

تأليف

د. معتر جميل سوبجكي



محترف منشورات

أكثر من 100 منشور في التطوير الإداري
والتنمية الشخصية

(تجارب شخصية - أفضل الممارسات - قصص واقعية)



KITABI
ONLINE BOOKSTORE

منشورات محترف

أكثر من ١٠٠ منشور في التطوير الإداري والتنمية الشخصية
(تجارب شخصية - أفضل الممارسات - قصص واقعية)

منشورات محترف

أكثر من ١٠٠ منشور في التطوير الإداري والتنمية الشخصية
(تجارب شخصية - أفضل الممارسات - قصص واقعية)

د. معتز جميل سوبجاني



النسخة الأولى: سبتمبر/أيلول 2019 م - 1441 هـ

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف



يمنع نسخ أو استعمال أي جزء من هذا الكتاب بأية وسيلة تصويرية أو إلكترونية أو ميكانيكية بما فيه التسجيل الفوتوغرافي والتسجيل على أشرطة أو أقراص مقروءة أو بأية وسيلة نشر أخرى بما فيها حفظ المعلومات، واسترجاعها من دون إذن خطي من المؤلف.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن رأي جامعة الجنبان أو أي جهة داعمة للكتاب بل تعبر عن رأي المؤلف بشكل خاص

التدقيق اللغوي: هلال فتال، لبنان - هاتف 3 024 695 (+961)
تصميم الغلاف: محمد صادق، لبنان - هاتف 70 693 459 (+961)

إهداء

إلى عائلتي الغالية، أمّي، أبي، إخوتي.

إلى زوجتي التي ساندتني في كلّ ثانية خلال كتاباتي، والتي تعطيني الدافع للاستمرار في هذه الحياة التي جعلتها أفضل وأروع بفضل وجودها فيها.

إلى أولادي مهجة الروح... الحسن ووفاء...

أرجو دائماً أن تكونوا مصدراً لسعادتي وأكون مصدراً لسعادتكم

إلى جميع من كان لهم دور مهمّ في حياتي، والذين كانوا قيمة مضافة، وأعطوني من وقتهم، وشاركوني تجاربهم، أنتم مصدر إلهامي. وإلى جميع الباحثين عن النجاح والتميّز والخروج من الحالة التي يعيشونها، والذين يسعون إلى حياة أفضل ممّا يعيشون، استمرّوا في طلب التميّز في كلّ شيء في حياتكم، فأنتم تستحقّون ما هو أفضل ما دمتم تسعون إلى ذلك.

إليكم جميعاً، عيشوا بسعادة ولا تجبروا أنفسكم على أشياء لا تريدونها

معترز سوبجاكي

شكر وتقدير

شكر خاص لجامعة الجنان وأخص بالشكر رئاسة الجامعة على كامل الدعم الذي قدمته لي طيلة فترة دراستي وحتى الآن وكذلك كلية إدارة الأعمال التي أثقلت مهاراتي البحثية والإدارية خلال فترة برنامج الدكتوراه الذي امتد على مدار ثلاث سنوات وكان مليئا بالأبحاث والمناقشات والمحاضرات العلمية والعملية. هذه المرحلة شكلت قاعدة علمية وعملية متينة لي ولكافة أعمالي التي تلت هذه المرحلة وخصوصا التأليف والنشر وتقديم الدورات التدريبية والمحاضرات. وكذلك المتابعة بعد التخرج والإلتزام إلى فريق الجامعي البحثي الذي أفخر بأني جزء منه ومن مخرجاته.

شكر خاص لكل من شاركني تجاربه الشخصية، وأمضيها ساعات نتحدث في تفاصيلها. أنتم من تجعلون مني شخصا أفضل مع كل قصة أسمعها، ومع كل حالة أعيشها، ومع كل تجربة أختبرها.

شكر خاص لكل من عمل معي كموجه شخصي له، ووضع فيني ثقة أسأل الله أن أكون على قدر الأمانة. أرى نفسي فيكم وفي إنجازاتكم، وفي كل مرة تتقدمون خطوة في الحياة الشخصية والمهنية.

شكر خاص لكل من عملت معه كمدرب، لنقل المعارف والمهارات والسلوكيات التي أمتلكها إلى فريق عمله. فأنتم السبب الرئيس في تطوير نفسي العلمي والعملية، وكثير من كتاباتي وأبحاثي وتجاربي المهنية.

شكر خاص وتقدير، لكل من كان له دور ولو بسيط فيما وصلت إليه بعد
الله .. أمي أبي ..

أساتذتي، أصدقائي وزملائي ..

أحبكم جميعا وأرجو لكم ما أرجوه لنفسي ...

كلمة جامعة الجنان

ما كانت الإدارة لتصبح علماً لولا ذلك الكم الهائل من الخبرات الإنسانية والمعارف البشرية التي تعنى باستخدام الموارد بما يتناسب مع مقتضيات الزمانية والمكانية ومتطلبات البيئة الحاضنة لتحقيق أهدافها وتؤتي ثمارها... إن هذا الاستقرار الفردي الذي يحذوه التوق إلى التطوير والارتقاء إن على مستوى الأفراد أو المنظمة ككل يعزز أن الإدارة خرجت إلى النور من رحم الإنسانية وبها تُعزَّز وبها تحيا وتستمر.

إن الإدارة اليوم بوجهها الإنساني تعتمد على هذا الكم الكبير من الخبرات البشرية بحيث يتشارك الجميع من المستويات الدنيا إلى رأس السلطة في اتخاذ القرار فالنجاح مشترك والمسؤولية مشتركة هذه هي تماماً سمات الإدارة الإنسانية.

د. معتز سوبجاعي يرصد من خلال القيم الإدارية التي بين يدينا أشكالاً وأنماطاً متعددة جديرة بالقراءة والمتابعة تماماً ككتابه الأول "اللمسات الإحترافية في عرض ومناقشة الرسائل العلمية" وكذلك رواية الأعمال "عاصم - غاسل الصحون الذي أصبح الرئيس التنفيذي" ليشكل في خلفيته العلمية نمطاً حديثاً ووجهاً جديداً شاباً في الإدارة الحديثة المبنية على أفضل الممارسات في العالم العربي والعالم وهذا تماماً ما غرسته فيه جامعة الجنان مع النخبة من شباب المستقبل ليحملوا معالم تغيير قادم، حيث ان الدكتور معتز سوبجاعي هو فرد أساسي من أسرة جامعة الجنان البحثية والأكاديمية.

رئيس مجلس أمناء جامعة الجنان

د. سالم فتحي يكن

كلمة مركز الاستشارات والتدريب في جامعة الجنان

الصديق الدكتور معتز سوبجاي قيمة علمية وخبرة إدارية وتدريبية شبابية تنبئ بمستقبل واعد، تعرفت إليه مذ كان باحثاً يعد أطروحة الدكتوراه في جامعة الجنان في إدارة الأعمال - تخصص إدارة الموارد البشرية ومؤشرات الأداء الرئيسية وكان واضحاً أنه يمتلك حساً إدارياً وأفقاً علمياً عملياً واسعاً.

كذلك، تعرفت إليه من خلال دوراته التدريبية في لبنان والخارج حيث يقدم عدداً من المواضيع المتخصصة في الإدارة. وتعرفت إليه أكثر من خلال كتابه في التطوير الإداري والتنمية الشخصية المعنون له: (منشورات محترف) بالقياس إلى العمر الفتي للشاب للدكتور سوبجاي وهذا الكم من المعارف الإدارية التي حواها وطريقة صياغها وسردها مع بيان الغاية منها تدل على أنه مثقف في كل شيء.

إن مركز التدريب والاستشارات في جامعة الجنان يسعى وبكل ثقة إلى تطوير الأداء الفردي والجماعي بأعلى كفاءة كونه ينتمي إلى مجتمع أكاديمي معرفي وعملي بامتياز، من هنا كان لابد من ضم الدكتور سوبجاي إلى كادره التدريبي والبحثي كمستشار ومدرّب في التطوير الإداري وها هو يطلق ثالث إصدار له والأول عبر مركز الإستشارات والتدريب في جامعة الجنان. أوجه تحياتي إليك أيها الدكتور المحترف وأنت علامة فارقة لمركز الاستشارات والتدريب في جامعة الجنان / لبنان وللوطن الذي أحببت.

مدير مركز الاستشارات والتدريب

أ. الحبيب عبد الغني

فهرس المحتويات

| | |
|----|--|
| ١٣ | المقدمة |
| ١٤ | الحياة المهنية والتطوير الإداري |
| ١٥ | مفاهيم خاطئة في التحفيز |
| ١٦ | الراتب أم الاحترافية |
| ١٧ | قم بالتحضير لأية مقابلة عمل بتميز |
| ١٨ | مصلحة الموظف أم مصلحة الشركة؟ |
| ١٩ | خمسة مؤشرات تجعلك تقدم مصلحتك الشخصية في العمل |
| ٢٠ | لا ترفض فرصة ولا تسع إليها ولا تحزن لفقدانها |
| ٢١ | اتخاذ القرارات بسرعة |
| ٢٢ | المسميات الوظيفية الفلكية |
| ٢٣ | شركة أم سوبر ماركت؟ |
| ٢٤ | من الذكاء إلى الحكمة |
| ٢٥ | تجربة الموظف |
| ٢٦ | عندما يخطئ الرئيس التنفيذي |
| ٢٧ | العمل لا يتوقف على أحد |
| ٢٨ | عقلية الموظف |
| ٢٩ | معايير بيئة العمل الاحترافية |
| ٣٠ | طرد المدير المسيء فوراً |
| ٣١ | لا تحول موظفك إلى منافس |
| ٣٢ | الموظف ليس آلة |
| ٣٣ | احفظ مبادراتك لتخرج مديرك |
| ٣٤ | عندما تصبح القاعدة هي الخطأ |
| ٣٥ | لا يوجد ضعيف في فريق |
| ٣٦ | خفافيش الشركات |
| ٣٧ | لا تقلل من قيمة مرشح لوظيفة |
| ٣٨ | تميز في تخصصك |
| ٣٩ | سؤال 1 |
| ٤٠ | تصديق أخطاء الزملاء |
| ٤١ | ١٥ مؤشراً للرحيل عن شركتك |
| ٤٢ | أسئلة المقابلات التعجيرية |
| ٤٣ | حراس البصمة |
| ٤٤ | الموظف النعجة |
| ٤٥ | سؤال 2 |
| ٤٦ | خمسة أنواع من الموظفين لا بد أن تجدهم في أي شركة |

- ٤٨..... أنت جزء من ثقافة المؤسسة
- ٤٩..... تقنيات إتقان مهارة جديدة
- ٥٠..... دورات تقييم المدربين (تدريب المدربين)
- ٥١..... مراجعة الأداء الدورية
- ٥٢..... معياران للتوظيف منذ ١٤٤٠ سنة
- ٥٣..... مقبرة المعرفة
- ٥٤..... لماذا تكبر الشركات الناشئة بسرعة؟
- ٥٥..... القاتل الأول للثقافة المؤسسية هو... الدبلوماسية والسياسة
- ٥٨..... التوظيف الذكي يضمن استدامة المنظمات باستدامة رأسمالها البشري
- ٦٢..... من أكبر الأخطاء التي يرتكبها المديرون هي تقييم الأداء
- ٦٥..... حديثو التخرج... بين مطرقة الخبرات وسندان التدريب
- ٦٨..... التنفيذ أهم بمراحل من التخطيط
- ٧١..... خطوات لمشاركة المعرفة في المنظمة
- ٧٢..... شريك أعمال التدريب والتطوير
- ٧٤..... انت لا تملك شيئا في الشركة
- ٧٥..... ما الراتب المتوقع؟
- ٧٦..... سرقة الموظف من شركات منافسة
- ٧٧..... ١٠ خطوات لتعود إلى عملك أكثر نشاطا بعد الإجازة
- ٧٨..... زميلاتها تسببت بطردها من العمل
- ٧٩..... عندما يشعر الموظف أنه Helpless
- ٨٠..... تأثر الحالة النفسية على أداء الإنسان
- ٨١..... الحياة الشخصية والتنمية الذاتية
- ٨٢..... خمسة مؤشرات سلبية لعلاقة (مهنية، أو عاطفية أو غيرها)
- ٨٣..... قد تكون تفوقت عليهم
- ٨٤..... تعرّف إلى الناس
- ٨٥..... إسأل نفسك بصدق
- ٨٦..... خمسة مؤشرات سلبية لعلاقة (مهنية، عاطفية أو غيرها)
- ٨٧..... عاطل عن العمل فاجاني
- ٨٨..... مارس لتتعلم، فالممارسة تجعلك أفضل
- ٨٩..... لا تمت وفي جوفك أحلام
- ٩١..... لا ترفع سقف توقعاتك
- ٩٢..... احترم الجميع ولا تثق بأحد
- ٩٣..... لا تعبر مهنتك دائما
- ٩٤..... سعادة الموظفين أو لا
- ٩٥..... لا تتنازل عن لقبك
- ٩٦..... لا تقبل الإهانة

- ٩٧..... حَقِّق الإنجازات لنفسك
- ٩٨..... معايير اختيار الكتب
- ٩٩..... احتكار الأفكار
- ١٠٠..... الجهود المهدورة في القيادة المتهورّة
- ١٠١..... أحد عشر مؤشرا تدلّ على خفض قيمتك المهنية
- ١٠٢..... اللوم الدائم
- ١٠٣..... قوّة الشخصية
- ١٠٤..... أنت على حقّ فيما تقوله لنفسك
- ١٠٥..... إعطاء المعلومات
- ١٠٦..... أنت السبب لأغلب مشكلاتك
- ١٠٧..... كن بخيلا مع مصاصي المشاعر
- ١٠٨..... تبدأ رحلة السعادة بالتخلّي
- ١٠٩..... الثقة بالنفس
- ١١٠..... لن تنضج كفايةً ما لم تعترف بخطئك
- ١١١..... لا تتخلّ بسهولة عن الصديق الحقيقيّ
- ١١٢..... طلب النصيحة يتطلّب الجهد
- ١١٣..... لا تحكم من اللقاء الأوّل
- ١١٤..... قل لي من تصاحب أقلّ لك من أنت
- ١١٥..... التخلّص من فكرة سيئة
- ١١٦..... الموقف السلبيّ منحة
- ١١٧..... اختر من يكون مشجعا لك
- ١١٨..... تطويرك الشخصيّ أهمّ من عمالك
- ١١٩..... رمضان ليس جوعا وعطشا
- ١٢٠..... لست قائدا ما دمت تحمل هذه الصفات
- ١٢١..... الشباب والقيادة
- ١٢٢..... تحدّث مع نفسك بقساوة
- ١٢٣..... نريد وصفة النجاح ولا نريد تذوقها
- ١٢٤..... يجب أن تقع في حبّ المشكلات
- ١٢٥..... تجارب، نصائح وعبر
- ١٢٦..... نصيحة عميقة جدّا من بائع الكتب
- ١٢٧..... الأحلام عندما تتحوّل إلى أهداف تتحقّق
- ١٢٨..... حكم الأجداد
- ١٢٩..... ١١ سنة دراسية لم يشدني فيها محاضر
- ١٣٠..... أتمنى أن يموت أبي!
- ١٣١..... كلمة خبير
- ١٣٢..... موقف جميل

| | |
|-----|---------------------------------------|
| ١٣٧ | كلمة خبير ٢ |
| ١٣٨ | انظر إلى الفرصة |
| ١٣٩ | تجربة |
| ١٤٠ | كانت الحياة قصيرة جدًا |
| ١٤١ | الأم والزوجة ليستا ضماناً مدى الحياة |
| ١٤٢ | قوة الشخصية للأبناء |
| ١٤٣ | الفهم قبل الكلام |
| ١٤٤ | نصيحة ١ |
| ١٤٥ | لا تدخلها حياتك |
| ١٤٦ | ليس لشيء عظيم |
| ١٤٧ | حضر إلى المقابلة الوظيفية بسروال قصير |
| ١٤٨ | جالسوا الناس على قدر عقولهم |
| ١٤٩ | درس من رجل أمن سعودي |
| ١٥٠ | نصيحة ٢ |
| ١٥١ | الحسد قد يقتلك |
| ١٥٢ | في كل صباح |
| ١٥٣ | القيادة = التأثير |
| ١٥٤ | اختلاف لا خلاف |
| ١٥٥ | ماذا تقصد؟ |
| ١٥٦ | أفضل بيئة عمل |
| ١٥٧ | استشارة الصديق الإيجابي |
| ١٥٨ | ملاحقة الأهداف |

المقدمة

أضع بين يديك عزيزي القارئ، عددا من المقالات والأفكار والمنشورات التي كتبها بشكل دائم في مجالات عدّة، مرّكزا على التطوير الشخصي والمهنيّ والتطوير الإداريّ، وكذلك ستجد قسما خاصّا للحكم والنصائح والتجارب التي مرت بها أنا أو غيري، وأحببت أن أنقلها إليك.

هذا المرجع ستجد فيه العديد من الأفكار والتطبيقات العمليّة التي تساعدك في حياتك الشخصية والمهنيّة، وترتقي بك من مكان إلى مكان آخر. ولا تتعجّب من بعض الأفكار الواردة وبعض المصطلحات التي لم تعتد قراءتها، فللكلمة قوّة كذلك، وتُسمع أكثر من الرصاص.

في هذا المرجع، ستجد بعض التوجيهات لتعيش حرّاً عزيزا، وإن كنت موظّفا في شركة وفوقك آلاف المديرين، فهم لا يتميّزون عنك في شيء، وقد تكون أعلاهم علما وفهما ومكانة بين الناس. لذلك خذ كلمات هذا المرجع بجديّة، وانتق منه ما يناسبك، ولا تجعل نفسك إنسانا بسيطا مهما دنت مرتبتك الوظيفيّة.

في هذا المرجع أعطيك نصائح لأغبر تفكيرك الذي ورثته عن أجدادك وآبائك، كما فعلت أنا، ولكنني أتغيّر في كلّ يوم نحو الأفضل، وعليك أنت كذلك أن تتغيّر نحو الأفضل، ولا تسمح للموروثات أن تحدّد مستقبلك أو مصيرك.

في هذا المرجع، أدرك بأنّ هناك قضاء وقدر، وأنّ ما ستختبره في هذه الحياة مقدّر لذلك، لا تخف من أن تُقدم إلى الأمام بمنطق وحرص، أو أن من أن ترتقي إلى مكان أعلى ممّا أنت عليه، فكلّ أفعال البشر كذلك مقدّرة، ولا تلم نفسك بأنك لو لم تفعل كذا لما حدث ذلك! كان سيحدث في الحالين.

في هذا المرجع، ستقرأ ما كان في نفسك منذ زمن ولم تستطع أن تقوله، وأتى من يقوله عنك، وستستمتع بالرحلة. ستعجبك كلمات وستكره كلمات، ستوافقي في مكان وتختلف مع أفكاره في مكان. المهم أن تسمح لمداركك أن تتسع لأفكار جديدة وغير مألوّفة .. أرجو لك قراءة ممتعة ..

الحياة المهنية والتطوير الإداري

مفاهيم خاطئة في التحفيز

هناك مفاهيم خاطئة عند القيام بعملية التحفيز في كثير من المنظمات، لذلك دائما يجب أن يكون هناك من هو متخصص في علم النفس داخل فريق الموارد البشرية، وذلك لفهم طبيعة رغبات وحاجات البشر والمحفزات التي تحركهم.

الحاجة المادية تلزمها محفزات مادية، والشعور المعنوي تلزمه محفزات معنوية. لو فهمنا هذه المفاهيم البسيطة جدا، حُلّت عقدة التحفيز.

لو أنّ الموظف لديك بحاجة إلى مال ليكون راضيا عن حياته، ويؤمن احتياجات أساسية لديه (منزل، سيارة، تعليم، سداد قروض وغيره) فهذا الموظف بحاجة إلى محفزات مادية، ولن يكون هناك أيّ تأثير لأيّ محفز معنويّ تقدّمه إليه، مهما كان مهمّا ومهما ظهر لك أنّه ممتنّ لك.

لو أنّ الموظف لديك، بحاجة إلى الشعور بالتقدير والاحترام والمكانة، ليشعر بأهميته وأهميته وجوده، حتّى يؤمّن التحقيق الذاتيّ لديه، فهو بحاجة إلى محفزات معنوية، ولن يكون هناك أيّ تأثير لأيّ محفز ماديّ تقدّمه إليه، مهما كان كبيرا أو مهما ظهر لك أنّه ممتنّ لك ..

لذلك وبنسبة كبيرة، نجد الأولى في الموظفين الذين هم في بداية حياتهم المهنية، ونجد الثانية في الموظفين الذين هم في مناصب كبيرة وبلغوا مراحل متقدمة في حياتهم المهنية. ولكن للأسف، نجد الشركات تعطي المحفز الأول للنوع الثاني، والمحفز الثاني للنوع الأول، وتساءل بعدها: لماذا لدينا موظفين غير محفزين؟

الراتب أم الاحترافية

بدّك تاكل عيش أو بدّك تشتغل باحترافية؟ . . . عندما تمضي سنوات عدّة في شركة أو منظّمة، يصبح لديك إلمام بتفاصيلها وتفصيل الأدوار التي تلعب فيها كافّة، وخلال عملي، دائما ما يأتي موظّفون جدد، ويحبّون التعرّف إليّ، وأعلم أنّهم يريدون أن يعلموا كيف تجري الأمور في المنظّمة... فأول سؤال أسأله للشخص الذي أمامي: " بدّك تاكل عيش أو بدّك تشتغل باحترافية؟ " فيتفاجأ من السؤال، فأضحك في كل مرّة... الأمر بسيط لو أردت أن تأكل "عيش" وتتقاضى راتبا وتجلس، فعليك بأمر بسيطة جدّا:

- كن دبلوماسيًّا وسائر مديرك ولا تغضبه، وكلمة "حاضر" دائما جاهزة.
 - لا تخرج من مكتبك إلّا للضرورة، وقم بعملك الذي يُطلب منك والأعمال الأخرى التي هي خارجة عن مهامك.
 - تعلّم كيفيّة المجاملة والضحك على الجميع، وقم بالثناء على كلّ الأفكار والضحك لكلّ نكتة.
 - لا تقدّم مقترحات أو رأيا أو أيّة مبادرات إلّا إذا طلب منك.
 - لا تواجه أحدا وأظهر ضعف في شخصيّتك، وهناك مجموعة من الأشخاص لا تزعجهم أبدا مهما بلغت الإهانة من قبلهم، فقد تقبّل برحابة صدر ولا تعلّق على الأفعال والكلمات.
- بهذه الملاحظات ستأكل "عيش" والكلّ يحبّك، وستتقاضى راتبك وأنت "مبسوط"...
- أمّا لو أردت العمل باحترافية، فعليك بعكس ما ذكر، وتجهّز لفتح عليك أبوابا قد لا تغلق أبدا.

قم بالتحضير لأية مقابلة عملٍ بتميز

لا تذهب إلى مقابلة عمل من دون أن يكون لديك إضافات مميّزة... لم أذهب يوماً إلى مقابلة عملٍ إلّا وكنت أجمع معلومات كثيرة عن الشركة وبيئة العمل والمنصب، وفي كثير من الأحيان كنت أتكلّم مع بعض الموظّفين عبر الهاتف، لأسألهم أسئلة مباشرة عن بيئة العمل، وبعضهم كان يرفض الإجابة... يمكن الحصول على الموظّفين عبر موقع لينكد إن في كثير من الأحيان... أذكر منذ سنوات، تمّت دعوتي إلى مقابلة لمنصب مدير تدريب في شركة تأجير سيّارات عمليّة، وبعد حصولي على المعلومات الكافية، ذهبت إلى فروع الشركة في عدد من المناطق والمطارات... ومن ثمّ قابلت أحد الأشخاص في الإدارة العليا، ودار بيننا حديث، ومن ثمّ كان يريد أن يذكر لي مشكلاتهم، فسبقته وقلت له: "أنتم تعانون من ضعف التواصل مع العميل بشكل مباشر، وموظّفوكم لا يجدون حافزاً للعمل بجهد أكبر، كما وأنّ هناك ضعفاً في سرعة إنهاء الإجراءات على منافذ المطار..." فقال وكيف عرفت ذلك؟ فقلت ببساطة لأنّني نزلت وقيمت بدوري فحصلت على المعلومات، وهذه المشكلات كانت مشتركة لديكم في جميع فروعكم ومطاراتكم... لم أترك له مجالاً ليختار غيري للمنصب... تمّ قبولي للوظيفة ولكنّي لم أقبل العرض...

دائماً ينبغي أن يكون لديك بعض المميّزات والإضافات، ولا تكن مرشّحاً لوظيفة تبحث عن مكان يستقبلك فقط، بل حاول أن تجعل المكان يحارب للحصول عليك، ولا تترك لهم الخيار في اختيار غيرك لهذه الوظيفة...

مصلحة الموظف أم مصلحة الشركة؟

هذا الموظف يعمل لمصلحته الشخصية... هذا الموظف ليس لديه انتماء وظيفي... كلمات أسمعها دائما ويرددها عليّ العديد من مديري الشركات وأصحاب العمل... من الطبيعي أن يعمل الموظف لمصلحته الشخصية، وغير الطبيعي أن يفكر في الشركة فقط... فالموظف يعمل لتحقيق أهداف معينة (مادية ومعنوية) ما إن تحققت هذه الأهداف أو وجد الطريق ممهدا إلى تحقيقها، سيفكر بعدها في الشركة، ويزيد من انتمائه وولائه الوظيفي... أنت كصاحب عمل أو مدير شركة، عليك أن تعمل لتعزيز تجربة الموظف الداخلية، وتجعله يشعر بأنه يعمل في بيئة مهنية احترافية، وليس فقط في مكان عمل يذهب إليه كل يوم لتأدية واجبات محددة، وعندما سيكون هناك توازن بين العمل لتحقيق أهداف الشركة وتحقيق الأهداف الشخصية... لماذا عندما تتعرض الشركة لأيّ انحدار، يتم التخلص من عدد من الموظفين من دون مراعاة أيّ شعور لهم، أو التفكير في ولائهم وانتمائهم، وأحيانا يكون الموظف فيهم قد أمضى عشرات السنين في الشركة؟ الجواب: لأنّ الشركة تفكر في مصلحتها أولا... وهذا طبيعي... الدور الأول والأخير تلعبه الشركة في توجيه عقلية الموظف نحو سلوك معين، لينتج عنه أداء وقناعة محددة، وبالتالي على الإدارة العليا أن تتبنى ثقافة الاستثمار في الموارد البشرية بكامل تفاصيلها، ومن أهمها العمل على زيادة اندماج الموظف... الموظف يعمل من أجل مقابل... وهذا المقابل سيحقق له متطلبات معينة، وفي حال كان المقابل أقلّ من المتطلبات، فسيسعى الموظف إلى سدّ هذه الفجوة بعدة أساليب منها ما هو مشروع ومنها ما هو غير مشروع... لا تلم موظفا يعمل لمصلحته ويسعى إلى تحقيق أهدافه الشخصية، بل عليك لوم بيئة العمل التي فرضت عليه أن يفكر بهذه الطريقة.

خمسة مؤشرات تجعلك تقدّم مصلحتك الشخصية في العمل

من يتابعني يعلم بأنّي دائماً أنادي بتقدّم مصلحة الشركة بنسبة ما لا يقلّ عن ٨٠٪ على المصلحة الشخصية. ولكن هناك مؤشرات تدعوك إلى تقدّم مصلحتك الشخصية أولاً، وليس هذا بالضرورة إضراراً بمصالح الشركة اللبنة، بل الاهتمام بتحقيق الأهداف الشخصية التي وضعتها لنفسك... أمّا بما يخصّ تقدّم المصالح الشخصية للإضرار بمصالح الشركة، فهو قلة أمانة وسوء أخلاق وانعدام نزاهة... وتلك المؤشرات هي:

- ١- عندما تفتقر بيئة العمل إلى الاحترافية أو إلى ممارسات غير منطقيّة، كغياب القوانين التي تضبط شؤون الموظّفين (الرواتب، الإجازات، الترفيحات، النقل وغيره) فهذا يعني أنّها بيئة عمل غير احترافية، ولا تهتمّ بالبيئة الداخليّة، فهل ستهتمّ بك أصلاً؟
 - ٢- عندما تجد أنّ مبادراتك غير مسموعة أو مرفوضة أو مرمية في الأدرج، فهذا يعني أنّك تدقّ في ماء، وهذه البيئة لا تدعم طروحاتك وأفكارك وطموحاتك، ولا تقدّر الوقت المبذول في الإبداع والابتكار.
 - ٣- عندما ترى من هم أقلّ كفاءة يتقلّدون المناصب العليا، ويتحكّمون في المعاملات الداخليّة والعمليات الجارية، ويفتون بغير علم، وذلك برضا من الإدارة العليا، فهذا يشير إلى وجود مصالح شخصيّة تربط بعضهم ببعض.
 - ٤- عندما تجد أنّ سنوات عملك تتكرّر من دون أن يضيف لك المكان الذي أنت فيه أيّ خبرة حقيقيّة، أو المحيطين بك غير مؤهلين لإعطائك الخبرات اللازمة، وبالتالي تكرار للسنوات من دون أثر حقيقيّ على السجّل المهني الخاصّ بك.
 - ٥- لدى غياب التدريب والتطوير بشكل مستمرّ، والبيئة التعليميّة القويّة التي تدعم ارتقاء الرأسمال البشريّ إلى أعلى مستوياته للحصول على أفضل أداء.
- تقدّم مصلحتك، أي أن تحقّق ما تهدف إليه بأسرع وقت ممكن... من دون أذى.

