[V1]

Welcome

[P1]

الشغل هو جزء مهم جدًا وحاوي من سعادة الانسان لأن على عكس باقي المخلوقات فالبشر بيبقو محتاجين يحسو ان في معنى لحياتهم وان في قيمة هما بيقدموها الاشخاص اللي بيكون عندهم قصور في الاحساس ده بيبقوا حاسين ان هما تايهين ومش عارفين طريقهم فين كمان بيكون عندهم ميول أكبر انهم يأذوا نفسهم بأي شكل ممكن هنا بقى بتكون قيمة الشغل والشغل ده سواء كان بمرتب أو تطوعي من البيت أو من المكتب مش هتفرق بس بالنسبة للغالبية العظمى مننا إحساسنا بقيمة حياتنا بيكون مرتبط بشكل كبير بالوظايف اللي بنشتغلها لكن للاسف في اوقات كتير بيكون الشغل هو سبب المشاعر السلبية اللي بنواجهها في حياتنا وده بيحصل بالذات للاشخاص اللي معندهمش أهداف واضحة في حياتهم أو علاقاتهم مع زمايلهم في الشغل مش أحسن حاجة وده بينتج عنه ان فرحة الانجاز بتختفي وبيحل محلها الضيق والاحباط. لما أي شخص بيفشل انه يتقن الجانب السياسي من شغله فدايمًا هيحس ان شغله مش مجزي وان ما لوش قيمة في حياته

[P2]

ودي كانت الأسباب اللي دفعتنا نعمل السلسلة دي في أو السياسة المهنية هدفنا منها اننا نحسن اجواء الشغل في الشركات ونوضح بيها سوء التفاهم اللي بيحصل كتير جدًا في الشغل سواء بين الموظفين والمديرين أو بين الموظفين وزمايلهم ونقدم بيها الارشادات للناس اللي فقدت وظايفها أو حتى مش لاقيين وظايف كمان هنوضح للمديرين ازاي يكونوا قادة فاعلين في الشركة وكمان هنحاول نقرب وجهات النظر بين الشركات وبين موظفيها علشان الموظفين يفهموا ازاي الشركة بتقوم بشغلها وكمان الشركات تفهم الموظفين يقوموا بشغلهم على أحسن وجه. وان الكل يطور من سلوكه علشان سياسة مهنية افضل في الشركة. للاشخاص اللي دايمًا شايفين نفسهم انهم في الوظيفة الغلط والمدير اللي مش عارف ازاي يتصرف مع موظف اداءه ضعيف ولكل الموظفين اللي شايفين ان مديرهم مش مؤهل بما فيه الكفاية وانه مش عادل معاهم وانه بيطلب منهم طلبات مش منطقية وبنقدمها كمان لزملاء العمل دايمًا بيختلفوا مع بعض لأن كل واحد منهم عنده طريقة مختلفة تماما في الشغل وبرضو بنقدمها للأقسام اللي داخلة في حروب مع اقسام تانية بسبب صراعات الصلاحيات والنفوس وبنقدمها لكتير جدًا جدًا من الناس اللي شايفين انهم مش بياخدوا المعاملة اللي يستحقوها في الشغل.

[P3]

احنا بنحاول هنا نديكم المساعدة أنتم ومهما كانت قساوة الظروف ما تكونوش العدو الأسوأ لنفسكم. اهلا بكم أنا محمد الجبالي وهنكون مع بعض في رحلة أو علم السياسة المهنية ودي سلسلة بتتكون من تلت كورسات الكورس الأول بيتكلم على اساسيات السياسة المهنية وبيوصف واقع وحياة الشركات وبيتكلم عن عناصر اساسية من الذكاء السياسي كمان هيكون في الكورس ده ارشادات للتعامل مع زمايلك ومديرينك كموظف في أول سن لشركتك اما الكورس التاني هيتكلم عن الأخطاء الشائعة اللي ممكن نقع فيها والالعاب الخطيرة اللي بتحصل في الشركات واللي ممكن تحول الشركة لمستنقع من المشاكل والخلافات واخيرا الكورس التالت هيتكلم عن ازاي تكسب في لعبة السياسة المهنية وهنقدم ليك فيه استراتيجيات تحسن بيها وضعك السياسي في الشركة وتزود فيها تأثيرك على غيرك يلا بينا نبتدي الكورس الأول من رحلتنا

