

أفضل كتب 2020 وأكثرها مبيعاً اقرأها واسمعها قبل غيرك رشحها لكم: نسيم الصمادي



1. أرض موعودة: دروس في السياسة والقيادة. كتاب بارك أوباما الذي ملأ الدنيا وشغل الناس. العدد 724.

صدر كتاب أوباما في 17 نوفمبر 2020 ولخصناه في أقل من شهر، مكرّزين على الدروس السياسية والقيادية التي تهم القارئ العربي. يقع الكتاب في 700 صفحة ناقلاً سيرة قائد ذي رؤية فريدة للسياسة، وعاكساً أسلوبه في اختيار معاونيه ونظريته للحلفاء والأعداء. تؤكد لغة الكتاب أن أوباما كتب سيرته بنفسه.

2. سيكولوجية المال: دروس المال والسعادة. تأليف: مورجان هوسيل.

العدد 720

الاستثمار ليس عملاً معقداً. عِش بروية نمو عالية الأفاق وركّز على كرامة وثراء الحياة قبل ثروتها.

3. عشرة دروس لعالم ما بعد كورونا: هذا ليس المستقبل الذي نريد! فكيف نصنع عالماً آمناً؟ تأليف: فريد زكريا. العدد 721

ملخص كتاب صوتي ومقروء لكل القياديين والاستراتيجيين والمهتمين بمستقبلهم ومصير مؤسساتهم ومجتمعاتهم. بقلم واحد من أكثر المفكرين الهنود-الأمريكيين تأثيراً.

4. الحياة في التحولات: دروس في التغيير للكبير والصغير. تأليف: بروس فيلر. العدد 716

كيف تضيف لحياتك معنى؟ هناك سبع أدوات للصمود في التحولات! ما هي وكيف نفعلها؟ وكيف ترصدها في قصة حياتك؟ كتاب مفاجيء في إدارة الذات.

5. الصراحة المباحة: كيف تكون قائداً عنيفاً ولطيفاً في نفس الوقت. تأليف: كيم سكوت. العدد 701.

دليل عملي ومنهجي لإدارة الموارد البشرية وبناء فرق عمل متكاملة ومتعاونة في أوقات الأزمات، استناداً إلى شجاعة قيادية وإدارة تنفيذية متوازنة.

6. اقتصاد الخير في زمن الضئير. كتاب أبهيجيت بانيرجي الفائز بنوبل الاقتصاد. العدد 697.

يتناول ظواهر عالمية وي طرح حلولاً إنسانية لمشكلات الهجرة، والتجارة، والتميز، والنمو، وتغير المناخ، والبطالة، والأوبئة.

7. الجائحة: تفشي الأوبئة من "الكوليرا" إلى "الإيبولا" و"كورونا" وما بعدها. تأليف: سونيا شاه. العدد 700.

نظرة على الإجراءات المتبعة عند تفشي الأوبئة وانتشارها. هناك أنماط سلوكية تتكرر، فترتكب الحماقات نفسها، مدفوعين بالأنانية السياسية والاقتصادية والقرارات الغيبية.

8. لعبة الأعمال والنهايات المفتوحة. تأليف: سيمون سينيك. العدد 693.

سيمون سينيك هو الأنجح عالمياً في حمل القادة على تغيير سلوكهم. وهو هنا يقارن بين طريقة "ميكروسوفت" وطريقة "أبل" في اللعب. ويؤكد أنه ليس أمامك كقائد أن تُخجّع عن اللعب؛ فإما أن تلعب بعقلية محدودة وإما بعقلية مفتوحة وبلا حدود.

9. الحديث مع الغرباء: ما يجب أن نعرفه عن لا نعرفهم. تأليف: مالcolm جلادويل. العدد 688.

في أحدث كتبه ينصحنا مؤلف "الاستثنائيون وكيف ينجحون" أن نمح أنفسنا بعض الوقت لنفهم الغرباء، ونقرأ أفكارهم، وكيف نتعامل معهم بذلك لنجذب الأخبار وننعم بخيرهم، ونتجنب الأشرار ونجتنب شرهم.

10. أنت لست متميزاً: نصائح تحفيزية للطلاب وأولياء الأمور. تأليف: ديفيد ماكولوج. العدد 119 من خلاصات كتب التربية والتعليم.

بأسلوب ساخر ينتقد المؤلف أولياء الأمور، والمدارس والجامعات، وسياسات التعليم بسبب مفاهيم النجاح الخادعة التي تخرج الأطفال والطلاب عن طبيعتهم وتحرمهم من إدراك نقاط تميزهم، ولا تشجعهم على تحمّل نتيجة ومسؤولية قراراتهم.

في هذا العدد

2	اكتشافان حديثان يلهمان العالم
3	مهارات أساسية لوظائف ما بعد الجائحة
4	أخطار سلوكية تهدد المؤسسات
5	هل نؤدي بشكل أفضل بحضور الجمهور؟
6	كيف تطلب زيادة راتبك أثناء الجائحة
7	قواعد كوفيد-19 التي يجب تجاهلها
8	أسرار ومخاطر مواقع التواصل الاجتماعي

اكتشافان حديثان يلهمان العالم

2. المرأة في عصور ما قبل التاريخ هي حجر الزاوية في عملية صيد الوحوش الضارية

اكتشف العلماء حديثاً إحدى المقابر القديمة التي تعود إلى 9000 عام في جبال "الأنديز" في "بيرو"، والتي تحتوي على أسلحة بدائية وأدوات لسلخ الحيوانات. وقد افترضوا فور الاكتشاف أن العظام الأدمية المدفونة في المقبرة هي عظام ذكر.