لا ترفض فرصة ولا تسع إليها ولا تحزن لفقدانها

لا ترفض فرصة تفوق قدراتك، ولا تطلب منصبا أكبر من مهاراتك، ولا تحزن إن لم تأتِك الفرصة وأنت مستعدّ، فلم يحزن وقتك... كنّا في حوار أنا وزميلتي، وتوصلنا في النهاية إلى عدّة نقاط، وددت أن أشارككم فيها:

- لا ترفض فرصة تفوق قدراتك: قد تأتيك فرصة لم تكن مستعدّا لها، ولا تملك المهارات أو الخبرات كافّة لتقديم أفضل أداء لها؛ ولكن، لا ترفضها، فالشخص الذي أعطاك هذه الفرصة لعلّه يرى فيك شيئا لا تراه في نفسك، أو يريد أن يضعك تحت تحدّد معين... لا ترفض الفرصة، فستتعلّم منها لو سخّرت قدراتك كلّها للتعلّم والمحاولة، وقد تحظى فتتعلّم من الدروس المستفادة.

- لا تطلب منصبا أكبر من مهاراتك: إن كنت تعلم مستوى المهارات والخبرات التي لديك، فلا تطلب منصبا أكبر من هذه القدرات، ودع نفسك تنمو نموّا طبيعيا، فلو أجهدت نفسك بالنموّ قبل أوانك، فقد تقتل نفسك... فالزرع لو سقيته أكثر من المطلوب، فسيموت، وأنت كذلك... استمتع برحلة النموّ التي أنت عليها، وكن أستاذا فيما تفعله الآن لتستحقّ ما هو أكبر من ذلك في المستقبل، وهذه هي الرحلة الطبيعيّة لأيّ إنسان يسعى كي يكون متميّزا فيما يفعله.

- لا تحزن إن لم تأتِك فرصة وأنت جاهز: نعم قد تكون صاحب مهارات وخبرات ومؤهّلات، ولكنّ الفرصة التي ترغب فيها لم تأت بعد، لا تحزن ولا تجلد ذاتك، فلم يحزن دورك بعد، وكنّ على يقين أنّه عندما يحين فستنسى السنوات التي مضت كلّها... وقد لا يأتي دورك أبدا، فهي ليست قاعدة ثابتة، ولكن لا تجعل ذلك محبطا لك من أن تستمرّ في السعي إلى التميّز وأن تكون جاهزا دائما.

القناعة مطلوبة من دون انحراف، فاستمتع بما لديك الآن لتحصل على ما تريد في المستقبل، والاستمتاع بتفاصيل الحاضر أفضل من انتظار لذة القادم...

اتخاذ القرارات بسرعة

كنت أقرأ مقابلة لحسين سجواني، الرئيس والمؤسس لشركة داماك العقارية، في مجلة هارفرد بزنس ريفيو العربية. وما استوقفني بكامل المقابلة، جملة مميزة جدًا ومهمة. ذكر سجواني أنّ اتخاذ القرارات لا تستغرق معه أكثر من أسبوع أو أسبوعين. هنا التميّز وهنا اقتناص الفرص.

حياتنا الشخصية والمهنية مليئة باتخاذ القرارات، وكثير منّا يخاف من اتخاذها بسرعة، فيسوّف ويسوّف ويسوّف حتّى تضيق عليه الفرصة. لست أنت فحسب، فهناك شركات كبيرة لا تتخذ القرارات بالسرعة المطلوبة، بحجّة التريث والتأني، وتضيق عليها فرصا كبيرة.

ما يجعل حياتنا مليئة بالمشكلات، هي عدم اتخاذ القرارات السريعة، واعتمادنا على منطقة الراحة، ونرفض أيّ قراءات للمستقبل وما فيه من مؤشرات قد تكون ذات دلالة واضحة. ولا نتخذ القرارات إلا عندما نقع في الأزمات، فترى شخصا لديه مؤشرات بأنّه لن يستمرّ في عمله، ومع ذلك لا يتخذ القرارات بالتجهيز لذلك اليوم. ترى آخر يعلم أنّ تخصصه سيصبح قليل الأهمية، ومع ذلك لا يتخذ القرارات بتطوير مهاراته. والشركات كذلك تنتظر لتقع بالأزمات، وتبدأ البحث عن حلول.

اتخاذ القرار يجعلك مبادرا، وأن تكون مبادرا أفضل من البحث عن الحلول للأزمات.

المسميات الوظيفية الفلكية

أنت مدير إدارة المواهب أم منسق جمع سير ذاتية ومواعيد مقابلات؟... منذ مدة وردني اتصال من إحدى الشركات لوظيفة معينة ضمن الشركة، وقد عرّف المتكلم عن نفسه بأنه مدير إدارة المواهب Talent Management Head ، وأنّ هناك فرصة وظيفية تناسبني، حيث وجد المتطلّبات في شاغل الوظيفة عبر ملقّي في اللينكد إن. ومن ثمّ سألني بعض الأسئلة السطحية التي تسأل بشكل دائم: - تكلم عن نفسك - ماذا تفعل حالياً - ما مؤهلاتك - ما راتبك الحاليّ (هذا سؤال سخيف وليس سطحيّ) وبعدها قال لي بأنني سأقابل الرئيس التنفيذيّ مقابلة أخرى ليقرّر... فقلت له وما دورك أنت في هذه الشركة، هل أنت مدير إدارة المواهب أم منسق جمع سير ذاتية ومواعيد مقابلات؟ إن كانت شركتك وضعتك في مسمى وظيفيّ عالميّ، ولم تعطك حتىّ صلاحية اتّخاذ القرار في التعيين، فرجاء اقبل بمسمى بسيط يليق بالمهامّ الفعلية التي أنت عليها... مدير إدارة المواهب... مسمى فلكي...

شركة أم سوڤر ماركت؟

لا تتعامل مع شركتك على أنّها سوڤر ماركت، وتنتظر أداءً مرتفعاً من الموظّفين!
تصلي عشرات الرسائل بشكل أسبوعيّ، تشترك بعنوان واحد أو مضمون واحد... أنا
تخصّصي كذا والمسّمى الوظيفيّ كذا ومهامّي الفعلية كذا... هذا أمر طبيعيّ في بلادنا
العربية... أليس هناك وزير اقتصاد واختصاصه طبّ أطفال؟ يوجد أكثر من ذلك، لأنّ
المعمول به هو نظام سوڤر ماركت، حيث يتمّ جمع عدد من المهامّ ووضعها في سلّة واحدة،
ومن ثمّ البحث عن من يقوم بأداء هذه المهامّ بغضّ النظر عن التخصصّ والخبرة... لذلك
لا تنتظر ممّن جمعت لهم مهامّ هم ليسوا متخصصّين فيها، أن يعطوك أفضل أداء... فهؤلاء
سيقومون بركن المهامّ غير المرتبطة بهم على الرفوف للنظر في أمرها فيما بعد... العمل
بعشوائية واجتهاد وكأنّك القائد الفدّ الذي وجد الحلول الجذريّة، لن يجعلك تحصل على ما
في محيلتك من نتائج، فهذه حقائق... تصوّراتك وتخيّلاتك لا تجعل قراراتك صحيحة في
المستقبل... توقّف عن العمل بنظام السوڤر ماركت، وستحصل على أداء شركات عالية
الأداء... الأمر بسيط جدّاً... الشخص المناسب في المكان المناسب، وضع خطوطاً حمراء
تحت كلمة مناسب إلى ما شاء الله...

من الذكاء إلى الحكمة

المدير صاحب المهارات القيادية الذي لا ينتقل من الذكاء إلى الحكمة بعد ما يزيد عن ١٠ سنوات في العمل والخبرة، لا يحقّ له أن يبقى في منصبه... أن تكون مديرا صاحب حكمة، يجعلك مثلا للكثير من التابعين لك، ومن لا تابعين له، فهو يفتقد إلى الحكمة ومهارة القيادة... إن وجدت نفسك تعمل وحدك ولا يوجد من هو مستعدّ للتضحية لمشروعك أو هدفك، فأنت لست حكيما... وإن وجدت نفسك ضمن مجموعة مستعدّة للعمل لساعات طويلة في سبيل هدفك ورؤيتك، فهذا يعني أنك وصلت إلى مرحلة متقدمة من التأثير وقيادة التابعين... المدير صاحب الحكمة هو ذلك الذي يهتم للآخرين ويكون خادما لهم، وموجهها لأهدافهم ومحفّزا لأدائهم... المدير صاحب الحكمة هو ذلك الذي يقدّم مصلحة تابعيه على مصالحه الشخصية... المدير صاحب الحكمة هو الذي ينظر إلى خطأ تابعيه على أنّه درس للتعلّم وليس قصورا في الأداء... المدير صاحب الحكمة من قلّت مزاجيته وارتقت احترافيته... المدير صاحب الحكمة، من يتعامل مع الجميع بالدرجة نفسها من الاحترام والتقدير مهما قلّت درجته الوظيفية أم علت... فالمدير صاحب الحكمة هو المدير الإنسان... أرجوكم لا أحد يُجري مقارنة بين المدير والقائد... فالقيادة مهارة وصفة وليست منصبا... فيمكن للمدير أن يكون صاحب مهارات قيادية أو لا... لأنني شبعت من صورة (المدير Vs القائد).

تجربة الموظف

لأبطال الموارد البشرية أقول: لتعزيز تجربة الموظف لديك، وزيادة اندماجه في المنظمة، فلا تتعامل معه على أنه تحت مجهر السياسات ونظام العمل بشكل دائم، وخصوصا فيما يخص السياسات الضابطة للدوام والغيابات والخصومات والإنذارات... بل اجعل هذه السياسات تحترم من احترام الموظف لقيم الشركة وثقافتها... اهتم بالتدريب والتطوير ورقّي رأس المال البشريّ والفكريّ لديك... استثمر جهود فريق الموارد البشرية في تأمين بيئة عمل محفّزة على الإبداع والابتكار وتحقيق الإنجازات... تجربة الموظف هي إحدى عناصر الميزة التنافسيّة التي تمتلكها الشركات المميّزة...

عندما يخطئ الرئيس التنفيذي

نعم، المدبرون والرؤساء التنفيذيون وكبار الإداريين يخطئون وعليهم الاعتذار... لا أعلم لماذا لا يعتذر أكبر مدير في العمل عندما يخطئ في حق موظف لديه أو حتى عندما يغلق الباب بقوة ويزعج الآخرين أو حينما يخطئ في أي إجراء إداري كان... قد يكون السبب بسيطاً جداً، ولكن يتطلب اعتذاراً عن التصرف الذي سبب إزعاجاً وألماً للآخرين... لماذا ثقافة الاعتذار مفقودة؟ لماذا شجاعة الاعتذار مفقودة؟ نعم من يعتذر شجاع وليس بضعيف، ويحترمه الآخرون ويقدرون موقفه، وقد يرتقي في المكانة. عزيزي المدير الكبير، لا تظن أن اعتذارك قلّة قيمة أو تدنّ في "برستيجك" بل على العكس، هذا يدلّ على حكمة وتحمل للمسؤولية، وعدم اعتذارك عند الخطأ، يقلل من قيمتك وهيبتك أمام الناس، لأنك ستسمح لهم بالتكلم عليك بغيابك طبعاً... كم أحترم ذلك المدير عندما يعتذر ممّن أخطأ في حقّه وبّرر موقفه وطلب الغفران من الآخر... هذا الشخص تقدّر احترافيّته وشجاعته وحكمته، وتسلّك معه الدرب الطويل إلى آخر الطريق ولا تتملّص... من أخطأ ولا يعتذر، فهو أضعف الناس وأقلّهم قيمة وحكمة... قيمتك تتحدّد بمدى قدرتك على تحمّل مسؤوليّة أفعالك... كلّ أفعالك.

العمل لا يتوقف على أحد

لن تعمل الشركة من دوني، وهذا الأمر لا يجيده غيري...

كثيرا ما نسمع هذه الجملة من أشخاص يشعرونك وكأنهم "سوبرمان" العصر في اختصاصه أو مجاله... لن تعمل الشركة من دوني... طبعا قد يكون هذا الأمر صحيحا من عدة نواحي.

الناحية الأولى: ستحتاج الشركة وقتا لإيجاد بديل عنك بالكفاءة نفسها لو كنت على كفاءة عالية، وسيستغرق تجهيز البديل مدّة من الزمن للتدريب والتعليم، كي يستطيع العمل بانسجام مع الفريق.

الناحية الثانية: الشركة هي من وضعت نفسها في هذا الموقف، إذ لم تعتمد نظام المداورة ومشاركة المعلومة بين موظفي القسم الواحد، وبالتالي، أصبح موظف واحد يقوم بالعمل ولا يتقنه غيره، حتّى أصبح الاستغناء عنه في الإجازات كذلك أمرا مستحيلا. هذه الشعارات والنتائج هي مشكلة الشركات التي لا تعتمد نظاما تعليميا وتدريبيا داخليا، مبنيا على مشاركة المعلومة وتجهيز البدلاء، وعدم تعريض نفسها لأيّ خطر أو تهديد عند مغادرة موظف لأيّ سبب كان.

وليس ذلك فحسب، فهناك موظفون يبتزّون الشركة أحيانا بطريقة غير مباشرة، عندما يدركون أهمّيتهم بالنسبة إلى هذه الشركة...

لا يتوقف العمل على أحد، وشركات استمرّت وقد غادرها كبار موظفيها... نعم يختلف الأسلوب في التنفيذ بين شخص وآخر، ولكن ما دامت المخرجات واحدة فلا بأس... خُطط إعداد الصفّ الثاني والثالث ضروريّة جدا في الشركات، وإلى الآن يُنظر إليها على أنّها أطراف نعم...

عقلية الموظف

لا تنس أنك موظف وعليك أن تفكر بعقلية الموظف...

لا تدع طموحك واحترافيتك تنسيك أنك موظف ولست صاحب شركة، وخصوصا إن كان هناك أمور لست تراها على صواب ضمن بيئة العمل... لن تخاف على العمل أكثر من صاحب العمل نفسه... لا ترهق نفسك فيما لا تستطيع تغييره من وجهة نظرك، فقد يكون هناك تفاصيل كثيرة لا تعلمها ولا يتم إخبارك بها... قد يتغلغل فيك اليأس بأن جميع مبادراتك أو أفكارك لا تطبق، ولكن لا تقس على نفسك، فقد تكون المشكلة ليست لديك، بل في الذي لا يريد التغيير بكل بساطة، ويرى أنّ النظام المعمول به الآن أفضل للمرحلة القادمة... ولكن لا تتوقف عن المبادرة أو طرح الأفكار وإن لم تطبق، واجعل لك سجلا يضم مبادراتك وأفكارك كافة وبتفاصيلها كافة، فقد تستغلها في أماكن كثيرة لاحقا.

أن تعيش بعقلية الموظف، يجعلك أقلّ جلدا لذاتك وأكثر واقعية لطبيعة العمل، فالقيام بما هو مطلوب منك فقط يكفي، ولا تحتاج أحيانا إلى أكثر من ذلك... أن تعيش بعقلية الموظف، يجعلك تعطي الجهد المطلوب وتستغل الطاقة الأخرى في تطوير نفسك أو التفكير في عملك الخاص أو عائلتك أو حياتك الشخصية، لأنك ستعطي العمل ساعاته المطلوبة فقط... أحيانا كثيرة أنت بحاجة إلى هذا الشعور لكي تزيل بعض الضغوط النفسية عنك... تذكّر دائما، لن تخاف على العمل أكثر من صاحب العمل نفسه...

معايير بيئة العمل الاحترافية

ما المعايير التي يجب أن تتوفر في بيئة العمل الاحترافية؟

يسألني أحد الأشخاص بأني أذكر بين حين وآخر بيئة العمل الاحترافية، فما المعايير لقياس بيئة العمل الحالية إن كانت احترافية أم لا. سأعرض عددا من المعايير التي أراها من وجهة نظري، ليست للتعميم في حال توافر بعضها أو جميعها في بيئة العمل، يمكن إطلاق عليها صفة الاحترافية ومنها:

- وجود رؤية ورسالة وقيم (قيم حقيقية مفعلة ومعمول بها وليست للزينة)
- وجود خطة استراتيجية مددة خمس سنوات على الأقل، ويعلم جميع الموظفين دورهم فيها.
- وجود أهداف للإدارات.
- وجود أهداف للموظفين.
- وجود نظام إدارة أداءٍ مبني على مؤشرات واضحة ودقيقة.
- وجود سياسات وإجراءات واضحة ومكتوبة ومفعلة.
- وجود هيكل تنظيمي متين وليس هشاً، ويعكس المسميات الوظيفية الحقيقية والأدوار الحقيقية.
- وجود توصيفات وظيفية كاملة، وتعكس العمل الحقيقي.
- وجود موارد بشرية حقيقية وليست شؤون موظفين.
- وجود نظام درجات وظيفية، وسلّم رواتب يُعمل به أوتوماتيكياً، ومبني على الكفاءة وليس المزاجية.
- وجود بيئة تعليمية وتطويرية.
- وجود نظام تحفيز متكامل.
- وجود إدارة تدقيق ومخاطر، لديها الصلاحيات الكافية لحماية الشركة.
- وجود قنوات ولجان في مختلف النشاطات، ترفع من مستوى العمليات الداخلية.
- وأنت برأيك، ما العناصر التي يجب أن تتوفر في بيئة العمل الاحترافية؟

طرد المدير المسيء فوراً

لماذا تُبقي الشركات على المدير السيئ رغم معرفتهم بمشكلاته ومساوئه؟!

يخبرني صديق افتراضي على موقع لينكد إن، بأنّ لديهم مديراً سيئاً جداً في كلِّ

المجالات... سيئ في خلقه، سيئ في إنجازاته، سيئ في تقدير الآخرين، سيئ في معاملة

موظفيه، وكذلك يتكلّم على زملائه بالسوء مهما بلغت خبرة أو مكانة زميله في العمل...

ويضيف هذا الصديق بأنّ ذاك المدير يصبح كالفأر المبلّل عندما يجلس أمام أصحاب

العمل... ولديه من حلاوة اللسان ما يجعله دائماً متمكناً من أصحاب القرار، لا بل يقول

بأنّه هو من يعطي للشركة والبلد التي يعيش فيها، وهي لم تعطه شيئاً...

أستغرب من بقاء هذه الشخصيات والسلوكيات في الشركات، ولكن لا شكّ

هناك من هو مستفيد من هذه الفئة الفاسدة... مستفيد من حلاوة لسانها، مستفيد من

سيطرتها على الموظفين، مستفيد من التحكم في هذه الشخصيات في سبيل تحقيق أهدافه

الشخصية... هذه الشخصيات تدمر بيئة العمل، وتدمر معنويات الموظفين، وتدمر فرصة

الإنجاز... هذه الشخصيات لا تستحقّ أن تكون في مناصب عليا، ويجب طردها فوراً من

العمل... بيئة العمل وثقافة العمل والقيم، هي المحرك الأساس لأية منظمة تسعى للإنجاز

وترك إرث لسنوات قادمة...

لا تحوّل موظّفك إلى منافس

الاستغناء عن موظّفك أحياناً، يحوّلهم إلى منافسين محتملين بشكل حقيقيّ...

كنت البارحة أتناول العشاء مع صديق لي، ودائماً ما أحاول الاستفادة من جلساتي مع الأصدقاء بالتحدّث في أمور ضمن اهتماماتي. ومما تحدّثنا عنه، أخبرني أنّ إحدى وكالات السيارات المعروفة استغنت عن عدد من الموظّفين، وكان من بين هؤلاء موظّف كبير في السن يعمل في قسم الصيانة... قام هذا الموظّف بفتح ورشة خاصّة به لتصليح هذا النوع من السيارات التابعة للوكالة، واستثمر خبرته في الأمر، وقام بشراء ما تيسّر له من الأجهزة المساعدة في عمليّة الصيانة... يكاد يجزم صديقي، أنّ أكثر من ١٠٠ سيّارة تدخل يومياً إلى (الحوش) المركز الذي فتحه، وهناك أكثر من ١٥ موظّفاً يعملون معه، وخدماته وأسعاره ممتازة جدّاً...

الاستغناء عن موظّفك أحياناً يحوّلهم إلى منافسين محتملين بشكل حقيقيّ...

السؤال هنا: ماذا لو تكرّرت هذه الحالة؟ ماذا سيكون وضع الشركة في السنوات القادمة؟ ماذا لو تكرّرت الحالة في أقسام مختلفة (التسويق، المبيعات، الموارد البشرية، والماليّة وغيرها)؟ ماذا لو استغلّ المنافسون هذه النقطة واستقطبوا هؤلاء الموظّفين الذين تمّ الاستغناء عنهم؟

أحياناً تكون القرارات سريعة وغير مدروسة النتائج والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة، وقد تؤدّي إلى خسارات كبيرة على المدى البعيد...

الموظف ليس آلة

لا تحوّل موظّفيك إلى آلة عمل... يكلمني صديقي وهو مدير قسم في شركة، بأنّ موظّفيه في القسم البالغ عددهم أربعة، يعملون من دون دافع أو حافز أو حتّى رغبة، ويتقاضون رواتب مميّزة وبدلات ومكافآت... فعندما سألته عن نسبة الإنجاز وكم حقّق القسم من أهداف خلال الفترات الماضية، فأجابني بأنّه لا توجد أهداف للقسم، فالعمل عمل روتيني... وهنا المشكلة!! إنّ غياب الأهداف للقسم وللموظّف، يجعل العمل من دون تفكير كالآلة، ويجعله مع الوقت دافعا للملل، ممّا ينعكس سلبا على سلوكه وتصرفاته... إنّ وضع الأهداف يجعل الموظّف في قمّة الجهويّة، ودماعه في قمّة النشاط... فهناك تحديات يجب التفكير فيها، وهناك مشكلات يجب حلّها، وهناك أفكار يجب عرضها... أمّا مع غياب الأهداف، فيكون الدماغ في حالة ثبات ويألف العمل الروتيني. لا تحوّل موظّفيك إلى آلة عمل...

احفظ مبادراتك لتحرج مديرك

منذ سنة تقريبا، شكنا إليّ صديقي عدم اكتراث مديره لجميع الأفكار والمبادرات التي يقدّمها، ودائما يقول له: "يا فلان لم تقدّم لي أيّة فكرة جديدة، هذا الموضوع غير مقبول..." فأعطيته الحلّ، وأنا الآن -بعد سنة- أعرض النتائج... قلت له بكلّ بساطة، أرسل له أفكارك أو مبادراتك عبر البريد الإلكترونيّ، ولا تعرضها عليه بشكل شفهيّ، وخصّص ملقّا في البريد لديك باسم (أفكار ومبادرات) وعند إرسال أيّة مبادرة، انقلها إلى هذا الملف، وسواءً أردّ عليك أم لم يرّد، فالأرشيف لا يكذب. وبالفعل بدأ صديقي بهذه الطريقة، بل طوّرها بأن وضع ملقّين داخل الملفّ (مبادرات تمّ قبّولها، ومبادرات تمّ رفضها أو عدم الرّد عليها) منذ شهر، وكما جرت العادة كلّ سنة، قال له مديره أمام الناس: "يا فلان أنت لم تقدّم لي أيّ شيء، فلا يحقّ لك التكلّم (كان يتكلّم في موضوع معين)... فرّد عليه بأنّه قدّم له خمسا وثلاثين مبادرة وفكرة، قبل منها ثلاث عشرة، ونسبها إلى نفسه، ورفضت أو لم يرّد على اثنتين وعشرين مبادرة أخرى... فأحرج مديره بشكل كبير، وهو الآن يبحث عن وظيفة..."

عندما تصبح القاعدة هي الخطأ

عندما تصبح القاعدة هي الخطأ... فاعلم أنّ الشركة على شفير الهاوية... كنت جالسا مع مجموعة من أصدقاء الليبنكد إن، قررنا التعرف إلى بعض لنجعل العلاقة الافتراضية، علاقة حقيقية... وخلال المحادثة، دخلنا في نقاش وددت أن أعرضه عليكم لتلقي إضافاتكم الاحترافية كما عودتمونا.

يقول صديق لي، بأنه يحاول دائما أن يعرض ما هو صحيح في عمله، أي مبيّ وَفَقَ أفضل الممارسات والأدبيات والأبحاث، ولكن يُواجه بالعديد من الانتقادات وأحيانا الاستهزاء، بأنّ هذه الأفكار لا تصلح، وأنها غريبة، وأنها موجودة في الحياة الوردية، مع العلم، أنّ صاحب الفكرة قد يكون مفكرا أو عالما في مجال الإدارة من الدرجة الأولى، ثمّ يأتي من لم يقرأ كتابا أو لم يخرج من مكتبه، ولم يذهب إلى أكثر من ٢٠ كلم في محيطه، ويريد أن ينتقد ويشكك ويقول بان هذه الأفكار خطأ ومن هذه المصطلحات

ان الانسان الذي يرى القاعدة أفكار غريبة او خطأ ويعرض أفكار تعارضها وتكون هي الغريبة وواضحة فهو بالتأكيد شخص لا يريد ان يجدد ولا يريد ان يتبنى ما هو جديد وكثيرا منهم يريدون فقط حماية مناصبهم ومصالحهم

لا تكثر لمن لا يتقبل افكارك الصحيحة وان لم تدخل معه في نقاش على هذه النقاط ولكن متى ما وضعت على المحك لا تنازل عن افكارك ودافع عنها بقوة وتمسك بها ... في النهاية يبقى الاساس وما هو صحيح ويذهب الخطأ وينسى صاحبه ...

لا يوجد ضعيف في فريقى

لا يوجد عضو ضعيف في فريقى... هذه الجملة التي أتمنى أن أسمعها بشكل دائم، عندما يتم توجيه الاتهام إلى أحد المديرين، بأنّ هناك من هو ضعيف في فريقه. أن يكون المدير للفريق صاحب شخصية قوية واحترافية، لأن يدافع عن أعضاء الفريق كونه هو من يقود أداءهم وليس العكس.

- لن يكون هناك ضعيف في الفريق، إذا وضعت أهدافا محدّدة لكلّ شخص فيهم.
- لن يكون هناك ضعيف في الفريق، إذا حدّدت وحلّلت الفجوة الموجودة عند أعضاء الفريق، وأعطيتهم التوجيهات والتدريب اللازم لملاءمة الأداء المرغوب به.
- لن يكون هناك ضعيف في الفريق، إذا كنت أنت قويّ الشخصية احترافيًا، وتعامل مع المواقف بقوة ولا ترميها على ضعف الفريق.
- لن يكون هناك ضعيف في الفريق، إذا أعطيت أعضاءه التفويض والمساحة اللازمة كي يعملوا ويدعوا، وغيرها الكثير...

خفايش الشركات

هل تعلم من هم خفايش الشركات؟

خفايش الشركات هم أولئك الذين يعارضون أيّ قرار تصدره الإدارة العليا، فيه تطوير لبيئة العمل أو الإجراءات أو حتىّ تحسين جودة المنتج... أولئك خفايش لأهم يعارضون هذه القرارات، ويتكلمون بالسوء عليها فيما بينهم، ولا يملك أحدهم الجرأة أن يتكلم أمام الإدارة العليا أو صاحب العمل... وتصل به الحالة أحيانا إلى حدّ النفاق... فتراه يعارض هذه الأفكار ضمن دائرته الضيقة، ويصفّق لها أمام الإدارة العليا... فهو اعتاد على الجلوس في منطقة الراحة، وأيّ تغييرات فيها نوعيّة عمل أفضل، ستجعله يخرج من هذه المنطقة، أو يصبح غير مرغوب به كونه لا يطوّر نفسه أو يتبنّى الأساليب الجديدة، ويخشى أن يتمّ الاستغناء عنه... لا تساعدوا خفايش الشركات بالتصفيق لهم عندما يتكلمون -بالخفية- على القرارات الداخلية، ولا تأخذوا طرفا معهم... ففي النهاية، إن وقع له أيّ أمر أو اتخذ بحقه أيّ إجراء، فسيقول فلان كان معي ويدعم التوجّهات نفسها...

لا تقلل من قيمة مرشح لوظيفة

نصيحة إلى أبطال التوظيف... لا تقلل من قيمة مرشح لوظيفة لديك، لأنك لا تعلم متى يضعك الله بين يديه! في آخر رحلة لي، وبينما كنت في مطار بيروت الدوليّ أجلس في صالة الأعمال، جلس بجانب شابّ يبلغ من العمر حوالى خمسة وثلاثين عاماً، ودار بيننا حديث طويل، والشابّ يعمل رئيس قسم التوظيف في إحدى الشركات المتعدّدة الجنسيّات... وسألته عن أصعب موقف تعرّض له في حياته المهنيّة فقال: "كنت في بداية مسيرتي المهنيّة كمساعد في قسم التوظيف، وفوّضني مديري مكانه لإجراء مقابلة وظيفيّة لأحد المرشّحين... كنت سعيداً جدّاً، وأخذت الموضوع بجدّيّة كبيرة، وعند إجراء المقابلة، قلت للمرشّح بأنّ خبراته قليلة، وأنّه من مدينة صغيرة وفقيرة ولا ترتقي بنا هنا في هذا العمل...". يضيف: "لا أعلم لماذا قلت له هكذا، ولكنّي شعرت بالفخر أنّني أعمل في شركة مميّزة، وهذا الشخص ضعيف ويحتاجني...". يتابع فيقول: "ودارت الأيام، وبعد ثلاث سنوات، تقدّمت إلى وظيفة لأجد ذلك الشخص مديراً للتوظيف... لا تقلل من قيمة أحد المرشّحين، فلا تعلم متى يضعك الله بين يديه... الاحترافيّة في العمل أساس تميّزك...

