكثر اهتماما بالجوانب الإدارية التي تركز التطوير والتقييم وعلى التعامل مع الأجور، و أيام العطل والإجازات والفوائد والشكاوى والتعويضات والمكافآت والعقوبات والاحلال وغيرها ، في حين أن إدارة المواهب تركز على المساعدة في تحسين أفضل المواهب في المنظمة والتطوير المهني لهم.

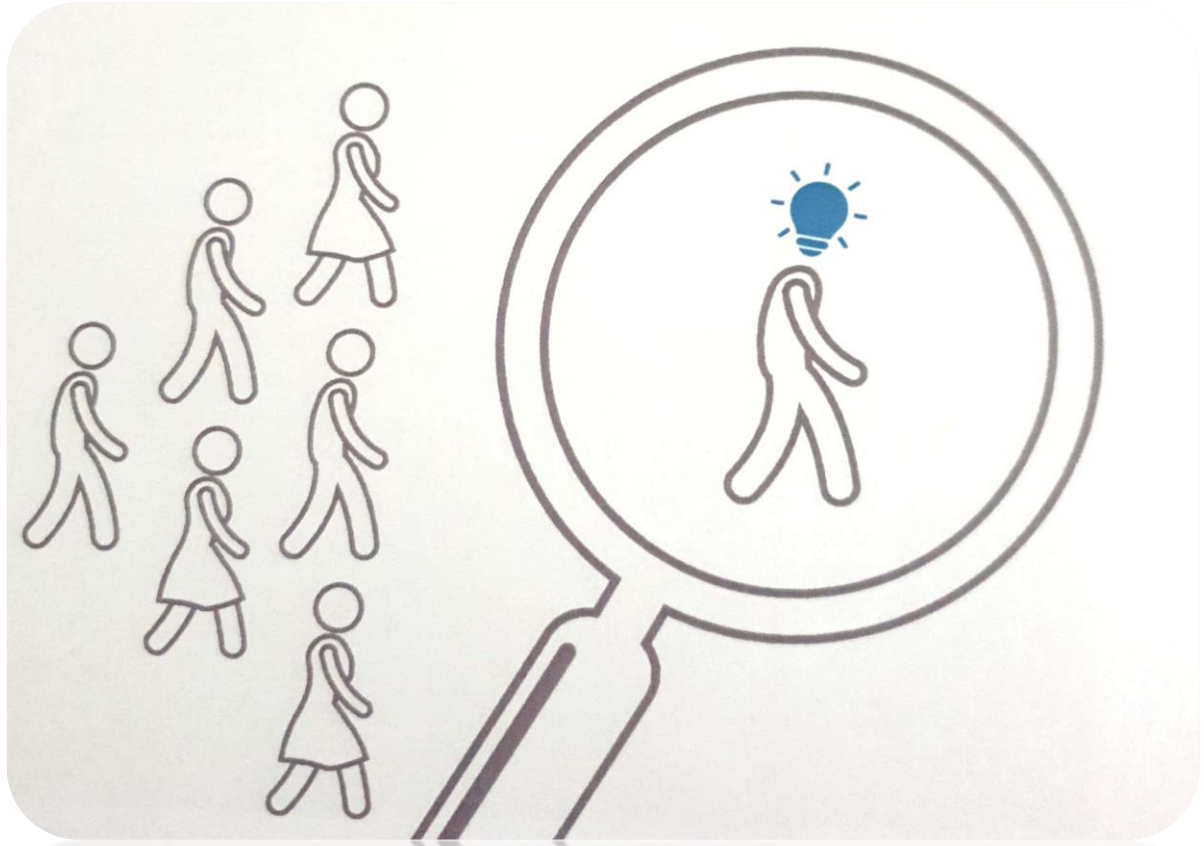
إدارة الموهب هي استراتيجيات متكاملة أو أنظمة مصممة لتحسين عمليات توظيف وتطوير الأشخاص والاحتفاظ بذوي المهارات المطلوبة وغالبا ما يعكسها وجود خطة على مستوى المؤسسة على المدى الطويل ترتبط بشكل وثيق مع الأهداف العامة لأعمال المؤسسة ، في حين أن الموارد البشرية هي أكثر تكتيكية، وتركز على الإدارة اليومية للأفراد في المؤسسة.

مواضع الإختلاف مابين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية

وعلى الرغم من وجود الاختلافات السابقة ما بين الموارد البشرية وإدارة المواهب ففي نهاية المطاف، قد نستطيع القول أن هذه الفروق لا تزال غيرواضحة وربما يرجع ذلك مرده إلى حقيقة أن إدارة المواهب لا زالت جديدة إلى حد ما، ولم يتم حتى الآن الاتفاق على تعريف نهائي لها، حيث ان البعض يعتقد أنها تشير إلى إدارة جميع العاملين في المؤسسة، بينما هناك أخرون يرون أنها لا تشير إلا إلى أصحاب الأداء الأعلى .

شروط نجاح إدارة المواهب

- التفاف القادة حولها والتركيز عليها
- تمكين تحديد وتقييم القدرات والمهارات الحالية والمطلوبة
- التوافق مع رؤية المؤسسة ورسالتها
- قابلية التطبيق على نطاق المؤسسة ككل
- قابلية التطبيق على نحو فعال على المستوى الفردي



بالاعتماد على ما تم ذكره سابقا" من الاختلاف بين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية , قم ببناء مجموعة السياسات الخاصة واجراءاتها تميز إدارة المواهب وجعلها مختلفة عن إدارة الموارد البشرية , واذكر النتائج المتوقعة لكل سياسة .

تطبيق (3)



سياسات إدارة المواهب	الإجراءات	النتائج

المبدأ الثاني :
وظائف ومهارات المستقبل

إستراتيجية مهارات المستقبل للشباب



مهارات المستقبل

من المهارات اللازمة للقوى العاملة المستقبلية مهارة حل المشكلات، والتفكير النقدي، ومهارات التعامل مع الآخرين مثل التعاطف والتعاون. ستشكل قطاعات العمل التي تشمل الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والأتمتة، والتصنيع المتقدم، والواقع الافتراضي، والواقع المعزز، والبيانات الضخمة، والطاقة البديلة، وإدارة النفايات المهارات التي يتمحور عليها المستقبل

مهارات المستقبل

تفرض الثورة الصناعية الرابعة واقعاً جديداً مليئاً بالفرص والتحديات والمهارات الجديدة، فمن جهة، ستوفر فئات جديدة من الوظائف لم تكن موجودة في السابق، وفي الوقت نفسه ستقضي على العديد من الوظائف التقليدية، ما يتطلب التوجه نحو اكتساب مهارات جديدة تفتضيها تحديات المستقبل، والتطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده العالم.

مهارات المستقبل

وفقاً لتقرير مهارات المستقبل 2030 الصادر من قبل أسبوع أبوظبي للاستدامة، يوجد عدة محاور تقود مستقبل الوظائف والمهارات في العالم، من بينها التقدم التكنولوجي الهائل الذي سيفتح آفاقًا جديدة لفرص غير موجودة، وبشكل خاص في مجالات الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والأتمتة، والتصنيع المتقدم، والواقع الافتراضي، والواقع المعزز، والبيانات الضخمة وتحليل البيانات.

مهارات المستقبل

تطمح دولة الإمارات في تطويع العلوم والتكنولوجيا والابتكار لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. وحددت السياسة العليا لدولة الامارات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار عدد من المجالاًت نبغي التركيز عليها وتمثل مزيجًا من الفرص والتحديات على الصعيدين الوطني والعالمي.

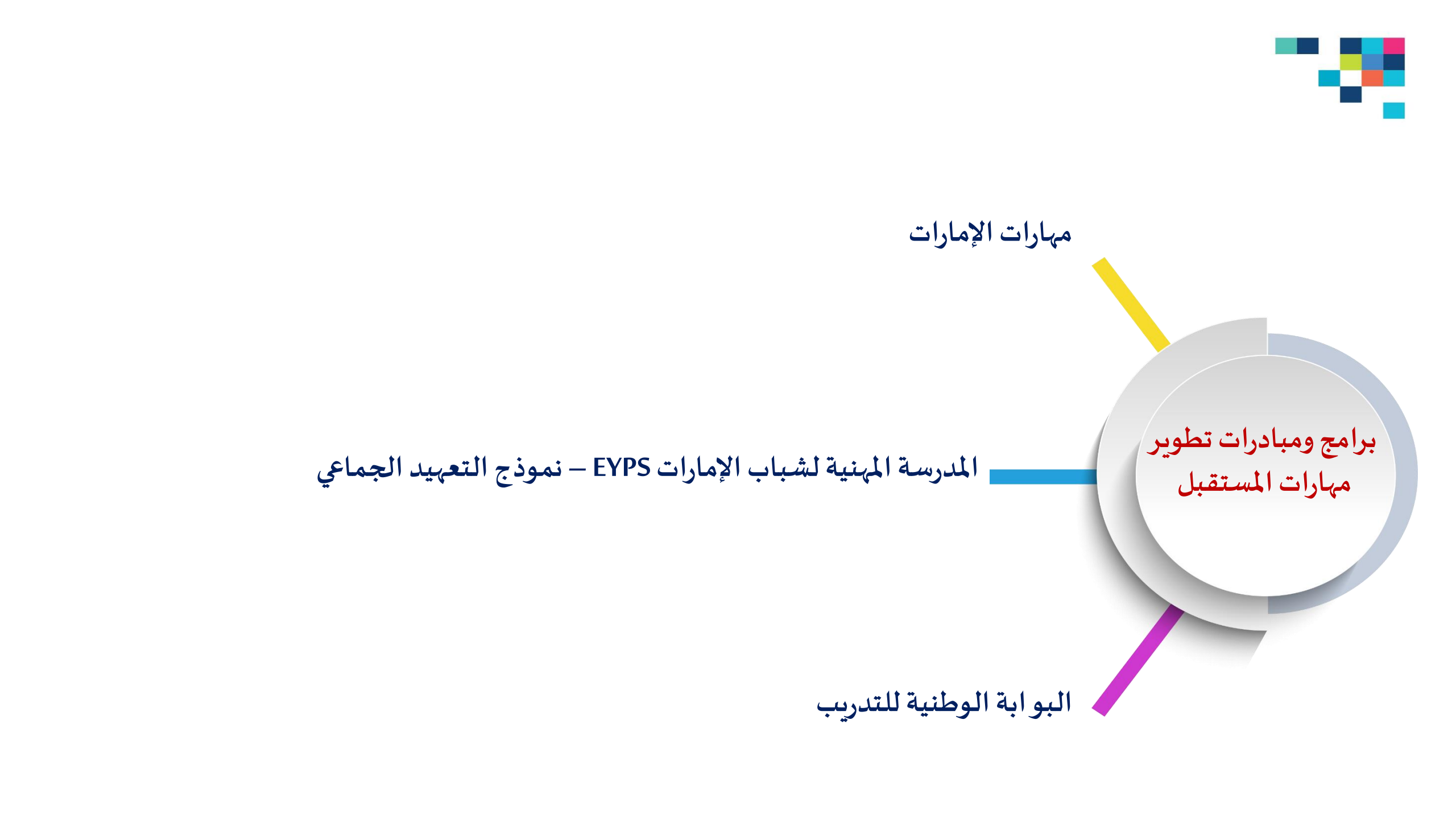
البرنامج الوطني للذكاء الإصطناعي



منصة ابتكر

البرنامج الوطني للتدريب الميداني والعمل الصيفي « وجهني »



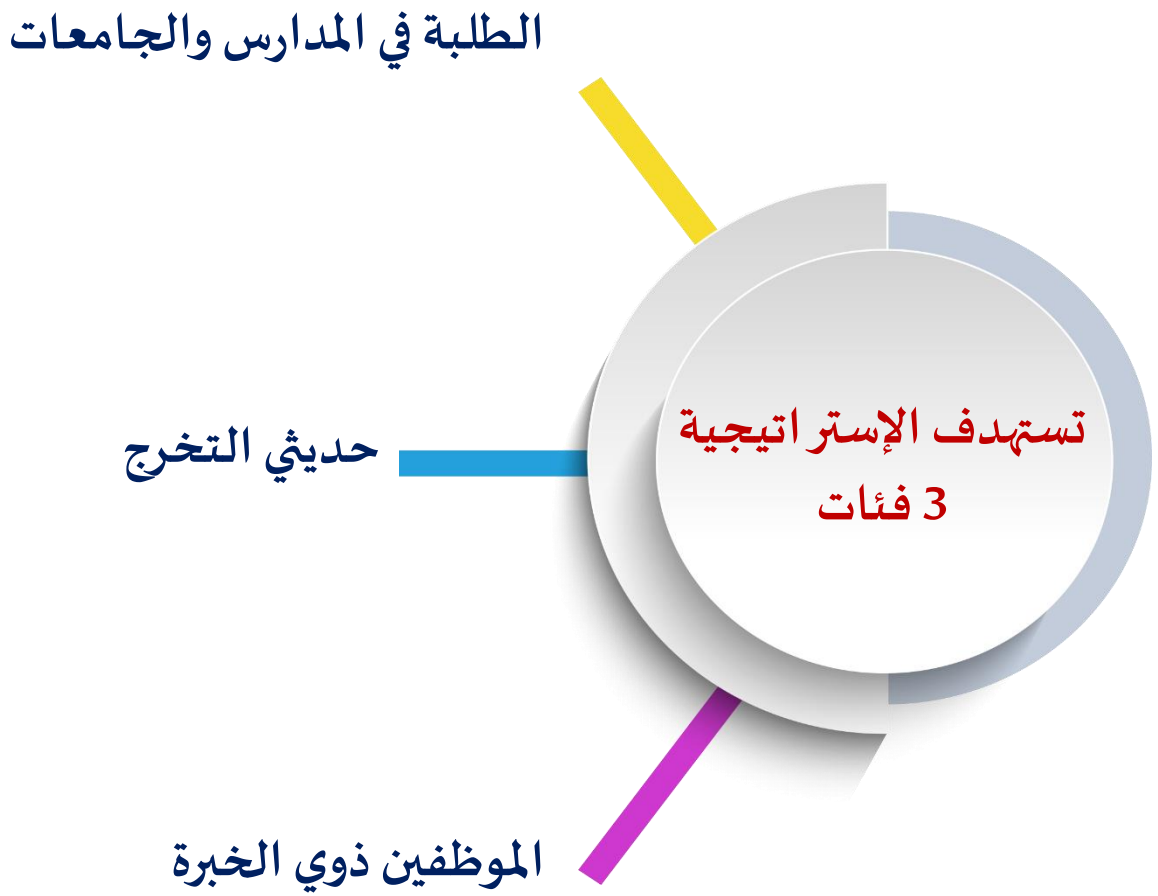

برامج ومبادرات تطوير
مهارات المستقبل
مهارات الإمارات
المدرسة المهنية لشباب الإمارات EYPS – نموذج التعهيد الجماعي
البوابة الوطنية للتدريب