[V2]

Politics is not a Dirty Work

[P1]

لما بنسمع كلمة السياسة المهنية أو يبقى عندنا انطباع مش كويس خالص لأن بيجي في بالنا حاجات معينة أول ما بنسمع كده بنتخيل النفاق للمديرين أو نقل أخطاء زمايلنا ليهم وعلشان كده اتولد الانطباع السلبي عن الكلمة دي عند كل الناس ولكن بشكل كبير الانطباع ده خاطئ لأن لعبة السياسة المهنية زي لعبة السياسة العامة تقريبا أو أي حد بيكون عنده رأي فيها وبيحب انه يمارسها لكنه في نفس الوقت بيكون مش مرتاح قوي لمناقشة ارائه الشخصية دي. رغم انه ممكن يقعد يتكلم بالساعات عن الاوضاع السياسية في البلد وكل واحد غيره عمل ايه. حاجة تانية وهي انك هتلاقينا بنقول على زمايلنا انهم بيعرفوا يلعبوا سياسة. وبيمشوا امورهم وبيكون قصدنا بكده انهم أنتهازيين أو مخادعين ودايمًا عندهم خطة بيدبروها في الوقت اللي احنا بنبني فيه علاقات مع الناس وبنفتح طرق تواصل جديدة

[P2]

وعلشان كده ناس كتير بتحس ان اللعبة السياسية دي مشكلة كبيرة جدًا وكل واحد فيها بيدور على نفسه بس لكن في الحقيقة السياسة هي حاجة

بتحصل طبيعية جدًا في أي مكان شغل مهما كان الناس عندها أهداف واهتمامات والناس طبعًا بتكون شخصيات مختلفة. السياسة دي هتحصل بينهم طالما الناس دي بيشتغلوا مع بعض. واحنا دايمًا محطوطين في تعاملات سياسية خلال تعاملاتنا اليومية في الشغل والعملية دي نفسها سواء كانت كويسة أو سيئة هتفضل حقيقة مؤكدة اما المستوى الأخلاقي للمخرجات بتاعتها فده بيتحدد على اساس دوافع وأهداف اللي بيلعبوا اللعبة دي تخيل مثلًا هتلر ومانديلا الاتنين كانوا محترفين سياسة لكن النتايج هتخلينا نحكم على الاتنين بطريقة مختلفة تماما وبكده هنكون عرفنا ان كلمة أو السياسة المهنية مش كلمة سلبية وفي الفيديو اللي جاي هنبدأ نتكلم عن الطرق والخطوات اللي هتساعدنا ننجح في السياسة المهنية

[V3]

How do you win at Politics

[P1]

الجانب السياسي من الشغل بتظهر أهميته بقوة من أول يوم لينا في الشركة وعلشان ننجح فيه لازم نقدر نتعامل مع كل الشخصيات في الشركة على كل المستويات الادارية يعني مثلًا زمايلك في الشغل هياخدو موقف ضدك لو أنت علقت على كل اخطائهم وفي زملاء تانيين نواياهم سيئة وللاسف دول هيكون ليهم دور كبير في المشاكل اللي بتحصلك في شغلك وهتلاقي مديرين بياخدو قرارات بتكون مش منطقية من وجهة نظرك لو فهمت الواقع ده كويس وقدرت تنجح بالرغم من كده فده هيكون نجاح كبير جدًا يتحسب ليك أي شركة هيا ساحة لمعركة السياسة المهنية وأنت بمجرد ما بتستلم وظيفتك بتكون واحد من اللاعبين في المعركة دي

[P2]