تميز في تخصصك

سيرتك الذاتية يتم رفضها باستمرار... طبيعيّ جدّا، ما لم يكن لديك ما ليس لدى المنافسين لك... دائما تتمتع بمهارة زائدة عن المطلوب منك لأية وظيفة، خاصة إذا كان هناك العديد ممن يحملون تخصصك نفسه، وقد يكونون أكثر كفاءة منك... لا تكتفِ بمهارات التخصص التقنية فقط، بل طوّر بعض المهارات أيضا - ... التحدّث أمام الجمهور- العرض والتقديم- مهارة في استخدام برنامج معيّن (Excel, SPSS, BI) مهارة تحليل البيانات- التواصل- التفكير الإبداعيّ- لغات... لا تجعل الشركة تختار في ملقك وتضعه ضمن العديد من الملفات، بل اجعلها لا ترى غيرك ضمن هذه الملفات... أحيانا قد يكون لديك هواية، وتتنهها بشكل جيّد، فتحوّل إلى نقطة قوّة في سيرتك الذاتية، كالتصوير وتعديل الفيديو وألعاب الفيديو وغيرها الكثير...

سؤال 1

سؤال على الخاصّ: دكتور لو تقدّم أحيى إلى وظيفة في الشركة التي أعمل فيها،

وأنا صاحب القرار في التعيين، هل أوظّفه؟

الجواب: في حال كان يستحقّ فلا مانع من ذلك، ولكن عليك أن تضمن نفسك ألاّ

تنحاز إليه في الاختبارات، وعليك أن تضمن نفسك ألاّ تتدخّل بينه وبين الآخرين في حال

كانت هناك مشكلات في العمل، وعليك أن تضمن نفسك أن تطبّق عليه العقوبات عند

المخالفة...

تصيدُ أخطاء الزملاء

هل تصيدُ أخطاء زميلك في العمل؟ فأنت غير مهنيّ، وستشكّل خطراً حقيقياً على بيئة العمل ومستقبل الشركة... لا تنتظر وقوع زميلك في المشكلات والصعاب حتّى تنقضّ عليه وتحاول إنهاء مسيرته الوظيفيّة... بل على العكس، مدّ يدك إليه وساعده على النهوض؛ وإن كان لا بدّ من المنافسة، فنافسه منافسة شريفة مهنيّة مبنية على الكفاءات والقدرات والإنجازات، لتحقيق أفضل المخرجات للعمل والمنظّمة التي تعمل فيها... أنت وهو تسعيان إلى تحقيق الهدف نفسه... الأهداف الشخصيّة ليست سبباً لتدمير بيئة العمل في المشاحنات واصطياد الأخطاء ونشر السمّ والممارسات غير المهنيّة...

١٥ مؤشرا للرحيل عن شركتك

١٥ مؤشرا للتفكير بالرحيل عن الشركة التي تعمل فيها:

- ١ - حينما تبدأ تعطي ولا تأخذ.
- ٢ - حينما لا يكون لعملك أي قيمة مضافة.
- ٣ - حينما لا تشعر بالتقدير الحقيقي.
- ٤ - حينما لا تعطى قيمتك الحقيقية ويُقلل من شأنك.
- ٥ - حينما يتم التعامل معك بازدواجية.
- ٦ - حينما تجد فرصة لك فيها تطوّر وتقدّم على الصعيد الشخصي والمهني.
- ٧ - حينما تشعر بأنّ شغفك لعملك بدأ ينخفض.
- ٨ - حينما تقدّم الأفكار المتعلقة بعملك ولا يُعمل بها.
- ٩ - حينما تصبح بيئة العمل كبقالة وليس كشركة.
- ١٠ - حينما يتمّ وضع الرجل غير المناسب في مكان النفوذ.
- ١١ - حينما تمرّ عليك أيام ولم تتعلّم شيئا جديدا.
- ١٢ - حينما تكون الإدارة في مكان والموظفون في مكان آخر.
- ١٣ - حينما تستيقظ للعمل ولا تريد الذهاب كما السابق.
- ١٤ - حينما يصبح الجاهل وقليل الكفاءة مديرك.
- ١٥ - حينما يقولون لك "عجبك خليك ما عجبك الله معك!"

ماذا تريد أن تضيف؟

أسئلة المقابلات التعجيزية

يخبرني شخص أنه توجه إلى إحدى الشركات المعروفة، لإجراء مقابلة وظيفية لمهمة مسؤول تدريب... وفي أثناء ذلك، بدأ مسؤول التوظيف والمدير التقني أسئلتهما، وكان أحدهما يسأله عن بعض المصطلحات والنظريات التي لم يحتاجها ولن يحتاجها يوما في عمله، وكأنه في اختبار جامعي، ليضعه في موقف حرج... وبعدها تم إرسال رسالة اعتذار عن قبوله للمنصب... وبحسب السيرة الذاتية للشخص، فهو لديه متطلبات الوظيفة... ومن جمال القدر، أنّ لي أصدقاء في هذه الشركة، فسألتهم عن هذا المسؤول وعن هذه المصطلحات إن كانت تستخدم... فأجابوني بأنّ هذه المصطلحات، هو نفسه لا يعلمها، وقد حضر دورة تدريبية مؤخرا تناولت هذه المصطلحات... ضحكت... لعلّ الشخص يريد أن يحصل على العائد من التدريب بهذا الشكل... ما رأيكم بهذا التصرف؟ مع أم ضدّ؟

حراس البصمة

إدارة الموارد البشرية ليست قانون عمل ودواما وانصرافا فقط...

أرى كثيرا من الشركات، لديها إدارة موارد بشرية بالاسم فقط، وكلّ اهتمامها هو متابعة قانون العمل ولوائح العقوبات والبصمة وغيره من الأمور الشخصية للموظّفين Personnel... ليست هذه موارد بشرية مطلقا!

الموارد البشرية بكلمتين، هي الاستثمار بالموظّفين.

الاستثمار في التدريب والتطوير وبيئة العمل ووضع الأهداف والتقييم وأخذ القرارات وتحمل المسؤولية، كلّ ذلك يحقّق إنجازات والأهداف.

أتوقّع أنّ نسبة أبطال الموارد البشرية الحقيقية قد تصل إلى ١٠٪ فقط... والباقيون حراس البصمة. الموارد البشرية تكاد تكون الإدارة والأهمّ في المنظّمة، فهي صلة وصل الإدارات كافة، والمسؤولة عن أهمّ أصل من أصول الشركة (الموظّفون).

الموظف النعجة

لا تتمسك بالموظف النعجة...

تمسك بالموظف قوي الشخصية الذي لا يتردد في مناقشتك في أي أمر يخص العمل، ويختلف معك بطريقة مهنية. أنت تريد وجهات نظر أخرى تجعلك ترى الجهات جميعها بوضوح... الموظف الذي يقول لك حاضر بشكل دائم (الموظف النعجة) هو أول من سيتخلى عنك في الأزمات، ولا يُرجى منه فائدة عند اتخاذ القرارات... الموظف قوي الشخصية، لن يسمح لأي عمل يمر مرور الكرام في حال كان هناك احتمالية للخطأ أو الفشل، وسيعترض بشكل سريع وتلقائي... بل يجب عليك أن تدرب موظفيك على قوة الشخصية والثقة بالنفس...

أكاد أجزم أنّ ٩٠٪ من الموظفين هم بصفات (الموظف النعجة) الذي يقول حاضر بحجة (عم نتسبب) ولا يرغب في أية مواجهة مع أي شخص قد تكون فيها احتمالية أن يغادر العمل...

عزيزي الموظف... ستبقى هكذا في كل حياتك وفي كل الظروف، وحتى في الحين ومجتمعك ومع أصدقائك... كلمة "حاضر" لن تنجيك دائما... بل قد تكون سببا في خسارتك للعديد من الفرص... انظر حوالبك وسترى ما أقوله بوضوح... لا تقل لي "إن كنت قوي الشخصية فسيحاربوني!" وما إلى ذلك الكلمات التي تبرر ضعفك، فقد شبع منها... وأقول لك لا ترم فشلك على سلوك الآخرين...

سؤال 2

سؤال: أتابعك دكتور منذ فترة، وقد نشرت عدّة منشورات خاصّة بعدم التركيز على الموظّفين ضعاف الشخصية، وقد أسميتهم مرّة في إحدى مقالاتك (الموظّف النعجة)، فذهبت وقمت بإجراء مسح سريع لحوالي أربعين موظّفاً في شركتي، ووجدت أنّ سبعة وثلاثين موظّفاً بهذه الصفة، فما الحلّ؟

الجواب: عزيزي أنت أردت أن يكون لديك مزرعة دجاج، فكان لك ما أردت، عندما تقوم بتعيين موظّف لأنّه ضعيف، ولا تريده أن يعترض على أيّ قرار، أو يناقشك في أيّ أمر، فستحصل في نهاية الأمر على دجاج، تأكل وتشرب وتجلس في مكاتبها... وهذه الدجاجات ستتركك عند أوّل فرصة لمزرعة تقدّم طعاماً أكثر...

عيّنوا أقوياء الشخصية، من يعترض على أيّ خطأ يراه، من لا يقبل بأيّة مبادرة لا تنفيذ العمل ولا تخدم قيم الشركة... عيّنوا من يستطيع أن يقول لمديره أنت مخطئ، ولا تعيّنوا من يقول له "حاضر" وسنعمل بتوجيهاتك، ولو كانت هذه التوجيهات تخالف القيم والأهداف العامّة!

دائماً هناك حلّ لهذه المشكلة... المشكلة ليست في الموظّفين بل في هرم السلطة. عليه أن يعطي مساحة للتعبير عن الآراء بقوة ومن دون تردّد، وأن يكون صوت الموظّف مسموعاً من دون أذى من المديرين... أمّا سلوك الموظّفين المدجّن، فيمكن تعديله مع الوقت، وذلك عندما تصبح ثقافة المنظّمة تدعم الشخص قويّ الشخصية، وبالتالي سيبدأ الجميع بالعمل على تغيير هذا السلوك لديهم... بالإضافة إلى التعيينات الجديدة، أن تعطي أهميّة كبرى لموضوع الثقة بالنفس والشخصيّة القويّة...

لا تترّبوا دجاجاً في شركاتكم فتأتي ذئاب من شركات أخرى وتأخذ حصّتكم من السوق... ففي الطرف الآخر شركات تربيّ ذئاباً وأسوداً لهذا العالم شديد التنافسيّة...

خمسة أنواع من الموظفين لا بد أن تجدهم في أي شركة

الموظف الصامد: هذا الموظف أمضى أكثر من خمس عشرة سنة في الشركة، وبات يعرف تفاصيلها كافة، كما بات يعلم كيف يقوم بمهامه بأقل جهد ممكن، هذا الموظف هو الذي يخطط للأعمال كافة والمؤامرات التي تحصل في غالب الأحيان، ولكن من دون أن يشعر به أحد. كذلك يتصف بأنه صديق الجميع وهو ليس بذلك... يجلس في منطقة الراحة، وتسمع منه بشكل دائم "أنا أريد أن أتقاعد في هذه الشركة..." لم يعد يطور مهاراته ولم يعد يعترف أن التعلم هو مهم للمراحل كافة.

الموظف المدلل: هذا الموظف قريب من الإدارة العليا بشكل كبير، وذلك بسبب أنه يسمع الكلام وينفذ الأوامر من دون نقاش... يمكن أن يصل إلى مناصب عليا بخطوات ثابتة وبخبرة أو من دون... يدافع عن السياسات الموجودة كافة، ولا يعترض على أي قرار تصدره الإدارة... يتكلم عنه المدير في كل اجتماع، وإن لم يكن هناك حاجة، ولكن ليس يشعر الجميع بأن عليهم أن يكونوا مثله...

الموظف المتعالي: هذا الموظف قد يكون صاحب خبرة وعلم، ولكنه يتعالى على الناس ويظهر بأنه أكثر فهما منهم، وقد يكون أحيانا كذلك، يتمتع بصوت عال نسبيا، ويكون قريبا كذلك من الإدارة العليا، بسبب علمه وخبرته، ولا يترك مناسبة إلا ويذكر الناس بأنه سبب نجاحات الشركة...

الموظف المهرج: هذا الموظف يوهم الناس بأنه يعمل بأقصى طاقة ممكنة، وتراه يتكلم بسرعة وبمشي بسرعة، ويمكن أن يسكب فنجان القهوة على نفسه، لا يجلس في مكتبه كثيرا، وكثيرا ما يظهر بأنه منهك ولا يمكنه إلا الاستمرار، وبأن الشركة هي أولويته، ويجب أن يعطيها كل وقته... في كثير من الأحيان، يذهب متأخرا من العمل، ويقدم العشرات من الأفكار في الساعة الواحدة، يحمل أوراقا كثيرة وهو يتنقل بين أروقة الشركة.

الموظف صاحب الكلام الجميل: هذا الموظف لا يترك مناسبة إلا ويمدح في الإدارة العليا، ولكن ما إن يختلي بنفسه أو بأحد من دائرته، إلا ويطلق أقذر الكلمات على الجميع... يحاول أن يظهر للناس بأنه يعمل بجهد وبأنه لولاه لوقعت الشركة... في الغالب هذا الشخص في مناصب عليا، ويتمتع بذكاء عاطفي كبير يجعله يتحكم بأصحاب القرارات.

أنت جزء من ثقافة المؤسسة

أنت جزء من ثقافة المؤسسة ما دمت تعمل فيها، لا يمكن إلقاء اللوم فقط على الإدارة العليا بأنّها هي من عليه تغيير الثقافة، بل يجب إلقاء اللوم على الجميع مع تفاوت النسب والقوّة والتأثير.

أنت جزء من السكوت عن الممارسات الخاطئة، وأنت جزء من عدم القيام بأفضل الممارسات في عملك، أنت جزء بعدم محاولة التغيير (المحاولة الجديّة والعملية)، أنت جزء من عدم إنشاء ثقافتك الخاصّة في إدارتك إن كنت مدير إدارة أو قسم...
الثقافة هي نتيجة ممارسات وعقليّات لعدد من الأشخاص، وما إن تتغيّر العقليّات والممارسات، تتغيّر الثقافة إمّا إلى الأحسن أو الأسوأ، فلذلك إبدأ في نفسك وفي قسمك وفي إدارتك.

أذكر أنّي عملت يوماً ما مع مدير عامّ، ومنذ اللحظة الأولى فرض ثقافته الاحترافية، وعندما سألته بأنّ هناك سياساتٍ تضبط العمليّات الداخليّة فقال لي: "إنّ ما أقوم به أنا لن يخالف الهدف الرئيس لوجودي، وسيمنح الموظّفين في الإدارة الفرصة للإبداع والإنجاز ومساحة عرض الأفكار، وهذا ما حصل... أنت في إدارتك لا يعلم أحد بتفاصيلها، فقم بالطريقة الأفضل لخلق بيئة وثقافة مميّزة... وكن صاحب شخصيّة قويّة لتدافع عن الثقافة التي تتبناها، فكثير من العقليّات تعمل على نظام "هذا ما وجدنا عليه آباءنا".

ما دمت تعمل في منظّمة، أنت مسؤول كامل المسؤولية في عدم التغيير، أو كن ذلك الموظّف البسيط المدجّن.

تقنيات إتقان مهارة جديدة

سؤال: دكتور، كيف أتقن مهارة جديدة (مؤشرات الأداء الرئيسية)؟

الجواب: أي مهارة تريد إتقانها، عليك بعدة خطوات وسأذكر أهمها بالنسبة إلي:

- ١- حدّد الغاية من تعلّم المهارة الجديدة، وحدّد الأهداف التعليميّة التي تريد أن تحقّقها (أريد أن أصبح قادرا على اختيار وتحليل مؤشرات الأداء بنسبة ١٠٠%).
- ٢- اقرأ كتابين على الأقلّ وخمسة أبحاث وثلاث مقالات وما تيسّر من الفيديو في المهارة، ليصبح لديك قاعدة معرفيّة علميّة نظريّة مقبولة، وإن زدت فأفضل.
- ٣- شارك في دورة تدريبية لدى مدرب متخصص في المهارة وممارس لها، لكي يعطيك تطبيقات المهارة الصحيحة، ويُفضّل دائما أن تأخذها من مراجع معروفة في هذا الأمر، أو أن تتخذ موجهًا شخصيًا Coach يعمل معك وحدك على إتقان المهارة وهذا أفضل.
- ٤- مارس المهارة بشكل دائم حتّى تصبح محترفًا فيها، واستشر من هم أعلى منك درجة للتقدّم، ولتتعلم من الأخطاء وتقوم أداءك.
- ٥- تابع كلّ جديد في المهارة (مقالات، أبحاث، مؤتمرات).
- ٦- أكتب منشورات بسيطة في المهارة من خلال خبرتك وما تعلّمته.
- ٧- درّب في هذه المهارة (تعليم الآخرين هو أعلى درجات الإتقان وحفظ المعلومة). وأهمّ نقطة في هذا كلّها، إن لم تتوفّر، فلا تتعب نفسك في تعلّم أيّ شيء... الشغف لما تتعلّمه أو تفعله، وهو أعلى درجات الحبّ بالشيء والتعلّق به... لا تتعلّم شيئًا لأنّ زميلك يقوم به ويتقاضى منه أموال طائلة مثلا (الحالة الأكثر شيوعا)... الشغف ثمّ الشغف ثمّ الشغف.

دورات تفقيس المدربين (تدريب المدربين)

خمس اعتقادات خاطئة في حضور دورات تدريب (تفقيس) المدربين

عزيزي المدرب، أضع بين يديك خمسة اعتقادات خاطئة عن دورات تدريب المدربين:

١- دورات تدريب المدربين ليست لكل الناس، بل هي دورات متخصصة لمن لديهم قيمة مضافة للمتدربين، وأمضوا سنوات في مجالات معينة وأصبحوا قادرين على نقل الخبرات، ولكن تلزمهم الأدوات. أما أن تكون في الثانوية أو في السنة الجامعية الأولى أو حتى متخرجاً ولم تبدأ العمل بعد، ثم تحضر دورات المدربين، فهذا ضياع للمال، ولن تتمكن من ممارسة ما تلقيت، فتتسى ما اكتسبت.

٢- دورات المدربين لن تعطيك مهنة، فتصبح مدرب تنمية بشرية (المصطلح الذي بات علامة للإساءة إلى لاتدريب). أن تخضع لدورة مدربين لا يعطيك الحق أن تعطي أيّ دورة بأيّ موضوع تحت مسمى تنمية بشرية، وإن كانت لديك حقيبة تدريبية خارقة... فالمدرب ليس بالحقيبة التدريبية.

٣- دورات المدربين لن تجعلك ثرياً، فقد عاصرنا العديد من المدربين الذين لديهم ما يزيد عن عشرين عاماً في التدريب، ويعانون من قلة الموارد المالية، بل أصبحوا يقبلون بأيّ عروض تدريبية وبأقل الأجر.

٤- دورات تدريب المدربين لن تجعلك أفضل من غيرك من حيث المكانة العلمية أو المهارات العملية، فهذه الورقة (الشهادة) لن تعطيك أيّ شيء ما لم تمارس وتسطر قصص نجاح في هذا المجال، ويكون لك لمستك الخاصة.

٥- مهما كانت قلة التكلفة لدورة تدريب المدربين، فلا يعزك ذلك، فهذه دورات تفقيس مدربين لأكثر عدد ممكن من دون التأكد من جودة المحتوى أو المدرب أو حتى جودة المدربين أنفسهم.

مراجعة الأداء الدورية

من الممارسات المفقودة في الشركات والتي تعدّ من أقوى أدوات تطوير أداء

الموظّفين، هي المراجعة الدورية Periodic Performance Review/Feedback.

على المدير أن يجلس مع موظّفيه بشكل دائم وبشكل شخصيّ واحدا لواحد، وأن يراجع معهم أداءهم، ويتناقشون في ما هو متوقّع منهم، خصوصا إن لم يكن هناك أهداف واضحة... الموظّف لن يعلم ما يتوقّعه المدير منه ما لم يصرّح الآخر عنه... وفي هذه الجلسة يمكن تقويم الأداء وتطويره.

- اجلس مع الموظّف، وقل له ما تتوقّعه منه بالتحديد.
- ضع مؤشّرات وخطة عمل لهذه المهامّ أو الأهداف.
- اجلس مع الموظّف بشكل شهريّ وراجع الأداء.
- ضع المبادرات والحلول لتطوير القصور في الأداء.
- حفّز الموظّف على إعطاء أكبر جهد ممكن.
- كن داعما للموظّف ولا تتركه يواجه المشكلات كافة وحده.

أما الانتظار إلى آخر العام، وتعبير المدير للموظّفين بأنّ ليس هذا الأداء الذي يريده أو يتوقّعه، فهو من الأخطاء الكبيرة... الموظّف ليس منجّما ليدخل عقل أو قلب الآخرين ويعلم ما يريدون منه! فلا تتوقّع نتائج ضمن التوقّعات في حال كانت هذه التوقّعات أصلا مخفيّة... كأن تتوقّع أن تصلك شحنة من أمازون وأنت لم تطلبها أصلا...

شيغان تنفذ الشركات بشكل كبير... الوضوح والشفافية Clarity and Transparency... تفعيل هذه الكلمات بشكل حقيقيّ فعليّ، وتطبيقه على أرض الواقع، يجنّب العديد من المشكلات.

معيان للتوظيف منذ ١٤٤٠ سنة

معيان للتوظيف لو التزم بهما أبطال التوظيف، لكان وضع الشركات أفضل بكثير ممّا هي عليه الآن، بل على الدول والحكومات اعتماده أيضا للنهوض ببلادهم. معياران منذ أكثر من ١٤٤٠ سنة...

(قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ)

إنّ توظيف الشخص غير الكفاء غير القويّ فكريًا وجسديًا، والذي لا يتمتّع بكامل الكفاءة والمهارات المطلوبة لأداء العمل، يخالف أول معيار من معايير التوظيف الرئائيّة. أنت تريد من لديه القوّة في أداء المهامّ، والقوّة في الالتزام، والقوّة في قول الحقّ أمام الظالم، والقوّة في جلب الحقوق للمظلوم... ولكن ما يحصل اليوم، أنّنا نرى توظيف ضعيف الشخصية، ضعيف المهارة والذي لا يقوى على قول الحقّ أمام ربّ العمل، وذلك خوفا من أن يفصله من وظيفته التي تُدخل عليه رزقا مكتوبًا... ما إن استمرّ التوظيف بهذا الشكل، فسنرى أكثر بكثير ممّا هو حال الشركات الآن...

كذلك لا قوّة من دون أمانة، فالمعيار الثاني للتوظيف هو أن يكون الشخص أمينًا يحفظ الحقوق وما أوّتمن عليه، ويحفظ لصاحب المال ماله وأدواته ووقته، ويعمل على رفض ما يضرّ بمصالحه. الأمانة كذلك تقتضي أن يكون الشخص صادقًا مع نفسه ومع الآخرين، وألّا يقوم بالتسلّق على ظهور الغير، فهذه من قلة الأمانة وقلة الوفاء. فما أكثر المتسلّقين في أيامنا هذه، وما أكثر ضياع الأمانة... أنظر حولك... هل هذه المعايير تطبّق في التوظيف اليوم؟

مقبرة المعرفة

لا تجعل شركتك مقبرة المعرفة...

مقبرة المعرفة؟؟؟

جلست مؤخرًا مع صديق لي، وكنا نناقش أهمية نقل المعرفة ومشاركتها بين جميع الإدارات والموظفين، لما فيه مصلحة العمل العامة... ومن بين الأحاديث أنه قال لي: لديّ مخزون من المعلومات تفيد الشركة بطريقة أو بأخرى، وهي حصيلة خبرة عملية ودورات تدريبية ومشاركات في معارض ومؤتمرات، ولكن لم تستغلّ الشركة إلى الآن غير 5% من هذه المعرفة التي لديّ، وهي موجودة إن رغبوا وسألوني أحببتهم، وإن لم يفعلوا فهي موجودة في دماغي أستخدامها وقتما أريد... وعندما سألته لماذا لا تبادر إلى عرض الأفكار التي لديك؟ قال: "بادرت أكثر من مرّة، ولم يكن هناك نتيجة فتوقّفت".

لا تجعل شركتك مقبرة المعرفة... لدى موظفيك مخزون هائل من المعلومات التي لو تمّ استغلالها بشكل مثاليّ، لتبدّلت حال شركتك إلى الأفضل، إن كنت ممّن يدعم التدريب والتطوير والتعلّم المستمرّ. ادعم كذلك تطبيق الأفكار المكتسبة، وهذا من زيادة العائد على هذا الاستثمار. رأيت كثيرًا من الشركات لا تهتمّ بتطبيق مخرجات التدريب بقدر ما تهتمّ بتنفيذ التدريب... المعرفة الآن كنز مدفون، إذا لم تحسن استغلاله فسيأتي من يستخرجه لمصلحته.

لماذا تكبر الشركات الناشئة بسرعة؟

لماذا تكبر بعض الشركات الناشئة وتنمو بسرعة، والأمثلة على ذلك كثيرة؟

الجواب بسيط.

لأنّها تبدأ بفكرة بسيطة، ويتمّ التنفيذ بطريقة بسيطة وفي مكان بسيط. لا ينظر صاحبها إلى التعقيدات التي قد تعيقها، ولا ينصت إلى أفواه من يظنون أنفسهم حكماء وخبراء والذين يبدأون بالنصح له بأنّ فكرته تحتاج وتحتاج... المعقدو يعقدون كلّ شيء. أغلب هذه الشركات لم يتجهوا إلى مستشارين في بدايتهم، وكان الهدف الرئيس تحقيق طموح شخصيّ معيّن... لذلك نجحت هذه الشركات ونمت بسرعة.

لا بأس أن يتمّ وضع السياسات والإجراءات في مرحلة لاحقة من أيّ عمل، ولكن قد تقتل هذه السياسات والإجراءات أيّ شركة ناشئة تسعى للنمو بسرعة. ابدأ العمل على فكرتك بشكل بسيط، ولا تفكّر في أن تنتظر لتصبح جاهزا ١٠٠٪، انظر إلى تفاصيل الشركات الناشئة وستعلم كيف بدأت.

القاتل الأول للثقافة المؤسسية هو... الدبلوماسية والسياسة

تسعى جميع المنظمات لترويج مصطلح الثقافة المؤسسية وبيئة العمل الداخلية، وتتنافس فيما بينها بهذه الشعارات الرنانة، ولا يخلو لقاء أو اجتماع أو حديث داخلي، إلا وترى هذا المصطلح متصدرا الأضواء، ويظهر في كلام جميع التنفيذيين والمديرين وحتى صغار الموظفين. ولكن، هل هناك ثقافة مؤسسية بالفعل؟ وهل هذه الشعارات والبروباغاندا حقيقية وفاعلة؟

لو دخلت عالم الشركات وخصوصا العربية منها، والعائلية بشكل خاص، تجد أنّ هناك مصطلحا ساريا على لسان عدد لا بأس به من التنفيذيين، وهو مصطلح (الدبلوماسية أو السياسة) (Politics)، وهو المصطلح الذي يعبر به الأشخاص عن منهجية العمل التي يعملون بها، وعن بعض التنازلات التي يقدمونها في أماكن عملهم؛ فلا يقوم بعمله ١٠٠٪، وذلك مراعاة للدبلوماسية، ولا يُظهر شخصيته الحقيقية، وذلك مراعاة للدبلوماسية، ولا يطالب بصلاحياته، وذلك مراعاة للدبلوماسية، ولا يستمع إلى النصائح الجوهرية والتي تصبّ في صلب مصلحة المنظمة، وذلك مراعاة للدبلوماسية... والأمثلة تكاد تتعدى الآلاف في هذا الخصوص.

خلال إحدى برامجي التدريبية في إدارة الموارد البشرية، كنت أتكلّم على الموضوع نفسه، فسألني أحد المتدربين سؤالا مباشرا، "ولكن لماذا هناك هذا النوع من الممارسات غير الاحترافية، وكيف للإدارة العليا أن ترضى بذلك؟" سؤال مباشر وصحيح ويصبّ في صلب الموضوع مباشرة. فبدأت المناقشة، حسنا عزيزي عبد العزيز، لنفترض أنّك المدير العام للاستثمارات في إحدى المنظمات، وهذه المنظمة يديرها عدد من الأفراد الذين ينتمون إلى

عائلة واحدة، وهؤلاء الأفراد لديهم مناصب معيّنة، وتحت كلّ فرد منهم، هناك التنفيذيون الذين يتبعون له إداريًا وتقنيًا وولائيًا... والجميع يعمل لمصلحة الشركة ولا نشكّ في ولاء أحد منهم أبدا. السؤال هنا: مع من تقف، في حال كان هناك أيّ تصرّف غير احترافيّ من هؤلاء الأفراد؟ هل ستقف أمام رئيسك في العمل أو الموازي له، وتقول أنت أخطأت وأنّ هذا التصرف غير احترافيّ؟ خصوصا إن كان راتبك يعتبر مميّزا جدّا، وتحصل على بدلات مميّزة، وبالوقت نفسه لديك التزامات كبيرة وعائلة وراءك؟ أريد جوابا صادقا وليس بطوليا في هذه الجلسة. فردّ بسرعة عبد العزيز، بل سأستخدم الدبلوماسية حتّى لا يكون هناك ردّة فعل تجاهي. انتهى النقاش !!!