غير أن إخضاع العظام للفحص قد أثبت أن الصياد أنثى! وبتحليل سبع وعشرين مقبرة مُتفرقة في أنحاء الشمال والجنوب الأمريكي، تعود إلى الحقبة ذاتها، وتحتوي على أدوات صيد مُشابهة؛ كشفت النتائج أن نسبة النساء المشاركات في عمليات الصيد بتلك الحقبة الزمنية بلغت 40%.

ويصرّح أحد الباحثين الذين أجروا الدراسة بأنه "من الطبيعي أن تبدو مشاركة النساء في عمليات صيد الوحوش البرية أمراً غير بديهي".

وفي الصدد نفسه يقول "آندي هاس"، رئيس فريق البحث وعالم الآثار بجامعة "كاليفورنيا": "إن الاكتشاف يحطم فرضية أن الصياد يجب أن يكون رجلاً، وأنه وحده من يملك القدرة على القيام بالمهام البدنية الشاقة". ويرجح هذا الاكتشاف الأثري أن الرجال كانوا الصيادين الأساسيين، بينما عملت النساء إلى جانبهم.

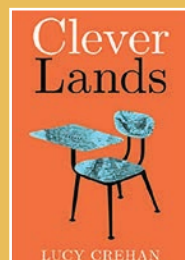
في عام الجائحة الذي باغتتنا فيه أكثر أحداث القرن الـ21 هولاً ورُعباً. وفي حين يبحث الجميع عن مصدر للإلهام يمنحهم الطاقة ويجدّد عزيمتهم للتغلب على صعوبات عصر "كوفيد-19" وإحباطاته، إليكم اكتشافان حديثان يجب معرفتهما:

1. إنسان العصر الجليدي عبّر البحار من آسيا إلى الأمريكتين على متن قارب

في شهر يوليو من عام 2020، نُشرت دراسة تشير إلى اكتشاف العلماء أدوات حجرية وآثاراً في أحد كهوف ولاية "زاكاتيكاس" بالمكسيك، يعود عمرها إلى نحو إثني وثلاثين ألف عاماً.

دحضت الأدلة الحديثة الافتراض القائل إن أول من عبروا من بني البشر إلى قارة أمريكا الشمالية، قادمين من الأرض المعروفة حديثاً بـ"سيبيريا"، قد سلكوا جسر "بيرنجيا" البرّي قبل نحو 18,000 إلى 13,000 عاماً.

فخلال العصر الجليدي قبل 32,000 عاماً، كان هذا الجسر بمثابة طريقاً وعراً لا يمكن لإنسان أن يعبره. وتُفترض الدراسة أن الأمريكيين الأوائل قد سلكوا البحر طريقاً للعبور إلى القارة الأمريكية. ووفقاً لتصريحات الباحثين، من المرجح أن تتطابق الخصائص التشريحية لأولئك العابرين مع إنسان العصر الحديث. وقد تغلبوا على الطقس الجليدي والبحار العاتية واصلين إلى وجهتهم بنجاح.



”كل الطلاب يستحقون التعليم، ولكنهم لن يركزوا على مناهجهم ودروسهم من دون أن يشعروا بحبّ واهتمام من حولهم.“

“

المصدر: خلاصة كتاب "الأمم النابهة"

العدد: 120 - 2020

كتاب: Clever Lands



مهارات أساسية لوظائف ما بعد الجائحة

وكيف تُشغّل أدواتها، مثل الفيديو، والصوت، والتواصل الرقمي، بشكل لا يخلق المزيد من النتائج السلبية، مثل الإرهاق الناتج عن استخدام منصات الفيديو أو غياب الاندماج الوظيفي.

5. التأقلم

بينما تتطوّر الكثير من أماكن العمل أو تقوم بتغييرات كبيرة في عملياتها التشغيلية، تبرز الضرورة والحاجة الماسة إلى مهارة التأقلم. إذ تُعد القدرة على العمل، حتى في ظل عدم الشعور بالارتياح، أمراً مهماً في زمن التغيير المتواصل. وقد يساعد تبني الأدوار المرنة، أو التحديات الجديدة على "بناء عضلات التأقلم".

6. المهارات التحفيزية

إلى جانب القدرات الذهنية للقيام بوظيفة ما، والقدرة على التأقلم مع التغيير، ومهارات التواصل، يلعب التحفيز والإقناع أيضاً دوراً كبيراً في نجاح عمل المؤسسات. وقد تعمل القدرة على التحفيز الذاتي وإلهام الآخرين للاقتناع برؤيتك بمثابة الترياق للقصور الذاتي في عصر اللايقين.

حتى مع بروز الأشكال الاعتيادية الجديدة في العمل، فالقدرة على التأقلم مع التغيير، وإيجاد الحلول للمشكلات، والتواصل، والإقناع، هي مهارات ليس من المرجح أن تُهمل.

