



كيف تساهم بيئة العمل في تطور الموظفين



كثير إلكتروني يناقش الجلسة الحوارية التي قدمها
الأستاذ سعود العمير



نبذة عن الضيف :

أ : سعود العمير

مدير عام الإدارة العامة للتعاقب الوظيفي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
رئيس فرع الاتحاد الدولي للكوتشنج في السعودية (سابقا)
حاصل على اجتماع الـ CPTD من جمعية تنمية المواهب ATD
حاصل على اعتماد الكوتشنج من الاتحاد الدولي للكوتشنج ICF ACC
رئيس النادي السعودي لرأس المال البشري في جامعة الأمير سلطان في الرياض
المؤسس والمدير العام السابق لأكاديمية القيادة في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)





في البداية دعنا نسألك

من المسؤول عن تدريب وتطوير الموظفين



- الموظف
- المدير المباشر
- المنظمة كاملة
- الموارد البشرية

سابقا

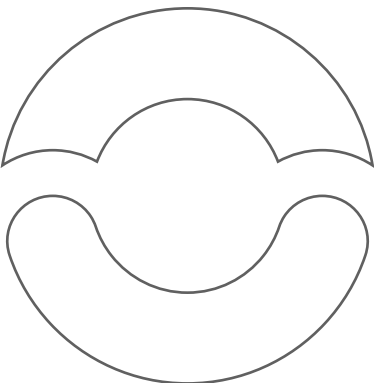
قديمًا كان التدريب مسؤولية المدير المباشر والمنظمة، ولا دور على الموظف سوا الاجتهاد فقط. وذلك لكون المنظمات سابقًا تعتمد على جدولة الدورات التدريبية لموظفيها، نتيجة لتقييم المدير المباشر على الموظفين بشكل عام وتقييم نقاط ضعفهم بشكل خاص، ورفع التقرير لفريق التدريب والتطوير لجدولة الدورات، وإذا المدير لم يقر بهذا الدور، والمنظمة لم تقم به أيضًا، فالموظف لن يقوم به ويبادر.

حاليا

أصبح مفهوم التدريب أشمل من موضوع الدورات، وأشبه بـ "التطوير" وهذا مفهوم مختلف كليًا. ولهذا توزعت الأدوار والمسؤوليات، لتشمل المنظمة والمدير وقسم الموارد البشرية والموظف نفسه. المنظمة عليها توفير البيئة المناسبة المدير عليه متابعة نقاط القوة والضعف بالإضافة للتوجيه قسم الموارد البشرية عليه متابعة مستوى التطور وتوفير الأدوات اللازمة للتطور الموظف عليه الاجتهاد وتطوير كل ماتم توفيره ليتطور ويكتسب المهارة المرجوة في عمله

ملاحظة

بين التدريب والتطوير والتعليم
التدريب أحد خطوات التطوير، ولهذا يعتبر التطوير أشمل وهو عبارة عن عملية ممنهجة تحقق الهدف المنشود وهو "التعليم"



التطور الوظيفي :

يهدف التطوير الوظيفي إلى توسيع قدرات الموظفين وزيادة مستوى المعرفة والمهارات الفنية والناعمة لديهم. تُعدّ التطوير الوظيفي أمرًا هامًا للأفراد والمنظمات على النحو التالي

1

تعزيز أداء الأفراد

2

تعزيز رضا الموظفين

3

تعزيز فرص الترقية
والتطور المهني

4

تعزيز قدرات المنظمة

5

التحفيز والارتباط
بالمنظمة





المكاسب التي يحققها التطوير والتدريب للمنشأة!

1

يقلل معدلات الدوران الوظيفي

(تكلفة استبدال الموظف تصل إلى ضعف الراتب السنوي الخاص به حسب دراسة نشرت في غالوب)!