كذلك، في يوم من الأيام، كنت في زيارة لأحد أصدقائي الذي يعمل في شركة كمدير عمليات، وخلال الجلسة ورده اتصال، وسمعتّه يتكلّم مع أحد الأشخاص ويوافق على كلّ شيء بحضور، وسيتمّ هذا الأمر كما تريد، واعتبر الأمر منجزا. وبعد دقائق أتاه اتصال آخر، وفيه السياق الخاصّ نفسه للاتّصال الأول، وهو الموافقة على ما يطلب منه المتّصل. فقلت له، أخبرني أمر الاتّصالين، وحدثك تبسّم خلال المكالمتين وكأنّ شيئا يحدث. فقال لي: نعم، اتّصالان من تنفيذيين كبيرين في الشركة، وكلاهما لا يريد أن يتمّ إنجاز الأمر بتوجيه من الآخر، وأنا أوافق كليهما. فقلت له: ولكن، كيف سيتمّ تنفيذ الأمر؟ فقال لي: سأنفذ الأمر بأقلّ الخسائر الممكنة، ولن يكون هناك فائز من بينهما. فقلت له: ولكن ماذا لو كانت توجيهات أحدهما هي الأفضل. فقال لي: والأمر كذلك، ولكنّ الدبلوماسية والسياسة تقتضي أن آخذ من كلّ واحد منهما شيئا معيّنًا، ولا يكون هناك منتصر من بينهما، كي يستمرّ العمل. فهناك صراع داخليّ على القوّة والنفوذ بينهما.

هذا ما يحصل في عالم المنظّمات، حيث كلّ شخص في موقع معيّن يهتمّ بمنبصه ومكانه وأهدافه الشخصيّة، ويتنازل عن جزء من مصلحة العمل والمنظّمة عند أوّل مفترق طرق. من هنا يبدأ المرض يفتك بالثقافة المؤسّسيّة، ومن هنا يبدأ العدّ التنازليّ لأضعف أداء للمنظّمات. سيتوقّف الجميع عن قول الحقيقة ولو كانت قاسية في سبيل العمل، وذلك لضمان أماكنهم ومناصبهم ووجودهم بالتحديد. ولكن في الوقت نفسه، ليس الخطأ عليهم، بل الخطأ على من سمح لهذا المرض أن ينتشر وينهش في بنية المنظّمة. وترى العديد من هؤلاء المديرين أو الأشخاص في أعلى المناصب، وترى هؤلاء أصحاب الكلمات القاسية والتي تصبّ في مصلحة العمل في الصفوف الخلفيّة، ولا دور استراتيجيّ حقيقيّ لهم، وذلك بسبب عدم امتلاكهم لمهارة السياسة التنظيميّة، ويشكّون إخراجا لمن هم في مناصب حسّاسة جدًّا.

ما إن تفسّتي عنصر الدبلوماسية والسياسة في المنظّمات، فهذا يعني فشل المشاريع والاستراتيجيّات والأهداف الموضوعّة كافّة، وما إن كانت كلمة الحقّ القاسية والممارسات الإداريّة الاحترافيّة هي الطاغية والمتبّعة داخليًّا، فسيكون هناك تميّز في العمل وقوّة في تصحيح الأخطاء ورغبة في الإنجاز وتحسن في الأداء. لذلك نصيحتي هنا قبل استخدام المصطلحات الرنّانة والعالميّة في العمل، على المنظّمات أن تستأصل القاتل الأوّل للثقافة المؤسّسيّة، وهو الدبلوماسية أو السياسة.

التوظيف الذكي يضمن استدامة المنظّمات باستدامة رأسمالها البشريّ

لا أحد ينكر أهميّة إدارة الموارد البشريّة ودورها الاستراتيجيّ في تنمية وتطوير الموظّفين في المنظّمات، وذلك لضمان استمراريتهم في العمل بأداء عالٍ ورغبة شديدة للإنجاز. وقد تحوّل دور إدارة الموارد البشريّة من دور تقليديّ قديم قائم على إدارة شؤون الموظّفين، المتعلّقة بالإجازات والرواتب والإنذارات والعمليّات الورقيّة، إلى إدارة الموارد البشريّة ومن ثمّ إلى إدارة الرأسمال البشريّ التي تعمل على هدف واحد، وهو تعظيم العائد على الاستثمار من الرأسمال البشريّ (Human Capital Return on Investment (HCROI).

لكن هنا يجب أن نتوقّف قليلاً ونرجع خطوة إلى الوراء، وهي اختيار وتعيين هذا الرأسمال البشريّ وهذه الموارد الكفوءة، وكيفية الاستفادة منها لتعظيم العائد من الاستثمار بها. نعم إنّّه موضوعنا في هذه المقالة التي ستفتح عيوننا إلى أهميّة دور التوظيف، ولا أكون مبالغاً إن قلت، أنّ أهمّ دور في إدارة الموارد البشريّة هو كيفية اختيار المورد البشريّ صاحب الخبرة والشغف باختصاصه، وتحويله إلى رأسمال لاحقاً. ففي دراسة أجريتها بالتعاون مع د. رضوان شعري - الأستاذ المشارك في جامعة الجنان في لبنان بعنوان "أثر توظيف الموارد البشريّة للشغف بالاختصاص، على إبداع وتطوّر الشركات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" والتي أجريت على عيّنة من ٣٥٠ مشاركا من (لبنان، والسعودية، والإمارات، والكويت، وقطر، والأردن، ومصر، والجزائر، وتونس) وامتدّت لمُدّة ستّة أشهر، وجدنا أنّ ٤٤.٩٪ من المشاركين يبحثون عن الخبرة في المرشح و٣١.٤٪ يبحثون عن عامل الشغف للعمل، وهنا يجب أن نقف كثيراً عند هذه النسبة والتي تعطي معياراً جديداً لعمليّة التوظيف،

وهو الشغف للعمل، وهذا الشغف لا يمكن قياسه، بل يمكن الإحساس به واكتشافه من خلال كلام المرشّح وتعبيره عندما يتكلّم على اختصاصه وعمله بكلّ ثقة وسعادة وانبهار.

بعد هذه المرحلة، علينا أن نستخدم الذكاء في التوظيف والذي بدوره يجعلنا نحصل على المرشّح الأفضل للوظيفة مع بعض المميّزات الأخرى، المميّزات الأخرى؟! نعم، لنعطِ مثالا على ذلك: عندما نريد زيارة طبيب أسنان، فلماذا نختار هذا الطبيب وليس الآخر، وقد يكون الإثنين متخرّجين من الجامعة نفسها، ولديهما سنوات الخبرة نفسها، مؤشّرات النجاح نفسها؟ الجواب: لأننا نبحث عن ما هو أكثر من مجرد خدمة أسنان. فلو سألت نفسك، قد تجد أنّك تختار الطبيب الفلانيّ لأنّه كثير التبسّم والتحدّث إليك، أو مرتّب الثياب أو أو... معايير لا تتعلّق بجودة الخدمة الفعلية مطلقا. وهذا هو موضوع التوظيف الذكيّ، يجب على الشركات أن توظّف الأفضل الذي لديه مهارات ومعارف، تتعدّى مهارات القيام بالمهامّ المطلوبة، وذلك لكي يعظّم العائد على الاستثمار من هذا التعيين. ففي الدراسة نفسها التي تكلمنا عليها سابقا، وجدنا أنّ ٦٤.٩٪ من الباحثين عن الوظائف يهتمون بالراتب كمعيار أول لقبول عرض العمل، وهنا المكان الذي تتمّ فيه عملية التوظيف الذكيّ.

عند مقابلة المرشّح للوظيفة على إدارة التوظيف، محاولة اكتشاف مهارات ومواهب المرشّحين التي تتعدّى مجرد المعرفة والقدرة على القيام بالمهامّ المطلوبة، وذلك للمفاضلة بين المرشّحين، واستخدام هذه المهارات والمواهب في بعض مهامّ أو مبادرات الشركة الجانبية. فأنا مثلا، أعمل في إدارة قياس الأداء، ولديّ بعض المهارات التي تتعدّى

المعرفة والقدرة على القيام بالوظيفة، مثل: خبرة في التدريب على بعض البرامج الإدارية والمهارات الخفيفة والحياتية، وكذلك لديّ هواية وخبرة في استخدام برامج تعديل الفيديو، وأيضا لديّ هواية وخبرة في كتابة المقالات الإدارية والأبحاث العلمية... هذه المهارات قد تنفع الشركة التي أعمل فيها في كثير من مبادراتها التي تنفذها. فهنا على إدارة التوظيف أن تستخدم الذكاء في عملية التوظيف، وذلك بإعطاء هذا المورد ما يهتم به كثيرا كالراتب والتدريب أو البدلات العينية والمحفزات، وتتفق معه على أنه قد تحتاج إليه المنظمة في بعض المهام المرتبطة بالمهارات التي لديه، وبهذا التصرف، تكون الشركة قد وفّرت على نفسها توظيف عدّة أشخاص لعدّة مهامّ بشخص واحد. ولكن هنا يجب على الشركة أن تعرف أنّ هذه المهارات ليست جزءا من العمل، والتقصير فيها أحيانا لمصلحة المهامّ الرئيسية، لا يعدّ تقصيرا بتاتا، بل إدارة أولويات.

خلال ٩ أشهر من عام ٢٠١٨، أجريت مقابلات شخصية مع عدد من الموظفين في عدّة شركات في المملكة العربية السعودية وفي لبنان، وكان محور المقابلة هو إمكانيّة مغادرة الموظّف لعمله، مع إيجاد أوّل فرصة عمل؛ فقد خلّصت نتائج مقابلاتي، إلى أنّ ٢٣٠ من أصل ٣١٠ موظّفين، مستعدّون لأوّل فرصة عمل خارج الشركة، وقد أشار ٧٨٪ من الـ ٢٣٠، بأنّ شركاتهم لا تستغلّ مهاراتهم وقدراتهم بشكل كامل في عملهم، ويمكنهم إعطاء المزيد من الإنجازات لو فتح لهم المجال لأعمال أخرى أو مناصب أعلى. وكذلك أشار ١٩٨ من المشاركين، بأنّهم لا يتلقّون أيّ تدريب في شركاتهم، وأشار الباقون إلى أنّهم لا يتلقّون التدريب الكافي من وجهة نظرهم، فيما أشار ٥٣ مشاركا بأنّهم يشاركون في برامج تدريبية وتطويرية على نفقتهم الخاصّة، وذلك لكي يواكبوا التطوّرات العالميّة في اختصاصاتهم ومجالاتهم.

إنّ التوظيف الذكيّ يقوم على بناء استراتيجية الاحتفاظ بالموظف لأطول فترة ممكنة، ووضع الخطط الاستراتيجية لوجوده في المنظمة، والدور الذي يلعبه بشكل دقيق جدًا، ليس التوظيف بعدد الموظفين الذين تمّ تعيينهم بأقل فترة ممكنة، بل التوظيف الذكيّ هو بالقيمة المضافة للموظفين الذين تمّ توظيفهم. ولذلك، على المنظمات الافتخار بقيمة موظفيها وليس بعددهم، وعليها الافتخار بكميّة الإنجازات المحددة التي تمّ تحقيقها، وليس بكميّة ساعات العمل التي تمّ تسجيلها.

ففي النهاية، إنّ استغلال المهارات الموجودة لدى الموظفين، ووضعهم في الأماكن المناسبة لهم، وإعطاءهم المهامّ التي تناسب مهاراتهم وقدراتهم، تجعلهم أكثر إنتاجيّة وأكثر سعادة وأكثر رغبة في الإنجاز، وإنّ هذه الاستراتيجية هي من صلب عمل إدارة الموارد البشرية، لتعظيم العائد من الاستثمار في الرأس المال البشريّ، كيلا تكون مجرد بيئة تدريب داخلية مدفوعة الأجر لبعض الموظفين الذين قد يبحثون عن أماكن أخرى وبيئة عمل احترافية، تضمن لهم تحقيق رغباتهم المهنية والتطويرية.

من أكبر الأخطاء التي يرتكبها المديرون هي تقييم الأداء

يخرج علينا كل عام في هذا الوقت من السنة، مديرو الأقسام وإدارة الموارد البشرية، لتطالبنا بتقييم أداء الموظفين، وهذا أكبر خطأ ترتكبه الشركات بحق نفسها قبل أن يكون بحق موظفيها... بداية الخطأ هي في المصطلح نفسه، وهو تقييم الأداء، والأصح أن يكون هناك تقويم للأداء وليس تقييماً للأداء فقط... والخطأ الثاني، أن يكون تقويم الأداء هو أداة لدفع المكافآت أو إنهاء الخدمات أو حتى الترقيات، بدل أن يكون أداة لتحسين العمليات وتطوير العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية.

إنّ الأداء يجب أن يرتبط بعملية إدارة كاملة، حيث يبدأ من التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والمتابعة والتقويم، ولذلك نرى في الشركات المتقدمة والتي تسعى لأن تحصل على أفضل أداء لها، هناك إدارة متخصصة في إدارة الأداء وتابعة للإدارة الاستراتيجية. وهذه الإدارة من شأنها وضع الخطط والمؤشرات وخطوات تحليل البيانات، للحصول على أفضل النتائج التي تساعد على اتخاذ أفضل القرارات.

إنّ إدارة الأداء، يجب أن تعمل على إيجاد فرص للتحسين بشكل دائم ومتواصل، وتأخذ الإجراءات التصحيحية أو الوقائية بدل الانتظار إلى وقوع الخلل، ومن ثمّ التدخل، وبالتالي لن يكون هناك أيّ فرصة للتقدم على المنافسين أو حتى تحسين الأداء بين شهر وآخر أو سنة وأخرى. وسأذكر سيناريوهين مختلفين لتقييم أداء تقليدي، وإدارة أداء فعالة.

السيناريو الأول: يعمل سامح موظف مبيعات في إحدى شركات بيع الأدوات المكتبية، وقد اتفق معه مدير المبيعات على تحقيق هدف مبيعات مليون ريال سنوياً. وبدأ سامح بالعمل، ومع نهاية شهر ديسمبر من عام ٢٠١٨، أتى مدير سامح وجلس معه لتقييم

أدائه، ووجد أن "سامح" لم يحقق الهدف بنسبة تقل بـ ٣٠٪ عن ما هو متفق عليه، ولذلك قرر مدير المبيعات عدم صرف أيّ مكافأة له، بل ووجه إليه خطاب إنهاء خدمات، وبهذا خسرت الشركة "سامح" وخسرت كذلك فترة تدريبه، وستخسر كذلك الوقت في تعيين بديل له وتدريبه، لكي تستفيد منه بشكل كامل، وكذلك الشركة لم تحقق أيّ فائدة من هذا التصرف. وإن كان سامح مقصراً، فالأصل في إدارة الأداء هو إيجاد فرص للتحسين وتطوير العمل. كما أنّ مدير سامح لم يعطه أي فرصة لتحسين أدائه، وذلك لأنّه قام بتقييم أدائه مرّة واحدة، ومع نهاية السنة فقط.

السيناريو الثاني: يعمل إبراهيم موظّف مبيعات في شركة منافسة لشركة سامح، وقد اتفق مدير المبيعات مع إبراهيم، على تحقيق هدف مبيعات مليوني ريال سنويًا، وسأله إن كان يستطيع القيام بذلك، وزوّده بالموارد التي يحتاجها كافّة، لتحقيق الهدف. وبدأ إبراهيم بالعمل، وكان مدير المبيعات يجلس معه مع نهاية كل ربع من السنة، وذلك لمتابعة نتائج مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs). وخلال الربع الأول، كان هناك ضعف في النتائج المحقّقة، وخلال الجلسة، سأل المدير إبراهيم، لماذا يا إبراهيم لم نستطع تحقيق النتائج الموضوعة للربع الأول؟ فردّ إبراهيم بأنّ المنافسين يبيعون بأسعار أقلّ منّا، وذلك بعد أن تابع إبراهيم مع قسم التسويق ذلك. وبالفعل تحرك مدير إبراهيم، وتدخل لإعادة رسم سياسة الأسعار، بل وطلب زيادة التسويق للمنتجات. في الربع الثاني، جلسا جلسة مماثلة، وكانت النتائج قد تحسّنت، ولكن ليس حسب المتوقع. وعند طرح السؤال. لماذا يا إبراهيم؟ أجاب إبراهيم بأنّه لا يوجد سبب معلوم. طلب مدير إبراهيم من قسم التدريب بتحليل احتياج تدريبيّ لإبراهيم، فوجد القسم بأنه ينقصه مهارة إغلاق الصفقات، ويحتاج إلى تدريب مكثّف لمدّة عشرة أيّام في مهارة إغلاق الصفقات المبيعات. في نهاية الربع الثالث كانت

نتائج مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) تدلّ على تحسّن تدريجيّ في أداء المبيعات وأداء إبراهيم، وقام مديره بإعطائه شهادة تقدير لتحفيزه على العمل، واعتباره موظّف الشهر بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية. وفي نهاية السنة، كانت النتائج ضمن المتوقع، وحقق إبراهيم هدف المبيعات. وبهذا يكون مدير إبراهيم قد أعطاه ثلاث فرص لتحسين أدائه وزيادة فعاليّته.

إنّ إدارة الأداء، يجب أن تعمل بشكل دائم ومستمرّ على حلّ المشكلات ومساعدة وتوجيه الموظّفين لتحقيق الأهداف الموضوعّة، وذلك يكون باتّخاذ الإجراءات التصحيحيّة وتأمين الموارد الكافية للموظّفين ومراجعة السياسات والاستراتيجيّات من وقت لآخر. ويجب أن يكون هدف إدارة الأداء، هو التحسين المستمرّ، ورفع الكفاءة ورفع الأداء، ويجب أن تعكس نتائج إدارة الأداء، على خطط التدريب والتطوير والتعلّم في الشركة، ويمكن في نهاية المطاف، بعد أن نصل إلى ثقافة الأداء، أن نربط ذلك بنظام المكافآت والترقيات، وإن كانت أحياناً عمليّة الربط ليست أفضل الممارسات.

تكفي جداول القرون الوسطى لتقييم الأداء... يكفي جدول الحضور والانصراف... يكفي جدول الهدام... يكفي جدول "لا يسمع الأوامر"... مع عبارات لا يمكن قياسها (ممتاز، جيّد جداً، جيّد، ضعيف)... لترتقي شركاتنا، يجب أن ترتقي ممارساتنا.

حديثو التخرّج... بين مطرقة الخبرات وسندان التدريب

يمرّ العالم اليوم في تقدّم سريع وفورة علميّة طاحنة، بين مختلف البلدان وفي المجالات والميادين كافة، واشتدّت المنافسة على رأس المال البشريّ واستثماره بأفضل الطرق والوسائل... لا سيّما أنّ التطوّر بدأ يصبح وبمسي تطوّرًا جديدًا... لذلك لم يعد هناك أهميّة كبيرة للعلوم الجامعيّة، إذا لم تصحبها بمهارات وخبرات تجعلك متميزًا في عملك، وهذا ما يشكو منه شبابنا حديثو التخرّج اليوم، وهو عدم وجود فرص عمل بسبب عدم توقّر سنوات الخبرة الكافية لشغل المناصب المهمّة. ويجب لفت الانتباه هنا إلى جزئيّة حسّاسة نراها دائمًا كمتخصّصين في إدارة الموارد البشريّة، ألا وهي عدم قبول المتخرّج الجديد في أيّ وظيفة تضمن له الخبرات لاحقًا، ويرغب أن يتقلّد منصبًا رفيعًا في الشركات... هنا نقول لا، تريث، عليك بالتدرّج الوظيفيّ لأخذ الخبرات والتأقلم مع مشكلات العمل وعواقبها، ولذلك وجد في العالم ما يسمّى التدريب بمجالاته كافة (الإداري - المهنيّ - التقنيّ - التربويّ). وفي دراسة تمّت عام ٢٠١٨ على ١٢٧،٠٩٥ شركة حول العالم، تناولت متوسّطات ميزانيّات التدريب التي صرفت والتي بلغت قيمتها حوالي ٨٧.٦ بليون دولار، مع تراجع بسيط عن عام ٢٠١٧ والذي بلغ ٩٣.٦ بليون دولار، وهذا في سبيل تطوير أداء الموارد البشريّة وتطوير المنتجات وبعض تكاليف التدريب الأخرى. وهذا ما يجعلنا نعلم حقيقة تطوّر الشركات والدول الأخرى، فهم عملوا على تنمية المهارات الخاصّة بالموظّفين، الموظّفين كافة من حديثي التخرّج إلى أعلى منصب في الشركة. ولكن في المنطقة العربيّة بشكل خاصّ، هناك تعاون في موضوع التدريب بمفهومه الشامل، ممّا اضطرّ الموظّف وخصوصًا حديثي التخرّج إلى اللجوء إلى التدريب الذاتيّ وورشات التدريب والمحاضرات والتدريب الميدانيّ.

فما المردود على الاستثمار في التدريب؟

بالإمكان الإشارة هنا إلى عدد من النقاط التي يصنعها التدريب:

- إضافة وتغيير وإكساب مهارات- عادات - معلومات الأفراد والجماعات.
- التركيز على قواعد وأساليب الأداء وتعريف المتدرّب بما هو جديد من أدوات وأجهزة.
- تكوين جيل ثان مؤهل ومدرب يمكن الاعتماد عليه في أن يكون من قيادات الصفّ الثاني.
- تطوير سلوكيات الأفراد والجماعات باستخدام مزيج من المداخل التقليدية والحديثة للتدريب، ومدخل التطوير التنظيمي.
- متابعة المتدرّب لما هو جديد في اختصاصه، ومحاولة مجاراة التطور دائما والتعلّم المستمر.
- أخذ المتدرّب عصارة الخبرات من أهل الاختصاص من المدرّبين والمتخصّصين.
- زيادة نسبة الفرص للترقي وتقلد المناصب المهمّة في الشركات.

ولذلك يعدّ التدريب من أهمّ الوسائل لمساعدة حديثي التخرّج كما أشرت سابقا، وعلى شبابتنا اليوم العمل على هذه النقطة والاهتمام بها، وعدم الرضوخ لما يشاع بينهم بأنّ هناك دائما ما يسمّى بالمحسوبيات والواسطة، فالمتميّز لن يضيّع الله عمله، وهذا كفله الله في القرآن الكريم "مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ. النحل (٩٧)" فالتوكّل على الله أساس كلّ شيء، ولنعدّ العدة من العلوم والتدريب والخبرات، وبالتالي فإنّ فرص المتميّزين لا بدّ قادمة... فالأخذ

بالأسباب من أهمّ الأمور التي يجب على الإنسان مراعاتها، ويقول ليس براون: "أن تكون جاهزا ولا يكون هناك فرصة، أفضل من أن تأتي الفرصة ولا تكون جاهزا".

وضمن معايير اختيار الموظف، أن يكون متعلّما قابلا للتطوّر، وإلا فلن يفيد الشركة على المدى البعيد لأنّه كما قلنا، العالم دائم التطوّر ودائم التقدّم، ولذلك يجب على الموظف التماشي مع العالم وإلا فسيأتي من يأخذ مكانه على الفور.

ودعوة لشبابنا، أن يثابروا في طريق العلم والفلاح والتميّز، واعلموا أنّ التخصصية سبيل التميّز، والاستعانة بالخبرات الموجودة في العالم كافّة... فطريق العلم طويل لا نهاية له... وَمَا أُوتِيْتُمْ مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا.

التنفيذ أهمّ بمراحل من التخطيط

دائماً أشدّد على أهميّة التخطيط لأيّ عمل، أو مشروع، أو مهمّة، أو فكرة أو حتّى للحياة الشخصية... ولكن الآن أصبحت أشدّد على أهميّة تنفيذ ما تمّ التخطيط له، إذ أرى العديد من الخطط باتت حبيسة الأوراق أو الأجهزة ولا تبصر النور إلا فيما ندر... لذلك سأضع عدّة توصيات تساعد وتسهم في التركيز على عمليّة التنفيذ كمرحلة أساسيّة من مراحل العمل... فإذا كنت مدير إدارة أو قائد فريق أو حتّى وحدك... أنصحك باتباع النصائح الآتية، لتعزيز مهارة التنفيذ لديك، ولتصبح صاحب إنجازات حقيقيّة مترجمة على أرض الواقع...

النوعيّة أهمّ من الكميّة: لا تُهمّ كميّة المهامّ والمشاريع التي تضعها في خطتك لتبرز أهميّة هذه الخطّة، بل ما يُهمّ هو نوعيّة هذه المهامّ وأثرها الفعليّ على العمل الذي تقوم به بشكل مباشر، وذلك لتحقيق الهدف الأكبر للإدارة أو القسم أو حتّى الشركة... وعليه، أنصحك بوضع أهداف محدّدة وذات تأثير كبير بدلا من وضع ١٠٠ هدف لا تأثير لها أو تكون عاجزا عن تحقيقها.

الموارد المتاحة: عليك أن تعلم بشكل عميق ما الموارد (الوقت، الأشخاص، المال، التكنولوجيا، إلخ) التي تحتاجها لتحقيق خطّتك، وما الموارد المتاحة التي بين يديك، فقد يكون لديك هدف بأن تصنع آلة معيّنة، ولا يوجد لديك الفريق الهندسيّ المدرب والكفاء لتحقيق هذا الهدف، فلا تجعل أهدافك تتحوّل إلى أحلام... تأكّد من الموارد المتاحة كافّة، واختبر جهوزيّتها، وضع أهدافك بناءً على هذه الموارد، ويمكن أن ترتقي بالأهداف مع ارتقاء هذه الموارد. يجب عليك أن تكون علميّا ومنطقيّا عند وضع أهداف لا توجد موارد لتحقيقها.

ابدأ بالتنفيذ: ما إن وضعت خططك والتفاصيل الضرورية جميعها، لتحقيق الأهداف، باشرك بالتنفيذ بحسب الجدول الزمني الذي قمت بإعداده، واستخدم الموارد التي رصدها لكل مهمة، ولأنك اعتمدت النوعية وليس الكمية، فلن يكون لديك أهداف ومهام عشوائية كثيرة تأخذ منك وقت مهمات أخرى... فأهم خطوة من خطوات تحقيق الخطط، هي البدء الفوري بعملية التنفيذ... لا تخلق لنفسك أعذارا بعدم وجود الوقت أو أن الموارد تمنعك من وضع الخطة قيد التنفيذ، وإلا فستلام أنت بأنك لم تقم بالتخطيط بالشكل الجيد.

إدارة الأداء: عند التخطيط عليك أن تضع مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لجميع مراحل ومهام الخطة، وعليك متابعة وإدارة الأداء، وبالتالي يكون لديك تصوّر واضح لسير العمل، وتستطيع بسرعة كبيرة الحصول على مجالات التقصير، ومع الاجتماع بفريق العمل تبدأ عملية وضع الخطوات التصحيحية Corrective Actions والمبادرات Initiatives لكل مهمة، بحيث يتم تقليل نسبة الانحراف عن الخطة الرئيسية، ومن دون هذه الأداة، لن يكون هناك متابعة فعّالة لسير عمل الخطة، وستكون المتابعة عبارة عن نظريات وحجج تخلق بلدى كلّ تقصير.

تابع فريق العمل: كونك مدير إدارة، عليك بشكل دائم متابعة فريق العمل لمعرفة نقاط الضعف عند كل فرد، والمشكلات المهنية والشخصية التي يواجهها، لأنّ أيّ مشكلة صغيرة قد تؤثر على فرد من أفراد الفريق، وبالتالي تؤثر على أدائه وسير الخطة وعملية التنفيذ. استمع دائما إلى فريق العمل وحقّره بشكل دائم، وكن أنت الأب الروحيّ له حتّى يعطيك في أوقات الشدّة ما تحتاجه. الفريق هو العنصر الأساس لنجاح الخطة لديك.

تعلم قول (لا): عليك التركيز بشكل دائم على الخطة الرئيسة الخاصة بك، وألا تلتفت قدر الإمكان إلى الأعمال الجانبية التي قد يتم إشراكك فيها، وتجعلك تنسى الوجهة الأساسية والمهام الرئيسية... فعندما يتم تقييم أدائك، فسينظر المسؤولون إلى مهامك

الأساسية ويتجاهلون جميع المهام الجانبية التي تم إشراكك فيها. تعلم ألا تتحمل مسؤولية
أية أعمال جانبية قد تضرّ بالمهام الرئيسية لك، وبالتالي تعلم قول (لا).

خطوات لمشاركة المعرفة في المنظمة

إنّ مشاركة المعرفة في المنظمة أمر في غاية الأهميّة، وتبيّي ثقافة مشاركة المعرفة يرفع

من قدرة المنظمة على التطوّر والنموّ وحلّ المشكلات واقتناص الفرص...