إستراتيجية المهارات المتقدمة

في نوفمبر 2018، وخلال أعمال الدورة الثانية للاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات، أطلقت وزارة التربية والتعليم استراتيجية المهارات المتقدمة - تهدف الاستراتيجية إلى :

- تنمية وتطوير رأس المال البشري
- توجيه الكادر الوطني نحو المهارات المستقبلية، ليتمكن من التكيّف مع المتغيرات المتوقعة في سوق العمل
- تحويل التحديات إلى فرص
- تجهيز جيل المستقبل بأعلى المستويات العلمية والاحترافية، من خلال ترسيخ مبدأ التعلم مدى الحياة،
- تحقيق مستهدفات مئوية الإمارات 2071

إستراتيجية المهارات المتقدمة

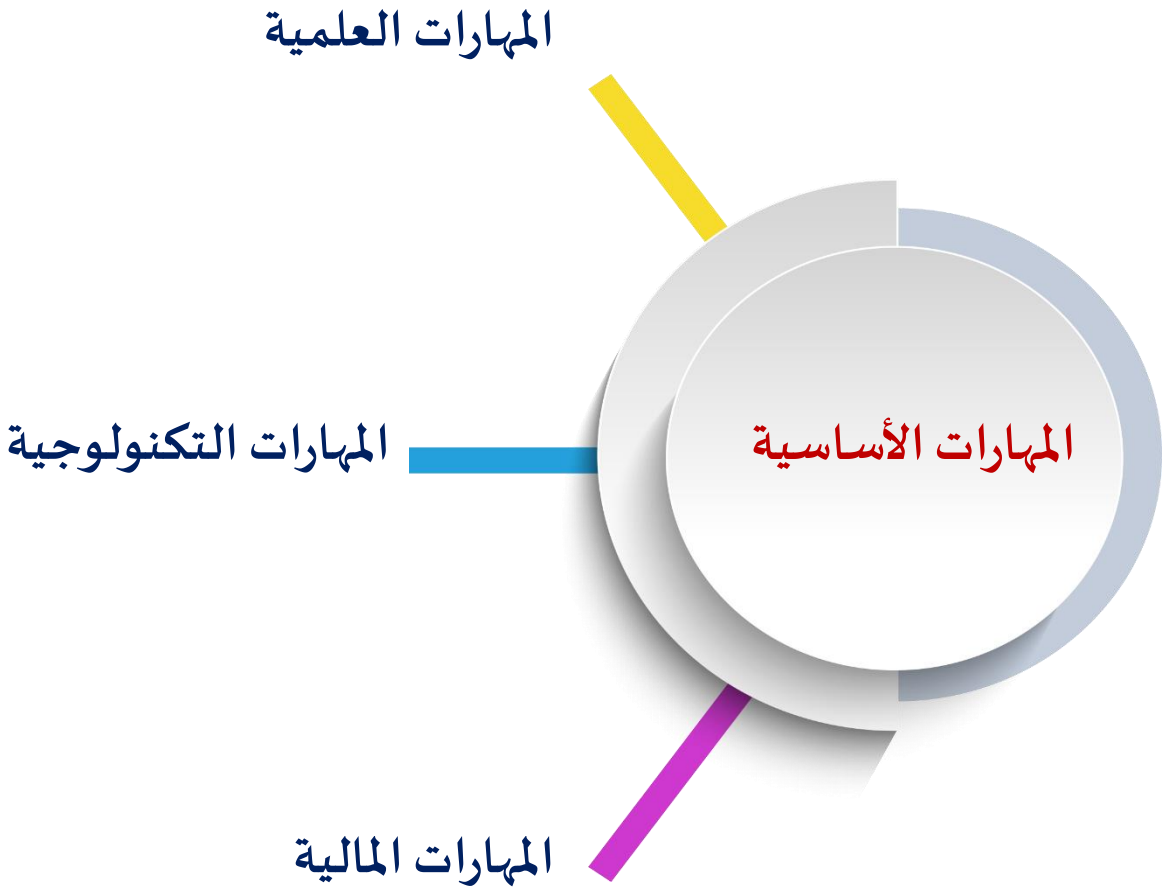


إستراتيجية المهارات المتقدمة

تعتمد مهارات المستقبل على أربع فئات رئيسة، هي:

- المهارات الأساسية
- الكفاءات
- السمات الشخصية
- المهارات التخصصية لتزويد الطلبة والمتعلمين مدى الحياة بمهارات مرنة قابلة للتحويل والتوظيف بين مختلف المهن والقطاعات.

المهارات الأساسية



الكفاءات




السمات الشخصية
التكيف
القيادة
الوعى الإجتماعي والثقافي
التعاطف
تطوير الذات

المهارات التخصصية

الطابعة الثلاثية الأبعاد

المواد المتطورة

الهندسة الإنشائية والبرمجة

تكنولوجيا الزراعة

البرمجة المتقدمة

علم الكمبيوتر

علم البيانات

علم الإحصاء المتقدم

الأمن الإلكتروني

المهارات التخصصية

العلاج الكهروبيولجي

طب النانو

تصميم بصري

ذكاءاصطناعي

علم النفس

تصميم الوسائط المتعددة

تفكير تصميمي

تصميم رقمي

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2031

تهدف الاستراتيجية إلى استقطاب وتأهيل القدرات البشرية المواطنة، وتمكين مشاركتها في سوق العمل، وبناء اقتصاد معرفي بإنتاجية عالية، و إيجاد حلول ناجعة للتحديات التي قد تواجه اقتصادها بحلول عام 2031 وصولاً لتحقيق رؤية الإمارات 2071 من خلال:

تعزيز برامج التعلم مدى الحياة - 100% من القوى الوطنية العاملة تشارك في برامج التعلم المستمر



تصميم برامج تطوير المهارات، والتدريب على مهارات المستقبل

تفعيل سياسة إعادة التوزيع بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وآلية للتدوير الوظيفي بين القطاعين

مضاعفة وتسريع التوطين 200% في أقل من عام

دعم جهود التوطين وإنشاء بوابة إلكترونية موحدة خاصة للتوظيف الذاتي لأصحاب المهارات، وربط البوابة للمهارات الوطنية بالبرامج والخدمات المختلفة

تعزيز مشاركة الكوادر الوطنية في الوظائف التحليلية والخدمية، إضافة إلى تعزيز ريادة الأعمال والعمل الحر

التركيزعلى استقطاب الكفاءات وأصحاب المهارات المتميزة من خلال تعزيزنسبة المعرفة والتنوع الثقافي

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2031

كما تسعى الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2031 إلى تعزيز مشاركة المرأة، ورفع نسب التوطين في قطاعات اقتصادية ذات قيمة مضافة، أهمها:

- قطاعات الطاقة - الإتصالات – التكنولوجيا – النقل
- التخزين – القطاعات المالية والصحية والتعليمية
- الذكاء الإصطناعي - الفضاء – التعاملات الرقمية
- العلوم المتقدمة

وظائف المستقبل

في ظل التقدم العلمي واعتماد الروبوتات والذكاء الصناعي في مجالات عدة بدأت المخاوف تتجلى بشأن اختفاء بعض الوظائف من سوق العمل. وفي المقابل، سيكون العالم في المستقبل القريب في حاجة شديدة لعدة وظائف ستغزو سوق العمل.

أهم 10 وظائف نحتاجها في المستقبل

الوظائف

البرمجة : سيحتاج عالم الأعمال لهذه الوظيفة في المستقبل بشكل كبير، حيث يتم الإعتماد على العاملين في هذا القطاع لتطوير حلول برمجية لزيادة كفاءة عمل الشركات وتقديم الحلول التقنية.

أمن المعلومات : سيكون العالم في حاجة ماسة لهذه الوظيفة نظرا لتزايد حوادث الاختراقات وتسريب البيانات. حيث تقتضي هذه الوظيفة توفير الأمن الإلكتروني وضمان سرية البيانات للمؤسسات والأفراد.

تحليل البيانات : سيكون مستقبل العالم بيد الذين يستطيعون تحليل البيانات المنتشرة عبر الانترنت من أجل تقديم المساعدة للمؤسسات في اتخاذ القرارات. حيث يعمل هؤلاء على تحليل كميات هائلة من البيانات وتقديم التوصيات بناء على النتائج.

الطاقة البديلة : ربما سيكون المستقبل للطاقة البديلة ما سيدفع بالكثيرين لتكوين شركات تعنى بتحويل طاقة المنازل من الطاقة الكهربائية إلى الطاقة الشمسية.

القانون الدولي : سيكون للمحامين والمستشارين والقضاة دور هام في المستقبل باعتبار أن العالم أصبح أكثر قربا بعضه من بعض وأصبحت بعض القضايا مدولنة فلا تعترف بحدود جغرافية.

أهم 10 وظائف نحتاجها في المستقبل



التعلم عن بعد : سيكون العاملون في هذا القطاع مجبرين على التعامل مع التقنيات الحديثة ليتمكنوا من تقديم المحاضرات والدروس الخصوصية التي بدأت منذ بضع سنوات بالانتقال من العالم الحقيقي إلى العالم الافتراضي.

المترجمون خاصة اللغات التي تشهد بلدانها نهضة ونموا في القطاعين الصناعي والسياحي مثل الصين

التسويق حدة المنافسة أدت الى الحاجة لفهم أعمق لحالة الأسواق... حيث ستحتاج الشركات في السنوات القليلة القادمة إلى خبراء للقيام ببناء استراتيجيات التسويق وتنفيذها.

المستشار الشخصي : سيقوم هذا الاستشاري بمساعدة الأشخاص على تجاوز مشكلاتهم وكتابة خطط حياتهم الشخصية والمهنية.

المخطط المالي : هذا الشخص سيساعد بخبراته في بناء خطط مالية من أجل توفير الاحتياجات المستقبلية للأفراد والمؤسسات، و مساعدتهم في التخطيط لاستثماراتهم وإدارة شؤونهم المالية.

المبدأ الثالث :
جودة الحياة في بيئة العمل

جودة الحياة في بيئة العمل

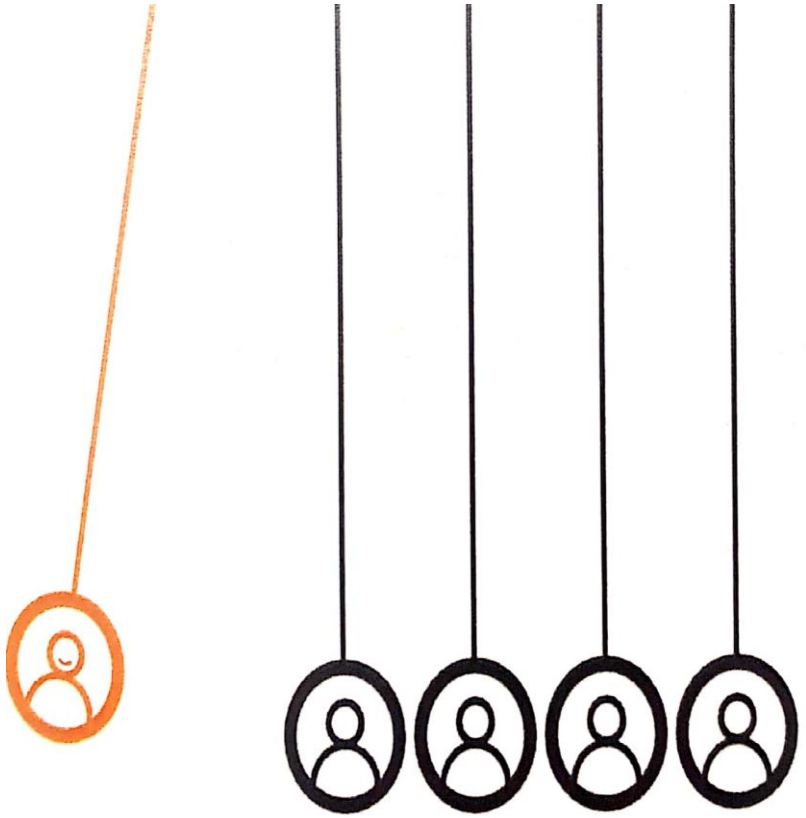
هي بناء بيئة عمل مثالية تتمتع بالموارد الصحية ومستويات الدعم المناسبة ، وتراعى جودة وسلامة البيئة المادية ، ونغرس قيم وحدة الهدف وتعزيز الثقة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين ومع جمع المعنيين .

وتسعى الجهة الحكومية لتحقيق سعادة وجودة الحياة للموظفين ، حيث تؤمن بأن الموظفين السعداء هم أفضل قدوة لزملائهم وهم قادرون على خلق ثقافة من التناغم والرضا والفخر في مكان العمل ، كما أنهم يلعبون دورا حيويا في تحسين المخرجات ونتائج الأداء والإرتقاء بمستويات سعادة وجودة حياة المجتمع .

أهمية السعادة وجودة الحياة في العمل



أهمية السعادة وجودة الحياة في العمل



- أثبتت الأبحاث التي أجريب في مجال العلوما العصبية أننا عندما نرى الإبتسامة على وجوه الأخرين ، تنشط بعض خلايا الدماغ المعروفة بإسم الخلايا العصبية المراتية ، وهو مايحفز أجسامنا للرد بالإبتسامة أيضا .