2. المهارة الرقمية

لن يحتاج الموظفون إلى الشعور بالراحة عند استخدام التكنولوجيا الرقمية فحسب - تلك التي تتضمن برمجيات التعاون ومحادثات الفيديو وما بينهما - بل سيحتاجون أيضاً إلى تقبل دورها في تطوير المعايير الوظيفية. وقد أصبح ذلك أكثر أهمية بينما يعمل الموظفون عن بُعد وتواجه إدارة القوى العاملة تحديات أكبر. سيحتاج قادة الموارد البشرية والمديرون إلى استخدام أدوات رقمية لقياس الإنتاجية.

3. التعاطف

امتلاك القدرة على فهم التحديات التي يواجهها الموظفون الآخرون والمؤسسات، إلى جانب مساعدة الإدارة على الاستمرار والنجاح من الأزمة. بعبارة أخرى، التعاطف هو أيضاً مهارة يحتاج إليها الموظفون ويجب أن يسعوا إليها.

4. إدارة التواصل

لطالما كانت مهارات التواصل مُلحة ومطلوبة لتوظيف العاملين الجُدد. ولكن هذه المهارات تحتاج في عصر الجائحة إلى الامتداد والتوسع عبر المنصات الرقمية. فصعود الآليات التكنولوجية مثل محادثات الفيديو والمنصات التعاونية يحتاج إلى مهارات جديدة. كما أنك بحاجة إلى معرفة أي المنصات تستخدم

أحدثت الجائحة تغييرات عظمى في أماكن العمل. فبغض النظر عن وظائفهم، كان الموظفون بحاجة إلى التأقلم السريع على التغييرات الكبيرة التي تتراوح بين العمل عن بُعد، والتغييرات العملياتية، والأخرى الخاصة بالاكتفاء المؤسسي. وإذا استمر المؤسسات في محاولاتها للتعامل مع مُتغيّرات الجائحة بينما تُخطط لمستقبل ما بعد الأزمة، فإليك بعض المهارات الضرورية التي سيحتاجها الموظفون في المرحلة المقبلة:

1. التوجيه الذاتي

في خضم عواصف التغيير العاتية التي تضرب العالم، سيحتاج الموظفون إلى الإمساك بدفة قيادة أدوارهم وأن يكونوا قادرين على ممارسة التوجيه الذاتي بحرفية شديدة، تماماً كما يفعل رواد الأعمال في مؤسساتهم. وبينما تتطوّر الوظائف والمؤسسات على حدٍ سواء بشكل متسارع، فقد غابت عن المشهد الأساليب التقليدية في التدريب التي كانت ضرورية لتطوير المهارات، ولم تُعد موجودة بشكلها المعتاد. يحتاج الموظفون الآن إلى أن يكونوا مشاركين فاعلين في تعريف المهارات، والموارد، والدعم الذي تحتاج إليه وظائفهم، والتعاون مع مؤسساتهم للحصول عليه.

أخطار سلوكية تهدد المؤسسات

تخلص منها في تسع خطوات

وبخاصة إذا كان رئيسهم في العمل. ولذلك، خلال عملية الإبلاغ، وتقديم الشكوى، والتحقيق، واتخاذ القرار، يجب أن يكون هناك ضمانات وحراسة لحماية الموظفين المدعين من محاولات الإيذاء.

8. تقديم حلول مقبولة

يجب أن تتبع المخرجات النهائية عملية الإبلاغ، والتحقيق، واتخاذ القرار. حيث تستهدف أولاً إيقاف السلوك السلبي؛ وثانياً التأكد من عدم تكراره مجدداً؛ وثالثاً التأكد من أن المؤسسة تفي بمسؤولياتها القانونية والأخلاقية في هذه العملية. ويجب أن تسري الحلول -سواء كانت تدريب، أو إعادة تعيين، أو حتى فصل المذنب من العمل- على جميع الأطراف المتورطة في الموقف، ومن المستحب دائماً أن يشارك مسؤولو الشؤون القانونية بالمؤسسة في تلك العملية.

9. توضيح العواقب

لأي سلوك سلبي عواقب سلبية، تصل إلى الفصل من العمل إن استوجب الأمر ذلك؛ وهذا هو الحد الأدنى الذي يجب أن تستعد المؤسسة لتطبيقه. وبينما يحتاج الموظفون إلى معرفة السلوك الإيجابي المتوقع منهم، فهم بحاجة أيضاً إلى فهم حقيقة أنهم إذا تصرفوا بشكل خارج عن الأخلاقيات المتعارف عليها في المؤسسة، والسياسات المكتوبة، والتدريب، والمعايير المؤسسية الأخرى، فلن يُسمح أن تمر أفعالهم مرور الكرام من دون إجراء صارم.

الإجراء المناسب. والأمر المهم أيضاً، أن يفهم المدبرون متى يكون للواقعة تداعيات واسعة، كالأثار القانونية المترتبة عليها، وكيفية التصرف في تلك الحالة.

5. الشفافية والوضوح في عمليات الإبلاغ والشكاوى

بالطريقة نفسها التي يحتاج بها الموظفون لمعرفة كيفية الإبلاغ عن الاختلاس والغش، يجب أن يعرف أيضاً ضحايا التحرش والتنمر كيفية الإبلاغ عن الحوادث الواقعة معهم. وما أن يتم الإبلاغ عن الواقعة، يجب اتباع إجراءات وخطوات واضحة، بدءاً من أول رد فعل إلى ما يتبعه من خطوات وإجراءات.