2

استقطاب المواهب

(يبحث الموظفون والمواهب الفذة على بيئات وظيفية تتيح لهم التطور)

3

المحافظة على شغف الموظفين

(والتي تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظف. حسب دراسة نشرت في فوربس أن 53% من الموظفين يشعرون بالملل و يكلفون إلى 550 مليار سنويا في أمريكا حسب غالوب)

4

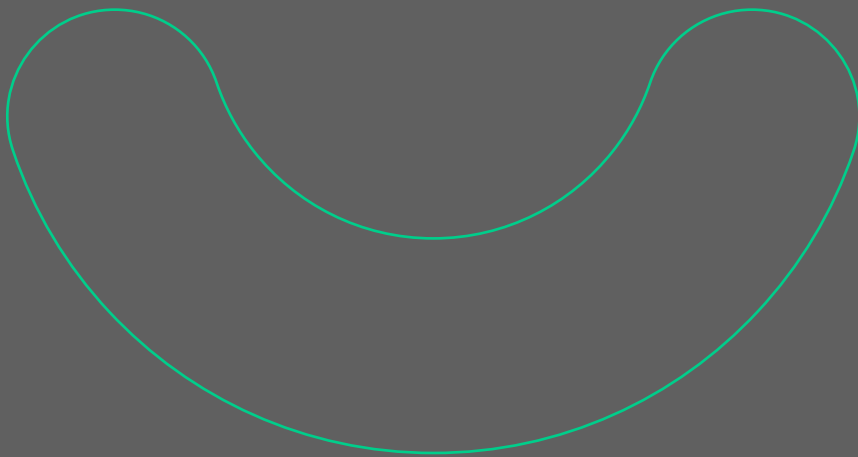
زيادة فرص نجاح الشركة في المستقبل

(في ظل سرعة السوق تحتاج المنشآت لمواكبة السوق وتعزيز روح الابتكار ولن يكون هذا ممكنا لولا التطوير والتدريب)



هل بيئة العمل تؤثر على تطور الموظفين

نعم تؤثر .. وليست مبالغة



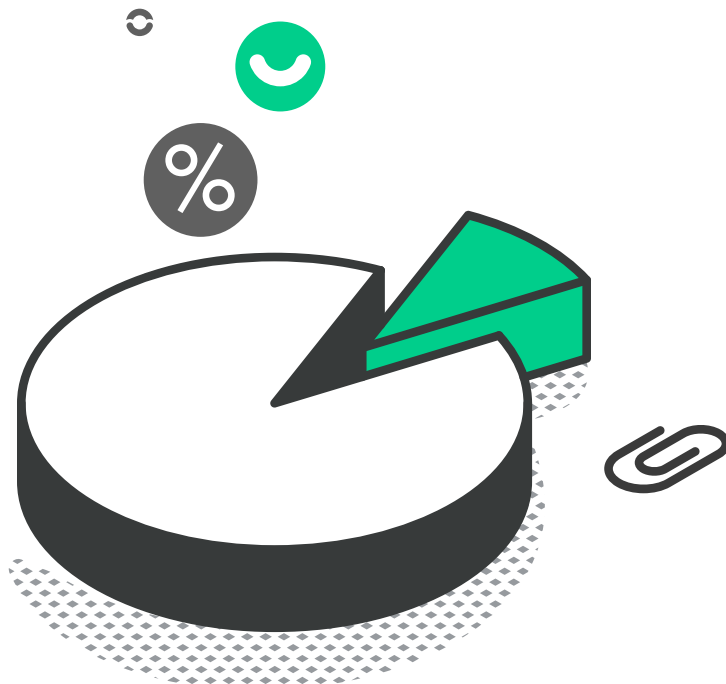


تأثير البيئة الوظيفية على التدريب والتطوير!

43% من الموظفين حاليا يشعرون بأن بيئة عملهم ليست محفزة للتطور
حسب [employeebenefits](#)

4 من كل **5** موظفين في السعودية قد مروا بعرض مرتبط بالصحة النفسية!
حسب [تهون](#)

معدل الموظفين السعوديين الراغبين بالاستقالة تصل لضعف المعدل العالمي!
حسب [ماكنزي](#)