إطار عمل السعادة وجودة الحياة

رؤيتنا أن تكون دولة الإمارات العربية المتحدة
من بين الدول الأكثر سعادة في العالم

أشخاص سعداء وإيجابيون

مؤسسة سعيدة وإيجابية

المحاور الرئيسية

ترسيخ الغاية ⟷ تعزيز الصحة ⟷ توطيد العلاقات ⟷ تحقيق الإمكانات

عوامل التمكين المؤسسية

ممارسات | برامج | سياسات

المخرجات

مؤسسة سعيدة وإيجابية

موظّفون سعداء منتجون
لديهم انتماء وولاء للمؤسسة

مجتمع سعيد ⟷ متعامل سعيد

السعادة وجودة الحياة إرث وطني

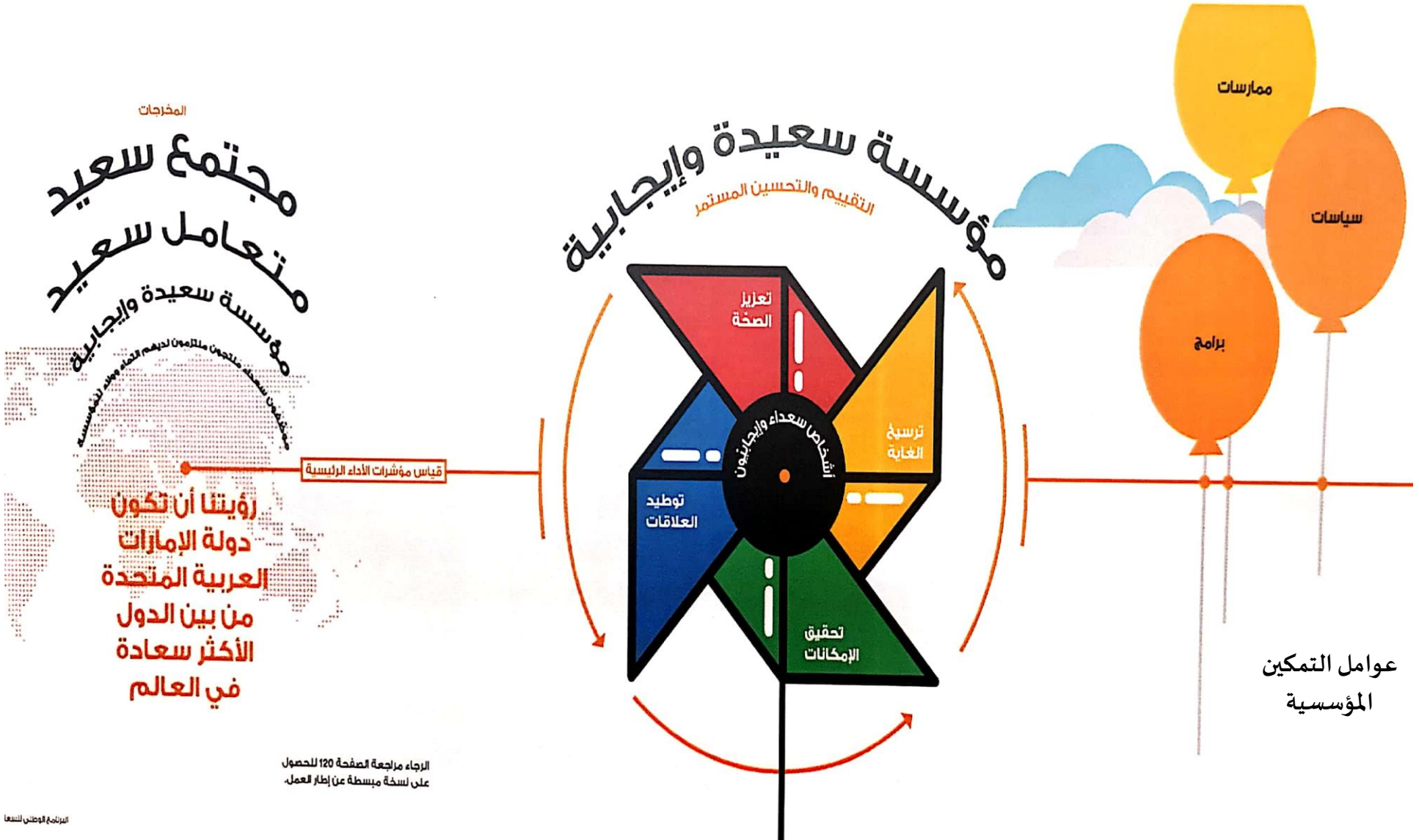


" الإيجابيـة هي طريقـة تفكيـر ، والسـعادة هي أسلوب حياة ،ليس ما تملكه أو ماتفعله هو ما يجعلك سعيدا ، بل كيفية تفكيرك بكل ذلك "

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم

نائـب رئـيس الدولـة ، رئـيس مجلـس الـوزراء ، حاكم دبي

إطارعمل السعادة وجودة الحياة



أساس إطارعمل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل

- السعادة وجودة الحياة وجهان لعمل واحدة
- حيث تعمل المؤسسات السعيدة والإيجابية على :
  - تمكين الأفراد لتحقيق السعادة وجودة الحياة
  - رفع مستوى الوعي
  - توفير الأدوات وعوامل التمكين اللازمة
  - تهيئة البيئة اللازمة التى تتيح للأفراد فرصة الإرتقاء بسعادتهم وجودة حياتهم



بينما الأفراد السعداء والإيجابيون يعملون على :

- ترسيخ المشاعر الإيجابية
- التحلي بشخصية إيجابية
- تعزيز السعادة وجودة الحياة

المحاور الرئيسية لإطار عمل السعادة وجودة الحياة



المحاور الرئيسية لإطار عمل السعادة وجودة الحياة

المخرجات :

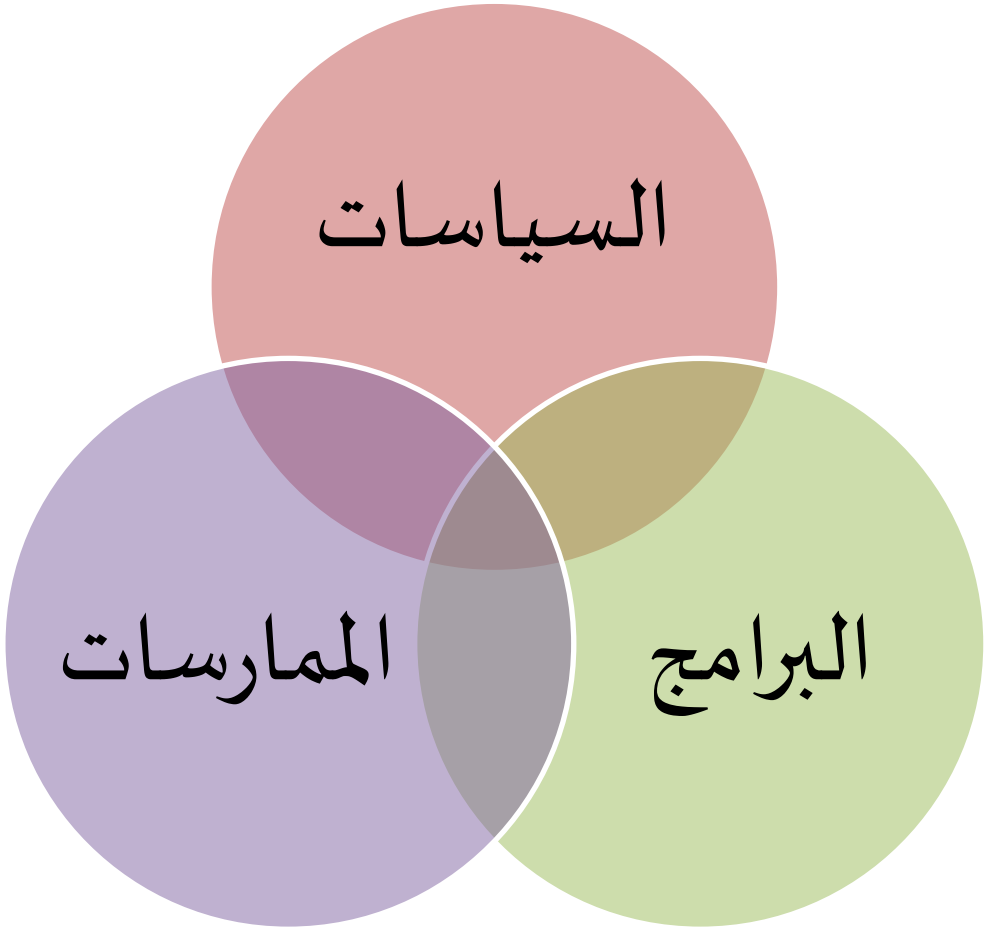
من خلال تنفيذ الإطار الرئيسي للسعادة وجودة الحياة يمكن

- تحقيق الأهداف والغايات
- تهيئة بيئة عمل سعيدة وإيجابية
- إعلاء قيم التناغم والولاء والإنتاجية بين الموظفين

عوامل التمكين

- ترسيخ المبادئ بثقافة المؤسسة
- تهيئة بيئة عمل سعيدة وإيجابية للموظفين

ترسيخ السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل



ترسيخ السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل – السياسات

سياسات مدروسة ودعامة للموظفين

دعم القيادات العليا بالمؤسسة للسياسات

إلتزام و إيمان فريق القيادة بالسياسات

الإجازات وخيارات العمل عن بعد

ترسيخ السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل – السياسات

إشراك الموظفين في وضع السياسات الخاصة بالمؤسسة

تقييم السياسات والإستراتيجيات بصورة دورية للتأكد من أنها تناسب المؤسسة

تخصيص الموارد اللازمة سواء على المستوى المالي أو البشري

ترسيخ السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل – البرامج

تنظيم جلسات حوارية أو ورش عمل تفاعلية

برامج تدريبية و أنشطة إجتماعية

التركيز على البرامج ومناسبتها للفئة المستهدفة من الموظفين

ترسيخ السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل – الممارسات

- جعلها جزء لا يتجزء من الحياة اليومية في بيئة العمل
- التطبيق الفعلي لقيم المؤسسة
- المشاركة في أعمال تقوم على إيثار الأخرين والإمتنان والشكروإلتزام الشفافية
- جعلها ثقافة سائدة داخل المؤسسة



أي سياسات لن تؤتي ثمارها ما لم تتلقى دعم من القيادات العليا بالمؤسسة ولذا لابد من إيمان وإلتزام فريق القيادة بالكامل بها .

ترسيخ الغاية



السعادة وجودة الحياة إرث وطني



" لا شئ أسوء من أن يقين القائد برؤيته ، ويتردد في عمله ويتشائم من مستقبله "

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم

نائب رئيس الدولة ، رئيس مجلس الوزراء ، حاكم دبي

ترسيخ الغاية

الغاية هي أي شئ يتزايد إهتمامنا به بمرور الوقت ويكون دافعا لنا للقيام بفعل ما أو السعي لتحقيق غاية محددة

فإننا نملك الحافز والدافع في كل ما نقوم به في حياتنا اليومية بدء من الأنشطة المعتادة وحتى السعي نحو تحقيق طموحاتنا الكبرى

يجب على المؤسسة تحديد :

- غاية واضحة ومؤثرة تساعد الموظفين لتحسين أدائهم
- العمل بعزم وإصرار والإستفادة من المعارف والقدرات الإبداعية
- صياغة رؤية واضحة وتحديد القيم لتساهم في ترسيخ تلك الرؤية في عملنا كل يوم .

ترسيخ الغاية



صياغة رؤية ملهمة

هي الغاية التي يشترك فيها الأفراد والمؤسسات للسعي لتحقيقها ، وتكون حافزا للعمل ونقطة إستقطاب يجتمع حولها الموظفون خاصة عند العمل على نطاق متشعب ومتشابك من المشاريع .

لصياغة رؤية ملهمة – يمكن للقادة

ترسيخ :

رؤية المؤسسة في الحياة اليومية للموظفين من خلال تجسيدها في مختلف الأنشطة وسلوكيات العمل

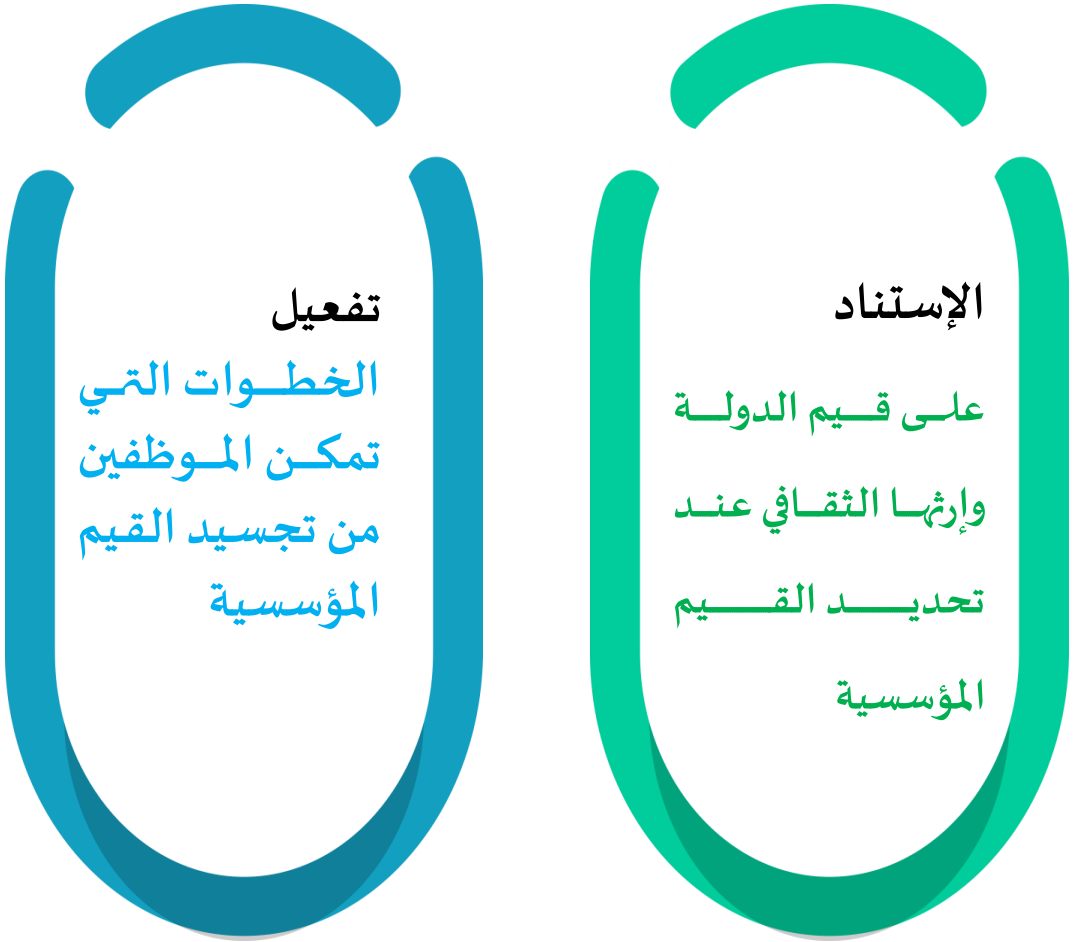
التعبير:

عن الرؤية بأسلوب مبسط ودقيق ذو معنى حتى يسهل فهمها

مراعاة إرتباط الرؤية :

بنطاق عمل المؤسسة حتى يسهل على الموظفين موائمة تطلعاتهم الشخصية معها

لترسيخ قيم جوهرية – يمكن للقادة



لترسيخ قيم جوهرية – يمكن للقادة

مراعاة إرتباط الرؤية :

بنطاق عمل المؤسسة حتى يسهل على الموظفين موائمة تطلعاتهم الشخصية معها

تقدير

الموظفين الذين يقدمون نموذجا يحتذى به في التمسك ومعايشة قيم المؤسسة

لترسيخ ثقافة الإيثار– يمكن للقادة

تنفيذ

مبـــادرات المســـؤولية المجتمعيـة للمؤسسـات مثل الأنشطة التطوعية التي تـؤدي إلى تعزيـز المشـاركة والرضـا لـدى أفراد المجتمع

تسليط الضوء

علـــى أهميـــة رد الجميـل للمجتمـع وكيـف أنـه يـؤثرعلى كـل فـرد فينـا وعلى مؤسستنا

تسليط الضوء

على الأفراد الذين يشاركون بجهـد تطـوعي في المجتمـع سـواء عـن طريـق المبـاردرات المؤسسية أو الفردية

الخطوات ال 5 لترسيخ الغاية في بيئة العمل



رؤية واضحة ودقيقة وهادفة

إسهامات الأفراد ودو افعهم بالغايات العليا للمؤسسة والدولة ككل

من خلال تطبيق قيم المؤسسة على أساس يومي

ثقافة الإيثار وتحفيز التفاعل مع الأخرين والتعاطف معهم

بين رؤية المؤسسة وقيمهاوتاريخها لوضع سردية محكمة وملهمة

المحاور الرئيسية لتعزيز الصحة



تعزيز الصحة



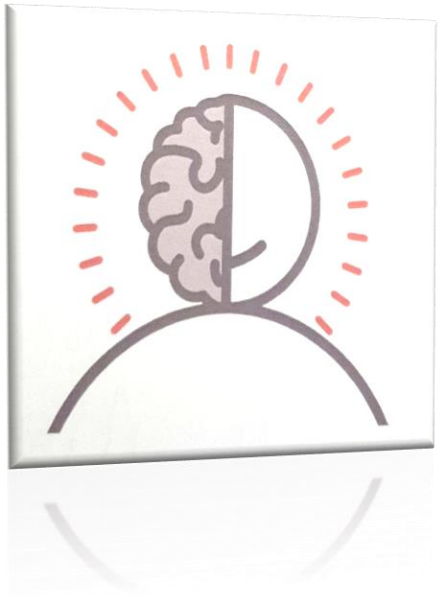
" دائما أنظر لفريق عملك بإيجابية ، وأعمل على تحقيق السعادة لهم

ليحققوا السعادة للمجتمع من حولهم "

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم

نائب رئيس الدولة ، رئيس مجلس الوزراء ، حاكم دبي

تعزيز الصحة

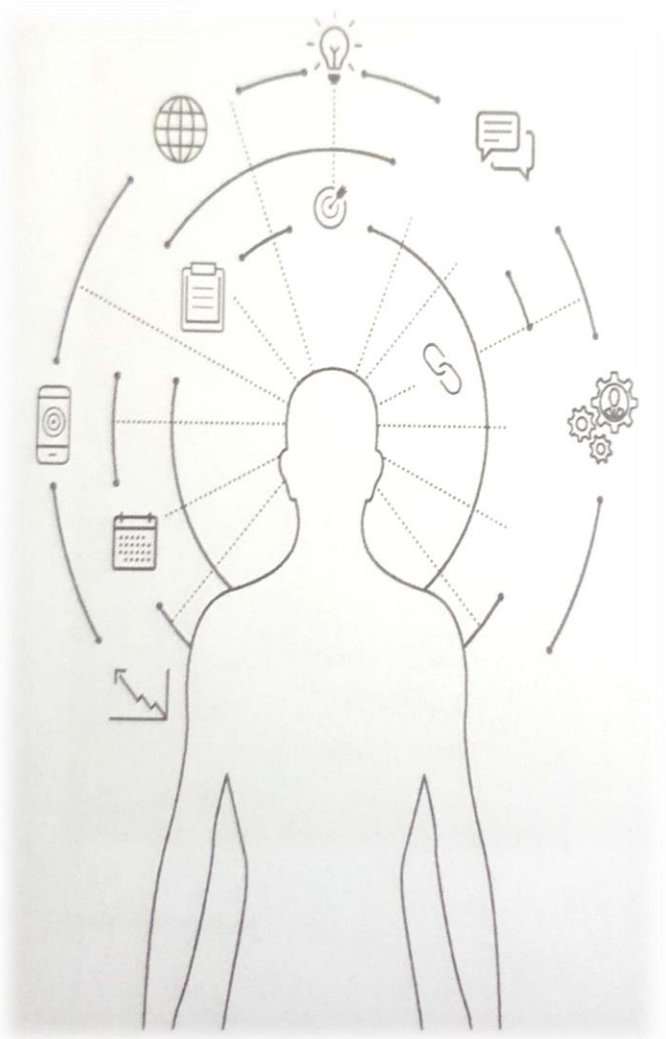


تشـــكل الصـــحة البدنيـــة والنفســـية للموظفين أولوية رئيسية لدى أى مؤسسة ناجحة ، كما أن توفيق الوسائل اللازمة للموظفين للإعتناء بصحتهم هو عامل أساسي لزيادة الإنتاجية

وتعزيـــز المشـــاركة والتفاعـــل ، وتحقيـــق السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل على المدى الطويل .

الصحة الجيدة هي الأساس الذي ننطلق منه نحو تحقيق تطلعاتنا الكبرى ، لأنها تساعدنا على التركيز في بناء علاقات ناجحة ، والإستفادة من طاقتنا وإمكاناتنا والتغلب على التحديات التى نواجهها في بيئة العمل .

ترسيخ ممارسات اليقظة الذهنية



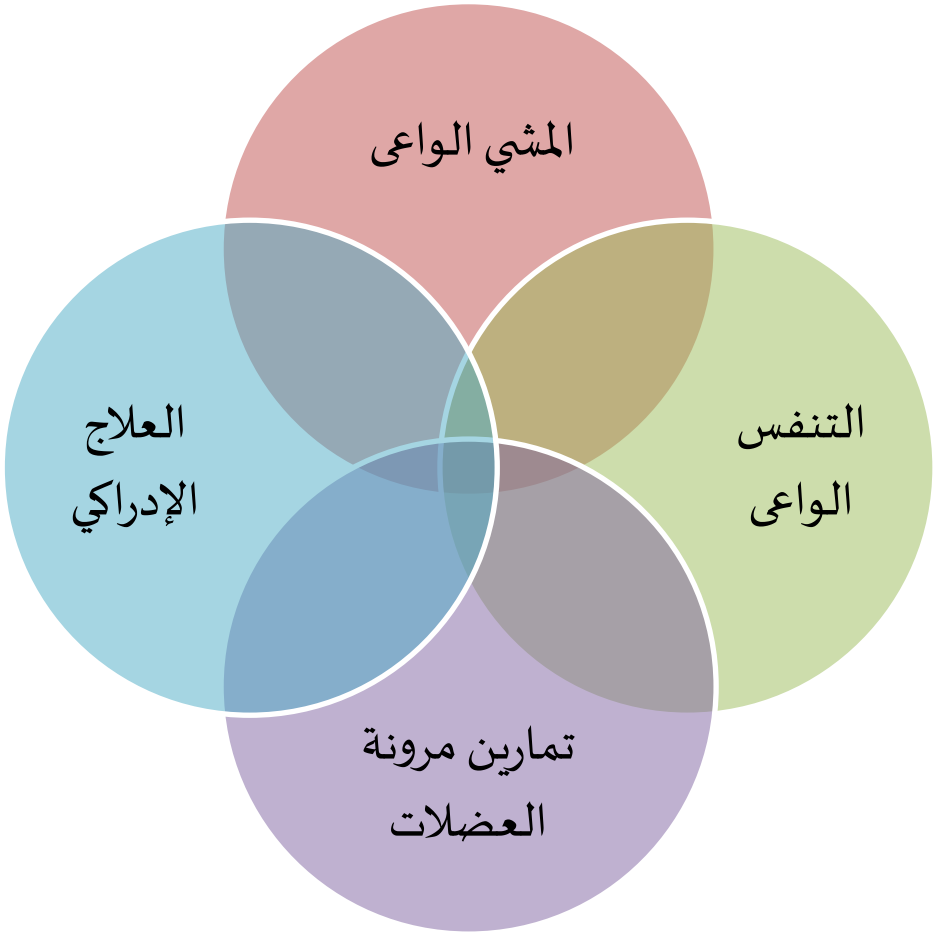
تعـرف اليقظـة الذهنيـة Mindfulness بأنهـا قـدرة الأفـراد على معايشـة اللحظـة الراهنـة وأن يكونـوا على وعى تـام بوضـعهم الحـالي وبمـا يفعلـون ، وألا يبـالغوا بـردة أفعالهم .

اليقظـة الذهنيـة هـى الـوعى بتجاربنـا الحالية وحالتنا الذهنية عبر التفكير مليا في حواسنا وأفكارنا ومشاعرنا .

أهمية ممارسة اليقظة الذهنية



كيفية ممارسة اليقظة الذهنية



لترسيخ ثقافة اليقظة الذهنية – يجب على القادة

تشجيع

الموظفين على الحصول على فترات راحة قصيرة أثناء العمل وممارسة بعض التمارين البسيطة مثل المشي أو مرونة العضلات لإستعادة وعيهم للوضع الحالي وقدرتهم على العمل بشكل أفضل

تنفيذ

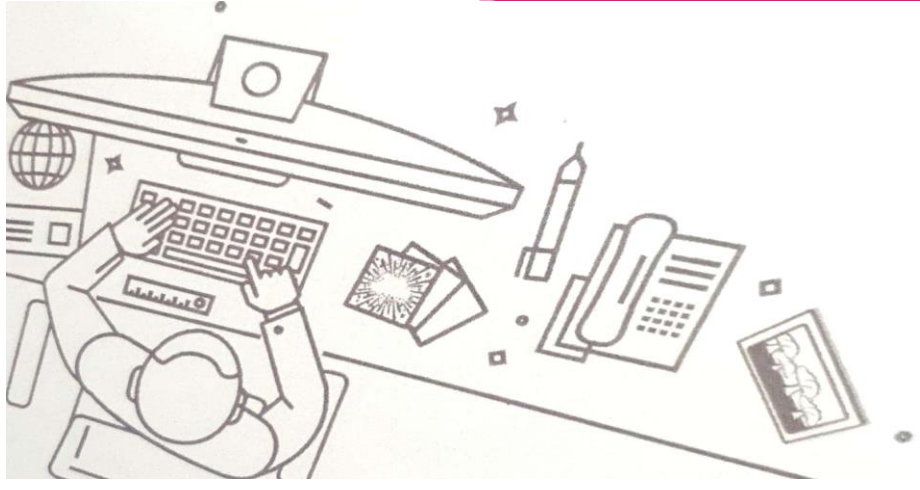
برامج خاصة بجودة الحياة أو دورات تدريبية أو تمارين أسبوعية سريعة لتعزيز الإلتزام باليقظة الذهنية وجنى ثمارها

تقديم نموذج يحتذى به

من خلال المشاركة في أنشطة اليقظة الذهنية والتأكد من إلمام جميع الموظفين بفوائدها وأهميتها

بيئة العمل الإيجابية

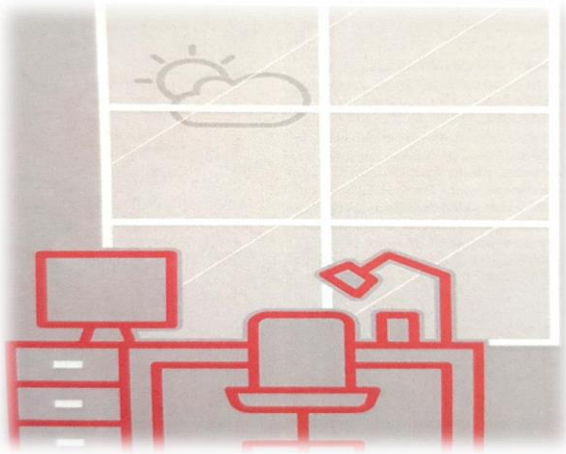
هي التي تحفز الأفراد على الذهاب للعمل كل صباح بإبتسامة على وجوههم ورغبة حقيقية في أداء عملهم



تعزيز بيئة عمل إيجابية

تكون بيئة العمل مصممة على نحو يشعر معه الأفراد بالراحة والقدرة على التواصل الفعال، فتصبح أرضا خصبة لنمو بذرة السعادة في بيئة العمل

من الأفضل مراعاة إختلاف الموظفين في تصميم بيئة العمل فبعضهم يفضل العمل بمساحات مفتوحة ، بينما يفضل الأخرون التركيز في أمكان منعزلة ، وذلك يؤدي إلى تعزيز الإيجابية والإنتاجية .