تعال نشوف مثال لموظف اتعلم الدرس ده بس بالطريقة الصعبة الموظف ده بعد اما اتخرج من الجامعة بتخصص في التسويق قرر انه يقبل بوظيفة ادارية في قسم التسويق في شركة كبيرة على اساس ان دي تكون خطوة مؤقتة يقدر بعدها يقدم عالوظيفة اللي تناسب تخصص الموظف ده كان كل اما يقدم على ترقية عشان يشتغل كاخصائي تسويق كان بيترفض وكل يوم بيعدي كان بيزود الاحباط اللي عنده لغاية ما قرر يروح لمديره يسألو عن الأسباب اللي بتخليه يترفض في كل مرة يقدم فيها على وظيفة كان رد مديره ان زمايله في الشغل شايفينه أناني ومغرور وده هو أهم الأسباب اللي بتخليه يترفض انه يشتغل كاخصائي تسويق الموظف ده استمر في الوظيفة الادارية وكان بيحاول دايمًا يظهر قدراته ومهاراته لمدير الإدارة لكن ده طبعًا مفادوش بحاجة وده لأن طريقة الغرور في التعامل مع زمايله كانت هي اللي بتقضي على أي فرصة ليه أي فرصة انه يترقى ويشتغل في الوظيفة اللي هو عايزها. لكن لما بدأ يفكر في السياسة المهنية وتأثيرها عليه بدأ يغير من طريقته. ويتعامل مع زملاؤه بروح التعاون في الشغل والتواضع. بدأت الفكرة تتغير عنه شوية بشوية ومع الوقت بقى عنده القبول الكافي من زمايله ومديرينه انه يتقبل في الوظيفة اللي كان عايز يتنقل ليها احنا احيأنا كتير بنعرف النجاح المهني بان هوا التطور السريع وزيادة المهارات بس لكن في حاجات تانية زي الاحساس بالامان والتطور المستمر الناس بتدور عليها في وظايفها في استبيان عملته صاحبة كتاب على أكتر من 200 شخص في شركات خاصة ومؤسسات حكومية سألتهم لو الناس قدروا يلعبوا سياسة مهنية كويس هياخدوا ايه في المقابل كان ردهم ان مشاريعهم هيكون ليها الأولوية في التنفيذ أو انهم يقدروا يتعاملوا مع مناصب مهمة في الشركة

[P3]

مجموعة تانية قالت ان هما هيقدروا يأثروا على الإدارة بتاعتهم وفي ناس قالت ان ده هيخليهم يقدروا يتخطوا الاجراءات الروتينية وهيقدروا يتطوروا بسرعة والناس هتسألهم عن حلول لأصعب المشاكل وفي مجموعة تانية قالت ان هما هيقدروا يخلوا الناس تعمل شغلها ويكونوا دايمًا بعيدين عن المشاكل وافكارهم هتتسمع وهياخدوا علاوات وترقيات أكتر من غيرهم وهيقدروا يتخطوا الازمات اللي في الشغل بسهولة كل الاجابات دي كان بينها عامل واحد مشترك وهو السياسة المهنية الموظف ده قدم لنا نموذج واضح للفشل في السياسة المهنية وده كان بسبب عدم فهمه لقواعد اللعبة واللي كان هيقدر يتفاداها بخطة واضحة باستغلال قوة السياسة المهنية ناس كتير ممكن تقول ايوة يعني أنت عايزه يتصرف بطريقة مصطنعة مثلًا اكيد لأ لكن لو كان سأل أي مشرف عليه كانت اجابته هتكون انه ياخد باله من طريقة تعامله مع زمايله وانه يدور على أي فرصة انه يساعدهم فيها. والحاجات دي مش بس هتحسن من صورته في الشغل. لكنها كمان هتخلي الشغل في القسم يمشي كويس ويكون في تناغم بين الفريق. وطبعًا مش هننسى هنا تعامله مع المديرين كان لازم يحاول يعرف المديرين اللي في قسم التسويق ويوريهم موهبته في الشغل وينفي عندهم انطباع الغرور اللي متاخد عنه لكن للاسف بما ان أي مناقشة عن استراتيجية أو خطة للسياسة المهنية بتتقابل بهجوم شديد فالناس اللي عندهم قصور فيها بيعانوا في صمت وعلشان كده احنا بنتكلم عن أسرار وبنتناقش في السلوكيات والطرق اللي بتساهم في النجاح فيها والكورس ده متصمم مخصوص عشان كده وهيكون درسنا رقم واحد في السياسة المهنية هو تحديد أهدافك خلينا نكمل في الفيديو اللي جاي أهمية تحديد الأهداف ودورها في نجاح مستقبلك المهني