6. وضع إجراءات مناسبة لعملية التحقيق

تُعد السلوكيات من قبيل التحرش والتنمر أموراً جادة، ويجب أن يتم التعامل معها من هذا المنطلق: بنزاهة وإنصاف. ويتم ذلك من خلال وضع إجراءات تحقيقية للقضاء على الانحيازات قدر المستطاع. وهذه الإجراءات يجب أن تتضمن احترام المتقدم بالشكوى ووضع حالته بعين الاعتبار.

7. حماية المدعين

يتمثل أحد أسباب إخفاء وقوع حالات تحرش وتنمر في خوف الضحايا من ثأر المدعى عليه،

تظل بعض السلوكيات السلبية في أماكن العمل -كالتنمر والتحرش- مُختبئة في الخفاء إذ يخشى الموظفون عادةً من تعطيل سير العمل بتقديم الشكاوى. وللأسف، يُعد هذا أمراً شائعاً بشكل أكبر مما نتصور. ولكن مثل هذه السلوكيات إذا ظلت بعيدة عن المسائلة والعقاب، فستكون عواقبها وخيمة على الضحايا والمؤسسات على حد سواء.

فكيف يمكن للمؤسسة أن تضع حداً للتنمر والتحرش في أماكن العمل، بل بالأحرى، كيف يمكن منعها من البداية؟ إليكم تسعة إجراءات رئيسية يجب العمل عليها في سبيل تحقيق ذلك:

1. تدخل القيادة

تتركز المعايير الثقافية الصحية على قمة السلم الوظيفي، ما يعني أنه على القادة أن يظهروا سلوكاً إيجابياً -ويجنبوا السلوك السلبي- من أجل الحفاظ على توازن المؤسسة وسلامة بيئة العمل.

2. وضع سياسات واضحة ومكتوبة ترسم حدود التعامل بلطف بين الموظفين

قد يسلم معظمنا بأسلوب التعامل بلطف في أماكن العمل كأمر بديهي. ولكنه من الأفضل دائماً أن تُقال الأشياء أو تُكتب بوضوح. ويجب أن تتضمن سياسات اللطافة الأمور الثلاثة الآتية -على الأقل:

- التوقعات في ضوء السلوك الإيجابي.
- ما يُعد غير مقبول في ضوء السلوك السلبي.
- الإجراءات التي ستتخذها المؤسسة في حالات التحرش والتنمر.

بالإضافة إلى ذلك، تحتاج تلك السياسات إلى أن تتوجه القوانين وضوابط السلطة القضائية المختصة في المنطقة التي تقع فيها المؤسسة.

3. تدريب الموظفين والمديرين على السياسات ذات الصلة

تُعد السياسات المكتوبة إجراءً احتياطياً يضمن وجود مرجع يعود إليه الموظفون والمديرون في مثل تلك الحالات. وتكمن أهمية ضرورة التدريب في ضمان أن يعرف الموظفون والمديرون كيفية تعريف وتحديد السلوكيات التي يُفترض تقبلها أو تأييدها، والأخرى التي يجب تجنبها. والأكثر من ذلك أن يعرفوا ما يفعلوه إذا استُهدفوا أو شهدوا استهداف آخرين.

4. تدريب المديرين على الاستجابة السليمة في مثل تلك المواقف

سيحتاج المديرون للتدريب لمعرفة كيفية الاستجابة لهذه الحالات: بدءاً من التعامل مع مُقدم الشكوى بجدية واحترام، وحتى القيام بالتحقيقات واتخاذ





هل تؤدي بشكل أفضل بحضور الجمهور؟

الانطوائية التي تشعر بأنها أكثر حيوية وقدرة على الأداء في الأماكن الهادئة. إذ تؤمن "كاين" بأن أولئك الأشخاص يزدهرون أكثر كلما حظوا بمزيد من الخصوصية.

أما بالنسبة لأولئك الذي يؤدون بشكل أفضل في الزحام، فيوفر لهم وجود الآخرين تغيراً في ديناميكيات الضغط المؤثرة في الأداء. فأمام الآخرين، تتغير أُمزجتنا في العمل من "حالة التهديد" المصحوبة بالقلق المزمن، إلى "حالة التحدي"، حيث من المرجح أن ننطلق لتحقيق المزيد من الإنجازات، وفقاً لما ذكره عالم النفس الرياضي "جاري بلوم".

قبل عامين، قام الباحثون بجامعة "جون هوبكينز" باختبار نظرية "حالة التهديد"، وذلك عن طريق تقسيم المشاركين إلى مجموعتين تتنافسان في ألعاب الفيديو. وحضر مع إحدى المجموعتين جمهور لمشاهدة الألعاب، أما المجموعة الأخرى، فكانت بمفردها. وجاءت نتيجة التجربة أن أدى الفريق أمام الجمهور بشكل أفضل من نظيره.

أثبتت التجربة أن وجود الملاحظين يعمل باعثاً لنا على الأداء بشكل أفضل - ولذا، فقد تكون الكثير من المكالمات عبر تطبيق "زوم" هي ما يحافظ على إنتاجيتنا. كما قد تبني العلاقة بين الموظف والحشود مجتمعاً مترابطاً يشير إلى بيئة عمل ناجحة وصحية. وقد صاغ عالم الاجتماع الفرنسي "إيميل دوركهيم" مصطلح "الانفعال الجماعي" ليصف كيف يبني الأشخاص معاً هوية جماعية. وهو ما تفعله الرياضة، شأنها شأن أية تجربة جماعية.