لتعزيز بيئة العمل الإيجابية – يجب على القادة

توفير مساحة

من التواصل الشخصي أو الإلكتروني لتشجيع الأفراد على التعبير عن أرائهم و أفكارهم الخلاقة

تحويل بيئة العمل

إلى بيئة سعيدة من خلال الإهتمام بالتصميم الداخلي مثل توفير الإضاءة والمقاعد والجدران الملونة والنباتات والمساحات الترفيهية

تجديد تصميم

بيئة العمل بما يسمح بتعزيز التعاون والتواصل بين الأفراد مع ضمان راحتهم وسلامتهم

ضبط النفس والتحكم في الإنفعالات الشخصية

المشاعر :

الإستجابة الجسدية للمؤثرات الداخلية والخارجية

إدارة الإنفعالات والمشاعر والأحاسيس :

القدرة على السيطرة على إنفعالاتنا والإستجابة للتجارب والمؤثرات الخارجية

الذكاء العاطفي :

القدرة على فهم وتقييم المشاعر والإنفعالات والإستفادة منها كمثدر للطاقة والقفة والإبداع والتأثير

ضبط النفس والتحكم في الإنفعالات الشخصية - يمكن للقادة

توفير الأدوات

والمصادر اللازمة حتى يتعرف الموظفون على كيفية التحكم في إنفعالاتهم ورفع مستوى الوعى بينهم حول هذا الموضوع وأهميته

مراعاة

الإحتياجات النفسية للموظفين وتوفير قنوات الإتصال المناسبة للتعبير عن أنفسهم

توفير الأدوات

والبرامج المتخصصة التى تساعد الموظفين على التحكم في إنفعالاتهم

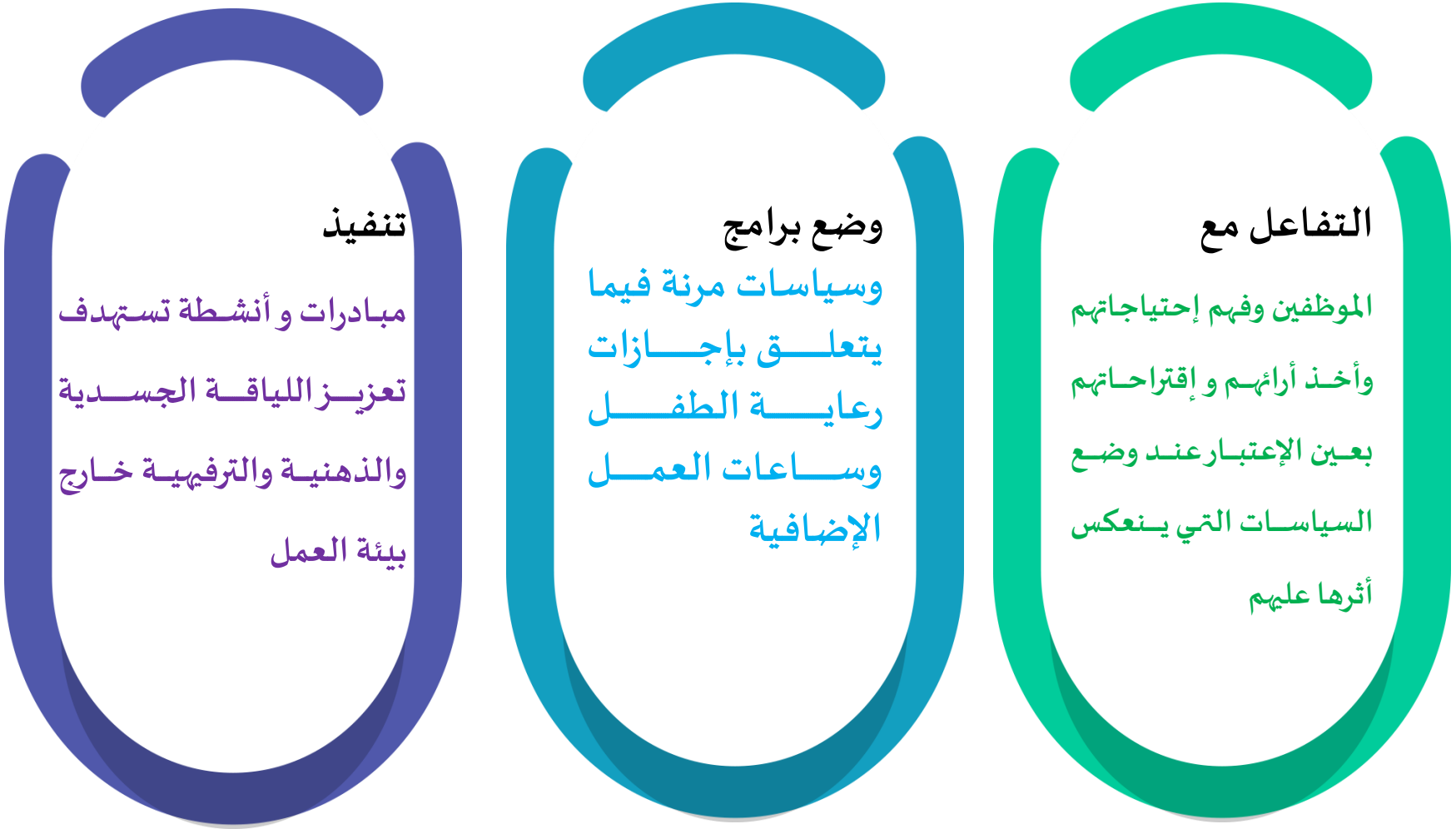
تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

لا تقتصر جودة الحياة على الصحة النفسية والجسدية والشعور بالإيجابية والمرونة بل تتضمن القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وهو تحد كبير .

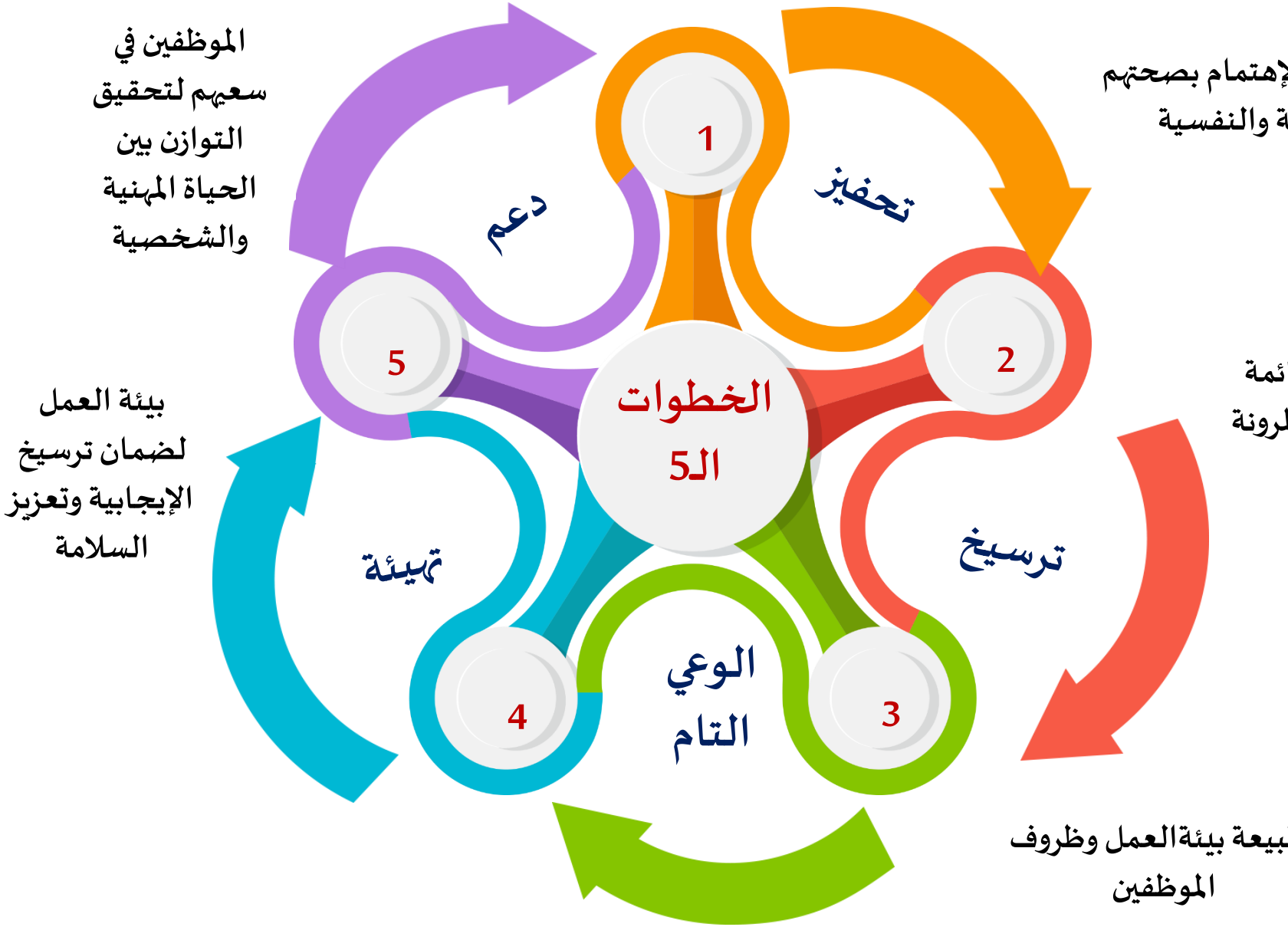
يعتقد الكثيرون اليوم أن دور العمل لا يقتصر على كسب العيش فحسب ، بل يتوقعون أن توفر لهم الحياة المهنية فرصة للنمو وتحقيق الغايات من خلال التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

تضمن المؤسسات الحد من الشعور بالإجهاد والتوتر لدى الموظفين وتقليل معدلات التغيب عن العمل وزيادة معدل إستمرار الموظفين في عملهم وتعزيز المشاركة والإيجابية

تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية



الخطوات ال 5 لتعزيز جودة حياة الموظفين



الأفراد على الإهتمام بصحتهم الجسدية والنفسية

ثقافة عمل قائمة على الإبداع والمرونة والإنفتاح

بطبيعة بيئةالعمل وظروف الموظفين

بيئة العمل لضمان ترسيخ الإيجابية وتعزيز السلامة

الموظفين في سعيهم لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية



توطيد العلاقة بين الأفراد

توطيد العلاقة بين الأفراد

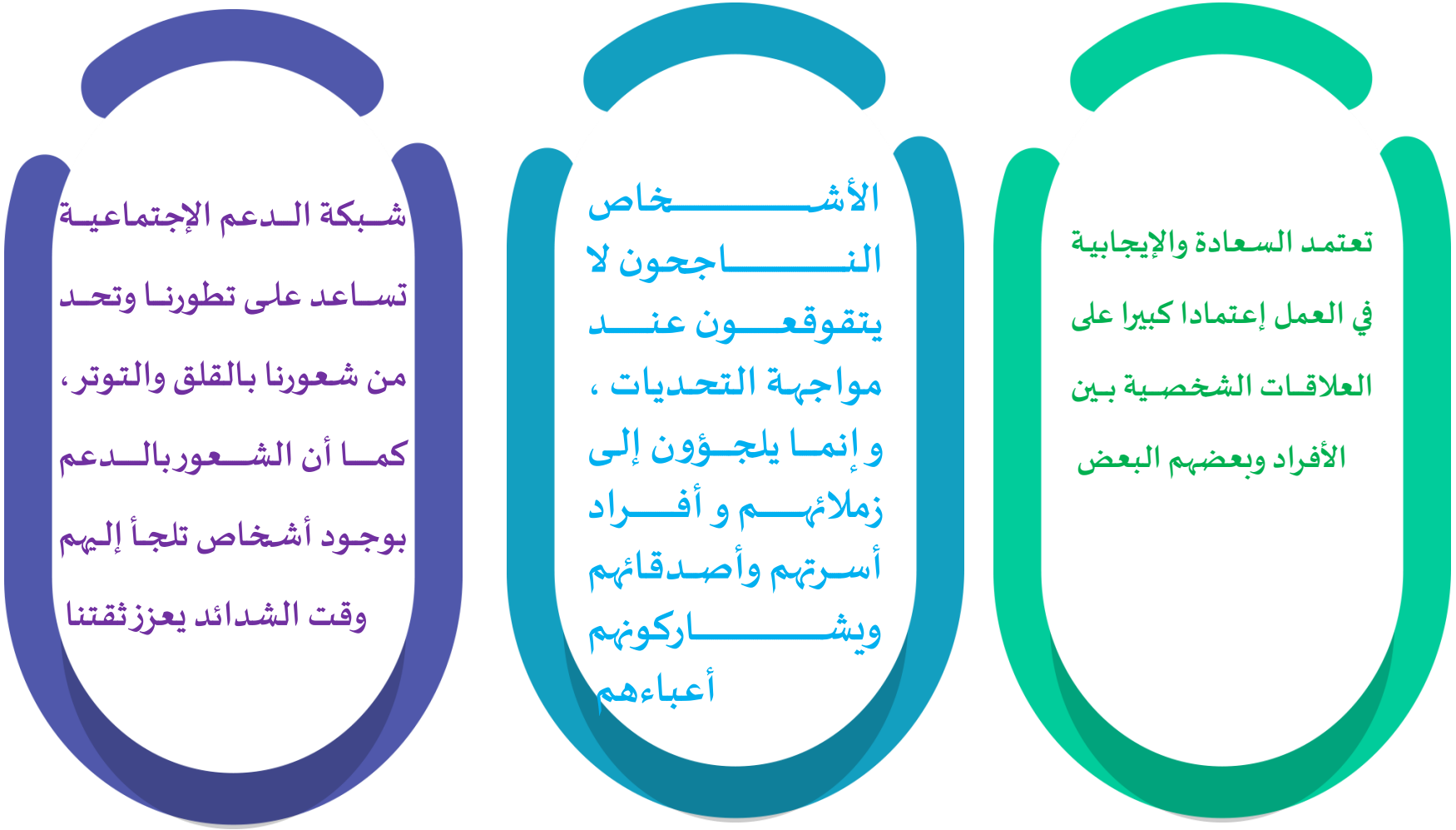


" الفقر غني بعائلته ، والصغير كبير بعائلته ، وذلك
الوطن الذي يجمعنا
نحن فيه أسرة واحدة"

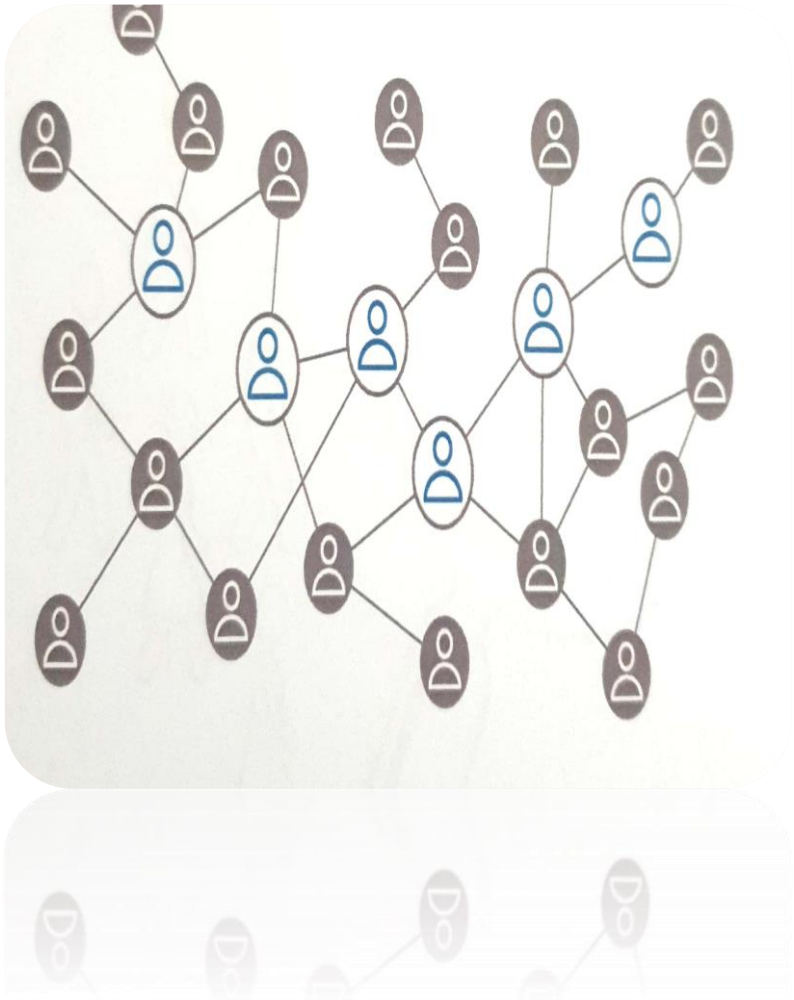
صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم

نائب رئيس الدولة ، رئيس مجلس الوزراء ، حاكم دبي

توطيد العلاقة بين الأفراد



تصنيف العلاقات



- علاقات شخصية
  - تتسم بالخصوصية والشخصية
- علاقات مهنية
  - بين الموظفين وبعضهم
  - بين الموظفين والمدراء
  - بين الموظفين والمؤسسة

توطيد العلاقة بين الأفراد



العلاقـــات هـــي التـي تـــدفع الأفـــراد لتحسين أدائهم والمشاركة الفعالة في بيئة العمل ، وتعزز شعورهم بالإتحاد و العمل نحو غاية مشتركة ومن ثم إصـــطفافهم حـــول رؤيـــة المؤسســـة وقيمها .