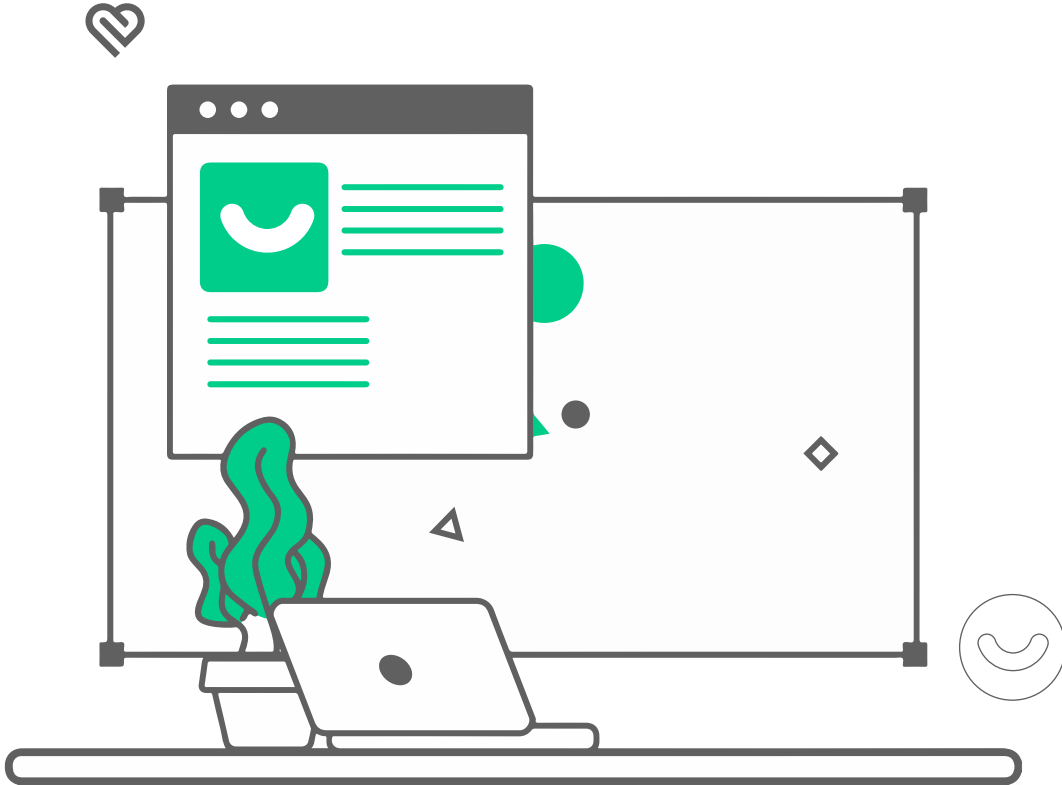


بيئة الوظيفية

بيئة العمل هي المكان والخصائص الاجتماعية والظروف المادية التي تؤدي فيها وظيفتك والتي تشمل :

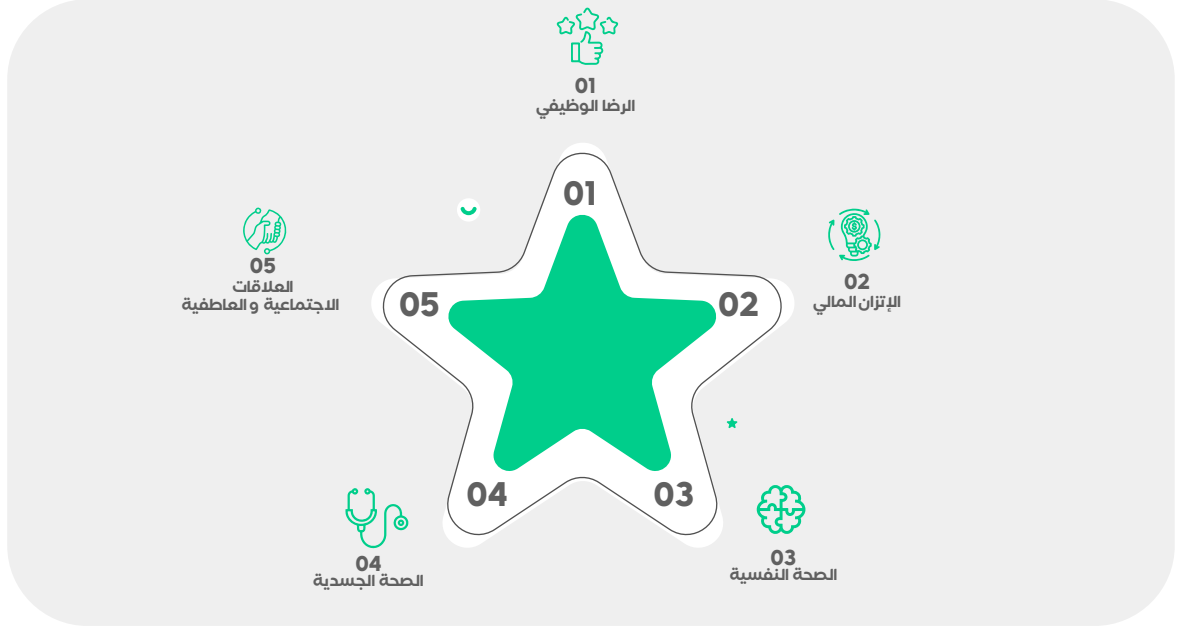
- المحيط المادي
- ثقافة الشركة
- زملاء العمل
- ظروف العمل