أذناه، عدّة خطوات لتعزيز ثقافة مشاركة المعرفة في المنظمة.

-إنشاء قاعدة بيانات خاصّة بالمعرفة، وتلعب دور المنصّة المعرفيّة الداخليّة (غوغل داخليّ)

حيث تكون جميع المعلومات والمصادر متاحة للموظّفين جميعهم، ويمكن تخصيص نوع

المصادر التي تتيح للموظّف أن يطّلع عليها ضمن مهامّه أو مهامّ إدارته وتحديثها باستمرار...

أنا أفضل أن تكون جميع المصادر مفتوحة للجميع، دعماً للشفافيّة وتعزيزاً للوضوح.

-مشاركة الموظّفين للقصاص والتجارب الناجحة في أعمالهم، وذلك لاستخلاص الدروس

المستفادة وتعميمها، وهذا يجنّب المنظمة العديد من المشكلات المشتركة، ويعطي مخزوناً من

الأفكار والحلول المجرّبة.

-الاجتماعات الدوريّة والتي تكون على شكل اجتماعات تبادل المعرفة، وهي شبيهة

بجلسات ورش العمل، يمكن فيها عرض آخر ما توصل إليه علم معيّن أو أفضل الممارسات

ضمن المجال الذي تعمل فيه المنظمة.

-تطبيق نظام التعلّم على رأس العمل، وبالتالي يبقى الجميع مطّلعاً على ممارسات المنظمة

الصحيحة، وتقلّ الاجتهادات الشخصيّة، وبالتالي الأخطاء.

-تفعيل نظام تواصل داخليّ (يامر) (Yammer) كمثال، وذلك لعرض المشكلات

والحلول أو المبادرات كافّة من قِبل الموظّفين بسرعة ومن دون أيّ تعقيدات إداريّة.

وأنت برأيك، ما الذي تراه مناسباً في تفعيل ثقافة مشاركة المعرفة؟

شريك أعمال التدريب والتطوير

بات مصطلح شريك أعمال Business Partner كثير الانتشار والاستخدام في يومنا هذا، ولا شك أنّ وجود شريك أعمال لبعض الإدارات والأقسام التي تعمل بنظام الخدمات المشاركة لعدّة شركات ضمن مجموعة شركات واحدة، هو أمر مهمّ للغاية كإدارة الموارد البشرية والماليّة والتدريب والتطوير وغيرها... في هذا المنشور سأتناول بعض النقاط الخاصّة بشريك أعمال التدريب والتطوير والذي يعدّ واحدا من الوظائف المهمّة التي يجب أن نلتفت لها في شركاتنا.

دائما هناك تحدّيات على صعيد تحليل وتحديد الاحتياج التدريبيّ الخاصّ بالشركات والموظّفين، عندما يكون هناك عدد من الشركات ضمن مجموعة واحدة، وتزيد هذه التحدّيات في حال عدم وجود متخصصّين قريبين من كلّ مجال أو قطاع بشكل دقيق، ولذلك أدناه بعض الخطوات التي يمكن أن تقوم بها إدارة التدريب والتطوير في هذا الخصوص.

- تعيين شريك أعمال تدريب وتطوير في كلّ شركة من شركات المجموعة، ويلعب دور الوسيط بين الإدارة الرئيسيّة للتدريب والشركة التي يعمل فيها.
- يتابع نتائج الأداء أوّلا بأوّل، عبر متابعة التقارير والمقابلات مع المديرين والموظّفين بشكل دائم، ويرفع تحليلاته لإدارة التدريب الرئيسيّة.
- يوصي بالحلول المقترحة إن كان بالتدريب، تغيير السياسات، تعيين موظّفين، أو غيرها، وذلك لأنّه قريب من العمل بشكل يوميّ وهو أكثر اطلاعا.
- يتابع تنفيذ المبادرات التي اعتمدها إدارة التدريب الخاصّة بالشركة التي يعمل فيها، ويحرص على تحقيق أهدافها بالتفصيل وبذلل التحدّيات.
- يتابع تنفيذ البرامج التدريبيّة بكلّ تفاصيلها، ويحرص على تحقيق أهداف التدريب، وذلك لضمان أفضل النتائج وتحسين أداء العمل.

- يرفع التقارير الخاصة بعمليات التدريب والتطوير التي تقوم في الشركة لإدارته مع التوصيات والمقترحات لتحسين أداء إدارة التدريب.

انت لا تملك شيئاً في الشركة

كنت في حوار مع صديق لي، وهو يعمل مديراً عاماً في إحدى الشركات، وسألته عن عمله كونه انتقل إلى شركة جديدة مؤخرًا. قال لي بأنه لا يوجد تعاون بين الإدارات الأخرى وإدارته، خصوصاً أنّ مهامه تتقاطع مع بعض الإدارات، لا سيّما جزئية الحصول على بيانات تساعد على العمل بشكل دقيق، وأنّ الجميع يخفي هذه البيانات والمعلومات وكأنّها حقّ من حقوقهم.

لذلك أقول:

- أنت موظّف ضمن صلاحيّات ومهامّ محدّدة، ولا تمتلك في الشركة حتّى الورقة التي تكتب عليه، وأنّ المنصب الذي تعمل فيه هو الأساس وليس أنت، ويجب على الجميع أن يعلموا هذه الحقيقة.
- كلّ موظّف عليه أن يتعاون مع الآخر، وأن يقدّم له البيانات والمعلومات والتقارير كافة، والمساعدة التي يحتاجها لإتمام عمله وتحقيق أهداف الإدارة، لأنّها تصبّ في أهداف الشركة العامّة.
- كل موظّف يخفي أيّ شيء من شأنه المساعدة في تحقيق أهداف الشركة العامّة، هو موظّف يسيء استخدام المنصب، ويضع الأمانة التي وضعت لديه، والشركة ليست مكاناً لتصفية الحسابات أو ساحة معركة، بل هي مكان يضمّ أفراداً لديهم هدف واحد ومصصلحة واحدة.
- على الشركة وضع سياسات وإجراءات ولوائح واضحة لكيفية تبادل البيانات والمعلومات وذلك حتى لا يكون هناك مرضى نفوس يريدون فشل الآخرين ليظهروا بموقف البطولة وبالتالي فشل الشركة بشكل عام
- يجب نشر ثقافة العمل الجماعي والتعاون بشكل فعلي، ووضع مؤشرات أداء لقياس مدى تحقيق هذه القيم ومن يعيق تحقيقها، وبالتالي اتّخاذ إجراءات تحسينية، وذلك حفاظاً على المصلحة العامّة للشركة، ووضع حدّ لكلّ من يريد أن يعرّذ خارج السرب.

ما الراتب المتوقع؟

كيف تتعامل مع سؤال: ما الراتب المتوقع خلال المقابلة الوظيفية؟

كثير من أبطال التوظيف بدل أن يسألك كم راتبك الحالي (السؤال السخيف)، يسألك سؤالاً أفضل (نوعاً ما) وهو: ما الراتب المتوقع؟ لذلك يجب أن تكون إجابتك دقيقة جداً، وأن يكون لديك راتب معين في رأسك غير قابل للنقاش، كأن تقول مثلاً: أريد ١٥ ألف ريال شاملاً البدلات كراتب متوقع، وعليك كذلك أن تقتنع بهذا الراتب؛ وبالتالي في حال حصولك عليه، تكون مقتنعا قناعة تامة. ولكن أنا أنصحك هنا أن تضيف لبطل التوظيف الجملة التالية: الراتب المتوقع كذا وكذا، والمفروض أنّ لديكم سلم رواتب لكلّ وظيفة، وأتمنى ألا أجد فروقات بين الراتب المتوقع وسلم الرواتب الموجود لديكم عند انضمامي، بمعنى، أرجو عدم استغلال جوابي في حال كان الراتب الموضوع أكثر من المتوقع، وأنا أفترض أنّك تسأل هذا السؤال لكي توفرّ على كلينا الوقت في حال كان المتوقع بعيداً جداً عن الميزانية. هذا الجواب سيجعل السائل يعلم أنّك لن تكون راضياً، في حال وجدت أنّ هناك فروقات في الرواتب للوظائف نفسها في الشركة عند انضمامك، ممّا سيشكّل عائقاً أمام إعطائك كامل المجهود المطلوب، لأنّك لن تكون محمّزاً، وستشعر بأنّه قد تمّ استغلالك.

سرقة الموظفين من شركات منافسة

يتناول البعض موضوع سرقة الموظفين من شركات منافسة أو من شركات أخرى، ليست بالضرورة منافسة، وبعضهم يشير إلى أنّ هذا العمل غير أخلاقيّ، وأحياناً له نتائج سلبية، وخصوصاً عندما يقوم مديرٌ ما بسرقة موظفين يعملون معه سابقاً، ويأخذهم معه إلى عمله الجديد.

وجهة نظري الشخصية في الموضوع: إنّ قسم التوظيف أصبح يسمّى الآن قسم جذب / استقطاب المواهب، وبالتالي هي مرادف لكلمة سرقة، ولكن بطريقة أكثر أدبيّة وعلميّة ولطافة ومهنيّة. من المنطقيّ جدّاً أنّي كشركة أو كمدير أعمل في شركة، أن أحاول الحصول على أفضل المواهب في تخصّصاتهم، وقد يكون من المنافسين أنفسهم. فمثلاً، لو قلنا أنّ هناك مدير مبيعات مميّزاً جدّاً في شركة تأمين، وتمّ استقطابه (سرقة) من شركة تأمين أخرى، وبالتالي هو استقطب (سرق) أفضل الموظفين في فريق عمله السابق، فهل هذا الفعل مخالف مهنيّاً أو احترافيّاً؟ لا أراه كذلك، فنحن الآن في زمن السوق المفتوح، وصاحب الموهبة هو الراجح الأكبر، عندما يحصل على أفضل العروض. السؤال هنا: لماذا قبل الشخص أن تتمّ سرقة؟ لأنّه وجد أنّه في مكان لا يحفظه بشكل جيّد، ولا يقدر قيمته، ولا يعطيه أهميّة، وبالتالي أتى من فعل ذلك. لو أنّ لديك قطعة ألماس، فهل تتركها في الطريق وتظنّ أن المبادئ ستحميها؟ سيأتي من يقدّرها ويسرقها إن لم تفعل أنت.

ليست المشكلة في الموظف ولا في السارق، المشكلة في الشركة نفسها التي لم تؤمّن البيئة المناسبة لبقاء هذه المواهب واكتساب ولائها.

١٠ خطوات لتعود إلى عملك أكثر نشاطا بعد الإجازة

- ١ - ابدأ بيومك متفائلا وإيجابيا قدر الإمكان، وإن لم تكن كذلك.
- ٢ - راجع المشاريع أو المهام كافة التي كنت تعمل عليها.
- ٣ - ضع قائمة مهام بسيطة للأيام الثلاثة الأولى بعد الإجازة.
- ٤ - قم بجولة على بعض الزملاء، وذلك لكسر جمود العودة.
- ٥ - أعد ترتيب مكتبك لتكون أكثر راحة على الصعيد النفسي.
- ٦ - لا تبدأ بالمهام الصعبة والتي تتطلب جهدا عقليا وبدنيا في أول يومين.
- ٧ - يمكنك الجلوس مع مديرك لمراجعة خطة العمل من جديد.
- ٨ - لا تجلس كثيرا في مكتبك، وحاول أن تتحرك كثيرا في مكان العمل.
- ٩ - اجلس مع زميل مقرب لك في فترة الاستراحة، وحدّثه عن إجازتك.
- ١٠ - لا تجلس أكثر من الوقت المحدد للعمل خلال الأيام الأولى (لمن يقضون ساعات بعد دوام العمل).

زميلتها تسببت بطردها من العمل

أخبرتني إحدى متابعات الصفحة لديّ، بأنّها كانت تبحث عن فرصة عمل أفضل، وبالفعل حصلت على مقابلة وظيفيّة في مكان ما، ولم يكن هناك جواب من الجهة الجديدة. وبعد مدّة، تمّ سحب صلاحيّاتها من العمل، وأخبروها بانتهاء عقدها وفصلها. وعندما بحثت في الأمر كان الآتي:

من قامت بإجراء المقابلة الوظيفيّة، لديها قريبة في شركة المرشّحة، أخبرتها بأنّ فلانة تقدّمت إلى وظيفة لديهم، ممّا جعلها تنقل الخبر إلى مدير الشركة الذي غضب وقرّر فصل الموظّفة.

أهلذا الحدّ وصل بمسؤولي التوظيف؟ إخراج سرّ من أسرار العمل، والتسبّب بالضرر للآخر؟ وكذلك المدير صاحب قلّة الضمير، أين المهنيّة والاحترافية؟ ناهيك عن ناقلة الخب؟ أيّ شخصيّات موبوءة نتعامل معها في يومنا هذا؟

عندما يشعر الموظف أنه Helpless

أجرى العالم Martin Seligman وهو عالم نفس في جامعة Pennsylvania

تجربة على الكلاب .. حيث جمع مجموعتين من الكلاب ..

المجموعة الأولى كان يضعها في قفص وكان الكلب غير قادر على الهرب كليا ومن ثم يصعقه

بالكهرباء .. فيحاول الكلب الهرب ولا يستطيع .. ثم يصعقه ويحاول ولا يستطيع وهكذا

حتى يعلم الكلب أنه غير قادر على الفرار ولا يوجد هناك من يساعده فيقوم بالجلوس بعد

كل صعقه غير محاولا الهرب هذه المرة ..

المجموعة الثانية: لم تتعرض للصعق بتاتا

ثم قام ببناء قفص اخر كما موضح بالصورة، بحاجز ضمن منطقتين: منطقة معرضة للصعق

الكهربائي وأخرى ليست كذلك ومن ثم قام بالتجربة على المجموعتين ايضا

المجموعة الأولى: وضع الكلب من المجموعة الأولى في القفص ومن ثم كان يصعقه فيأخذ

الصعقة ويجلس ولا يحاول القفز إلى الجهة الثانية

المجموعة الثانية: الكلب غير معرض لصعق سابق، فأول ما صعقه العالم قفز فورا إلى المنطقة

الأخرى

يقول العالم بأن المجموعة الأولى أصبحت متكيفة مع الصعقة ومقتنعة أنه لن تجد من

يساعدها Helpless بناء على التجارب السابقة وبدأت ترمج نفسها على هذا الشعور

وتعلمت الإستسلام وتقبل الصعق .. المصدر من كتاب Alive at Work ل

Dan Cable

ولو نظرنا إلى هذه التجربة على الموظفين لوجدنا أن العديد من المنظمات تصعق الموظفين

بطريقة أخرى ويتعود الموظف على أنه غير قادر على إحداث التغيير ومن ثم يتكيف مع

الوضع ويصبح يتقبله كما هو .. وهذا ما يجعل الموظف في أدنى المستويات للأداء والتحفيز

والعطاء والشغف .. لذلك على المنظمات أن تبدأ بالشعور بشيء من الشك عندما تجد

أن موظفيها تأقلموا مع الأوضاع ولم يعد هناك مقاومة لأي شيء فهذا مؤشر خطير

وخصوصا من الموظفين المميزين ..

تأثر الحالة النفسية على أداء الإنسان

أجرت أليسون وود بروكس وهي بروفيسورة في جامعة هارفرد، دراسة حيث قامت بجمع ١١٣ مشارك للغناء أمام الغرباء باستخدام تقنية Karaoke وطلبت من نصف المشاركين القول لأنفسهم (أنا خائف ولدي رهبة) قبل البداية والنصف الآخر كان عليه القول (أنا سعيد ومتحمس). هل هذه الكلمات البسيطة تصنع الفرق؟

أتت الإحصائيات أن من قال لنفسه أنه سعيد ومتحمس ٨١٪ كان أفضل ب ٣٠٪ من من قال لنفسه بأنه خائف ولديه رهبة ٥٣٪.

مصدر الدراسة من كتاب Dan Cable ل Alive at Work

لن يكون الأداء بأعلى مستوياته في حال هناك غياب للحماس والسعادة والرغبة والشغف للقيام بأي شيء (عمل، رحلة، مرح، رياضة، كتابة، قراءة أو أي شيء) .. لذلك هذا يقودنا إلى إنتقاء كلماتنا بعناية مع من أمامنا لأنه قد يكون لهذه الكلمات وقع وتأثير كبير على النتائج المرجوة .. وبالتالي نلوم الآخر والمشكل لدينا نحن ..

لن يكون لدى الشخص أي رغبة في تشغيل نظام الإكتشاف والبحث في حال عدم وجود الدعم له بكافة الأشكال .. حالة الإيجابية والسلبية تتغير بسرعة كبيرة وخصوصا مع الأشخاص الذين لا يمتلكون مهارة الذكاء العاطفي والقدرة على التحكم بردات فعلهم .. لا تتوقع أن الذي أمامك بنفس مستواك من النضج ..

الحياة الشخصية والتنمية الذاتيّة

خمسة مؤشرات سلبية لعلاقة (مهنية، أو عاطفية أو غيرها)

خمسة مؤشرات لو وجدتها في أيّ علاقة مهنيّة، أو عاطفيّة أو صداقة، فاعلم أنّها

علاقة سلبية، وستضرك على المدى البعيد وهي:

١- العلاقة التي تقوم على الأخذ فقط من دون العطاء، هي علاقة مصلحة من طرف واحد، فمن يحتاجك فقط لمصلحه أو أهدافه أو لحلّ مشكلاته في وقت معيّن، ولا يتواصل معك في غير هذه الحالات، فهو يأخذ ولا يعطي ويستغلّك أبشع استغلال.

٢- العلاقة التي تقوم على إظهار أسوأ ما لديك، ولا يعطيك فيها الطرف الآخر أيّ نقد بناء أو نصائح لتحسين نفسك أو المتابعة فيما تقوم به بشكل إيجابي، فهذه علاقة تقوم على إحباطك وقد يكون عنوانها الحسد والخبث.

٣- العلاقة التي لا يلتزم صاحبها بكلمته تجاه ما يقوله لك ويعدك به، فهذه علاقة صاحبها ليس جاداً تجاهك أو تجاه الوعود التي يطلقها، وهذا شخص لا يمكن الوثوق به نهائيّاً.

٤- العلاقة التي تقوم على استغلال نقاط قوّتك في سبيل تحسين نقاط ضعف الآخر من دون شكر أو امتنان أو تقدير لما تقوم به تجاهه.

٥- العلاقة التي تعاملك على أنّك خيار ثانٍ أو ثالث أو لسدّ فجوة أوقات الفراغ عند الطرف الآخر، فلا تتنازل عن وقتك وتخرسه مع هذه العلاقات، لأنك إمّا أن تكون مقدراً وصاحب الدور الرئيس، أو ارفض أن تلعب الأدوار الثانويّة.

الحلول...

اقطع هذه العلاقات وركّز على أهدافك، ولا تحاول إصلاحها لأنّها قد تكون متأصّلة في سلوك صاحبها، أو مرضا يعاني منه الطرف الآخر وبمحااجة إلى زيارة طبيب نفسي.

قد تكون تفوّقت عليهم

جلست مع صديق لي، وتناقشنا في موضوع تأثير الناس المميّزين على حياتنا، وتطرّقنا إلى موضوع مهمّ جدّاً، وأحببت أن أضعه هنا للفائدة. قال لي هذا الصديق، أنّ هناك صديقاً له، دائماً يذكر أنّ له الفضل في كلّ ما وصل إليه صديقي من نجاحات. أنا من صنعت هذا الشخص، ولي الفضل على هذا الشخص، أنا من أعلّيت شأن هذا، وهكذا في كلّ المحافل.

للأسف، هناك نوعيّة من البشر إذا قمت باستشارته في موضوع معيّن، يعدّ نفسه هو من جاهد وكافح والتزم وأخفق ونجح وليس أنت... هذه الشخصيات موجودة، ولكن للأسف تقوم بهذا الفعل من باب وضع نفسها أمام من تفوّق عليها.

لذلك إن وصلتك رسالة من أحد عن أحد بهذا الشكل، فقل له: لا فضل مطلقاً لأحد عليّ بعد الله، إلّا والديّ وكفى. انتهى البيان.

لا تسمح لأحد بأن يضيّع سنوات دراسة، وعمل، وتفوّق، ونجاح، وإنجاز من حياتك بكلمات بسيطة، ليصنع من نفسه بطلاً أمام الناس.

تعرف إلى الناس

تعرف إلى أشخاص من اختصاصك ضمن محيطك بشكل دائم، استغلّ اللينكد إن والفيسبوك أو أيّ موقع تواصل اجتماعي ومهنيّ. تواصل مع المعارف الموجودة لديك بشكل مباشر.

نصّ الرسالة: مرحبا أحمد، وجدت أننا من التخصّص نفسه والمجال المهنيّ نفسه، وأننا من المدينة ذاتها، ووددت أن ألتقي بك على كوب من القهوة في المكان الغلابيّ في يوم تراه مناسباً كالسبت صباحاً.

انظر مع نهاية العام كم علاقة مهنيّة جديدة لديك، واحرص على المحافظة عليها.

إسأل نفسك بصدق

من خلال متابعتي لنسبة كبيرة من الناس، فهناك حالة من السلبيّة مسيطرة عليهم بالكامل، وأعني مسيطرة، أي أنّها تتحكّم حتى في عضلات وجوههم وابتساماتهم، والسلبيّة تورث التآفّف والتشاؤم والكسل وضعف الشخصية، فلم أجد في حياتي إنسانا سلبيًا متعضا من كلّ شيء، نشيط في عمله وسعيد في حياته ومع عائلته، ولديه الكثير من الأصدقاء المميّزين ذوي المعدن الجيّد.

فلو استغلّ أيّ شخص وقته السليبي والتآفّف، في تعلّم شيء جديد، مهارّة جديدة، هواية جديدة، فسيجد نفسه بعد عدّة شهور أو سنوات قد أصبح محترفًا متقدّمًا في هذا الشيء الذي تعلّمه، وقد تتغيّر حياته رأسًا على عقب. العقلية هي من تتحكّم في السلوك. غير عقليتك ومفهومك لنفسك وللمهارات التي لديك، ومن ثمّ سيتغيّر سلوكك، وستغيّر الواقع الذي أنت فيه.

فهل من المنطقيّ أن تقوم بالشيء نفسه مرارا وتكرارا وتنتظر نتائج مختلفة؟

اسأل نفسك أسئلة بسيطة:

- هل أتقن عدّة لغات إتقان تامًا؟

- هل أتقن بعض تطبيقات مايكروسوفت إتقان تامًا؟

- هل أتقن مهارات التحدّث أمام الجمهور إتقان تامًا؟

- هل أتقن بعض برامج تحليل البيانات إتقان تامًا؟

وقس على ذلك أيّ مهارة لديك (محاسبة، موارد بشرية، هندسيّة، إدارة

مشاريع.. إلخ)

في حال كانت إجاباتك الصادقة هي (لا)، فهذا يعني أنّك بحاجة إلى مراجعة خطة تطويرك الشخصي والمهنيّ، ولو كانت إجابتك الصادقة هي (نعم)، وأنت في وضع سيّء، فهذا يعني أنّك تتبع استراتيجية خاطئة في تسويق نفسك، أو أنّ هذا ابتلاء من الله!

.. اسأل نفسك ..

خمسة مؤشرات سلبية لعلاقة (مهنية، عاطفية أو غيرها)

خمسة مؤشرات لو وجدتها في أيّ علاقة مهنية، عاطفية أو صداقة، فاعلم أنّها علاقة سلبية، وستضرك على المدى البعيد وهي:

١- العلاقة التي تقوم على الأخذ فقط من دون العطاء، هي علاقة مصلحة من طرف واحد. فمن يحتاجك فقط لمصلحته أو أهدافه أو لحلّ مشاكله في وقت معيّن، ولا يتواصل معك في غير هذه الحالات، فهو يأخذ ولا يعطي، ويستغلّك أبشع استغلال.

٢- العلاقة التي تقوم على إظهار أسوأ ما لديك ولا يعطيك فيها الطرف الآخر، أي النقد البناء، أو نصائح لتحسين نفسك أو المتابعة فيما تقوم به بشكل إيجابي، فهذه علاقة تقوم على إحباطك، وقد يكون عنوانها الحسد والخبث.

٣- العلاقة التي لا يلتزم صاحبها بكلمته تجاه ما يقوله لك ويعدك به، فهذه علاقة صاحبها ليس جادًا تجاهك أو تجاه الوعود التي يطلقها، وهذا شخص لا يمكن الوثوق به نهائيًا.

٤- العلاقة التي تقوم على استغلال نقاط قوّتك في سبيل تحسين نقاط ضعف الآخر من دون شكر أو امتنان أو تقدير لما تقوم به تجاهه.

٥- العلاقة التي تعاملك على أنّك خيار ثانٍ أو ثالث، أو لسدّ فجوة أوقات الفراغ عند الطرف الآخر، فلا تتنازل عن وقتك وتخسره مع هذه العلاقات، لأنّك إمّا أن تكون مقدّرًا، وصاحب الدور الرئيسيّ، أو ارفض أن تلعب الأدوار الثانويّة.

.. الحلول

اقطع هذه العلاقات وركّز على أهدافك، ولا تحاول إصلاحها لأنّها قد تكون متأصّلة في سلوك صاحبها، أو مرضا يعاني منه الطرف الآخر، وبحاجة إلى زيارة طبيب نفسيّ.

عاطل عن العمل فاجأني

دعاني أحد أصدقائي لحضور مقابلة لأحد المرشّحين إلى وظيفة في شركته، وهو يعمل في مجال المشروبات والأغذية... فذهبت وإذا بشابّ قدّم عرضاً عن استراتيجية المبيعات للشركة للسنوات الثلاث القادمة... فقد درس السوق بشكل كامل... المنافسين والمستهلك والاقتصاد والفرص والتحديات وكثيراً من الجداول والأرقام وكيفية زيادة المبيعات... كان عرضاً مقنعاً، بغضّ النظر عن صحّة البيانات المعروضة، فلم يكن دوري في هذه الجلسة أن أتحمق من صحّة البيانات أو عدمها... بعد الانتهاء من الجلسة، أوصيت بتوظيفه، وسألت صديقي ما قصّة الشاب؟ فأنا أعلم بأنّ فريق العمل لديك كامل فعلياً! فقال لي بأنّ هذا الشابّ كان عاطلاً عن العمل لمدة ثلاثة أشهر، وكان يعمل في شركة منافسة، وطلب موعداً لمقابلي أكثر من ثلاث مرات، وفي النهاية تكلمت معه عبر الهاتف، وأشار بأنّ لديه خطة مبيعات للشركة ستزيد من أداؤنا في السوق، ولديه رغبة في عرضها اليوم. ويتابع بأنّ هذا الشابّ قد اختلف مع مديره في العمل، لأنّه لم يكن يعطي قيمة للمبادرات التي يعرضها، ولا يحفزّه للإبداع، ويطلب منه عملاً روتينياً إلى أن تفاقمت الحالة واستقال من عمله. وخلال ثلاثة أشهر، بدأ دراسة السوق، وأخذ شركتنا نموذجاً، ثمّ أتى بخطة عمل في مقابل أن يكون مستشاراً في إدارة المبيعات براتب حدّده هو سابقاً في حال قبلنا الخطة... وأنا اليوم مستعدّ لتعيينه.

هذا الشابّ لم ينتظر الوظيفة لتأتي إليه، بل ذهب واختار وظيفته بنفسه وبالراتب الذي يريد والمنصب الذي يريد، باستخدام ذكائه ووقته وخبرته...

مارس لتتعلم، فالممارسة تجعلك أفضل

لا أستطيع أن أقوم بدورك البتّة، ولن تتعلّم ما لم تمارس... تصلني العديد من الرسائل على مواقع التواصل التي أتواجد فيها كافّة، وتطلب منّي كتابة خطة عمل لإدارة الموارد البشرية، أو كتابة محتوى برنامج تدريبيّ أو كتابة بحث علميّ، وغيرها الكثير من هذه الأمور التي تتعلق بتخصّصي. حتّى إنّني في يوم من الأيام، طلب منّي أحد الأشخاص أن أكتب له أطروحة دكتوراه مقابل بدل ماديّ... صدّقوني من دواعي سروري أن أساعد، ولكنّ الأمر لا يجري هكذا... أنا لست هنا لأقوم بعملك الذي من المفترض أنّك توظّفت للقيام به، بالإضافة إلى أنّني لا أملك الوقت لأقوم بهذه الطلبات كلّها... والأهمّ من هذا كلّه، لن تتعلّم ما لم تمارس وتخطّط وتتعلّم وتمارس وتخطّط وتتعلّم وهكذا... هل ترغب في أخذ دور لا تستحقّه فقط لأنك قدّمت محتوى ليس من علمك أو خبرتك؟

لن أساعدك في هذا مطلقاً...

الحلّ...

التجربة والممارسة والمحاولة، ومن بعدها يأتي رأي الخبراء لتقديم النصّح والإرشادات فيما كتبت أو مارست... هكذا تجري الأمور، وهذه الفلسفة والممارسة، هي التي تجعلك أفضل وتصبح أستاذا فيما تفعله لاحقاً...