[V4]

What Do you Want

[P1]

لوعملت استطلاع رأي تسأل فيه الناس هي بتشتغل ليه؟ تعتقد ردهم هيكون ايه؟ غالبًا الفلوس هي أول سبب هييجي في بالك لكن مش بس الاستقرار المالي هو الفايدة اللي نقدر ناخدها من الشغل ممكن كمان نستفيد من الشغل باننا نتعلم مهارات جديدة أو نبني علاقات مع شخصيات كويسة أو نفتخر بانجازاتنا ونحس بقيمة حياتنا تعالى نتكلم عن نوعين مختلفين تماما من الناس من ناحية الأهداف المهنية هناخد مثل هنا شخصيتين يوسف وشريف يوسف مدير مبيعات صغير عارف هو عايز ايه بالظبط ومحدد هو عايز يكون وصل لايه في نهاية حياته المهنية يوسف بيحب شركته جدًا وحابب انه يكمل فيها طول عمره وهو بالفعل حاطط خطة لكده الأول عايز يكون مدير مبيعات على منطقة جغرافية أكبر وبعدين يكون مدير إقليمي وبعد كده يكون مدير مبيعات للشركة في أفريقيا كلها وحتى انه ممكن يكون المدير التنفيذي لشركته دي حاجة مش بعيدة ابدا عن طموحاته يوسف هو شخص طموح جدًا وبتحركه أهدافه اللي عايز يحققها. نيجي بقى على النقيض تماما شخصية شريف. هو موظف في القسم القانوني في شركة كبيرة شريف بيقول أنا معنديش أي أهداف في الشغل أنا بس باجي هنا اعمل الشغل المطلوب مني واروح ده كلام حد غالبًا بيشتغل بس علشان المرتب ولو سألتو عن حياتو برة الشغل هتلاقيه انبسط جدًا وقعد يحكي لك عن خروجاته وحفلاته مع عيلته واصدقاؤه. يعني زي كتير من الناس شريف الحاجات اللي بتهمه بعيدة خالص عن جو الشغل والمركب. بس بالرغم من كده شريف برضه عنده أهداف مهنية زي انه يفضل دايمًا موجود في وظيفته وانه يستمتع بوقته في الشغل قدر الإمكان

[P2]

لو جيت دورت على الناس اللي بتسرح وبتفكر كتير قبل ما تجاوبك على السؤال ايه هي أهدافكم المهنية هتلاقي أنهم على النقيض تماما عندهم اجابات سريعة جدًا لو سألتهم ايه اللي أنتو شايفينه محتاج يتغير في شغلكم يعني شريف مثلًا كان حاسس ان شغلو ممل وبيتمنى لو كان شغلو يكون فيه متعة أكتر ولو جينا صيغنا الفرق بين قصة يوسف وقصة شريف هنلاقي ان يوسف بيجهز نفسه للترقية الجاية في الوقت اللي شريف بيحاول ياخد مسؤوليات زيادة علشان يحس بشعور الرضا عن وظيفته بنمر بناس كتير عندهم مشكلة في وظيفتهم سواء مدايقين من مديرينهم أو مش عارفين ايه هيا الخطوة الجاية اللي هياخدوها بعد كده أو خايفين يفشلوا في تنفيذ مهمة هتتطلب منهم وده بيخليهم دايمًا حاسين بضغط وتوتر في شغلهم وده بيشكل بيئة خصبة جدًا لمشاكل تانية كتير بعد كده وعلشان تساعد الناس دي يبتدي معاهم من الأول بسؤال ايه هيا أهدافكم المهنية لو لقيتهم مش متأكدين من الاجابة تبقى هيا دي البداية اللي هتاخدها معاهم لأن كل افعالهم وقراراتهم اللي هياخدوها بعد كده هتتبني على النقطة دي وهي أهدافهم اللي عايزين يوصلوها كلنا متفقين على معنى الحكمة اللي بتقول اذا لم تكن تعرف الى اين تذهب فلن تصل الى أي مكان

