

## تحفيز الموظفين عند الأزمات

### لمحة عامة

يلعب القادة القادة والمدراء دوراً حاسماً في الأوقات الصعبة وغير المستقرة التي قد تمر بها مؤسساتهم، فالطريقة التي يعاملون بها موظفيهم وأساليب تحفيزهم لهم ستظل ذات تأثير كبير وممتد لسنوات قادمة، لذا يحتاج القادة والمدراء إلى استراتيجيات ومنهجيات مختلفة ليتمكنوا من مساعدة شركاتهم وموظفيهم على تجاوز الأزمة الحالية، وأن يكونوا في وضع "الاستعداد التام" بعد أن تتبدد الأزمة أو يتم السيطرة عليها، تركز هذه الدورة التدريبية على أساليب تحفيز وتقدير الموظفين في ظل ظروف العمل الصعبة وتعزيز مشاركتهم وتواصلهم .

### المنهجية

تعتمد هذه الدورة على أدوات وتطبيقات التعلم عن بُعد إلى جانب الدورات المباشرة أيضاً، حيث يقدمها مستشارونا المتخصصون بصورة مباشرة وافترضية أيضاً، فيوفرون أدوات التدريب (العروض التقديمية وكتيبات الأنشطة) في نسخ إلكترونية عبر وسائل التواصل، ذلك إلى جانب التمارين والخطط ودراسات الحالات .

### أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- تحليل مدى شدة الظروف الحالية ووضع الخط الملائمة لإدارتها
- إعادة تقييم أساليب القيادة والإدارة في ظروف العمل غير المعتادة
- تقييم مستوى أداء الفرد والفريق وإدارة التحديات الناشئة
- التحفيز وتعزيز المشاركة لتشجيع السلوكيات الجديدة واستدامة الإنتاجية
- الإعداد لفترة ما بعد الأزمة والتهيئة لاحتمالية تكرارها في المستقبل

### الفئات المستهدفة

القادة والمدراء والمشرفون ممن عليهم العمل تحت ظل الأزمات أو الظروف المعتادة .

## الكفاءات المستهدفة

مهارات التحفيز

مهارات التواصل

الإدارة والقيادة في ظل الظروف الصعبة

مهارات التوجيه الإرشادي المباشر – أو عبر التقنيات الافتراضية

مهارات تقديم التعليقات البناءة المباشرة – أو عبر التقنيات الافتراضية

إدارة أهداف الأداء خلال الظروف الصعبة

## فهم الظروف الحالية ومدى شدتها

تقييم الأضرار والتحضر على الحقائق

الأهداف الاستراتيجية

العمليات التشغيلية

الموظفون

المتعاملون

فهم ومتابعة العوامل السلوكية الحرجة

القلق

المقاومة

النزاعات

تجاوز التحديات التشغيلية والسلوكية

صيغة (تحمل المسؤولية والسلطة)

## تكيف أسلوب القيادة مع الظروف الجديدة

أسلوبي في القيادة – تقييم سريع

الحفاظ على الهدوء والتركيز

أهمية التمتع بعقلية متكيفة

تعزيز الثقافة المؤسسية

كسب القلوب والعقول

الإصغاء والتعاطف

## تحفيز الموظفين خلال الظروف العصيبة

الحفاظ على تحفيز الموظفين خلال الأزمات والفترات الصعبة

المشكلات المتعلقة بالتحفيز خلال الأزمات والفترات الصعبة

احتياجات النظام الأعلى والدوافع الجوهرية

وضع إرشادات الأداء

تحديد المستويات الصحيحة من التوقعات

أهمية الثقة في الأوقات الصعبة

حل قضايا التحفيز والأداء

تهيئة ظروف عمل مناسبة

## التوجيه الإرشادي للفريق نحو الخروج من الأزمة

المحافظة على الإيجابية

قوة تأثير المعلومات الحقيقية

تجاوز النزاعات المعوقة للأعمال

الأثر الإيجابي للعمل التعاوني

العودة للعمل تحت الظروف المعتادة

تحديد الجوانب التي كان من الممكن تأديتها بصورة مختلفة

دمج التعلم في النظام والإجراءات المؤسسية

التأكد من أن الفريق بأكمله يفهم التغييرات ومستعد للتنفيذ

التواصل حول هذه التغييرات لجميع المجموعات المتأثرة

تقدير الاجتهاد في العمل خلال الفترة العصيبة

الحرص على التحضير وتعزيز القابلية على التكيف والاستعداد للانطلاق مجدداً