ولبيئة العمل تأثير كبير على كل ما يحصل في المنشأة، ولذلك من المهم على المنشآت، تعزيز بيئة العمل عن طريق تحقيق السعادة والولاء في بيئة العمل أو ما يعرف بـ "Wellbeing" وهو مصطلح يشير إلى حالة الشعور بالسعادة والولاء والراحة في الحياة الشخصية والمهنية، بتحقيق 5 ركائز أساسية في حياة الموظف.



السعادة والولاء في بيئة العمل

نؤمن بأن الاهتمام بالسعادة والولاء في بيئة العمل من قبل مسؤولي الموارد البشرية عاملا مؤثرا والتي تعرف أيضا بـ **Wellbieng** بركائزها الخمسة.



للاقات الاجتماعية والعاطفية

القدرة على فهم وإدارة عواطف الموظف بشكل فعال يعزز من العلاقات الصحية والإيجابية للموظف سواء داخل أو خارج العمل

الصحة الجسدية

الصحة العامة للموظف والقدرة على ممارسة الأنشطة البدنية اليومية والوظيفية بكفاءة وجودة عالية

الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الشعور العام بالرضا والراحة التي يشعر بها الفرد تجاه وظيفته وبيئة عمله ويعتبر الرضا الوظيفي عاملا مؤثرا على سعادة الموظفين في عملهم والذي يؤثر بشكل كبير على أدائهم وانخراطهم في العمل

الاتزان المالي

وعي الموظف المالي وقدرته على إدارة ميزانيته

الصحة النفسية

حالة التوازن النفسي والعاطفي للفرد في مكان العمل بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع التحديات والضغوط النفسية المتعلقة بالعمل الشخصية والتوازن فيها



بعد هذا كله نصل إلى حقيقتين

الحقيقة الأولى :

التدريب ضرورة لا غنى عنها
لكن هنالك أسباب أخرى وأمور تعتبر أهم ولا يتحقق التدريب
إلا بها، مثل توفير البيئة المناسبة

تأثير التدريب لا يتخطى الـ 13% من حلول المشاكل المرجوة
حسب HRD Integrated Manpower Solution

1

الحقيقة الثانية :

التدريب لا يحل جميع مشاكل الأداء
ولهذا يتطلب من المنظمات تعزيز الركائز الخمسة
للسعادة والولاء في بيئة العمل والتي بدورها تعزز
إحتمالية تحفيز الموظف على التطور