[P3]

وعلشان تقدر تحدد أهدافك كويس أو تساعد حد عنده المشكلة دي استخدم الأسئلة دي كدليل ومرشد لتحديد الأهداف. حضر ورقة وقلم وجهز اجاباتك على الاسئلة دي السؤال الأول هو أنت عايز تفضل مكمل في الشركة اللي أنت فيها ولا عايز تشوف شركة تانية السؤال التاني هو أنت عايز تفضل مكمل في المجال اللي أنت فيه ولا عايز تشوف مجال تاني السؤال التالت هو أنت شايف ان علاقتك مع مديرك كويسة ولا محتاجة تبقى أحسن؟ السؤال الرابع. هو أنت راضي عن مستوى مهام شغلك ولا محتاج مسؤوليات ومهام أكتر تتحدى بها قدراتك الخامس هل عندك احساس انك مش بيتم تقديرك على شغلك وانجازاتك سادس سؤال ايه مدى رضاك عن علاقتك مع زمايلك في الشغل السؤال السابع والاخير تحب انك تفضل متمسك بالوظيفة دي علشان تأمن نفسك ماليا لبقية حياتك الخلاصة تحسين قدراتك في السياسة المهنية هيزود من احتمالية نجاحك

وتحديد أهدافك مهما كانت لكن الأول لازم تعرف تفرق كويس بين الأهداف والأمنيات ده اللي هنتكلم عليه في الفيديو اللي جاي

[V5]

The Difference Between a Goal and a Wish

[P1]

لما بتقابلنا مشاكل في شغلنا فاحنا غالبًا بنفكر في امنيات مش أهداف. الامنيات دي ليها أمثلة كتيرة على المستوى الشخصي مثلًا ممكن نقول نفسي اقدر اكسب فلوس أكتر أو اقول اتمنى لو أنا اللي كنت اخدت الترقية دي بدل زميلي أو تقول كان نفسي مديري يبقى شخص تاني غير ده أو نفسي تجيلي مكالمة من شركة تانية تعرض عليا وظيفة أحسن ممكن على مستوى الإدارة تقول اتمنى لو كان الموظفين بتوعي بيهتموا أكتر بمواعيد التسقيف كل دي اماني بتعبر عن مواقف سلبية سهل جدًا انها تفضل تتطور جواك وتسبب لك ألم نفسي يطاردك في اغلب اوقات يومك

وكل اما نكون بنقضي وقت أكتر في التخيلات والاماني كل ما هيكون متاح لينا وقت أقل بكتير اننا ننفذ حاجة فعليا.

[P2]

على العكس بقى الأهداف هي اللي بتخلينا نقدر نحدد الخطوات اللي المفروض ننفذها وبتحولنا لاشخاص واقعيين بيتحركوا علشان يغيروا الواقع اللي هما عايشينه خلينا نشوف المثال ده مثلًا مدير تنفيذي لشركة اغذية بيطلب من دكتورة متخصصة في علم النفس المؤسسي أو البيزنس سيكولوجي انها تحل مشكلة واحد من الموظفين في الشركة واللي هو احد اعضاء مجلس الإدارة في الشركة علشان تصرفاته بقت بتضايقه جدًا المدير بيحكي انه عضو مجلس الإدارة اللي عنده مشكلة قبل كده كان وظيفته انه بيرفع لي أنا التقارير على اساس انه النائب بتاعي. وأنا وبتاع الشركة. بس بعد شوية عملنا اعادة تنظيم وهيكلة في الشركة وبقى لي نائب جديد غيره الموظف ده خد الموضوع بشكل حساس جدًا والمفروض انه بيرفع التقارير ليه هو لكن للاسف فضل متجاهل الوضع الجديد ده وبيبعتلي أنا التقارير كان مديره الجديد مش موجود فيها غير انه بينفذ طلبات النائب بتاعي الا قليل جدًا ودايمًا بيتكلم عن مديره بشكل مش كويس سواء معايا أو مع غيري بيكمل الرئيس التنفيذي كلامه وبيقول أنا شايف ان ليه مستقبل كبير في الشركة بس لازم يوقف التصرفات اللي هو بيعملها دي يا ريت يكون في حل للتصرف ده رد دكتورة علم النفس كان لما قابلت الموظف ده لأول مرة قعد يكلمني ويشتكي من ان ليه الشركة بتعين مديرين جداد مش مؤهلين لشغلهم اصلا وقعد يحكي قد ايه هو حاسس بالظلم في الشركة دي أنا كان رد عليه وقتها سألته ايوة يعني أنت محتاج ايه في الموقف ده وايه هي أهدافك وأنت بتخطط اصلا تكمل مستقبلك مع الشركة دي ولا ناوي تسيبها طبعًا مع عدم وجود اجابة واضحة ومحددة من الموظف اتأكدت انه معندهش خطة لحياته وخطواته المستقبلية وقالت كمان الموظف جاوب عليا بانه عايز يكمل مع الشركة دي بس بيتمنى لو رجع لنفس المستوى والصلاحيات اللي كان عليهم قبل كده طالما ده كان هدفه فالمفروض يجاوب على اسئلة تانية زيه ايه اللي ممكن تعمله عشان تمشي فعلا في الطريق ده هل التصرفات اللي أنت بتعملها دلوقتي هتساعدك على كده اكيد طبعًا لأ. لكنه كان بيتصرف على أساس مشاعره بس وعمره ما فكر بمنطقية في الخطوات اللي المفروض فعلا يعملها.