تعزيز الروح الإيجابية لفريق العمل

يستند أي جهد جماعي سواء على مستوى فريق العمل أو على مستوى المؤسسة بالكامل إلى الروح الإيجابية لفريق العمل



تعتمد روح الفريق الواحد على قيم مثل الكرم والتسامح والثقة سواء بين أفراد الفريق أو بينهم وبين رؤسائهم ، ويجب أن يعى الموظفين مواطن قوتهم وأن يسعو لتحقيق ذاتهم ، وذلك تبعا لتسلسل ماسلو الهرمي للإحتياجات



لترسيخ الروح الإيجابية لفريق العمل – يمكن للقادة

تجسيد

سلوك إيجابي قائم على التعاون عبر تشجيع الأخرين والإستماع لأرائهم وملاحظاتهم في إدارة إمكانياتهم

الإستعانة

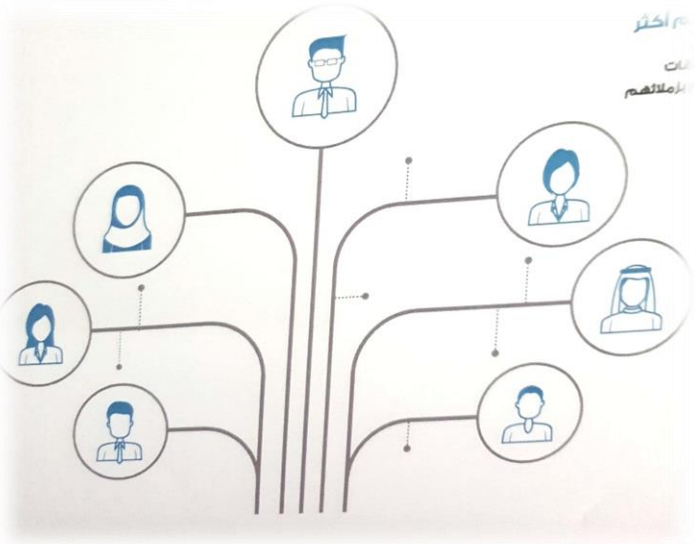
ببعض الأدوات مثل أداة إستكشاف مواطن القوة لتحديد وتطوير مواطن القوة لدى فرقهم والإستفادة منها على أفضل نحو ممكن

التحلى بالتفاؤل

التحلى بالتفاؤل والسلوكيات الإيجابية والتمسك بقيم الإحترام والنزاهة والأمانة ، وذلك حتى يكون هذا السلوك مثالا يحتذى به

ترسيخ العلاقات القائمة على التعاطف

إن العلاقات المهنية القائمة على التعاطف والثقة هى أحد أهم العوامل المساهمة في تحقيق السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل .





عندما يتعرض أحد الأفراد في بيئة العمل لأى حالة طارئة ، فإنهم يتلقون دعما من زملائهم المقربين إما بالمساندة المعنوية أو بتحمل مسؤولياتهم في العمل ، وتساعد هذه العلاقات على توفير ألية للدعم سواء كانت من داخل أو خارج العمل .

لتهيئة البيئة اللازمة لبناء علاقة قائمة على المودة والتعاطف – يمكن للقادة

تنظيم

الأنشـــطة الإجتماعيـــة و أنشـطة العمـل الجمـاعي التي توطـد العلاقـات بـين الموظفين خارج بيئة العمل

تقديم مثال

يحتذى به من خلال سـلوكيات المـدراء والقيـــاديين التعـــاطف مـــع المـوظفين والتحلـى بسلوك ودى تجاههم

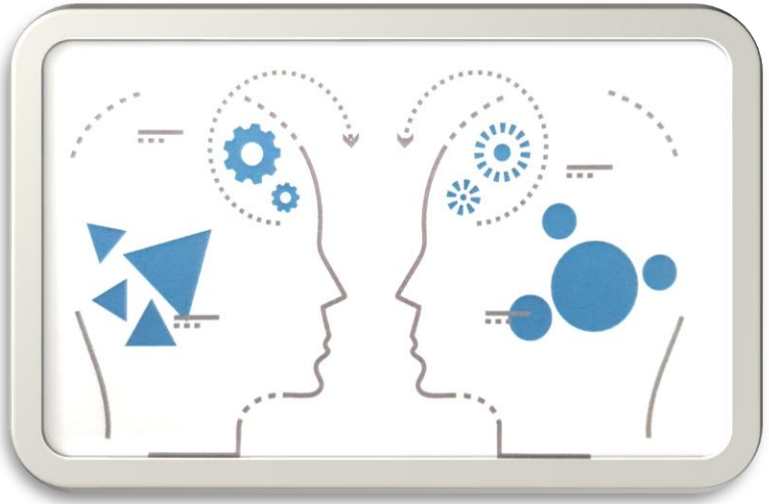
تسهيل

عمليـة التواصـل بـين أفـراد فريـق العمـل خاصـة عنـد إنضـمام وإحتـواء أفـراد جـدد إلى الفريق

التواصل الإيجابي

تقوم العلاقات السعيدة والإيجابية في بيئة العمل على عملية التواصل الإيجابي على كافة المستويات في المؤسسة ، سواء العلاقات الشخصية بين الزملاء أو التواصل المباشر بين الموظفين والمدراء أو في تواصل القيادة مع فرق العمل ومع المؤسسة ككل .

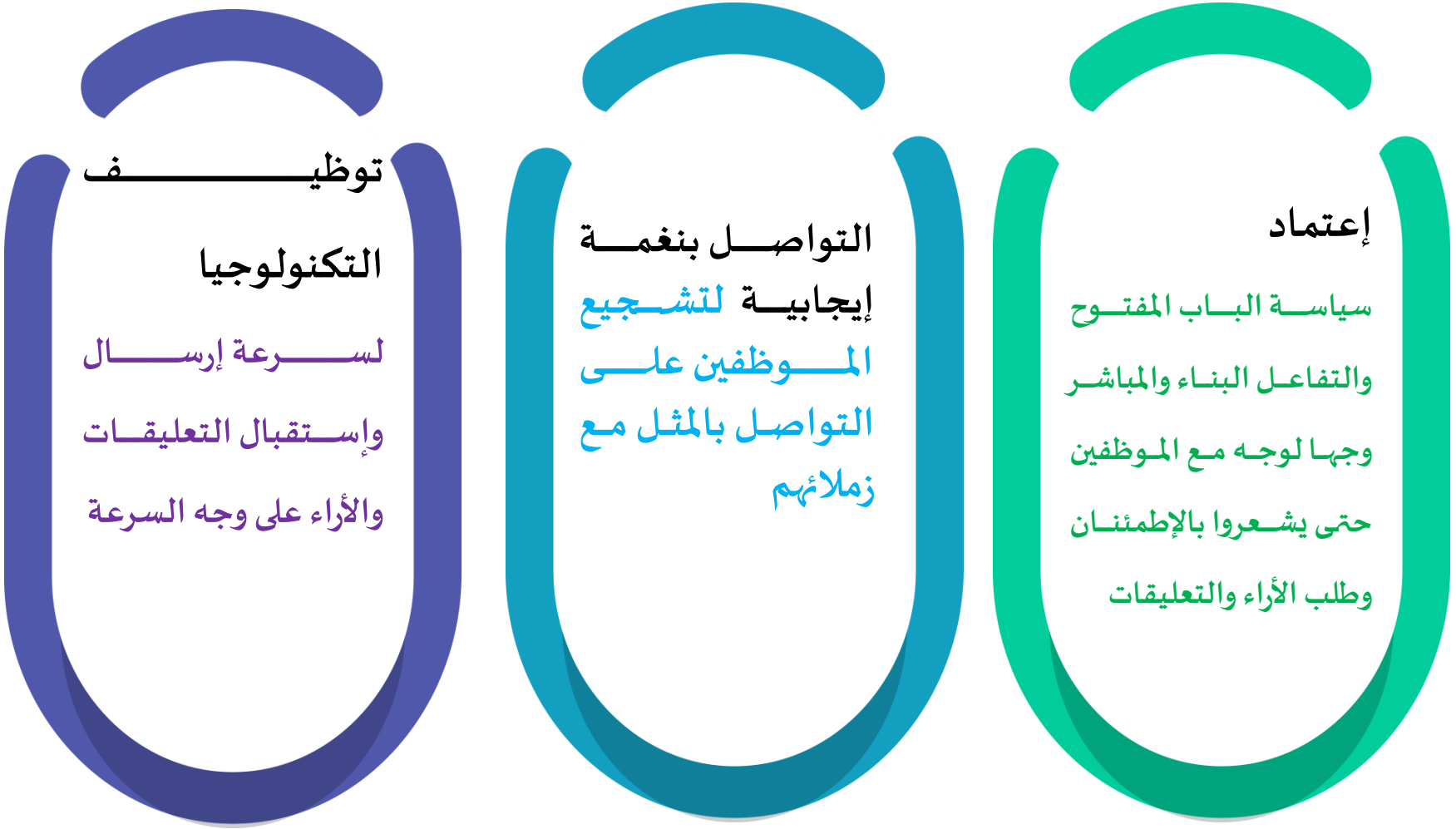
ينبغي أن تكون عملية التواصل متبادلة وتتحرك في كلا الإتجاهين



التواصل الإيجابي



لترسيخ عملية التواصل الإيجابي – يمكن للقادة



ترسيخ ثقافة التنوع والشمول

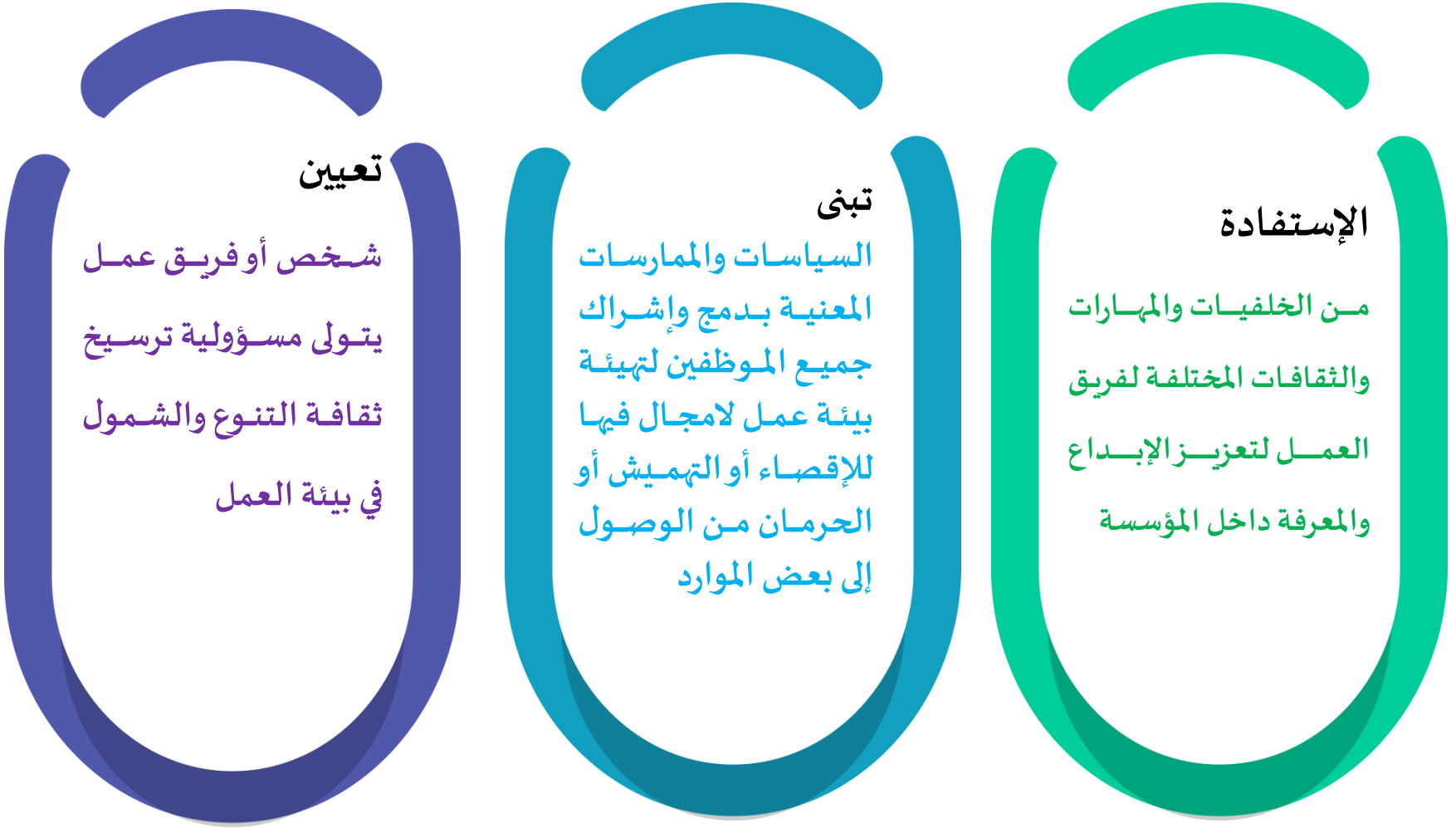
يعد التركيز على ثقافة التنوع والشمول أحد أهم التوجهات التي طال التركيز عليها في بيئات العمل





تساهم ثقافة التنوع والشمول داخل المؤسسة في ترسيخ قيم التسامح وتقبل الأخر كما أنها تعزز الثقة وتشكل الأساس بين الأفراد وبعضهم البعض وبينهم وبين المؤسسة ككل .