لا تمت وفي جوفك أحلام

قد تتقاعد أو تموت وتأخذ معك العديد من المواهب والأحلام والطموحات والقدرات، بسبب عملك الروتيني في بيئة عمل لا تقدّم لك أيّ تحدّد جديد خلال مسيرتك المهنية... لذلك أنصحك بعدة أمور في حال وجدت نفسك في هذا الموقف:

- ابحث عن بيئة عمل أفضل، وغادر في الوقت المناسب، فلا تعلم إن كان سيبقي الوقت متاحاً أم لا.

- اهتمّ بنفسك وصحتك بالتحديد، فهي التي ستجعلك تكمل مسيرتك في هذه الحياة.

- اهتمّ بعائلتك وأولادك بشكل أكبر، وأعطهم الأولوية.

- تابع في تطوير مهاراتك الشخصية والمهنية عبر القراءة والدورات التدريبية المتخصصة، وذلك حتى تبقى شاحذ المنشار وكيلاً تتقدم مع مرور الزمن.

- حافظ على تحفيز نفسك وصحتك النفسية، وسيكون لي مقال مطوّل مع هذا الأمر.

- استمتع بعملك، وليس بيئة العمل، فحبك للعمل الذي تقوم به قد يغطّي على بيئة العمل السيئة، ما لم تكره عملك وبيئة العمل، فهذا أمر أصعب بكثير، ويحتاج قراراً جريئاً.

- كوّن علاقات مهنية وشخصية كثيرة لتزيد فرصك في هذه الحياة.

- لا تنتظر التغيير السريع في بيئة العمل تلك وتقع نفسك به، لأنّه قد يستنفد طاقتك ويصيبك بأمراض مستعصية.

- لا تنازل عن طموحاتك وأهدافك، واسع بكلّ ما تستطيع لتحقيقها، وتجنّب ما يعيق تحقيقها.

- سنّة أفعال في التحفيز الذاتي

التحفيز الذاتيّ يستفّر من حولك، وخصوصاً في حال كان مديرك من النوع الذي يحاول أن يبطئك بكلامه السلبيّ من وقت إلى آخر... استفزّه ولا تتردّد! منذ مدّة سألني

أحد أصدقائي: "ألا تستغفّر من كلام الناس السليبيّ لك؟" فقلت له يؤثّر بشكل بسيط، ولكن تأثيره كالغبار على الملابس الذي ما يلبس أن تنفضه فيزول... فقال لي وكيف تستطيع أن تتأقلم مع هذا الوضع؟ فقلت له: ببساطة لأنّي محفّز ذاتيا. التحفيز الذاتيّ جزء من شخصيّي، ولو قمتَ بتحليل شخصيتك، فقد تكتشف بعض التفاصيل فيها التي كنت تجهلها، وبعض نقاط الضعف التي قد تتلافها. وإحدى أهمّ نقاط قوّة نمط شخصيّي، أنّي واثق من نفسيّ ومحفّز ذاتيا، قد تصل إلى مرحلة الغرور التي تعدّ نقطة ضعف... والتحفيز الذاتيّ يغنيك عن دعم وتحفيز الآخرين لك، أو أن يشكرك أحد، لأنك تكون قد شكرت نفسك على أقلّ أداء قمت به أو إنجاز مهما كان صغيرا... لذلك لن يستطيع أحد تثبيط عزيمتك مهما كانت الظروف. إليك بعض تقنيّات تحفيز الذات التي أقوم بها بشكل شخصيّ:

- ١- ابدأ يومك بجلوسات تأمل - صلاة - أيّ فعل يجعلك مسترخيا.
- ٢- اشرب شيئا تحبّه (أنا أحب الكافيه لاتييه).
- ٣- قم بعملك لأنك تحبّه، وليس لأنك تنتظر منه مردودا ماديا.
- ٤- لا تنتظر أن يشكرك أحد، بل اشكر نفسك، وإن شكرك أحد اضحك وقل له شكرت نفسي على الأمر لأنني أعلم قدراتي.
- ٥- ضع لك طموحات عالية، ونافس نفسك عليها.
- ٦- قدّم هدايا لنفسك من وقت إلى آخر.
- ٧- كلمة من حرفين استخدمها في أيّ موقف سليبيّ تتعرّض له.

لا ترفع سقف توقّعاتك

لا ترفع سقف توقّعاتك في بيئة عمل غير احترافية. أرسل لي متابع عبر الخاصّ، بأنّ ما أكتبه من منشورات لا يراه واقعياً... قد يكون معك حقّ، فهذا يعتمد على بيئة العمل التي تعمل فيها... أمّا أنا، فأكتب من خبرتي ومن خبرة من حولي ومن تجارب شركات عالميّة ومحليّة، ومن قراءات للكتب والمجلّات والأبحاث العلميّة... ناهيك عن بعض الأبحاث والمشاهدات التي أقوم بها بشكل شخصي. لكي أكون معك واقعياً يا صديقي، أقول لك، لا ترفع سقف توقّعاتك في بيئة عمل غير احترافية تحكم ممارساتها العلاقات الشخصية والسياسة والمزاجيّة ووجهة النظر المستقلّة... في هكذا بيئة عمل، قد ترى نفسك تُصبّت رئيساً على من يفوقك خبرة ومعرفة ومؤهلات، بفضل لسانك أو استغلالك للظروف... في هكذا بيئة عمل، لا تنتظر أن يتمّ تقديرك على قيمتك المهنية، بل على عدد المداهنات الشهريّة التي تقوم بها أو على عدد الأفخاخ التي تنصبها لزملائك... طبعاً صديقي، لن يكون لما أعرضه لك مكان في بيئتك، فما تحتاجه في بيئة عملك هو ممارسات حلقة خضار أو النظام الإداري للبقالات. لذلك، إمّا أن تتقبّل وتقوم بما يُطلب منك، ويمكنك الرجوع إلى منشوري عن العمل بعقليّة الموظّف أو أن تغادر...

احترم الجميع ولا تثق بأحد

احترم الجميع ولا تثق بأحد. احترم الجميع واجب، والثقة بالجميع غير ضرورية... في بيئة العمل، العديد من الأشخاص الذين يتغنون بالشعارات والقيم والأخلاقيات وما شابه ذلك، ولكنهم يقدمون مصالحهم الشخصية على المصلحة العامة، أو أحيانا فقط للحفاظ على السلطة الممنوحة لهم، لأنّ في غياب هذه السلطة، لن يكون لهم أيّ دور استثنائيّ، وسيبقى دورهم مناطا بالمهامّ البسيطة الروتينية التي يقدمونها. لذلك احترم الجميع ولا تثق بأحد، لأنّ الثقة ستجبرك على التعبير والتصريح عمّا يدور ببالك لمن تثق به من خطط وأهداف شخصية ومهنية، امتعاض من مشكلات معينة في بيئة العمل، خلاف مع زميل، رأي في ممارسات الإدارة العليا، وغيرها الكثير... وقد يستغلّ هذا الأمر من وثقت به، ووضعت أفكارك عنده، لمصلحه الشخصية أو لضرر الآخرين... لذلك لا تثق بأحد، وقم بالدور المطلوب منك باحترافية، والثقة لا تعني عدم التعامل باحترافية واحترام مع الآخر، ولكن قم بالدور الذي يطلب منك على أكمل وجه، مع عدم الرغبة في التصريح عن أكثر ممّا يتعلّق بالطرف الآخر ضمن حدود العمل. مجدداً تذكّر، الاحترام واجب والثقة غير ضرورية.

لا تغيّر مهنتك دائما

تغييرك لمهنتك بشكل دائم يضعف فرصك المميّزة.

أقرأ العديد من السير الذاتية بشكل دائم، ودائما أرى أشخاصا يعانون من عدم وجود فرصة عمل، أو عدم وجود فرص أفضل، وقد يكون السبب المشترك بين هؤلاء بأنهم كثيرون التنقل بين الوظائف... فتارة تراه أستاذا لمادّة اللغة الإنكليزية، وتارة أخرى تراه متخصصا في الموارد البشرية، وأحيانا فتيّ سباكة في أوقات الفراغ... وعند السؤال عن سبب التنقل يقول لك، بأنّ الراتب كان أعلى في الفرصة التالية... نعم الفرصة الآتية التي تُعْمِي بصرك عن المستقبل، هي فحّ وليست فرصة.

في أوّل خمس إلى سبع سنوات من حياتك المهنية، عليك بالتخصّص والتركيز على زيادة مهاراتك التقنيّة في هذا التخصّص، وزيادة مهاراتك الشخصية، ولا تدع الراتب أو أيّ مميّزات أخرى تغريك للتنقل بين الوظائف... هذه الفرصة التي رأيتها أنت ستكون الهالكة لك في المستقبل، لأنّ الشركات الكبيرة والتميّزة لا تنظر أحيانا إلى المتخصّصين، فكيف إلى غير المتخصّصين وكثيرون التنقل؟ حالك التي أنت عليها الآن من عدم وجود فرصة، هي بسبب قراراتك بالتنقل كثيرا في الماضي. تغييرك لمهنتك بشكل دائم يضعف فرصك المميّزة...

سعادة الموظفين أولاً

لتزيد من رضا العملاء لديك، عليك بزيادة سعادة الموظفين.

منذ مدة، تواصلت مع قسم خدمة العملاء لأحد البنوك، وكانت الموظفة تتعامل معي كالرجل الآلي... كلماتها جامدة جداً، وعندما أشرت لها بأنني لم أفهم سؤالها، أعادت السؤال بالطريقة نفسها من دون أية إضافة... ولم نصل إلى حلّ في النهاية... وكوني على علاقة بأحد المديرين في هذا البنك، سألته عن قسم خدمة العملاء لديهم (Call Center) فقال لي بأنه كالكابوس للموظفين... غير سعداء... غير محفّزين... مكتئبون... يقتلهم الروتين...

في حادثة أخرى، تواصلت مع خدمة العملاء لإحدى شركات التأمين... كانت الموظفة إيجابية جداً، وتشعر بابتسامتها وهي تتكلّم معك عبر الهاتف... ترشدك إلى ما تريد... تعطيك المعلومات الكاملة... وحلّت لي موضوعي بسرعة ومن دون أيّ تأخير، وكنت راضياً تماماً عن الخدمة... وكذلك كوني على علاقة مع أحد المديرين في الشركة سألته عن قسم خدمة العملاء لديهم... فقال لي نتعامل معهم بكامل الاحترافية، ونُشعرهم بأنهم الأساس في عملية تقديم الخدمة، وكذلك نهتمّ كثيراً لسعادتهم. هذه بتلك... رضا العملاء من سعادة الموظفين...

لا تتنازل عن لقبك

لا تتنازل عن لقبك مع من يقلل من قيمتك المهنية والشخصية عن عمد. كل الكتب والمقالات والاستراتيجيات التي تعلمك كيفية تطوير حياتك المهنية والشخصية، تدعوك إلى التواضع؛ ولا شك أنّ التواضع في مكانه أمر محمود جدًا، ويترك عنك انطباعًا مميّزًا.

ولكن تذكّر جيدًا، أنّ هناك من يسعى إلى استغلال هذه الميزة أو الصفة لديك للتقليل من قيمتك المهنية أو الشخصية، فلو كنت بروفيسورًا أو دكتورًا أو مهندسًا أو تمتلك أيّ لقب مهنيّ أو علمي، حصلت عليه بعد رحلة علمية وعملية شاقة، فلا تتنازل عنه إلاّ برضاك، بعد أن تقرّر سلوك الشخص الذي أمامك.

هناك من يسعى دائمًا إلى التقليل من قيمتك المهنية أو الشخصية بسبب حقد لديه وكره تجاه إنجازاتك. واعلم جيدًا أنّ الإنجازات العلمية والعملية تترك في قلوب العديد من الأشخاص المرضى حقدًا تجاهك، وتسعى جاهدة إلى إشعارك بأنّها لا قيمة لها... لا تتنازل عن ذلك...

من ينادك باسمك، فناده باسمه مهما كانت وظيفته أو علا شأنه... من ينادك باسمك للتقليل من قيمتك، فاطلب منه أن يناديك بلقبك مباشرة، وضع له حدًا منذ البداية... هكذا تعطي درسًا للجميع...

هناك بيئة عمل احترافية فيها ثقافة التواضع، وفيها قيم احترام وتقدير الآخر، فلا ترى وجودًا لهذه الألقاب، وهذا جميل جدًا وصحّي، ولكن في الوقت نفسه، لا وجود لمرضى القلوب والنفوس الضعيفة.

لا تقبل الإهانة

لن يهينك أحد إلا برضاك، ولن يقلل من قيمتك أحد إلا برضاك، ولن يأكل
حقك أحد إلا برضاك، ولن يستغلك أحد إلا برضاك... لا ترضَ بتلك الأمور التي إن
رضيت بها مرّة، استمرّت معك وأصبحت جزءاً من حياتك... ولا تغرّبك حلاوة الألسن،
ففيها من السمّ ما يكفي لقتلك ألف مرّة وأنت على قيد الحياة.

حقّق الإنجازات لنفسك

لا تحقّق الإنجازات لتُظهر للآخر أنّك مميّز... بل سطرّ الإنجازات لنفسك فقط... هذه النصيحة التي غيرت مجرى حياتي بشكل كبير... وإليكم القصة... خلال دراستي الجامعية، مرّت عليّ أحداث كثيرة، وكان هناك عدّة أشخاص يُحبطونني في كلّ مرّة أردت القيام بشيء معيّن... وبعد إنهاء البكلوريوس، قرّرت أن أكمل الماجستير والدكتوراه، وبدأت أشارك في دورات تدريبيّة، وبدأت أطوّر من مهاراتي وشبكة علاقاتي، وذلك لأنّني أستطيع أن أحقّق ما لم يمكن لعقولهم أن تتخيّلها... وفي مرّة كنت أجلس عند الطبيب أنتظر دوري لأجري كشفاً دورياً... دخل رجل يبلغ من العمر الستين أو السبعين، ويتكئ على عصا، ويضع قبعة على رأسه وجلس بجانبني. بعد عدّة دقائق دار بيننا حوار قصير جداً .

-كيف حالك بنّي؟

-الحمد لله بخير...

-ماذا تفعل في حياتك؟

-طالب جامعيّ وأعمل بعد دوام الجامعة...

-ماذا تريد من هذه الحياة؟

-كثيراً فلديّ أحلام كثيرة...

-جميل جداً، أريد أن أنصحك نصيحة.

-تفضّل.

-لا تحقّق الإنجازات لتُظهر للآخر أنّك مميّز... بل سطرّ الإنجازات لنفسك فقط، لكي تستمتع بهذه الحياة... وإلا فستبقى تركض وراء إرضاء الناس أو الإظهار لهم أنّك مميّز.

كلمات بسيطة فيها من الحكمة ما جعلت آخر ١٠ سنوات من حياتي هي

الأجمل...

معايير اختيار الكتب

دائماً يسألني الناس عن كيفية اختيار كتيبي، وهل هناك كتاب أفضلهم عن غيرهم؟ وأردت أن أجب بمنشور عامّ لعلّ الفائدة تكون أكبر.

بداية أنا أقرأ بتخصّصي بالدرجة الأولى، وهنا أعني الكتب الإداريّة بشكل عامّ مع التركيز على (الإدارة الاستراتيجية، إدارة الأداء، إدارة الموارد البشرية، التدريب والتطوير، البحث العلميّ وتحليل البيانات... كذلك أقرأ بعض الروايات التي فيها دروس وعبر، وتعمل على التنمية الذاتيّة والشخصيّة. من حيث الكتاب، فأنا أقرأ للجميع بلا استثناء... عرب أو غير عرب... مخضرمين أو مغمورين... لا أقرأ لمن يكتب في كل المجالات... ولا أقرأ لمن يُهين أو يقلّل من شأن كتاب آخرين، مهما كانت شهرته. من حيث اللغات: الإنكليزيّة والعربيّة. الخطوات التي أختار بها كتيبي هي الآتية (ليست قاعدة عامّة بل خاصّة بي أنا، وقد لا تنطبق على الآخرين).

- أختار التخصّص.
- أنجذب للعنوان .
- أقرأ فهرس المحتويات، فقد لا يوافق العنوان.
- أقيم المعلومات بشكل سريع عبر تصفّح ما لا يقلّ عن ١٥ صفحة.
- أقرأ السيرة الذاتيّة للكاتب.
- أدخل إلى شبكة الإنترنت وأقرأ بعض التقييمات.

احتكار الأفكار

كنت أجلس مع مجموعة من الزملاء خلال استراحة امتدّت لـ ٢٠ دقيقة، نحتسي فيها النسكافية، وبعض البسكويت... وتمحور الحديث حول المشاريع الخاصّة... كلّ واحد من الزملاء كان لديه فكرة مشروع في رأسه، ولكن دائما كان هناك بعض التحدّيات من جهتهم تحول دون إبصار هذه الأفكار النور... ومنها:

- عدم وجود رأس المال.
- الخوف من ضياع الوظيفة.
- الخوف من الفشل.
- عدم وجود الدراسة الكاملة وغيرها الكثير...

وعندما سألت أحد الأشخاص: لماذا لا تعرض فكرتك على مستثمر، ولو كانت مميّزة ومجدية لاستثمر فيها... فكان الردّ: أخاف أن يسرق الفكرة ويطبّقها هو، وأكون أنا خارج المعادلة... برأيك، هل هذا سبب وجيه لتبقى الفكرة حبيسة الدماغ ولا تبصر النور؟ وماذا لو طبّقها أحد آخر مع الوقت؟

الجهود المهدورة في القيادة المتهورة

ليلة أمس وأنا عائد من النادي الرياضي، وبينما كنت أقود سيارتي على أنغام الموسيقى الهادئة، لمحت من ورائي سيارة جيب مسرعة تتخطى الناس بشكل خطير جداً، وبعدها بدقة وصلت إلى إشارة المرور لأرى السيارة واقفة بجانبني، نظرت إليه وابتسمت ساخراً. عرض نفسه ومن معه ومن حوله للخطر لكي يصل باكراً، ولكن في نهاية المطاف توقّف مع الجميع، لا بل وصل إليه من تخطّاهم منذ قليل. هذه العقليّات التي يتوقّف الجزء الخاصّ بالتفكير لديها في هذه الحالات، موجودة في كثير من الشركات والمنظّمات، وهي من تظنّ أنّها تريد أن تصل قبل الآخرين باستخدام المخاطرة القاتلة وليس المخاطرة العقلانيّة، وهذه المخاطرة قد تكون على شكل: العمل على عدّة مشاريع في وقت واحد، العمل على هدف لا تتقن تفاصيله وليس لديها خبرة سابقة فيه، العمل في منصب لا تفقه فيه شيئاً، القيام بمبادرات لا تمتّ إلى بيئة العمل بصلّة وغيرها الكثير.

أحد عشر مؤشراً تدلّ على خفض قيمتك المهنية

أحد عشر مؤشراً تدلّ على أنّ قيمتك المهنية بدأت تنخفض، وستشكّل خطراً على مستقبلك الوظيفي:

- ١- عندما يمرّ عليك يوم ولا تتعلّم معلومة، تقنية، مهارة جديدة في مجال تخصصك
- ٢- عندما يمرّ عليك يوم ولا تقرأ فيه ٢٠ دقيقة في مجال تخصصك أو في مهارة تحتاجها.
- ٣- عندما يمرّ عليك شهر أو سنوات وأنت تقوم بالشيء نفسه، من دون أيّ تطوير فيه (فيكون لك سنة خبرة مكرّرة ١٠ مرات)
- ٤- عندما تنتقل بين الوظائف وتنسى التخصص، فيأتي عليك وقت لا تجد إلاّ الفرص الضعيفة.
- ٥- عندما لا تصبح المرجع في عملك أو في تخصصك أو في حلّ مشكلات الآخرين أو إبداء الرأي.
- ٦- عندما تعمل من أجل راتب الشهر فقط، وتبقى في بيئة عمل مسمومة، فتصبح في منطقة الراحة وتترك الفرص الكبيرة وتعتاد على الوضع.
- ٧- عندما تسكت عن خطأ شخص أو مدير ولا تتدخل وأنت تعلم أنّه على خطأ، لخوفك فقدان الوظيفة (وتنسى أنّ الأرزاق بيد الله).
- ٨- عندما تبرّر لنفسك ضعفك وعدم تطوّرك، وترمي المشكلة على بيئة العمل ومديريك.
- ٩- عندما تصبح أفكارك سطحيّة، وكلامك وسكوتك واحداً.
- ١٠- عندما يصبح جلوسك في العمل من عدمه سواء، ولا يُتأثّر بغيابك.
- ١١- عندما يكون اختصاصك ومهاراتك موجودة بكثرة، عند كثير من الناس وليس لديك ما يميّزك.

الليوم الدائم

يلوم مديره، يلوم زملاءه في العمل، يلوم شركته، يلوم الموارد البشرية، يلوم محيطه، يلوم مجتمعه، يلوم أهله، يلوم دولته، يلوم حظّه، وأكثر من ذلك... ولم يفكر يوماً أن يلوم نفسه أنّه هو الذي على خطأ، هل نظرت إلى تقاعسك في العمل وتأخرك عن الدوام؟ هل نظرت إلى جهلك في تخصّصك وعدم تطوّرك ومعرفة الجديد؟ هل نظرت إلى سلبيتك التي توزّعها على من حولك؟ هل نظرت إلى عدم تعاونك في العمل؟ هل نظرت إلى عدم تقديم أية فكرة أو مبادرة؟ هل نظرت إلى تقصيرك مع أهلِكَ وعائلتك؟ هل نظرت إلى قيمتك التي جعلتك في أدنى مستوى؟ عندما تريد أن تلوم أحداً أو شيئاً، انظر إلى نفسك في المقام الأول، فلعلك أنت المشكلة!

قوة الشخصية

شخصيتك القويّة فقط تمنحك الامتيازات في يومنا هذا... السياسة والمواربة وضعف الشخصية وطأطأة الرأس لن تجدي معك نفعا مطلقا... انظر حولك ، كيف يمشي العالم مع الشخصيات الضعيفة، وكيف هو حالها... إنّما أن تتعلّم وتدرّب على قوّة الشخصية، وإمّا أن تبقى مكانك... ولا تقل لي قوّة شخصيّي جعلتني بأسوأ حالاتي، لأنني لا أعترف بهذا الكلام البتّة...

أنت على حقّ فيما تقوله لنفسك

إن قلت لنفسك أستطيع أن أفعل ذلك، وإن قلت لنفسك لا أستطيع أن أفعل ذلك، في جميع الأحوال أنت على حقّ... أنت فقط من تحدّد قدرتك على تحقيق ماذا تريد... لن يفعل ذلك أيّ أحد سواك... ولكنّ المشكلة تكمن في تأثرك برأي الغير، وجعله يحدّد مستقبلك... لا تقبل أن يحدّد لك الآخرون ما تستطيع أن تفعله وما لا تستطيع... لا تكن منقادا في جميع أحوالك وخصوصا الشخصية... لا تكن إمعة... كن صاحب شخصية وعلامة تجارية تشعر من حولك أنّك إنسان صاحب حضور مميّز... لا تكن على هامش الحياة تأكل وتشرب وتنام... ما لهذا خلقت... صاحب الشخصية المهزوزة دائما ضعيف في كلّ شيء... وخصوصا الحياة المهنيّة والعلاقات المهمّة والحضور الاجتماعيّ...

إعطاء المعلومات

لا تعط أحدا معلومات أو مهارات تتقنها فأخذ مكانك... منذ مدة كنت في حديث أنا وصديق لي، وكنت أقول له بأبي سأقوم بتدريب عدّة أشخاص ليمتلكوا عدّة مهارات لديّ، كالتحدّث أمام الجمهور والتدريب وغيرها...

فقال لي: لا أنصحك!

فقلت له: لماذا؟

فقال: سيأخذون مكانك وتصبح أنت بعدها مهذّبًا لوجود عدّة أشخاص يمتلكون ما يميّزك... ضحكت ضحكا شديدا!

وقلت له: فهذا يعني أنّهم يستحقّون المكان في حال أصبحوا أفضل منّي.

كثيرا، وقد تكون الغالبية هي التي تفكّر بالطريقة نفسها... لا أريد أن أعلم أحدا أو أن أدرب أحدا فينافسني على مكاني... هنا يصل المرء إلى قمة الإفلاس المهنيّ والثقة بالنفس...

أنت السبب لأغلب مشكلاتك

أحيانا كثيرة أنت السبب الرئيس لأغلب مشكلاتك، وظيفة ضعيفة، راتب ضعيف، مشكلات مع زوجتك، مشكلات مع أولادك، مشكلات مع أصدقائك، عدم وجود فرص لك... راجع نفسك، وراجع معاييرك وقيمك وطريقة تعاملك مع الأشياء... لا تلقِ باللوم بشكل مباشر على الآخر، فالآخر يقوم برّد فعل على أفعالك. أنت بداخل نفسك تعلم ما يجعلك في المواقف السيئة التي أنت فيها، ولكنك تكابر على نفسك بأنك لست على خطأ. نعم، أحيانا كثيرة أنت السبب الرئيس لأغلب مشكلاتك !

كن بخيلا مع مصاصي المشاعر

هناك شخصيات تتغذى على امتصاص المشاعر من الآخرين، وغالبا ما يكون هؤلاء الآخرون كرماء في إعطاء المشاعر للشخص المقابل... وما إن يشبع مصاص المشاعر، حتى يذهب إلى بيئته التي ينتمي إليها، ليكون ضمن من يشبهونه في الشكل والسلوك وطريقة التفكير... ولأنّ الطيور على أشكالها تقع، فإنّ هذه المجموعات نفسها تأخذ ولا تعطي، فتمتصّ مخزون المشاعر بعضها من بعض، وما إن يصبح الأشخاص من دون طاقة ومخزون مشاعر، حتى يبدأوا رحلة البحث عن المصدر مرّة أخرى، وأوّل من يتمّ استهدافه من جديد، هو أكثر مصدر يعطي من دون شروط... وتعود الدائرة من جديد.

لا تكن كريما بمشاعرك، ولا تعط فقط، ولا تتعامل مع من يأخذ ولا يعطي، أو ليس لديه استعداد أن يعطي... لا تكن ذلك المصدر الذي يتمّ استهدافه عند الحاجة فقط. لا تكن مصدر فرح للآخرين، في حين أنّهم لا يأبهون لمشاعرك أو فرحك أو حتى حزنك... مصاصو المشاعر هم خطر على حياتك النفسية على المدى البعيد...

تبدأ رحلة السعادة بالتخلي

لن تسعد في حياتك ما لم تتخلَّ وتترك ما يقلقك، يزعجك أو يعكّر صفو رحلتك في هذه الحياة... اترك الصديق السيئ والعلاقة المجهدة والوظيفة الروتينية والمدير الظالم أو ضعيف الشخصية... اترك ما يجعل ابتسامتك تختفي ولا تظهر إلا على مضمض... لن تسعد ما لم تُرح عنك هذه الهموم... لن تستطيع التفكير بأيّ تطوير في حياتك المهنية والشخصية، وفي نفسك بقايا سموم ما حولك... يمكن أن نكتب آلاف السطور في مسببات السعادة ولكن، ما لم يكن لديك مكان جاهز لاستقبال هذه المسببات، فلن تستطيع الدخول... التعلّق بشدّة أحيانا يؤذيك، وفي الترك النجاة.

الثقة بالنفس

الثقة بالنفس صفة يجب عليك تكوينها في شخصيتك في حال لم يعمل على ذلك والداك... وأدناه، سبع نصائح تساعدك على تطوير هذه الصفة:

- ١- لا تتعامل مع الناس بخوف من مناصبهم، بل تعامل معهم باحترام فقط.
- ٢- تحدّث بصوت مرتفع نسبيًا وواضح، ولا تتكلّم بصوت منخفض مطلقًا.
- ٣- امش برأس مرفوع في الشركة، في الشارع أو في أيّ مكان، وانظر إلى الناس حولك وأنت مبتسم.
- ٤- ناقش الأفكار بشكل مباشر، وأعط رأيك ولا تعتد على تلقّي الأوامر فقط.
- ٥- حاول مواجهة ما يُعيق ثقتك بنفسك (التكلّم بلغة أخرى وإن أخطأت، الغوص، Skydive، إلقاء محاضرة وغيرها) أهمّ مصدر لتكوين الثقة بالنفس هو مواجهة الخوف.
- ٦- تعرّف إلى أناس جدد، وتكلّم معهم، وإن كنت لا تعرفهم من قبل (في المطار، في المقهى، في ملتقى وغيره)
- ٧- قدّر نفسك جيّدًا، ولا تسمح لأحد بأن يقلّل من شأنك... ولا تتواضع تواضعا مزيفًا.