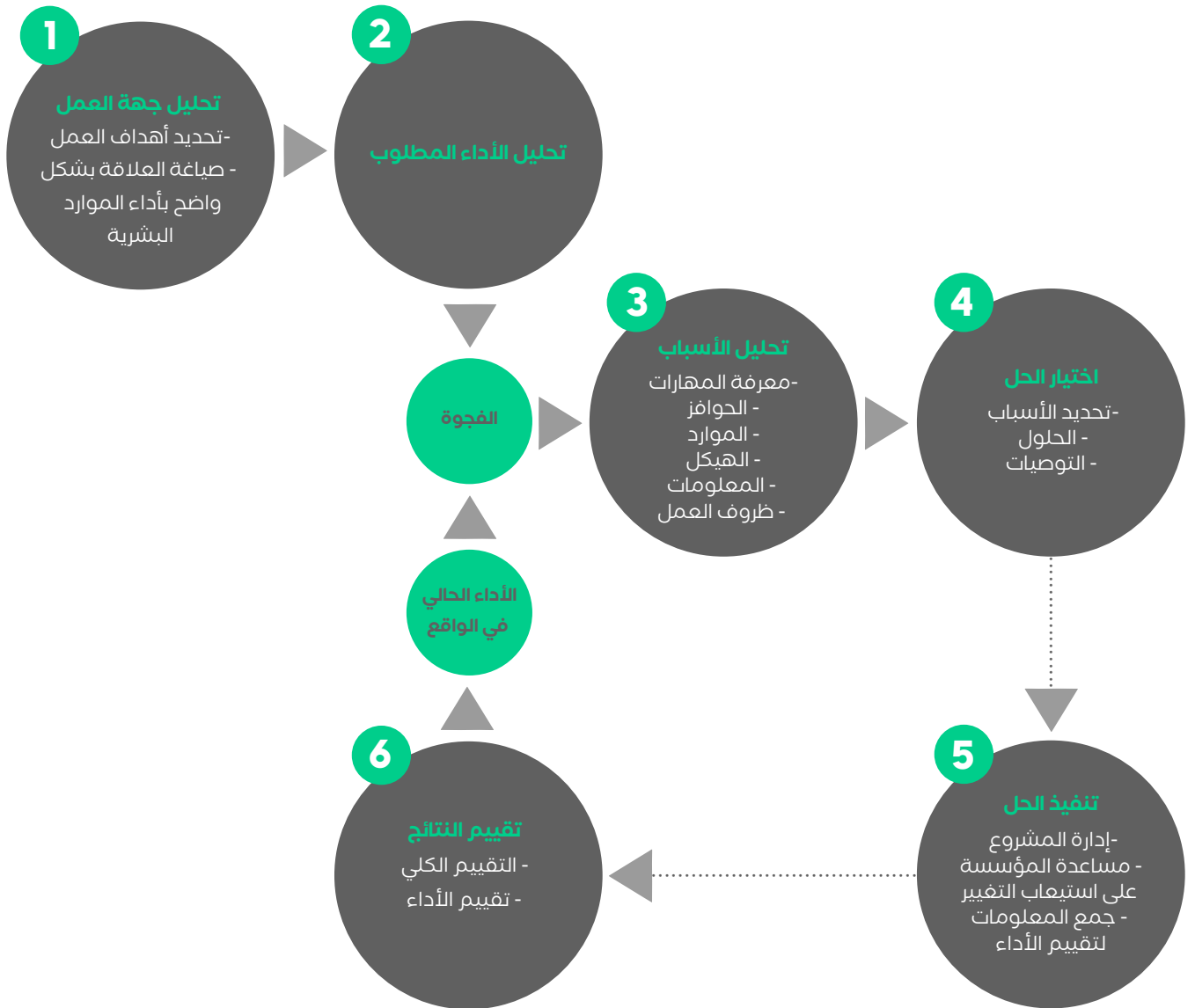
2

التدريب يحل 15% فقط من مشاكل الأداء في المؤسسات
حسب HRD Integrated Manpower Solution



ولهذا ينصح الأستاذ سعود العمير بمصفوفة تكنولوجيا الأداء البشري

هي منهجية لجعل الناس يقومون بعملهم بشكل أفضل وبصورة أذكى لتحقيق
نتائج أكثر فاعلية .. وأكثر كفاءة .. وأقل أخطاء .. وأقل تكلفة .. وأكثر رضا ..





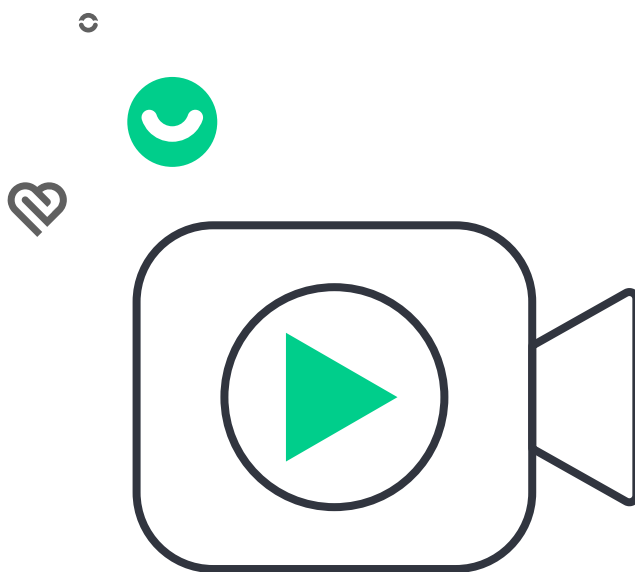
منهجية تكنولوجيا الأداء البشري

- التركيز على النتائج وليس الوسائل
- تحديد فجوة الأداء
- تحديد الأسباب وليس الأعراض
- تحديد الحلول الفعالة مع الحفاظ على الأهداف
- تقييم نتائج التنفيذ



هنا فيديو الجلسة الحوارية كاملة

الفيديو كاملا هنا





لتعزيز بيئة عملك أنت بحاجة للتواصل معنا في ولاء بلس



www.walaplus.com



8001240461



Info@walaplus.com

شكراً
لكم