لتبنى ثقافة التنوع والشمول – يمكن للقادة



الخطوات الـ 5 لتوطيد العلاقات في بيئة العمل



ثقافة روح الفريق الواحد القائمة على التعاون والإيجابية والتفاعل والإنتاجية

الأفراد على التواصل وتوطيد العلاقات مع بعضهم البعض

طريقة تواصل إيجابية على مستوى الإدارة العليا لتجسيد قيم ثقافة العمل السعيد والإيجابية

الثقة بين أفراد الفريق الواحد لتسهيل عملية تبادل الأراء والأفكار على أساس من الإنفتاح والصدق

القيم الجوهرية للمؤسسة من خلال تبنى ثقافة التنوع والشمول

المفهوم الياباني لتحقيق السعادة في الحياة والعمل



يبدأ يوم العمل المثالي في المدن الكبرى في اليابان بحالة تعرف بـ "سوشي-زوم"، والتي تصف الركاب وهم يعانون الزحام الشديد في القطارات بأنهم كحبوب الأرز المضغوطة في وجبة السوشي.

المفهوم الياباني لتحقيق السعادة في الحياة والعمل



لكن ضغوط الحياة لا تتوقف عند هذا الحد فقط، فثقافة العمل في البلاد - وهي ثقافة تحظى بجدية تثير الانتقادات في كثير من الأحيان- تجعل غالبية الناس يقضون ساعات طويلة في أماكن العمل، وتحكمهم في ذلك قوانين هرمية صارمة.

المفهوم الياباني لتحقيق السعادة في الحياة والعمل

وقد يكمن سر تلك الثقافة فيما يعرفه اليابانيون بمفهوم "إيكيغاي". وليست هناك ترجمة مباشرة لذلك اللفظ في اللغات الأخرى، لكن معناه يتضمن فكرة السعادة في أن تعيش حياة ذات قيمة ومغزى.

وبشكل خاص، يعد مفهوم الـ "إيكيغاي" هو السبب الذي يدعو اليابانيين أيضا للاستيقاظ كل صباح لتحقيق أهدافهم اليومية في الحياة.



المفهوم الياباني لتحقيق السعادة في الحياة والعمل



وهناك العديد من الكتب في اليابان تتناول ذلك المفهوم، لكن أحد هذه الكتب حقق شهرة واسعة، وهو كتاب نشر عام 1966، بعنوان "حول مفهوم الإيكيغاي". ويقول مؤلف الكتاب، وهو الطبيب النفسي مايكو كامايا، إن هذا المفهوم يشبه مفهوم السعادة، لكن هناك فرق كبير بينهما، **يكمن في أن مفهوم إيكيغاي يسمح لك بأن تتطلع إلى مستقبل مشرق، حتى لو كنت في ظروف بائسة في ذلك الوقت الذي تتطلع فيه إلى المستقبل.**

المفهوم الياباني لتحقيق السعادة في الحياة والعمل

- ويقول هاسيغاوا إن مفهوم "إيكيغاي" يرتبط أكثر بأهداف الحياة اليومية، وقد توصل في دراسته إلى أن اليابانيين يعتقدون أن بعض أوقات الفرح القليلة التي يحصلون عليها بشكل يومي في حياتهم، تؤدي في نهاية المطاف إلى حياة أكثر رغدا، وسعادة في مجملها.
- قد توصلت دراسة أجراها آدم غرانت من كلية وارتون للإدارة بجامعة بنسلفانيا إلى أن ما يحفز العاملين هو "القيام بعمل يؤدي إلى سعادة الآخرين"، وأن "يروا أو يقابلوا هؤلاء الأشخاص الذين تأثروا بعملهم".
- فمثلا، بدلا من محاولة التغلب على مشكلة "المجاعة في العالم"، يمكنك أن تفكر بصورة أكثر تحديدا، وأن تبدأ بمساعدة شخص ما حولك، أو مجموعة من المتطوعين في الأعمال الخيرية بالقرب منك.
- ربما يؤدي بلوغ سن التقاعد إلى شعور كبير بالخسارة والفراغ بالنسبة لهؤلاء الذين يقتصر مفهوم "إيكيغاي" في حياتهم على العمل فقط. وينطبق ذلك جيدا على الرياضيين الذين تكون حياتهم المهنية أقصر من غيرهم بشكل عام.

التطلع نحو المستقبل



إن تحقيق السعادة وجودة الحياة غاية عليا ينبغي أن نسعى جميعا إلى تحقيقها على المستوى الفردي والمؤسسي والوطني .

تقوم بيئة العمل السعيدة على الجهود المشتركة للأفراد الإيجابيين والمؤسسات الإيجابية ، فالشخص الإيجابي يسعى لتحقيق السعادة الشخصية ويولي إهتماما لسعادة الأخرين .



المبدأ الرابع: التعلم مدى الحياة

تحرير القدرات الكامنة



تحرير القدرات الكامنة



" الإنسان خلق لينمو ويتطور ، عندما نحد من فرص النمو لموظفينا فنحن نعاكس هذا القانون هذا القانون الكوني المهم "

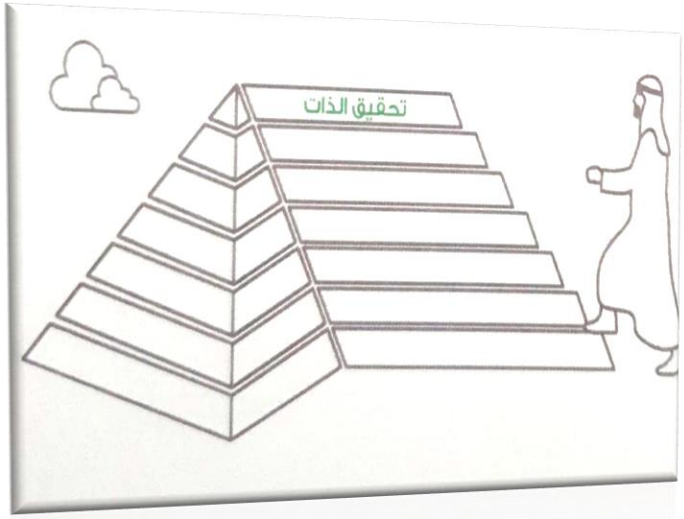
صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم

نائب رئيس الدولة ، رئيس مجلس الوزراء ، حاكم دبي

تحرير القدرات الكامنة

لا تقتصر السعادة وجودة الحياة على حالتنا الراهنة فحسب ، بل تتعلق أيضا بتطلعاتنا للمستقبل وبتحقيق أمالنا وطموحاتنا .





تتسم تسم عقلية النمو بأنها عقلية إيجابية وأصحابها يؤمنون بقدراتهك كم خلال الإلتزام والعمل الدؤوب والتعلم من خلال الأخرين وأخطائهم .

تحرير القدرات الكامنة



تشجيع الإنجازوالتميز

تساعد الإنجازات على تتبع التطور الشخصي وهى ثمرة العمل الدؤوب وتكرارها يؤدي إلى تعزيز الشعور بالسعادة .

يعزز الشعور بالرضا عما نحققه من إنجازات عندما يصاحبها تقدير من زملائنا ومدرائنا في العمل ، فالإشادة بالجهود التى يبذلها الأفراد وبتفانيهم في العمل تعزز ثقتهم بأنفسهم لانها تؤكد على قدراتهم وأنها محل تقدير من الأخرين .

إن تقدير الإنجازات والإحتفاء بها عامل أساسي في ترسيخ السعادة وجودة الحياة لدى الأفراد وفرق العمل والمؤسسات

تشجيع الإنجازوالتميز

تشجيع الموظفين الدائم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية على المدى القريب والبعيد ، والتقييم المستمرلرحلة التطوروالسعى للحصول على النقد البناء حول ما تحقق من نجاح .



التنوع في الأراء التى نحصل عليها ، والتواصل إلى تقييم أكثر موضوعية لجهودنا

من الضروري الأ يقتصرسعينا نحو تحقيق أهدافنا فحسب ، بل تشجيع ودعم الأخرين لتحقيق إنجازاتهم والإشادة بما يحققوه من نجاح

تشجيع الإنجاز والتميز – المنظور المؤسسي

مفهوم الحكمة التقليدي هو الذي يحقق السعادة غير أن الرضا الحقيقي يكمن في السعى نفسه وليس في الإنجاز المترتب على السعى .

قدرة القادة على تعزيز الشعور بتقدير الذات لدى الموظفين ، فالقادة الداعمون لموظفيهم يراعون ذلك أثناء تحفيز الموظفيم لتحقيق الإنجازات .

الدعم والتشجيع لتطوير الذاتي وكل خطوة يتم إتخاذها نحو بلوغ الغاية الكبرى هي إنجاز في حد ذاته وينبغي الإحتفاء به

تشجيع الإنجاز والتميز – المنظور المؤسسي

ينبغي ألا يقتصر تقدير المؤسسة على تلك الإنجازات فقط وإنما تقدير وتكريم الجهود التى بذلت في سبيل تحقيق تلك الإنجازات

هناك الكثير من المؤسسات تحتفي بموظفيها حتى في حالة عدم بلوغ الغاية المنشودة وذلك من منطلق التركيز على الجهد الذي بذله الموظف والمخاطر التى أخذها على عاتقه

لدفع موظفيهم لتحقيق إنجازات كبرى – يمكن للقادة



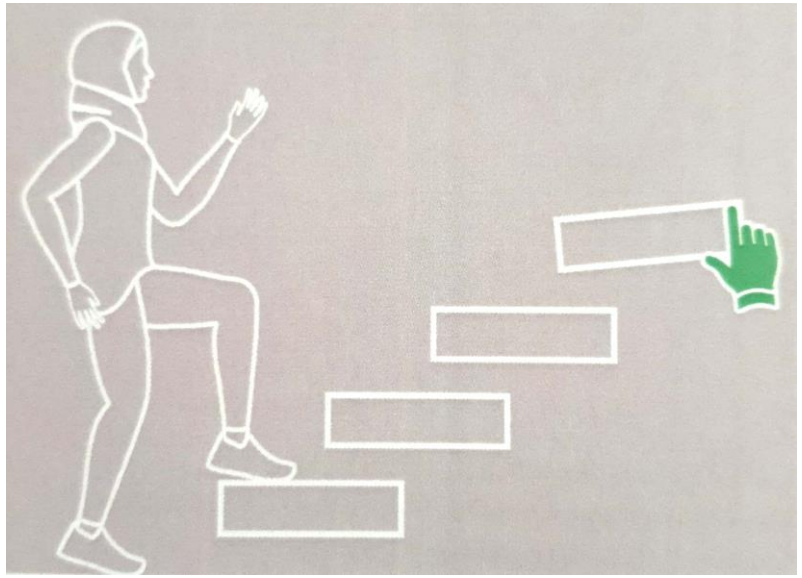


دعم التطور الشخصي والمهني

عند الحديث ن تحرير طاقات الأفراد وإمكانياتهم والإستفادة منها على أفضل وجه في بيئة العمل ، فإن أول ما يتبادر إلى أذهاننا هو التطوير الشخصي والمهني .



يرتبط ذلك بإمكانية رؤيتهم لمسار وظيفي واضح يمكنهم المضى قدما داخل المؤسسة وحصولهم فرص تمكنهم من إستغلال مهاراتهم وخبراتهم الحالية أو إكتساب مهارات وخبرات جديدة سواء من خلال العمل الرسمي أو التعليم الرسمي .



أحد أهم مقومات التطو ر الشخصي والمهني هو النقد البناء الذي يقدم في الوقت المناسب .

دعم التطور الشخصي والمهني – من المنظور الفردي

ينبغى أن تكون هذه الرغبة النابعة من التطور والتقدم نابعة من داخل الفرد لا أن تملى عليهم ، فالأفراد هم من يقررون الإستفادة من الفرص التى تتاح لهم .