أجبرتنا التغيرات التي فرضت علينا منذ بدء جائحة "كوفيد-19" على إيجاد الحلول للحفاظ على سير الحياة. وصرحت أستاذة حقوق الإنسان والشؤون الدولية بجامعة "هارفارد" "إريكا تشينويث" لجريدة "الجارديان" قائلة: "المحن هي ضربات الحداد القاسية على حديد ساخن. ومنتجها النهائي أفكار وفرص جديدة".

صار من الممكن قياس الأداء بوجود الزحام أو من دونه، بعد أن مُنعت الجماهير من حضور المباريات والفعاليات الرياضية. ففي كرة القدم، على سبيل المثال، أصبح هناك المزيد من الأهداف، والمزيد من الأخطاء التي تقود إلى تسجيل أهداف، والمزيد من ضربات الجزاء المسجلة، وكذلك المزيد من الفوز. في ألمانيا على وجه الخصوص، وصف أحد المحللين "الميزات المنزلية السلبية" بابتعاد الفرق الرياضية على الحشود الرياضية وعدم تأثرها بها. ما جعلهم يلعبون بمزيد من الحرية.

بدا اللاعبون والمدربون أكثر جرأة مع غياب الجماهير عن مدرجات الاستاد. وازدادت رغبتهم في الإبداع، والمجازفة، وارتكاب الأخطاء، أكثر من أي وقت مضى.

فهل يُمكن أن ينطبق الأمر نفسه على مجالات العمل الأخرى، مع تحول معظم الوظائف إلى العمل عن بُعد؟ وكيف يؤثر غياب الجماهير في أدائنا الوظيفي؟ وهل يمكن استغلال ذلك لمصلحتنا؟

من السهل تتبع الأهداف المسجلة على اللوحة الرياضية، أكثر من تتبعها على لوحة الإنتاجية الخاصة بفترة زمنية محددة. ولكن هناك بعض المؤشرات التي تقيس آثار غياب التعاملات الحقيقية في العمل، والتي لا تُعد جميعها سلبية. كان أحد أكبر مخاوف المؤسسات التي تحولت فجأة إلى العمل من المنزل هو تخاذل الموظفين مع ابتعادهم عن بيئة العمل الضاغطة وغياب الرقيب عليهم. ولكن الحقيقة، أن ما حدث العكس من ذلك تماماً. فعدد ساعات العمل قد ازداد؛ مع زيادة الوجود الرقمي للموظفين؛ وكذلك ارتفعت الإنتاجية بشكل ملحوظ. فالكثير من الموظفين قد أعجبهم العمل من المنزل، ومُعظمهم لا يريد العودة إلى المكاتب، على الأقل ليس بدوام كامل.

أداء الخائفين

صرحت الكاتبة "سوزان كاين"، مؤلفة كتاب "هدوء: قوة الانطوائيين في عالم لا يعرف الصمت"، بأن أماكن العمل الفارغة تناسب الشخصيات

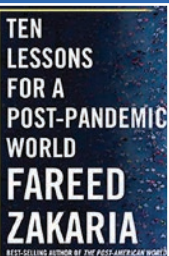
”لأمم المتحاربة لن تترث الأرض؛ بل سترث تحلل وانتحاء الجنس البشري“.

“

المصدر: خلاصة كتاب "عشرة دروس لعالم ما بعد كورونا"

العدد: 721 - 2020

كتاب: Ten Lessons for a Post Pandemic World



كيف تطلب زيادة راتبك أثناء الجائحة

وحتى لو أظهرت لك تلك الأدوات أنك تتقاضى الراتب الذي يجب أن تحصل عليه، فلا تترك الأمر إن كنت ترى أنك تستحقه. تنصح "نادين فرانز" مؤسّسة شركة "أبيكس" للخدمات الوظيفية، بأن تحدّد نسقاً تتفاوض في نطاقه، قائلة: "يفتح تحديد النسق باب الحصول على نقاش جيد وتسوية مفيدة لكلا الطرفين. جرّب القول: "لقد حققت ذلك النجاح خلال الأشهر الستة، أو العام الأخير: أعتقد أن زيادة الراتب في هذه المرحلة ستكون مضمونة نظراً لإسهاماتي في النمو والتطوير، وأنا أودُّ أن أحظى بزيادة في الراتب إلى مبلغ بعينه".

تابع الأمر

حتى ولو لم تنجح في الحصول على زيادة راتبك، فلا يزال هناك نفعٌ من مجرد الطلب. فقد استطعت بخليقٍ فكريّ دقيقة حول عملك وإنجازاتك أن تثبّت حجر الأساس لما تتطلّع إليه، كما أنك قد سلّطت الضوء على عملك وإسهاماتك في نمو المؤسسة. احتفظ برباطة جأشك وادفع النقاش إلى الأمام، حتى ولو تلقّيت رفضاً لطلبك بالفعل. حدّد وقتاً لإعادة الطلب بالعودة إلى النقاش مرة أخرى، وحاول استكشاف ما تحتاج إليه لتصل إلى ما تريد. ابحث عن المعايير التي يتم النظر إليها واملأ جميع الفجوات التي بحاجة للملء. إذ تُعد ممارسة مهاراتك في التفاوض أمراً رائعاً، وكذلك الحال مع جعل الجميع يعرفون مدى جديتك في هذا الأمر.