لن تنضح كفايةً ما لم تعترف بخطئك

لن تنضح كفايةً ما لم تعترف بخطئك بحقّ الناس، ولا قيمة لكلّ خبراتك ومعارفك وشهاداتك، ما لم يكن لديك سلوك الشخص المتعلّم الاحترافيّ. اعترف بخطئك لتتمدّد خلايا دماغك وتصبح ناضجة كفاية، اعترف بخطئك لتصبح ذا قيمة أمام الناس، اعترف بخطئك لتحفظ قيمة الناس فيقدّروك. لا أحد يحبّ الشخصيات التي تظهر صلابة وهي في داخلها أوهن من بيت العنكبوت. فكثير من الناس يعلم داخلك، ويعلم كيف تجري الأمور في نفسك. الثقة بالنفس وقوة الشخصية لا تتعارض مع الاعتراف بالألم الذي نسبّه للآخرين. لا تكابر في غير مكانه، ولا تتكبر في غير مكانه، ولا تنسحب في غير مكانه... واجه فشلك كما نجحك، وضعفك كما قوتك، وخطأك كما صوابك... هذه الأمور أصبحت من صفات القادة في العالم، وأصبحت معايير تقاس عليها درجة القيادة والنضوج التي وصلوا إليها... أن تكون ناضجا، يجعلك أكثر حكمة وأكثر رفعة وأكثر تقرباً إلى الناس الصادقين... لا تأبه لضحكات الناس الخداعة حواليك، وهي تدعم سلوكك وتصرفاتك وتظنّ نفسك أنّك تقوم بالصواب... فالطيور على أشكالها تقع، فهم لا يريدون لك أن تكبر وتنضح وتصبح أفضل منهم... يريدون لك أن تبقى ضمن ذلك السرب الذي يعيش في سرداب الأوهام كالحفّافيش... لن تتحرّر من السلوكيات السلبية ما لم تتحرّر من قيود العقلية المهشمة التي تتبناها...

لا تتخلّ بسهولة عن الصديق الحقيقيّ

لا تتخلّ بسهولة عن الصديق الحقيقيّ الذي يكون عوناً لك وسنداً في تفاصيل حياتك كافة، ذلك الشخص قد يكون أقرب إليك من أخيك، ويعلم عن تفاصيل حياتك ما لا يعلمه أقرب الناس إليك. لماذا هو صديقٌ وحقيقيٌّ؟ لأنّه يدعمك دائماً لتحقيق أهدافك، ويحفّزك عندما تضعف همّتك، ويذكرك دائماً بالغاية من وجودك في هذه الحياة. هو حقيقيٌّ لأنّه يعطيك الوقت الذي تستحقّه، ولا تنتظر إلى أن تطلب منه أن يكون بجانبك، فدائماً هو بجانبك وقت ما تحتاج. هو حقيقيٌّ لأنّه يهتمّ لمشكلاتك كلها، ويحاول أن يجد لك الحلول دائماً، وإن لم يجد الحلّ يتعاطف معك. هو حقيقيٌّ لأنّه لا يريد مصلحة من هذه الصداقة، وارتقت درجة الصداقة إلى صداقةٍ وحبٍّ غير مشروط. هو حقيقيٌّ لأنّه يحفظ الوعود التي يعطيك إيّاها. هو حقيقيٌّ لأنّه يعلم كم هو محظوظ في هذه الحياة لأنّك موجود في حياته. هو حقيقيٌّ لأنّه يتمنّى لك الخير دائماً، ويوجّهك إلى أبواب الخير عندما يجد لك فرصة مناسبة ترفعك إلى أعلى ممّا أنت فيه. هو حقيقيٌّ لأنّه يتعامل معك كشخص أساس وليس صديقَ الوقت الضائع عندما يتخلّى عنه أصدقاؤه أو عندما يملّ من المجاملات الخدّاعة. هو حقيقيٌّ لأنّه صريح وواضح وشفّاف معك، ويرغب في أن تتخلّص من العادات والسلوكيات السيئة التي لديك. هو حقيقيٌّ لأنّك انت حقيقيٌّ وبوجه واحد.

طلب النصيحة يتطلب الجهد

عندما كنت في دبي، تواصلت معي إحدى السيدات وطلبت لقائي، وذلك لاستشارتي في موضوع معين. ومن ثم تفاجأت أمّا أتت من إمارة ثانية، وقطعت مسافة ما لا يقلّ عن ساعة ونصف قيادة، ومثلها عند العودة، وذلك لتسأل عن بعض الأمور المهنية والتطوير الشخصي... هذه همّة لن تجدها في العديد من الأشخاص، وهذه ثقة وجدتها كبيرة بالنسبة إليّ... عندما يقطع شخص مسافة، فقط لتكون أنت وحدك صاحب الثقة، لتعطيه بعض الإرشادات، فهذا خير كبير تجد نفسك فيه... تذكّرت عندما كنت في بداية حياتي المهنية، وكنت ألاحق المدربين والمستشارين والموجهين، لأخذ النصائح والاستشارات وتحسين أدائي، عبر زيادة المعارف والمهارات وتحفيز السلوكيات لديّ... هكذا تعلم من هم في الطريق الصحيح... واليوم وأنا أستمع لأحد المحاضرين يقول " العمل الشاقّ اليوم، سيجعل لك حياة سهلة في المستقبل، والعمل السهل اليوم سيجعل لك حياة شاقّة في المستقبل " بغضّ النظر عن نسبة حدوث الأمور، ولكنني مؤمن بأنّه قد يحصل بنسبة كبيرة... خذ خطوات شاقّة اليوم، اسعَ لكلّ ما من شأنه مساعدتك في تحسين أهدافك... حتّى ولو معلومة تريد أن تحصل عليها من شخص في بلد آخر.

بالمناسبة: أعمل مع العديد من الأشخاص كموجه شخصي، والسيدات أكثر التزاما من الرجال في تحقيق الأهداف الموضوعية.

لا تحكم من اللقاء الأول

تعلّمنا ألا نحكم على الكتاب من الغلاف، وكذلك لا تحكم على الأشخاص من الشكل أو من أول لقاء. فالغلاف قد يخدعك أو قد تظلمه، وكذلك الأشخاص، قد يخدعونك بابتسامتهم، أو بشكلهم، أو بلغة جسدهم ... ومُخفون الكثير من العقد والأمراض النفسيّة التي تنهش في هذا الشخص الذي أمامك، وأنّ التقرب منه قد يصيبك ببعض منها، ما لم يكن لديك مناعة قويّة وإرادة للدفاع ومواجهة هذه الأخطار... لا تحكم على شخص بأنّه جيّد أو سيّئ من أول جلسة... اجلس معه أكثر من مرّة، وافهم شخصيّته، وحاول أن تعرف كيف يفكّر وكيف ينظر للأمور... قيّمه، هل هذا الشخص الذي أريده أن يكون في حياتي؟ هل قيمه وسلوكه تناسبني؟ هل طريقة تبني الأفكار عنده تناسب الغاية التي أعمل عليها في هذه الحياة؟ لا تُدخل أيّا كان في حياتك، فقد لا تمتلك القدرة وقرار إخراجه لاحقاً إن سيطر عليك أو قيّد خياراتك، فإن لم تمتلك شخصيّة قويّة، فلن تستطيع أن تتخذ قراراً بإبعاده عن دائرتك...

قل لي من تصاحب أقل لك من أنت

قيل: قل لي من تصاحب أقل لك من أنت ...

انظر إلى نفسك، إلى سلوكك، إلى أفكارك، إلى إنجازاتك، وانظر إلى دائرتك الضيقة... فسترى أنك متأثر بنسبة كبيرة بمن حولك وخصوصا الأصحاب... عندما تجد صديقا لك تغير فجأة وأصبح على غير السلوك الذي عهدته عليه... فانظر إلى من حوله، انظر إلى أصحابه... السلوك لا يتغير فجأة بل يتأثر. فلو وجدته قد أصبح سلوكه سيئا، وخرج عن العادات والأعراف إلى مكان آخر، فاعلم أنّ صحبة سيئة أثرت عليه، وكونه يمتلك شخصية ضعيفة، كان من السهل التشبه بهم... قد يكون ناجحا مهنيًا، لكنّه ساقط أخلاقيا. وقد يكون ناجحا مهنيًا، ولكنّه ساقط اجتماعيًا. ليس بالضرورة أن يكون سيئا في كلّ شيء، سترى أنّه متأثر بالجانب الذي يحيط به أصحابه. لذلك اختر من تريد أن يساعدوك على تحقيق أهدافك، من يجعلونك دائم التركيز على هدفك وغايتك في هذه الحياة. لا تركض وراء اللهو والخروج عن الأعراف بدعوى الانفتاح، فقد يكون هناك من يجرك وراءه إلى الهاوية... قد يكون هناك من يريد أن تشبهه حتى لا يعيره الناس، فيقول فلان مثلي كذلك انظروا إليه. كلما أصبحت أكثر حكمة، أصبحت مسببات السعادة لديك بسيطة. شيء بسيط يجعلك سعيدا، ولا تحتاج إلى شيء خارج عن المألوف يفقدك عقلك لتصبح سعيدا... وكذلك أصبحت أكثر سطحية وتبها، أصبحت ترى أنك تريد أن تفعل ما هو خارج عن المألوف لتشعر بالسعادة.

التخلص من فكرة سيئة

لو أردت التخلص من عادة سيئة أو فكرة تشغل بالك أو علاقة بائسة، فارفع توقعاتك من فوائدها، وسترى أنّ فوائدها لن تصل حتىّ إلى مستوى متدنّ من التوقعات التي وضعتها لها، وبالتالي ستفقد الاهتمام بالتمسك بها.

هذا ما أقوم به بشكل شخصيّ ...

دائماً ما أرفع التوقعات من أيّ شيء يشغلي لفترة، ولا أرى منه فائدة حقيقية... فإن قابلت التوقعات الحقيقية، استمررت بالتمسك بهذا الشيء، وإن لم تصل النتائج الحقيقية إلى مستوى التوقعات الذي وضعته، فقدت الاهتمام به، واعتبرته أقلّ من أن أشغل بالي فيه، وأبدأ بأخذ الخطوات اللازمة لإلغائه من دائرة اهتماماتي التي تصبّ بشكل مباشر في غايتي في هذه الحياة، وخصوصاً الأهداف التي أعمل عليها.

دائماً اجعل لك توقعات عالية حتىّ تأخذ الفوائد الممكنة كلّها، ولا ترضَ أن تأخذ بقايا الفوائد ...

الموقف السلبيّ منحة

خذ أيّ موقف سلبيّ في هذه الحياة على أنّه منحة، إمّا أنّه أبعد عنك مصيبة أكبر، أو هو درس تعلّمت منه، ودائمًا حاول أن تتخطّاه بسرعة... مع الوقت، سيصبح لديك قدرة على تحطّي الأزمات والمواقف السلبيّة ببساطة وحكمة، ولكن إن لم تعود نفسك على ذلك منذ البداية، وتعرّضت لأية أزمة، فستنزل عليك كالصاعقة التي من الممكن أن تقتلك.

بعض الآليّات التي أستخدمها بشكل شخصيّ، ويمكن لها أن تفيدك:

- عند الأزمة، تفكيرك بما لن يعيد الزمن إلى الوراء، دائما اطرح السؤال التالي: ماذا بعد؟ ماذا أفعل؟ ما الحلّ المقترح؟
- ابدأ بالعمل على الحلّ الذي اتّخذته بسرعة.
- ضع عدّة حلول بديلة في حال لم ينفع الحلّ الأوّل.
- تذكّر الحلّ الذي اتّخذته للمرّة القادمة، كيلا تأخذ وقتا في التفكير والتنفيذ.
- تعلّم من الدرس (لماذا حصل، وماذا كانت النتيجة، وما الحلّ، وماذا كانت النتيجة؟)
- حاول أن تكمل عملك بشكل طبيعيّ، ولا تدع الأمر يؤثّر عليك (تحتاج وقتا للتمكّن).
- في حال كان الموضوع مزعجا جدّا، تكلم فيه مع أحدٍ قريب منك، أو مع نفسك حتّى لا تبقى عالقا في رأسك.
- بعدها لا تفكّر في الموضوع، وابتسم عندما تتذكّر (تحتاج وقتا للتمكّن)
- لو كان الموقف متعلّقا بمكان معيّن، فاخرج من المكان لساعة، ولا تبقَ فيه خلال أوّل ساعة.
- اذهب وتناول شيئا تحبّه، طعام، شراب ، أيّ شيء...
- اذهب إلى زميل يتمنّع بحسن الفكاهة، ودعه يتكلم، وابتسم قدر الإمكان.

اختر من يكون مشجعا لك

في العلاقات ... اختر ذلك الشخص الذي يعاملك كأنه مشجع لك.

هل نظرت يوما إلى حالك عندما تشجع المنتخب الوطني في كرة القدم؟ أو كرة السلة أو أي رياضة؟ هل نظرت كيف تشجع المنتخب من دون شروط وبكامل طاقتك من قبل البداية وحتى بعد نهاية أي مباراة؟

سترى نفسك تشجعه بلا توقف وبلا كلل وبلا ملل، ومهما كانت الظروف التي تمرّ به خلال المباراة، وحتى عند الخسارة تبقى تشجعه إلى آخر ثانية، ويبقى لديك أمل أن يقلب نتيجة ٣-٠ إلى صالحه، مع أنّها شبه مستحيلة... لماذا وصلت إلى هذه الحالة؟ لأنك وصلت إلى أعلى درجات الحب والتعلق ببلدك الذي عكس على منتخبك، فترى أي لاعب بالمنتخب يمثل أمة بحالها... وبعد المباراة تبقى تدافع عن المنتخب، وتبرّر له، وتجده له الأعذار لخسارته، وإذا كان فائزا أقمت الدنيا فرحا وتهليلا...

لا تدخل إلى حياتك إلا ذلك الشخص المشجع لك، إن كان صديق، زوجة، زوج أي أحد تربطك به علاقة شخصية... اختر ذلك الشخص الذي يعاملك بالدرجة من الحب والود والتعلق، ولو مرّت عشرات السنوات على معرفتك أو ارتباطكم... اختر ذلك الشخص الذي يدفعك إلى أقصى حدودك، ولا يقبل منك أقلّ من أعلى أداء يمكن لك أن تؤدّيه... اختر ذلك الشخص الذي كلّ مرّة يشاهدك فيها، يرى فيك الأمل وكأنك الوحيد على هذه الأرض، تستطيع أن تقوم بما تفعله... اختر من يؤمن بأنّ أقلّ قدرة لديك تصنع أكبر فارق في هذا العالم... اختر ذلك الشخص الذي يرى عملك مهما كان بسيطا وسخيفا في نظر الآخرين، وهو في نظره أهمّ عمل على الإطلاق...

الاختيار هو الأساس...

تطويرك الشخصي أهم من عملك

يقول جيم رون: "ضع جهدا في تطويرك الشخصي أكبر مما تضعه في عملك

وسترى النتيجة."

لا تسأل نفسك، كيف أرفع من قيمتي المهنية أو السوقية، وأنت تضع جهدك كله في عملك المكرر الروتيني الذي لا يزيد لك أي خبرة جديدة أو أي تحدٍ جديد... ضع جهدك في تطويرك الشخصي، وتعلم مهارات جديدة، وتعلم سلوكيات جديدة، وارتيق بعقلك وفكرك وممارساتك... لن تجد نفسك ذا قيمة، ما لم تعمل جاهدا على تغذية هذه القيمة.

انظر إلى نفسك، واسأل نفسك هذه الأسئلة:

- هل أتعلّم شيئا جديدا في عملي؟
- هل خبراتي تتزايد، أم هي سنة واحدة مكررة بعمل روتيني؟
- هل مهاراتي الشخصية ارتقت وارتفعت، أم ما زالت على ما هي عليه؟
- هل هناك تحديات تجعلني محفّزا في عملي لإعطاء المزيد؟
- هل أشعر بالاندماج في بيئة العمل؟

أحب بصدق، وستعلم إن كانت قيمتك السوقية أو المهنية في ارتفاع أو في

الانحدار... تذكّر دائما، ضع جهدا في تطويرك الشخصي، أكبر من جهدك في عملك.

رمضان ليس جوعا وعطشا

لا تجعل رمضانك جوعا وعطشا، فكثير من مخلوقات الله تنام بلا طعام أو شراب في رمضان وغير رمضان، وحتى البشر كذلك...

اجعل رمضان منحة لتغيير عاداتك وسلوكياتك السيئة والسلبية، وتبني عادات إيجابية تغير لك حياتك نحو الأفضل... رمضان منحة لتكتسب الهدوء، الخلق الحسن، الابتسام، الأكل الصحيّ السليم، العقل الصافي والإشباع الروحيّ...

إن كنت تنتظر رمضان لتضع سفرة وتدعو إليها الأصحاب فقط، وتريهم قدراتك المادّية أو مهارات الطبخ لديك، فهذا ليس الهدف الرئيسيّ من رمضان، لعلك قرأت التعليمات بشكل خاطئ...

لن ينفعنا صيامك ولا عباداتك، فهذه لك بينك وبين الله، ولكن ما ينفعنا نتيجة هذا الصيام والعبادات، لأنّها ستعكس على طريقة تفكيرك، وبالتالي سلوكك معنا... دائما استفت قلبك في رمضان مع كلّ خطوة تخطوها، وستعلم إن كنت تحقّق المستهدف من هذا الشهر أم لا، فلا تحتاج إلى عالم ليفتيك في تصرفاتك...

لست قائدا ما دمت تحمل هذه الصفات

عشر صفات لو وجدتها فيك، فاعلم أنك لا تستحقّ صفة قائد... .

- ١ - عدم الصراحة والوضوح والشفافية.
- ٢ - المزاجية.
- ٣ - عدم التواضع (في غير مكانه).
- ٤ - التعامل بشخصية وليس بمهنية.
- ٥ - تحبّ المديح، وموافقتك على كلّ شيء.
- ٦ - عدم قدرتك على استخراج أفضل ما في فريق العمل.
- ٧ - تعيين الشخص غير المناسب مهما قلّ مسماه الوظيفي.
- ٨ - الازدواجية في التعامل مع فريق العمل.
- ٩ - تقديم السياسات والإجراءات الشكلية على مصلحة وسرعة العمل.
- ١٠ - اعتماد سياسة الباب المغلق والبرج العاجي.

خذ هذه المعايير وضعها على من يطلق على نفسه "قائد" وقّرر أنت... هل

يستحقّ أم لا؟

الشباب والقيادة

أصغر قائد جيش في الإسلام: أسامة بن زيد. وكان ضمن الجيش كبااار الصحابة... ونجد إلى الآن، شركات لا تعطي الدور الحقيقي للشباب، وتعتمد على من أكل عليه الدهر وشرب.

منذ عهد الرسول عليه الصلاة والسلام، وكانت الأدوار تعطى بناءً على الكفاءة والمهارة، ولو كان شابًا في مقتبل العمر، يقود جيشًا فيه كبار الصحابة... دروس في الإدارة والقيادة، كتبت فيها آلاف الكتب، تختصر بفعل واحد، وهو تعيين أسامة بن زيد رضي الله عنه وأرضاه.

نجد الآن تلك المؤسسات الهرمة التي تعتمد على من أكل عليهم الدهر وشرب في قيادة الشركات، مع التحوّلات التي تحصل في العالم كافة، من تطوّر تكنولوجي وإداري وعلمي... لا تعطي فرصة لأولئك الذين ينتظرون الفرص الحقيقية لإظهار أفضل ما لديهم من مهارات ومعارف، وكأنّ القيادة ربطت بسنوات خبرة متكررة في عمل روتيني.

في الإدارة والقيادة، لا يوجد صغير أو كبير، بل يوجد من يستطيع القيام بالمهامّ إذا أعطيت له الفرصة، مع كامل الصلاحيّات والمسؤوليّات والموارد اللازمة للنجاح. لا تربطوا القيادة بمعايير لا تعطي دلالة على شيء.. تفكّروا فيمن كان قبلكم، وانظروا حولكم كيف تجري الأمور...

تحدّث مع نفسك بقساوة

تحدّث مع نفسك حديثًا قاسيا، وقومها عندما تحيد عن القيم والسلوكيات

الجيدة...

ستحدّثك نفسك بالانتقام من كلّ شخص أساء إليك، وإن لم يكن الانتقام جسديًا بل معنويًا، وستطلب منك أن تثبت للآخرين أنّك الأفضل، خصوصا إن كنت تمتلك القدرة على ذلك... لا تنصت لها، وإلا فستقع في شرّ الأعمال وأسوأها. لأنك ستبقى تطارد كلّ من أساء إليك أو من تظنّ أنّه أساء إليك... ستجد نفسك مستنزفا في متابعة هؤلاء. لا تسمح لها، قومها وضعها في الطريق الصحيحة.

قل لنفسك، أنت فقط من تستحقّين أن أنافسك وأجعلك أفضل، لأن الهدف أن أكون سعيدا ومستمتعا في رحلة الحياة، وليس الهدف أن ألاحق هؤلاء، فمنهم من لا يستحقّ أصلا أن تشغل وقتك بالتفكير به فكيف بملاحقته؟! لا تثبت للآخرين أنّك الأفضل، ولكن كن الأفضل... لا تثبت للآخرين أنّك على صواب، ولكن حاول جاهدا أن تكون على صواب... ليس لشيء، إنّما لنفسك فقط...

هناك الكثير في هذه الحياة يستحقّون أن نعيش ونبدل مجهودا خارقا لأجلهم.

نريد وصفة النجاح ولا نريد تذوقها

عندما أحقق أيّ هدف شخصي، أحاول أن أضع هذا الإنجاز على وسائل التواصل الاجتماعيّ كالفيسبوك أو عبر مواقع التواصل المهنيّ ك: لينكد إن. وبالطبع، ستأتي الردود المشجّعة والمحفّزة على الإنجاز، وهذا ما يسعدني كثيرا ويعطيني الدافع للاستمرار بتحقيق تطوّر شخصيّ بشكل دائم ومن دون توقّف. ولكن ما يلفت انتباهي بشكل دائم هو سؤال "المتابعين" المشروع طبعاً، "ماذا فعلت لتحقيق هذا الهدف؟"

لنعط مثالا على ذلك ...

هذه السنة، قرأت ستّة وثلاثين كتابا في مختلف المجالات، والتي تكون قريبة من تخصصي أو اهتماماتي، ووضعت هذا الإنجاز على وسائل التواصل الاجتماعيّ والمهنيّ، وبدأت الردود ومنها. "ما عناوين الكتب التي قرأتها، وهل لديك نسخ الكترونيّة منها؟"

طبعاً لديّ العناوين لتلك الكتب كلّها، وعادة ما أجمعها بصورة واحدة في نهاية العام، ولكنّ الأمر ليس بالعناوين، وليس بتوقّر نسخ إلكترونيّة عنها. الأمر، أن يكون الشخص مقتنعا أنّ عليه القراءة أولاً، ومن ثمّ الشروع في قراءة ما يحبّ وفي مجالاته. كيف لشخص يقرأ في التاريخ والعمارة وما شابه، أن يستفيد من كتب في الإحصاء وتحليل البيانات مثلاً؟ أنا لا أقول بأنّ الاطلاع على مجالات أخرى خطأ، ولكن مجالات القراءة التي تُهمّني أنا قد تختلف عن ما تُهمّ أحمد، وتختلف عن ما تُهمّ حسن" وهكذا. لذلك دائماً أنصح بعدم تقليد الأشخاص بشكل أعمى، وكوّن لك شخصيّة منفردة مميّزة، لكي تحبّ، ويكون لديك الشغف بما تفعل، ولا تفعله كواجب فقط. لذلك، فالكتب التي أقرؤها

قد لا تنفعك، بل قد تعكّر صفو حياتك إن لم تستطع شخصيتك تقبل أفكارها وتقنياتها الموجودة.

ابدأ بالعمل على معرفة نفسك، ماذا تحبّ وماذا تكره؟ ماذا تريد وما هي أهدافك؟ ما نقاط قوّتك وما نقاط ضعفك؟ ما التحدّيات التي تواجهك، وما هي الفرص التي لديك، أو ممكن أن تصبح لديك؟ إن لم تعرف نفسك حقّ المعرفة، وتحاول استكشاف ميولك واهتماماتك وهواياتك، فلن تستطيع أن تحقّق الإنجازات التي تراها في الآخرين. إنّ هؤلاء الذين تراهم حقّقوا إنجازات كبيرة، اكتشفوا أنفسهم وعملوا على هذا النحو، لذلك ما يفعلونه يصبّ في قلب شفهم ورجبتهم بالإنجاز. هذا ما يجب عليك العمل عليه قبل أن تحاول تقليد الآخرين.

ومن الأمور الأخرى التي أراها دائما، وهو أمر في غاية الحساسية، محاولة مواءمة طريقة عيش شخص معيّن لطريقة عيش شخص آخر. وفي هذا كذلك، نعطي مثلا عليه.

سألني عبد الرحمن، وهو أحد متابعيّي على موقع لينكد إن، بأن أعطيه برنامجي اليومي في إدارة الوقت وبالتفصيل. فأرسلت له جدولا فارغا مقسّما على شكل ساعات فقط. فأعاد طلب جدولي اليومي بالتفصيل، فكان له ما أراد، وصدّ من هول البرنامج، وأوّل ما قاله: "لا أستطيع أن أستيقظ الساعة الرابعة فجرا". لذلك أشدّد هنا، تفاصيل طريقة عيش الآخرين، لا يجب أن تكون طريقة عيشك، فظروفك غير ظروفهم، وطريقة عيشك غير طريقة عيشهم، ومواردك غير مواردهم، وسنّك غير سنّهم، وخبراتك غير خبراتهم، وقد تختلف ثقافتك وقدرتك وهمتك عن الآخرين، لذلك كوّن طريقة عيش تناسبك أنت وحدك، ضمن ظروفك وإمكانياتك وقدراتك.

اقرأ عن الناجحين وعن حياتهم، وتعلم كيفية تطبيق التقنيات التي تراها صعبة، والتعلم يكون بمعرفة الظروف المحيطة بهم، وكيف تجاوزوها، وليس معرفة الأوقات وآليات التنفيذ فقط. إن تحقيق النجاح، يحتاج إلى معرفة العمليات الدقيقة التي جرت خلال الرحلة، والموارد المستخدمة من وقت ومال وجهد، وليس فقط الجداول الزمنية والشكل الخارجي. بعدها يمكنك أن ترى إن كانت الظروف والإمكانيات والموارد التي لديك تشبه تلك التي حققها الآخرون.

في آخر أسبوع من عام ٢٠١٨، طلب مني عدد من الأشخاص أن أضع تجرّبي في التخطيط الشخصي، وبالفعل بدأت أضع بعض السنابات على برنامج سناب شات، عن كيفية التخطيط الشخصي لحياتي، وشرحت تجرّبي الشخصية في هذا الأمر، وكان أغلب الناس يستصعب الموضوع ويعتبره أمرا مستحيلا وغير قابل للتحقيق، وقد قال لي أحدهم بشكل شخصي، بأنه يعتبر حياتي أوتوماتيكية وغير إنسانية! وقال آخر بأن هذا الأمر صعب التنفيذ والتطبيق. نعم هذا حقيقي، فما أنا عليه اليوم هو نتاج عمل ٧ سنوات متواصلة، وجهد والتزام وتحّد، وبالطبع كان هناك إخفاقات وأداء ضعيف في البداية، ومن ثمّ تحوّل الأمر إلى عادة، وما إن يتحوّل الأمر إلى عادة، فسيكون من السهل تنفيذه بعد أن يصبح في شخصيتك وسلوكك وطريقة عيشك.

يريدون التقنيات ويريدون وصفة النجاح السريعة، ويريدون التفاصيل الكامنة وراء ذلك، ولكن لا يريدون أخذ خطوة إلى الأمام، ولا يريدون الالتزام بالتنفيذ، والعمل على تحقيق الإنجازات. يريدون إنجازات جاهزة على طبق من فضّة، ولا يريدون أن يخوضوا معركة الوصول نحو هذا الإنجاز. يريدون أن يعرضوا هذه الإنجازات للعالم، ولا يريدون أن يحقّقوا

هذه الإنجازات ليشعروا بسعادة شخصيَّة وذاتيَّة. يريدون أن يكونوا على الطريق الصحيح، وأن يحظوا بحياة إيجابيّة، ولا يريدون تغيير قناعات سلبية متغلغلة في عقولهم، وجبلت بها شخصياتهم... يريدون وصفة النجاح ولا يريدون تدوِّقها !!!

يجب أن تقع في حبّ المشكلات

كنت أستمع إلى مقابلة مع ديفيد بلايك، الشريك المؤسس ورئيس مجلس الإدارة التنفيذيّ في شركة "Degreed" وما لفت انتباهي وشدّني خلال هذه المقابلة، كلمات بسيطة، وهي "يجب أن تقع في حبّ مشكلاتك" لو نظرنا إلى الكلمات للوهلة الأولى، لوجدنا أنّها غريبة وغير اعتياديّة، ولكن قد تكون مألوفة عند الباحثين الذين يعملون على مشكلاتٍ وظواهرٍ، ويكونون مستمعين في هذه المشكلات وتفصيلها...

نحن لا نحبّ مشكلاتنا، نحن لا نحبّ هذه الهبات وهذه الهدايا التي يرسلها إلينا الواهب لتعلّم... نحن نحبّ الحلول فقط ومن دون مجهود. نحن نحبّ انتقاد هذه المشكلات والتركيز على السلبيّات، حتّى إنّ البعض بات لا يُخرج من فمه كلمة إيجابيّة واحدة، لأنّه بات مجبولاً على السلبيّة والتشاؤم وكره المشكلات. لو أحببنا المشكلات لتغيّرت حياتنا، لو أحببنا المشكلات لأصبحنا مبدعين، لو أحببنا المشكلات لأصبحنا متخصصين...