الموظفين هم من يرغبون في التطوير على المستوى الشخصي والمهني لتحديد مصيرهم وقدراتهم ويأخذون زمام المسؤولية ويطلبون المساعدة من المؤسسة التى يعملون بها

البحث عن الفرص التي تمكنهم من إثبات قدراتهم القيادية ، أو تحمل المسؤولية خارج نطاق العمل الذي إعتادوا على القيام به

دعم التطور الشخصي والمهني – من المنظور المؤسسي

يجب على المؤسسة القيام بدور محوري في عملية التطوير المهني لموظفيها وتحديد مسارات التطوير الوظيفي وتحديد خطوات ومتطلبات هذا التطوير

التواصل المستمر من جانب القادة من خلال تحديد الإنجازات التي ينبغي تحقيقها للترقي الوظيفي داخل المؤسسة

التقيمات البناءة ومكافأة وتقدير الموظفين الذين يحققون التوقعات المطلوبة من خلال إتاحة الفرصة لهم للتقدم الوظيفي

لدعم التطوير المهني والشخصي لموظفيهم – يمكن للقادة

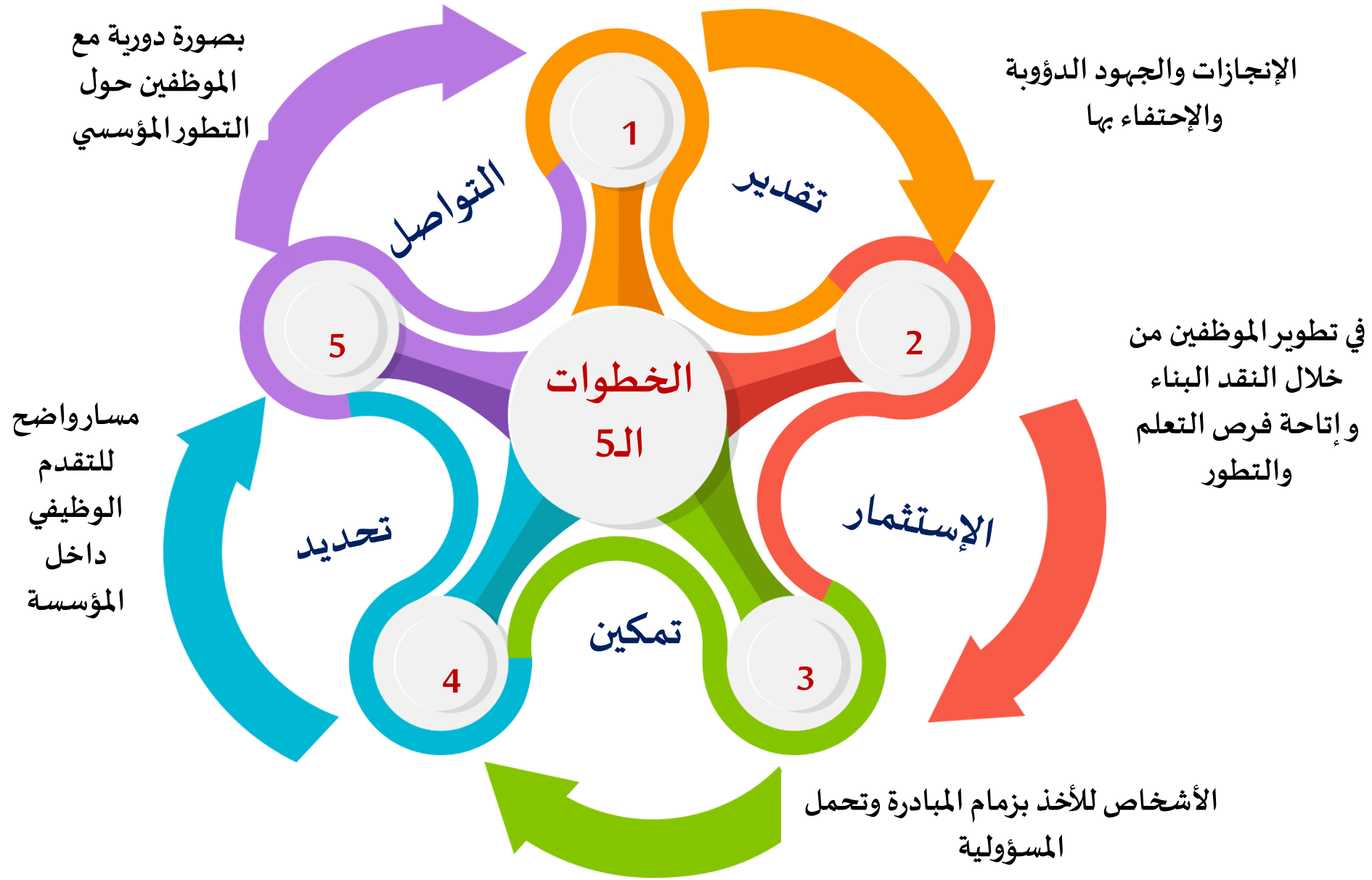
توفير الأدوات

الـــذى أدى والفـــرص المناســبة نظريــة كانــت أو عمليــة لضــمان الــتعلم والتطور المستمر للموظفين

تحديد مسار واضح

للترقى الـوظيفي وتوجيه المـوظفين حـول كيفيـة التقـدم مـن مرحلـة إلى أخرى ضمن هذا المسار

الخطوات الـ 5 لتحرير الطاقات الكامنة



المبدأ الخامس :
تمكين المواهب

التمكين

عرف كثير من الباحثين تمكين العاملين بأنه: "عملية اكتساب القوة اللازمة لاتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط خاصة تلك التي تمس وظيفة الفرد واستخدام الخبرة الموجودة لدى الأفراد لتحسين أداء المنظمة"،

أهم التعريفات الخاصة بالتمكين

أ) التمكين هو عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسئولية وفي استخدام قدراتهم، ومن خلال تشجيعهم على اتخاذ القرارات.

ب) التمكين هو منهج لإدارة الأفراد يسمح لأعضاء الفريق بأن يمارسوا صنع القرار فيما يتعلق بشئونهم اليومية في عملهم.

ج) التمكين هو إعطاء الصلاحية للعاملين في وضع الأهداف الخاصة بعملهم واتخاذ القرارات وحل المشكلات في نطاق مسئولياتهم وسلطاتهم.

أهم التعريفات الخاصة بالتمكين

د) التمكين هو نقل السلطات الكافية للعاملين لكي يتمكنوا من أداء المهام الموكلة إليهم بحرية دون تدخل مباشر مع الإدارة، مع دعم قدراتهم ومهاراتهم بتوفير الموارد الكافية ومناخ ملائم، وتأهيلهم فنياً وسلوكياً والثقة فيهم، وقياس الأداء بناء على أهداف واضحة.

ه)وأيضاً من تعريفات "التمكين" أنه مفهوم يشير إلى مجال واسع من الممارسات التي تعطي مسئولية للأفراد العاملين في المستويات دون القيادية.

دعم مفهوم التمكين

يقصد بتمكين الأفراد بتوفير الأدوات والفرص والسياق الذي من خلاله يساعدهم في تولى المسؤولية في حياتهم المهنية .

يجب أن يكون الأفراد قادرين على التعبير بثقة في أرائهم حول المسار الذي تتحرك فيه مؤسساتهم وأن تكون لديهم رؤية واضحة لدورهم في المسار .



دعم مفهوم التمكين – من المنظور الفردي

يعتمد الشعور بالتمكين في العمل على حد كبير من مقدرا المسؤولية التى يشعر بها الأفراد بأنهم قادرون على تحملها .



إتاحة هذه الحرية للأفراد وإسناد المسؤليات لهم ، وأخذ زمام المبادرة من خلال التعبير عن أرائهم وإحتياجاتهم وحصول الموظفين على أى قدر ولو ضئيل من الحرية في عملهم

إكتشاف أوجه القصور في العمل وتطوير أنظمة العمل من خلال التعاون الفعال وطرح الأفكار حول الحلول الممكنة ، وبناء الثقة لدى الأفراد للتعبير عن أرائهم وإحتياجاتهم هى الخطوة الأولى نحو تمكينهم وتوليهم زمام المسؤولية .

دعم مفهوم التمكين – من المنظور المؤسسي

التواصل الفعال هو الأداة الرئيسية التى يمكن من خلال تمكين الموظفين في أي مؤسسة .

القادة الذين يحرصون على إطلاع موظفيهم بصورة واضحة ومنتظمة على أحدث التطورات بالمؤسسة يسهمون في فهم الموظفين لادوارهم وأهمية المسؤولية التى يتحملوها .

مساعدة الموظفين على تحديد نهج واضح مدروس بشأن تطورهم والعمل على تحقيق أقصى إستفادة من قدراتهم

دعم مفهوم التمكين – من المنظور المؤسسي

شعور الموظفين بأنهم يمسكون بزمام المسؤولية شرط أساسي لترسيخ السعادة والإيجابية

التواصل المبتادل بين القيادة والموظفين على نفس الدرجة من الأهمية ومنح الموظفين الفرصة للتعبير عن أرائهم وأفكارهم والإستماع جيدا إليها ، يسهم في ترسيخ ثقافة التعبير الحر والبناء

يتمتع القادة بالقوة والسلطة التى تمنحهم حق التأثير في تشكيل بيئة العمل ، فيشعر كل فرد أن القادة يهتمون برفاهيتهم ونموهم وهذا بدوره يشعر الموظفين بالتقدير وبمدى إهميتهم في المؤسسة

أبعاد تمكين العاملين

أ) البعد المهاري: ويقصد به إكساب العاملين مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب، وخاصة مهارات التو افق وحل النزاع والقيادة وبناء الثقة.

البعد الإداري: ويقصد به إعطاء حرية وصلاحية اتخاذ القرارلكل أعضاء المنظمة

لدعم تمكين الموظفين داخل المؤسسة – يمكن للقادة



التحلى بالشفافية

عبر التواصل المتبادل والفعال والمنتظم

الإنصات

إلى الموظفين وتمكينهم للتعبير عن أرائهم و أفكارهم

تنظيم مجموعات نقاش

وإستطلاعات رأى ولقاءات مفتوحة مع الموظفين لسماع أرائهم وتلقى إقتراحاتهم حول مختلف جوانب العمل

تمكين المواهب بإستراتيجية القوة الناعمة



" مكانة أي عاصمة اقتصادية عالمية لا تكتمل من دون وجه ثقافي حضاري يعكس رقيها ودبي تملك أصولاً ثقافية وفنية تؤهلها لتكون وجهة ثقافية عالمية وحاضنة رئيسية . للمواهب والمبدعين"

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد ال مكتوم

نائب رئيس الدولة ، رئيس مجلس الوزراء ، حاكم دبي

القوة الناعمة

باتت القوة الناعمة التي تمتلكها دولة الإمارات نموذج عالمي ومصدر إلهام يمكن السير عليه والاقتداء به في الدول والمجتمعات التي تتطلّع إلى الانخراط في مضمار التقدم والاستثمار الأمثل للموارد وتعزيز الاستقرار الداخلي وتعميقه، وصناعة الأمل والنظر بتفاؤل إلى المستقبل .



القوة الناعمة

القوة الناعمة هو مفهوم صاغه جوزيف ناي من جامعة هارفارد لوصف القدرة على الجذب والضم دون الاكراه أو استخدام القوة كوسيلة للاقناع.

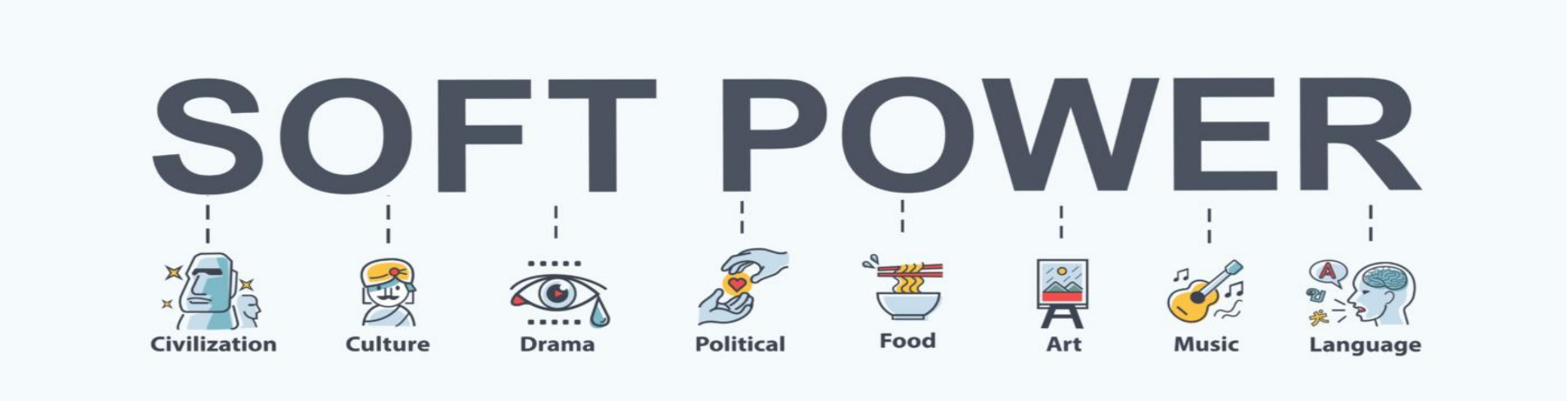
قال جوزيف ناي أنه مع القوة الناعمة " أفضل الدعايات ليست دعاية"،



القوة الناعمة

لذا القوة الناعمة :

أن يكون للدولة قوة روحية ومعنوية من خلال ما تجسده من أفكار ومبادئ وأخلاق ومن خلال الدعم في مجالات حقوق الإنسان والبنية التحتية والثقافة والفن، مما يؤدي بالآخرين إلى احترام هذا الأسلوب والإعجاب به ثم اتباع مصادره.



مرتكزات القوة الناعمة لدولة الإمارات

مرتكزات القوة الناعمة

- القيادة الرشيدة التي تتفاعل باستمرار مع مطالب وطموحات الشعب
- جاذبية النموذج الإماراتي (الاتحادي-السياسي، والاقتصادي - التنموي، والتعددي - الثقافي)
- منظومة القيم الإماراتية الإيجابية وتتعزز هذه القيم عبر مشاريع التربية الأخلاقية ورعاية المواهب وتطوير الكفاءات لخلق الشخصية الإماراتية المتميزة
- تعتبر دولة الإمارات واحة للأمن والأمان
- ما تمثله الإمارات من حلم متوهج ومنارة أمل للكثيرين في الخارج

استراتيجية الإمارات للقوة الناعمة

وتهدف استراتيجية القوة الناعمة لدولة الإمارات إلى إعداد منظومة حكومية شاملة لبلورة برامج وسياسات عمل مستدامة ذات بعد إقليمي وعالمي، يشمل كافة مقوّمات الدولة الاقتصادية والثقافية والفنية والسياحية والإنسانية والمجتمعية، مع التركيز على الثقل الإنساني والحضاري والبناء على سمعتها، وإبراز الصورة الحضارية لدولة الإمارات وإرثها وهويتها وثقافتها المميزة.

أهداف إستراتيجية الإمارات للقوة الناعمة

الأهداف

- تطوير هوية موحدة للدولة في كافة المجالات الإنسانية والاقتصادية والسياحية والإعلامية والعلمية
- تعزيز موقع الإمارات كبوابة للمنطقة العربية ومخزونها الثقافي وكعاصمة الوطن العربي للثقافة والفن والإعلام والسياحة والعِلْم
- تطوير شبكات دولية فاعلة مع الأفراد والمؤسسات حول العالم بما يخدم أهداف الدولة ومصالحها
- ترسيخ سمعة الدولة كدولة حديثة، منفتحة، متسامحة ومحبة لكافة شعوب العالم.

محاور استراتيجية الإمارات للقوة الناعمة

الدبلوماسية الإنسانية



دبلوماسية الشخصيات والتمثيل الدولي

الدبلوماسية الشعبية

الدبلوماسية العلمية والأكاديمية

الدبلوماسية الثقافية والإعلامية

الدبلوماسية الاقتصادية

الهوية الموحدة.

جامعة حمدان بن محمد الذكية
Hamdan Bin Mohammed Smart University

thank you!