منذ بداية تفشّي جائحة "كوفيد-19"، ازدادت ساعات عملك، وارتفعت إنتاجيتك، وحملت على عاتقك المزيد من المسؤوليات. ولذا، فإنك تستحق زيادة راتبك. ولكن، هل الوقت مناسب لطلب من رئيسك زيادة؟ قد يتردد العاملون في طلب أي شيء في ظل الخسائر الكبرى التي تكبّدها الأعمال، وهذا الغموض الاقتصادي الذي يحيط بمستقبل العالم في هذه المرحلة؛ فما بالك بزيادة في الراتب؟!

اعترف بوجود أزمة حقيقية

قد يكون بدء محادثة عن زيادة الراتب أمراً غير مُريح في الأوقات العادية، ولكنه يزداد صعوبةً وتعقيداً في ظل التباطؤ الاقتصادي. ولذلك، قبل أن تبدأ التفاوض في هذا الشأن، قيّم صحّة مؤسستك بشكل عام.

تقدّم "شاري سانتوريللو" الأخصائية المهنية في مؤسسة "أما لا فيدا"، بعض النصائح التي تساعدك على الاعتراف بالمناخ الحالي للأعمال، مُقترحةً الحديث حول الأمر بشكل يُبرز إسهاماتك في العمل، ولكن لا تبدأ بالقول: "إنني أعلم أن المؤسسة تمرُّ بوقتٍ عصيب، ولكنني أستحق ذلك". بل بدلا من ذلك، قل: "تخلّلت الشهور الماضية الكثير من التحديات، ولكنني استطعت رفع المبيعات، وتحسين أداء الفريق؛ أو استطعت أن أجذب المزيد من العملاء الجُدد في منتصف مُناخ عمل قاسٍ". وأضافت أنه لا يجب عليك تقديم الاعتذار قائلة: "إذا بدأت المحادثة بعبارة "أنا أسف" أعلم أنه وقتٌ عصيبٌ فهذا يضعك في موقفٍ أضعف".

ابرز قيمة عملك في المؤسسة

لن يُثمر الجدل بشأن عملك الجاد عن زيادة في راتبك. بل يتعلّق الأمر جله بإبراز القيمة الناتجة عن عملك في المؤسسة. قُم بتحضير أمثلة ونماذج مُفصّلة لأعمالك وكيف استطعت مساعدة المؤسسة قبل حضور الاجتماع.

أبقى حديثك مُتمحوراً حول إنجازاتك خلال هذا العام لتسهّل مهمّتك. ولا تفترض أن رئيسك يعلم بشأن عملك الجيد. فأنت دليل كميّ على قيمتك سيكون مفيداً، مثل كم من المال أنقذت الشركة من خسارته، أو كم نسبة المبيعات التي حققتها. وكذلك ستساعد الأمثلة عن إنجازاتك في القيادة ونجاحاتك في بناء الفريق على تعزيز موقفك في النقاش.

حدّد ما تريد

اجتهد في استكشاف ما يحققه أقرانك من ذوي الخبرات المتشابهة في مجالك وفي منطقتك. هناك العديد من الأدوات الافتراضية التي تساعد على معرفة تقديرات الرواتب، من ضمنها Glassdoor، وSalary.com.



”في المستقبل سيصبح الذهاب إلى البنك فكرة غريبة، فلن ينهر العملاء بالبنائيات الفخمة، ولن يجذبهم رجال المبيعات المهبذون، هذا التغيير ليس نهاية العالم؛ بل هو بداية لعالم جديد أكثر تطوراً.“

“

المصدر: خلاصة كتاب "بنوك 4.0"

العدد: 723-2020

كتاب: Bank 4.0



قواعد كوفيد-19 التي يجب تجاهلها

وقد تمثل بعض القوانين تضليلاً بحد ذاتها. فقوانين بعض الولايات تشير إلى خطورة التنزه خارجاً، وفي الوقت نفسه تزعم أن تناول الطعام في أحد المطاعم أمراً آمناً. والحقيقة على العكس من ذلك.

صرّح "ديفيد سبجلهالتر" خبير الإحصاء والتواصل بشأن المخاطر، في حوارهِ مع صحيفة "الجارديان" قائلاً: "في الكثير من الأحيان، يعمل خبراء التواصل، الذين يصيغون رسالة الهيئات الصحية والحكومية، على التأكد فقط من وصول الرسالة إلى أسماع العامة؛ بدلاً من التفكير في كيفية إيجاد الأدلة التي تدفع العدد الأكبر من الناس إلى فهم الرسالة، والوثوق بها، واتخاذ قرار الالتزام بأنفسهم".

وعلى صعيد آخر، هناك الكثير ممّن يريدون القيام بالفعل الصحيح، ولكن كثرة القواعد قد شوّشت وعيهم، وأصابتهم بالحيرة من أمرهم في تحديد الأمور التي يجب تركيز الجهود عليها. ولهذا ينصح "هاناج" بأن الثابت وغير المختلف عليه من الأمور التي تساعد على تفشي الفيروس وانتشار العدوى هو ثلاثة أشياء: التعامل عن قرب، والأماكن المغلقة، والزحام. ولكي تتجنب الإصابة بالعدوى، عليك أن تتبعد تماماً عن هذه الأمور الثلاثة، وتتجنبها قدر استطاعتك، حتى وإن كنت مُرتدياً قناع الوجه (الكمامة).