عندما تحبّ المشكلات وتبدأ رحلة الاستمتاع في البحث عن الحلول لها، تتغيّر حياتك رأساً على عقب، فتجد نفسك ترغب في أفضل حلّ وأفضل طريقة لتخطّيها... ستجد نفسك تخترع أدوات جديدة، وتؤلّف نظريّات جوهرية وتفسّر ظواهر عجز كثير من العلماء عن تفسيرها... عندما تحبّ المشكلات، ستسعى لاكتشاف الحكمة من وراءها، ومن يؤت الحكمة فقد أوتي خيراً كثيراً...

علينا أن تقع في حبّ مشكلاتنا، وتعامل معها على أنّها مفاجآت جميلة ودروس، للاستفادة منها مهما كانت مؤلمة، في عملك، في حياتك، في معاملاتك... استمتع بهذه الرحلة، ولكن تذكّر، أنّ التركيز على الحلول هو الهدف الرئيس من حبّ المشكلات. لا تركز على المشكلة فقد وقعت، ركّز على الحلول، ركّز على الدروس، ركّز على الخبرات...

تجارب، نصائح وعبر

نصيحة عميقة جدًا من بائع الكتب

من أجمل النصائح التي تلقيتها منذ ٨ سنوات و ٣ أشهر (حتى كتابة المقالة) والتي كانت عبر ذلك الرجل الحكيم الذي كان يبيع الكتب في إحدى الحارات الضيقة، في مكتبة أكل عليها الدهر وشرب، بعد أن سألته عن ملخص استنتاجه للكتب التي قرأها في حياته فأجاب: لا تسمح لأحد أقل منك شأنًا أو معرفة أو علما أو مكانة، أن يتحكّم في حياتك وقراراتك المصيرية وخياراتك في هذه الحياة... ولا تسمح له أن يسيطر على كيفية قيامك بالأمر. احترم الجميع، وقدر الجميع، ولكن كن أنت المقرّر لما تريد أن يحصل لك مهما كانت نتيجته... فألّم بقراري خير من ألّم بقرار غيري... كن ذلك الشخص الذي تريد أن تراه في أفضل وضع مهنيًا وعلميًا واجتماعيًا واقتصاديًا... لا تأسف على شيء بشرًا كان أم جمادا، مهما كانت خسارته موجعة وصادمة... فمن قرّر التخلّي عنك يوما، أو يهينك يوما، أو يقلّل من شأنك يوما، فلن يتردّد في أن يقوم بهذا الأمر مرّات عدّة...

الأحلام عندما تتحوّل إلى أهداف تتحقّق

منذ ٧ سنوات، بتاريخ كتابة هذا المنشور في ٢٦/٣/٢٠١٢، كان أوّل يوم في دورة تدريب مدرّبين، وكنت حينها متدرّبا في دورة امتدّت لحوالي ١٤ يوما ولمدّة ٦ ساعات يوميا... امتلكنا فيها المهارات والمعارف وتفاصيل السلوكيات اللازمة كافّة، ليصبح الشخص مدرّبا في المستقبل، ويمارس التدريب بطريقة احترافية ومتقدّمة... بعد ٧ سنوات، شاركت في دورة تدريب كمدرّب، لنخبة من موظّفي مجموعة شركات النهلة في المملكة العربيّة السعوديّة، وذلك لإعداد مدرّبين داخليين لشركات المجموعة، ويصبح لدينا (أنا من ضمن فريق المجموعة) فريق من المدرّبين الداخليين في عدّة تخصصات وخبرات، ونقود معا استراتيجية التعلّم الداخليّة، وتطوير أفضل رأس مال في العالم، وهو رأس المال البشري... لا شيء يأتي بالصدفة... التخطيط والجهد والالتزام بالتنفيذ يصنع الفارق... ضع عينك على الهدف، وسخّر كلّ طاقاتك لتحقيقه. حوّل أحلامك إلى أهداف، وحوّل أهدافك إلى خطة عمل. ضع الاستراتيجيات التي تريد أن تقوم بها كلّها خلال أشهر العام، وخلال الأعوام القادمة، وإن كان هدفك يحتاج إلى ١٠ سنوات لتحقيق، فالإلتزام فقط ما يصنع الفارق بين الشخص العاديّ والشخص الناجح... الإلتزام فقط ما يجعلك محفّزا دائما على الإنجاز... الإلتزام فقط ما يجعلك تستيقظ من نومك وتفكّر ما أفضل الطرق للوصول إلى ذلك الهدف وتحقيقه؟

حِكْمُ الأَجْدَادِ

في آخر جلسة لي مع جدّي رحمه الله، كنّا في غرفة المعيشة في يوم تتساقط فيه الثلوج، ونحن نحتسي الشاي الساخن، ونأكل بعض الحلويات من صنع جدّي حفظها الله ورعاها. كنت أحرص دائما على أخذ الدروس والعبر منه، فهو عاصر واختبر ما لم أراه، وقد لا أراه في حياتي. قلت له أعطني نصيحة تبقى معي دائما... فابتسم وقال لي: "حتما هناك من سيخذلك، وإن طالت سنوات الصداقة والمعرفة بينكما، حتما ستتعرّض لكثير من الطعن من أقرب الناس إليك، حتما سيكون هناك من يظهر لك وجهها، ويبطن لك وجهها آخر... لا تتخلّ عن أحد، ولا تُشعر أحدا... حافظ على مسافة واحدة من الجميع، ولا تكن ساذجا، افهم ما يدور حولك، وتحكّم بزمام الأمور، والأهمّ من ذلك، اعرف قيمتك الحقيقية، ولا تتنازل عنها، فأنت تستحقّ أن تقدّر".

١١ سنة دراسية لم يشدني فيها محاضر

بروفسور دانيال كاييل، أستاذ في جامعة لندن للأعمال، أحد المحاضرين في مؤتمر التعليم (التدريب) والتطوير المنظم من قبل ATD أعلى منظّمة تطوير في العالم... كان المؤتمر مقاما في دبي، وامتدّ لمُدّة خمسة أيّام... كان مؤتمرا شائقا بكلّ ما للكلمة من معنى، غنيًا بالمعلومات والخبرات والتجارب التي شاركنا بها أكثر من أربعين محاضرا على التوالي... ومن ثمّ أتى دور دان، كما يجب أن ينادى، وأخذنا معه في رحلة امتدّت لحوالي ساعتين، تكلم فيها على فلسفة الأعمال والإدارة وأثر سيكولوجيا الأشخاص على الأداء، ولكن ما يميّزه هو الأسلوب الشائق ولغة الجسد والأفكار المترابطة والإثارة الفكرية لأدمغة الحاضرين... وخلال المؤتمر، كان هناك توقيع لكتاب دان الجديد، فقلت له خلال توقيعه نسختي بعد المحاضرة الشائقة، بالحرف: درست إحدى عشرة سنة جامعيّة، لم يستطع محاضر في كلّ السنوات تلك أن يجعلني أتابع محاضرتَه ثانية بثانية، وأدوّن ملاحظات بهذا الشكل والكمّ كما فعلت معك... تحسّرت على واقعنا... ولن أزيد أكثر من ذلك...

أتمنى أن يموت أبي!

أتمنى أن يموت أبي... في الأسبوع الماضي التقيت بشاب في النادي الرياضي، ودار بيننا حديث وددت إشراككم فيه لعله يكون مفيدا لعدد من الآباء والأبناء معا... كان هذا الشاب على مقربة مني في المسبح، وينظر إلي من بعيد، إلى أن نظرت إليه وابتسمت، فاقترب مني وقال:

- مرحبا.
- أهلا وسهلا أنا معتز.
- أراك مبتسما دائما، ألا تشعر بالملل.
- بما يخص الابتسامة فهي عادة إيجابية، والملل لا يتغلغل إلي بسهولة، وكوني لدي أهداف أعمل على تحقيقها فأنا مستمتع.
- ولا تتعب أو تكتئب؟
- نحن بشر، طبعاً يمرّ علي أوقات أكتئب وأتعب، ولكن لا أبقى في الحالة نفسها، فقد تعلمت كيف أخطأها بسهولة. وأنت هل تشعر بالملل؟
- نعم!
- ولكنتك في النادي وهذا يعني أنك تحب الترفيه.
- فقط هروبا من المنزل.
- كم عمرك؟
- 18 سنة
- وما وضع المنزل لتهرب منه؟
- والدي شديد ولا يتقبل أفكارى، ويريدني بالشكل الذي يريده.
- هذا طبيعي، كل أب يفكر بهذه الطريقة، وأنت عندما تصبح أبا، فستفكر بهذه الطريقة.
- ولكنتي أتمنى أن يموت أبي.

- ستندم على هذه الكلمة لو تحققت، فقد سمعتها من الكثير، وندموا عليها، فلا تجعل حالة والدك الحالية تجعلك تتمنى موته، فلعله يريد لك الخير... اجلس معه وناقشه، واقترب منه لعله يريدك قريباً منه...
دعوة إلى كل الآباء... صاحبوا أبناءكم، ولا تفرضوا عليهم ما لا يطيقون، واجعلوهم يستمتعون بأعمارهم وأوقاتهم فهم في غير زمانكم، قد تفتري على ولدك بكلمة تقولها له، أو تصرف يزعجه... فقد يتمنى موتك...

كلمة خبير

كنت أستمع اليوم لجيني ديربورن، وكانت في وقتها الرئيس التنفيذي للتعليم
Chief Learning Officer في شركة ساب SAP ، وكانت تقول "إنّ لدينا متعة
ونحن نقوم بتدريب موظفينا ونتابع مراحل تطوّر مهاراتهم..."
عندما يتحوّل الفكر إلى مراحل عالية جدًّا من النضوج والاحترافية، فلا تسأل
لماذا هناك شركات تستمرّ مئات السنين في الصدارة.

موقف جميل

من أجمل المواقف التي قد تحصل معك، هي عندما تحصل على فرصة وظيفة مميزة، وتردّ بأنك لست مهتمًا، لاستمتاعك في عملك الحالي. مؤشّر كبير على أنّ الموظف يعيش في بيئة عمل تقدّره وتقدر جهوده...

كلمة خبير ٢

يقول ستيف جوبز "It doesn't make sense to hire smart people and then tell them what to do , We hire smart people so they can tell us what to do." ويعني أنّه ليس من المنطق أن نقوم بتعيين أشخاص أذكىء، ونقول لهم ما عليهم القيام به، ولكننا نقوم بتعيين أشخاص أذكىء ليقولوا لنا ما علينا القيام به.

هذا ما أراه دائما في السواد الأعظم من الناس. حيث يأتون إلى المقابلات الوظيفية، وخصوصا الوظائف العليا، ويريدون رواتب عالية جدًا وتدرجات، ولا يحملون أيّ مبادرات أو أفكار تطويرية، ويريدون كذلك من الشركات أن تقوم بإرشادهم إلى ما عليهم فعله. لذلك على مديري التوظيف وأصحاب القرار في أية وظائف عليا، أن تطرح على المرشح الأسئلة التالية :- ما المبادرات التي نفذتها في مكان عملك السابق ونجحت، وما التأثيرات التي حدثت من جراء هذه المبادرات؟

- ما المبادرات التي ستقوم بتنفيذها لدينا وتعتقد أنّها ستكون ذا تأثير معيّن على الشركة؟ (على أيّ مرشح إلى الوظيفة أن يقوم بالبحث عن الشركة ويحاول معرفة تفاصيل عملها وما هي نقاط القوّة والضعف لديها).

المرشح صاحب سنوات الخبرة التي لا تقلّ عن ٧ سنوات والذي لا يحمل أفكارا، ويأتي خالي الدماغ إلى أيّ مقابلة وظيفية، يجب أن يكون في آخر اللائحة، ويجب اعتماد المرشح صاحب الأفكار، ومن كانت لديه مبادرات يمكن تطبيقها... لا تقبل أيّ مرشح لوظيفة يكتفي فقط بالتعريف بنفسه وبشهاداته وبسنوات الخبرة التي قضاها في شركات معينة... لا تهتمّ لذلك ورکز فيما يستطيع فعله.

انظر إلى الفرصة

في بداية حياتي المهنيّة، كنت أنتظر سيّارة أجرة لتقلّي إلى عملي، وخلال وقوفي تحت سقف أداري نفسي به من المطر، وقف بجاني رجل يبلغ من العمر حوالي خمسين عاما، ودار حديث بسيط بيني وبينه، فأخبرته أنّي متوجّه إلى مقابلة وظيفيّة... فقال لي كلمات أتذكّرها دائما... قال: "عندما يأتيك عرض عمل، انظر إلى الفرصة في هذا العرض، وحاول أن ترى نفسك أين ستكون بعد عدّة سنوات، لو قبلت بهذا العرض. دائما حاول أن تستخدم الرؤية طويلة المدى، ولا تكن نظرتك على المكاسب قصيرة المدى".

خُفرت هذه الكلمات في ذهني تماما، وبدأت أرى نتائجها عليّ وعلى الآخرين. وأتذكّر يوما من الأيام، أتاني صديق يستشيرني في فرصة عمل براتب كبير يكاد يكون ضعف راتبه الحاليّ ونصفه... فقلت له ادرس الموضوع جيّدا ولا تتسرّع أو تتردّد... فقبل العرض، وذهب إلى الشركة الثانية، وبعد عدّة شهور أتت موجة إنهاء خدمات على عدد كبير من الموظّفين، وكان صاحبنا واحدا منهم بسبب تدهور وضع الشركة الماليّ... في حين بقيت الشركة السابقة على حالها لثباتها الماليّ...

تجربة

قصّة من أحد الأصدقاء أرسلها إليّ عبر الخاصّ، بعد نشري مقالا عن الموارد البشرية، يقول:

كان لدينا مدير موارد بشرية جديد بخبرة سنتين، وكان متحمّسا كثيرا عند دخوله العمل، وكان يدافع عن حقوق الموظّفين بشكل كبير، وكان يقف في وجه المدير العامّ دائما لما فيه مصلحة الموظّف والشركة معا...

يقول صاحبنا، بأن بدأ هذا المدير بالتراجع في مواقفه شيئا فشيئا، حتّى بات بعد ثلاث سنوات من العمل، لا يعترض على أيّ قرار من المدير العامّ بل يدعمه، وإن كان فيه ضرر للموظّف، ومن أقواله: لا أستطيع أن أفعل شيئا، فهذا قرار الإدارة العليا ويمكنك البحث عن عمل أفضل.

ويزيد... حتّى وقعت يدي على راتبه، فقد زاد راتبه خلال سنة مرّتين، فأصبح أفضل من رواتب أغلب الموظّفين...

وجهة نظر: لعلّه في بداية الأمر كان يشعر بمعاناة الموظّفين، فكان يدافع عن حقوقهم، ومن ثمّ قام المدير العامّ بعقد اتفافية معه، بأن يزيد راتبه ليصبح مميّزا، على أن يتوقّف عن إزعاجه في قضايا الموظّفين... وقد حصل ما أراد.

كانت الحياة قصيرة جدًا

سيأتي عليك يوم تقول فيه: كانت الحياة قصيرة جدًا... لماذا لم أتخذ ذلك القرار؟
لماذا كنت دائم الخوف من اتخاذ خطوات للأمام... لماذا سمحت لفلان بالتعامل معي بهذا
الشكل... لماذا لم أطلب حقًا من حقوقي... لماذا ولماذا ولماذا... ولكن حينها، ستبقى
كلها أمنيات... هكذا هو الإنسان دائما عدوّ ما يجهل، وعدوّ التمدّد إلى خارج منطقة
الراحة... لا تنتظر ذلك اليوم الذي تندم فيه على أيّ قرار لم تتّخذه...

الأم والزوجة ليستا ضماناً مدى الحياة

لا تأخذوا زوجاتكم وأمهاتكم كضمانة مدى الحياة وكأنه أمر مفروغ منه! خرجت مع صديق لنتناول الطعام منذ فترة، وكان لبقاً مع الجميع في المطعم، يشكر الصغير والكبير على أيّ خدمة صغيرة كانت أم كبيرة... وهذا أمر محمود في المعاملات مع الناس واحترام الغير.

ومن ثمّ ذهبنا إلى منزله لإكمال الجلسة، وكانت زوجته جهّزت المستلزمات كاملة، وتفاجأت أنه لم يقل لها حتى كلمة "شكراً" بل قال لها: "قمت بهذا كلّه ولم تضعي السكر بجانب إبريق الشاي؟" خجلت واحمرّت وكأنّها تلقت صفعه على وجهها! فأحيانا الكلام أشدّ وقعا من الصفع.

لا تأخذوا أمهاتكم وزوجاتكم ضماناً مدى الحياة، وبالتالي تبخسون الجهد الموضوع والمبدول من أجل راحتكم... اشكروهنّ عند كلّ مناسبة... قدّروا المجهود المقدم منهنّ وخصوصاً في رمضان... لا تعلم مدى التعب الذي يعاينيه لتأتي آخر النهار وتستمتع بوجبة أو كوب شاي خاصّ بك. أهل بيتك أولى بالثناء والتقدير من الغريب في مطعم أو مقهى أو الطريق. وإلا فسيأتي يوم وتندم ولن ينفع الندم.

قوة الشخصية للأبناء

رَبُّوا أبناءكم على قوَّة الشخصية، وادفعوهم إلى أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق أحلامهم... لا تعلّموهم المشي إلى جانب الحائط، فهذا يورثه الذلّ... علّموهم أنّ الأحلام تتحقّق ولو بعد حين. لا تكسروهم أمام الغرباء، ولا تفضّلوا أحدا عليهم... اجلسوهم في مجالس الكبار، ودعوهم يتعلّمون من الحكماء... فيتعلّمون أسرار الحياة وتفاصيل الرحلة التي في انتظارهم. لا تربّوهم على الصفات والسلوكيات نفسها التي تتمنّون أن تغيّروها في أنفسكم... وأعطوهم وقتهم ودعّوهم يستمتعون بكلّ المراحل العمريّة.

الفهم قبل الكلام

دائما أزداد يقينا أنّ لدى السواد الأعظم من الناس مشكلة في الفهم بعد القراءة... حتّى أصحاب الشهادات العالية أحيانا يعانون من هذه المشكلة. والمشكلة الأعظم أنّ بعد عدم فهم المكتوب، تبدأ التعليقات والتحليلات وكأنّ الشخص فاهم فهما دقيقا لما هو مكتوب. ليس عيبا أن نسأل قبل التعليق أو التحليل... نبقى جاهلين ما لم نسأل أو نتعلّم...

نصيحة ١

نصيحتان لك اليوم :

- ١ - كن على علم بما يجري حولك، وخصوصا في عملك.
- ٢ - دعهم يشعرون أنك لا تعلم.

لا تدخلها حياتك

حياتنا مليئة بالحزن والهمّ والأسى... وهي موجودة وجاهل من ينكرها... لكن أنت من تسمح لها بالدخول إلى حياتك وتفكيرك والتحكّم في ظروفك... أنت من تجعلها تقول لك : أنت فاشل... أنت ضعيف... أنت لن تستطيع أن تحصل على فرصة أفضل... أنت من تجعلها تحوّلك إلى كائن مهزوم، هشّ وسريع التأثر... كلّ الناس لديهم ما يكفيهم، وكلّ الناس لديهم ما لا يطيقه الآخرون، ولكن بعض الأشخاص يعلمون كيف ينفذون أنفسهم من شرك هذه الهموم... الأمر ليس سهلاً على الإطلاق، ولكن ليس مستحيلاً. ابدأ بتعليم وتدريب نفسك على تخطّي هذه الهموم وهذه المشكلات... تعلم حلّ المشكلات... تعلم التفكير المنطقيّ والمنهجيّ... تعلم كيف يفكّر العقل الباطنيّ... تعلم ماذا تصنع الحالة النفسيّة بالإنسان... لا عذر لك اليوم... المصادر متاحة وكذلك الأطباء موجودون.

ليس لشيء عظيم

قد لا تكون تربطك بهم علاقة وطيدة، ولكن مجرد وجودهم في حياتك
يفرحك... ليس لشيء عظيم ولكن لأنهم يدعمونك، يقدرونك، يحبون الاستماع إليك،
يحترمون وجودك ويحفظونك لإعطاء أفضل ما لديك...

حضر إلى المقابلة الوظيفية بسرّوال قصير

دعاني أحد أصدقائي ليلة أمس لاحتساء فنجان الشاي الأخضر بالنعناع، وطبعا من دون سكر، في إحدى المقاهي في مدينة جدّة... وقال لي بأنه سيقابل شخصا لشغل وظيفة محلّ بيانات لديه في الشركة، واعتبر وجودي مناسبة حتّى أعطي رأبي في المرشّح... أتى الشابّ إلى المقهى، وكان يلبس سروالا قصيرا وكنزة عليها رسومات وكأنّه خارج إلى نزهة! رأيت على وجه صديقي علامات استغراب بأنّ هذا اللباس لا يليق... جلس الشابّ وبدأنا الحديث فسألته بعض الأسئلة، وقد أعجبت بشخصيّته وعلمه وخبرته...

سأله صديقي: هل ترى لباسك هذا مناسباً لمقابلة؟

كنت أعلم أنّه لن يدعها تمرّ هكذا... فأجاب الشابّ بأنّنا في مقهى، وبالتالي الجلسة ودّيّة، كما أنّك تريد تعيني لعقلي وما فيه، وليس لما على جسدي من قطع قماش... ازداد إعجابي بالشابّ...

أوصيت بتوظيفه... فهذا الشابّ يعلم قيمته المهنيّة، ويعلم المفهوم الحقيقي والغاية من توظيف المواهب... أنت تريد عقلا وليس شكلا...

قد أنصح به بلباس آخر لو كانت المقابلة الوظيفيّة في مكتب الشركة، احتراما للمكان الذي قد يكون فيه سياسات خاصّة باللباس، وليس من باب عدم اللباقة أو عدم الاحترافيّة... ولكن لم أفعل هذا في المقهى فهذا لباس يليق بالمكان...

جالسوا الناس على قدر عقولهم

لا تجلس مع الناس لكثرة شهاداتهم، بل اجلس معهم على قدر استخدامهم لعقولهم. هناك شهادات عالية، مناصب كبيرة، مسميات وظيفية خيالية... لا يعرّفك بذلك كلّ... فقط احكم على نسبة تشغيل ذلك الدماغ الموجود في الرأس... فمنهم من آمن بمقولة أنّ العقل زينة فوضعه زينة ولم يعد يستخدمه... فكم من حكم وخبرات وعبر أخذت من بسطاء القوم...

درس من رجل أمن سعودي

رجل أمن سعودي أعطانا درسا في المحبة بسلوكه فقط، ومن دون أية كلمة...
كنا عائدين من العمرة، وقد أثنينا قبل أذان المغرب، فتوجهنا الى مواقف السيارات... أخذنا
السيارة ومن ثم توقّف رجل أمن أمامنا وقال... انزلوا من السيارة واتبعوني... بدأ بعضنا
ينظر إلى بعض متسائلين ماذا فعلنا... لعلّه الحزام؟! لعلّه يريد الرخص؟! نزلنا وتبعناه إلى ما
خلف سيارة الأمن، حيث وجدناه وزملاءه يفترشون الأرض ويجّهزون الإفطار... فدعانا
إلى سفرتهم البسيطة، بمكوّناتها الغنيّة جدّا بمعناها... لم يرض إلا أن نشاركهم إفطارهم...
قليل من التمر والقهوة والبول... شعرنا بسعادة غامرة... لم يسألنا عن جنسيّاتنا ولا عن
مذهبنا ولا عن تفاصيل حياتنا، ولم يتردّد في أن يتقاسم معنا إفطاره الذي قد لا يكفي
لهم... فقط أحبّ لنا ما يحبّ لنفسه...
درس في المحبة من دون كلمات... سلوك وتربية وأخلاق.

نصيحة ٢

مَنّا من لم يكن يطيق الانتظار دقيقة بين يدي أمّه وهي ترتّب له هنادمه، واليوم
يتمّى أن ينظر إليها فقط ولا يستطيع...
احفظوا ما بقي مَنّ كان سببا فيما وصلتكم إليه... قبل أن تتمنّوا تلك النظرة...

الحسد قد يقتلك

- عندما لا يستطيع تحقيق أيّ شيء لأنه لا يريد أيّ جهد، أو أيّ التزام، أو أيّ إصرار، يبدأ بالحسد... كثيرون هم كذلك... لكنّ الحسد قد يضرك عزيزي...
- سيجعلك غير راض عن نفسك ولا عمّن حولك ولا راض عن الله.
 - سيجعلك في أسوأ حالتك النفسية، وسيقتلك غيظك.
 - سيجعلك تلاحق نعم الآخرين وكأنّها حقّ لك بدلا منهم.
 - سيجعلك سيئ الخلق مع نفسك وعائلتك وأصدقائك.
 - سيجعلك تفكّر في سلبيات الأمور، وبالتالي عدم قدرة دماغك على التفكير بما هو إيجابيّ لحياتك.
 - سيجعلك غير موقّ في حياتك، ولن تأخذ ما تحسد الآخرين عليه.
 - لن يفيدك سوى الأخذ بأسباب التفوّق والنجاح... لا تنس... جهد، التزام وإصرار.

في كلِّ صباح

في كلِّ صباح، أحمّدُ وأشكرُ اللهَ أنّهُ أعطاني فرصةَ جديدة:

-لأشكره.

-للتصالح مع من حولي ونفسي.

-للمضيّ قدما في أهدائي.

-لأضع بصمة في هذه الحياة.

-لمحاولة جعل حياتي وحياة الآخرين أفضل.

القيادة = التأثير

كم أحترم وأقدّر ذلك القياديّ الذي يخصّص من وقته الثمين ليجلس مع أحد أعضاء فريقه ليسألهم عن أحوالهم في العمل، وما التحدّيات والصعوبات التي يواجهونها، ويرشدهم على الصعيد الشخصي والمهنيّ. دقائق بسيطة، قد تعطي تأثيراً كبيراً لشهور. وكما قال جون ماكسويل: القيادة = التأثير.

اختلاف لا خلاف

أحبّ تلك الشخصية التي يمكن أن أختلف معها اختلافًا تامًا وشديداً ومزعجاً،
ولا يحدث بيننا أيّ خلاف .

ماذا تقصد؟

كلمة واحدة لو تبينناها كلُّنا في حياتنا المهنيّة والشخصيّة، لكنّا بألف خير. وكانت
مشاكلنا أقلّ وعلاقتنا بمن حولنا أفضل ... وهي ... : ماذا تقصد؟

أفضل بيئة عمل

لا تبحث عن أفضل بيئة عمل، لأنك لن تجدها، فالمعايير تتغير دائما. اجث عن ذلك المكان الذي يسمح لك أن تنجز، ويساعدك على ذلك.

استشارة الصديق الإيجابي

شخصيًا أفضل استشارة الصديق الإيجابي الذي يذكر لي نقاط القوّة لديّ وفرصي المتاحة لتحقيق هدف ما، بدل الجلوس واستشارة ذلك الذي يركّز على نقاط الضعف لديّ والتحدّيات التي قد أواجهها.

وهذا ما جعلني أستغني عن العديد من الأشخاص في حياتي وتعويضهم بالنوع الأوّل.

إلى الآن تجربتي الشخصية ناجحة.

ملاحقة الأهداف

لا تتوقّف عن ملاحقة أهدافك، ولكن توقّف عن ربط تحقيقها بأشخاص آخرين. فلن يساعدك أحد، ولن يتمي لك أحد أن تصبح أفضل منه إلا الإثنان (والدك ووالدتك)، ولن يتردّد أحد في استغلالك لتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية. وتذكّر في النهاية، أنت مسؤول عن نتائج قراراتك..

نبذة عن الكاتب:

معتز جميل سوبجكي من مواليد طرابلس - لبنان، متخصص في إدارة الموارد البشرية، التدريب والتطوير ومؤشرات الأداء الرئيسية ومدرب في التطوير الإداري وتنمية المهارات القيادية والشخصية. درب العديد من المنظمات وحاضر في عدة مؤتمرات وملتقيات دولية وهو محاضر زائر في عدد من الجامعات داخل وخارج لبنان. حاصل على الدكتوراه في إدارة الأعمال تخصص الإدارة الإستراتيجية وإدارة الموارد البشرية من جامعة الجنان في لبنان. لديه عدة أبحاث علمية منشورة في إدارة الأعمال. مؤلف كتاب "اللمسات الإحترافية في عرض ومناقشة الرسائل العلمية" ورواية أعمال "عاصم - غاسل الصحون الذي أصبح الرئيس التنفيذي". يعمل حالياً في مجموعة النهضة كمدير أكاديمية التدريب في جدة - المملكة العربية السعودية وكذلك باحث ومحاضر في كلية إدارة الأعمال في جامعة الجنان.

رابط رواية عاصم: [موقع جملون موقع فيلسوف](#)

رابط كتاب اللمسات الإحترافية: [الدار العربية للعلوم](#)

رابط الأبحاث العلمية للكاتب: [Researchgate](#)

للتواصل مع الكاتب:

البريد الإلكتروني: Moetaz.Soubjaki@gmail.com

صفحة LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/drmoetazsoubjaki/>

صفحة الفيسبوك: <https://www.facebook.com/moetazsoubjaki/>

صفحة تويتر: <https://twitter.com/moetazsoubjaki>

صفحة إنستغرام: https://www.instagram.com/dr_moetaz_soubjaki/

قناة اليوتيوب: [Dr. Moetaz Soubjaki](#)

انضموا إلى مجتمع كتابي للقراءة: <https://community.kitabi.store/>