مؤخراً بدأ مركز السيطرة على الأمراض والوقاية منها في اتباع نهجاً جديداً في التوعية وتحسين الصحة العامة، وذلك بتجنب إعطاء الأوامر وفرض القواعد، والتخلي ببعض المرونة في التعامل مع ظروف الجائحة. فقد أشار المركز إلى بعض الأسباب المنطقية والواقعية لاقتراحه بشأن تجنب السفر في العطلات، وتضمنت هذه الأسباب العناصر الثلاثة السابقة. إلى جانب مناقشة بعض الإرشادات الجديدة، مثل ارتداء الكمامة، والابتعاد عن الآخرين مسافة ستة أقدام. كما خفض فترة الحجر الصحي للأشخاص الذين تعرّضوا للفيروس من 14 يوماً إلى عشرة أيام، أو حتى سبعة إذا خضعوا للفحوصات أكثر من مرة.

وسيكون من الجيد حقاً إذا بدأ مركز السيطرة على الأمراض والوقاية منها في إخبارنا بالقواعد المفيدة والأخرى غير الضرورية، حتى يستطيع الأشخاص التركيز على القواعد المجدية. فعلى الرغم من حالة الإنكار البادية على الحكومات والمسؤولين في العالم، فهناك أيضاً مخزوننا هائلاً من الفضول والرغبة في المساعدة.

دقائق طويلة ومستمرة من القواعد التي تفرضها الجائحة علينا فتركنا مُمزّقين وغير قادرين على تمييز المهم منها. فهل يجب أن تكون صغائر الأمور على رأس أولوياتنا لتحجيم تفشي الفيروس؟

يفسّر "جوزيف ألين" أستاذ تقييم التعرض بجامعة "هارفارد"، خطورة الأماكن المغلقة عن نظيرتها المفتوحة، بالرأي نفسه الذي يتفق عليه جميع الخبراء، وهو أنها أكثر عُرضةً لتفشي الفيروس. إذ تُعد الأماكن غير المعرضة للتهوية الجيدة أرضاً خصبة لانتشار فيروس "سارس-كوف-2" حيث يقضي الأشخاص فترات طويلة بصحبة بعضهم بعض. وهذه الحقيقة يتم خرقها كثيراً في العديد من الأسواق والمحال.

يحقّ للأعمال أن تفرض قواعدَها الخاصة التي تراها مناسبة للظرف. ولكن من غير المرجح أن يدفع أصحاب الأعمال عن عمد بإجراءات تجعل التسوّق أقلّ أماناً. وتكمن الإشكالية في خجل هيئات الصحة العامة من التصريح بالقواعد غير ذات الجدوى. وعلينا أن نتعامل مع ذلك الخجل الذي يدخلنا في دوامات من القواعد المعقدة والاقتراحات غير الموثوق بأمليتها، لنصل في نهاية المطاف إلى نوع من إرهاق الجائحة.

كما أن لقوانين الولايات والدول، التي تختلف من واحدة إلى أخرى، آثارٌ كبرى في حياتنا. وهي غالباً تُلقَى على المواطنين من دون شفافية ووضوح. وقد أثار هذا الأمر حفيظة الكثير من العامة والخبراء على حدّ سواء. مثل ذلك الضيف في أحد البرامج الإذاعية الذي طرح سؤالاً بالغ الأهمية: من هم أولئك المصابين الذين تكتظ بهم المستشفيات؟ وأين يسكنون؟ وما نوع عملهم؟ وهل نملك أية فكرة عن كيفية إصابتهم بالفيروس؟ وما هي تحديداً القوانين التي خرّقوها ليصابوا بالوباء؟

يُدلي خبير الأمراض بجامعة "هارفارد" "وليام هاناج"، الذي يدرس ديناميكيات الأمراض المعدية، برأيه قائلاً: "إن الناس ليسوا بحاجة للمزيد من القواعد، بل إنهم يحتاجون إلى المزيد من المعلومات التفصيلية حول كيفية انتقال الفيروس، حتى يتمكنوا من اتخاذ الخطوات الضرورية لتجنبه. ومن تلك المعلومات، سيتمكنون من معرفة أي القواعد قد تكون أكثر نفعاً في النجاة من الإصابة". مُردفاً: "حين تصيغ الأفكار في صورة قواعد، فإن أول ما يتبادر إلى أذهان الناس هو اختلاق الأفكار للالتفاف حول هذه القواعد".



”كان “أوباما” يتساءل أحياناً عن تلك التوليفة المتفردة من الفضائل التي تنصهر فتشكل لنا ذلك القائد العظيم الذي بمقدوره أن يغير مجرى التاريخ.“

“

المصدر: خلاصة كتاب "أرض موعودة"

العدد: 724 - 2020

كتاب: A Promised Land



علاقات

نشرة شهرية تقدم للقارئ العربي أفضل ما تنشره دوريات الإدارة العالمية

تصدر عن:

www.edara.com

إدارة.كوم
edara.com

توزع على المشتركين فقط

رئيس التحرير

نسيم الصمادي

tadreeb@edara.com

تصميم وإخراج فني

عمرو العزازي

للاشتراك في

«علاقات»

الرجاء التكرم بزيارة موقعنا:

www.edara.com

تصدر عنا أيضاً دوريات:

خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال

خلاصات كتب التربية والتعليم

المختار الإداري

كتب صوتية

يمكنكم دائماً الاشتراك

والدفع إلكترونياً على موقعنا:

www.edara.com

رقم الإيداع: 12822

ISSN: 1687-6695



أسرار ومخاطر مواقع التواصل الاجتماعي تعديل سلوك المُكتسبين الافتراضيين

يُعد توازن الصحة النفسية مُهمّة شاقّة. وبينما ندّعي مُعظم مؤسسات التواصل الاجتماعي منع المنشورات التي قد تُضرّ بالصحة النفسية لمستخدميها، فهي تواجه تحدياً شديداً للصعوبة لتقييم المنشورات التي يمكن اعتبارها ضارة بالصحة النفسية. وتكمن المشكلة في أننا نعرف قدراً ضئيلاً من تعريف تلك المؤسسات للمحتوى الضار، وذلك أمر مُقلق، لأن المحادثات حول الصحة النفسية لا تبدو كالتوقع طوال الوقت.

مُعظم الذين يستخدمون وسم #مكتئب يفعلون ذلك بشكل مُستعار من خلال مشاركة الصور الفكاهية والعبارات الملهمة حول الصحة النفسية. ومثل أولئك المستخدمين يخفون كل ما يشير إلى هوياتهم الحقيقية، بما يتضمّن صورهم الشخصية. تلك الحسابات المستعارة تتفانٍ في الحديث عن الصحة النفسية وتتناوب استحضار التجارب النفسية السلبية. وهي تستخدم الوسوم بكثرة وتركز عادةً على تجارب الأشخاص اليومية مع الاكتئاب.

الحسابات الوهمية والفكاهة -التي تتخلّل حصّتنا اليومية من مواقع التواصل الاجتماعي- تساعد بوضوح على فتح باب الحديث عن الصحة النفسية. وتتمثل المفاجأة في أن وسم #مكتئب الذي تستخدمه تلك الحسابات يقترن عادةً بكلمات وعبارات الفكاهة والمزاح أكثر ممّا يقترن بالكلمات التي قد نتوقعها مثل #انتحار أو #اقتلني. ولكننا قلقون بشأن مستقبل هذه الحسابات والوسوم، بسبب الضغط المتجدد على منصات التواصل الاجتماعي لفرض تعريف الهوية الذي يهدد استمرار وجود الحسابات المستعارة والوهمية. فهل ستفرض منصات التواصل الاجتماعي على المستخدمين تضمين أسمائهم الحقيقية، كدأب "فيسبوك"؟ أم أنها ستطلب من المستخدمين تعريف هويتهم أثناء التسجيل فقط وتسمح لهم بتصفح المنصة بشكل مُستعار؟ وهل سيوفّر ذلك الردع الكافي للمحادثات حول الصحة النفسية؟

نستنتج من هذا أن وسم #مكتئب يقع في المنطقة الرمادية، أي أنه لا يُعد ضاراً بما يستدعي الحظر، ولكنه لا يخرج عن إطار مراقبة المحتوى الضار التي تفرضها منصات التواصل الاجتماعي. وقد يتم تفهّمه بوصفه أحد أنواع المحتوى "الحدودي"، وهو المنشورات التي لا تخرج عن قواعد المنصة الرقمية، ولكنها قد لا تكون مناسبة لجميع فئات المستخدمين لهذه المنصة.

يُصنّف محتوى مواقع التواصل الاجتماعي إلى ثلاث فئات رئيسة ليتم تقبّله: مسموح به، أو محظور، أو حدودي. إذ يُنشر المحتوى المسموح به من دون مشكلة، بينما يتم حذف المحتوى المحظور إما عن طريق الخوارزميات أو من خلال مسؤولي المحتوى. ولكن أساليب التعامل مع المحتوى الحدودي لا تخلو من الغموض والضبابية. ويهدف ذلك إلى تقليل وجود المحتوى الحدودي بطرق لا تقع تحت طائلة الحظر أو الحذف الصريح. على سبيل المثال، قد لا تُضمّن المنصات منشورات مُحددة في الخوارزميات المقترحة، وفي أحيانٍ أخرى تلجأ المنصات إلى تظليل المحتوى الذي ينشره بعض مستخدمي التواصل الاجتماعي.

في الوقت الحالي، يُسمّى لمُجتمع #المكتئبين المتنوّع والنشط بالازدهار على منصة "إنستغرام". ولكن أي تغيير في النظام - مثل حظر الوسم، أو تحديد نتائج البحث، أو تظليل منشورات المستخدمين لهذا الوسم - قد يحدث في غمضة عين، وربما يشكل خطراً حقيقياً على أولئك الذين يعبرون عن أنفسهم باستخدام هذا الوسم.

يُعد الاكتئاب أحد مشكلات الصحة النفسية إرهاباً وشيوعاً على مستوى العالم كله. وقد تفاقم في هذه المرحلة، ولا تزال معدّلاته في تزايد مستمر. ولكن مع تقييد الوصول إلى خدمات الصحة النفسية في الكثير من البلدان حول العالم، لا يجد الناس ملجأ غير مواقع التواصل الاجتماعي للتعبير عن تجاربهم السلبية. ومن ثمّ، فمن المهم أن نلتزم بتفهم تلك المساحات، وبخاصة في الظروف الحالية، ولا نبالغ في تعديلها استجابةً للهلع الأخلاقي العام بشأن "المحتوى الضار" على مواقع التواصل الاجتماعي. وكذلك علينا تقبّل الواقع الذي يقضي بأن المحادثات حول الصحة النفسية لا تبدو دائماً كالتوقع.