[P3]

الموظف ده بعد كده قرر انه يكمل مع الشركة ودلوقتي حط لنفسه قواعد واضحة في التعامل مع غيره بما فيهم مديره الجديد وقبل ما يقوم بأي فعل أو رد فعل بيفكر الأول ايه اللي كان هيعمله موظف متعاون لو كان مكانه عن طريق الإرشادات دي الموظف قدر يعدل سلوكه ويصلح علاقته مع الإدارة ويرجع للطريق السليم في مساره المهني نيجي بقى لأهم نقطة ناخدها من الفيديو ده ولازم نخلي بالنا منها كويس ان الامنيات بتركز على المفروض غيرنا يعمله لنا في الوقت اللي الأهداف بتركز على المفروض أنا اعمله لنفسي الأماني هتبعد عننا المناصب العليا لاننا هنحس دايمًا اننا تحت رحمة غيرنا في الوقت اللي بتوصف فيه الأهداف ايه النتايج اللي عايزين نحققها بالارقام تعالى بقى نشوف الامنيات اللي قلناها في الأول لو اتحولت لأهداف هيبقى شكلها ايه أولا أنا هطور مهاراتي علشان اوصل لوظيفة مرتبها اعلى أو تقول أنا هسأل مديري ازاي اجهز نفسي للترقية والمنصب الجاي هدف تاني أنا هتكلم بطريقة ايجابية أكتر مع مديري أو اقول أنا هعدل السي في بتاعي وابتدي ادور على شغل في المجال اللي أنا حابه. أو ممكن نقول على مستوى الإدارة أنا هتكلم مع موظفيني عن أهمية مواعيد التسنين. شفت الفرق الأهداف عبارة عن خطوات وإجراءات هناخدها لكن الامنيات معناها اننا هنقعد مستنين لغاية اما حاجة جديدة تحصل. تحويل طريقتك في التفكير من الاماني والاحلام لأهداف وخطط مش مش هيضمن لك انك توصل للي أنت عايزه. لكنه اكيد هيزود احتمالات النجاح في حياتك. وعلشان تبدأ تحول احلامك وامنياتك لواقع على الارض ممكن ترجع للـ assessment

هتلاقيه في محتويات الكورس. ومن الفيديو الجاي هنبتدي نتكلم عن الشخصيات اللي هتقابلها كل يوم في شركتك أو مكتبك يلا بينا نتعرف عليهم ونعرف طبيعة كل واحد منهم

[V6]

Office Characters Martyrs

[P1]

عادة أهدافنا في الشغل بتنقسم لنوعين رئيسيين أهداف للمؤسسة وأهداف شخصية الأهداف المؤسسية مرتبطة أكتر بالمنصب بتاعك والمسئوليات اللي عليك زي الوصول لنتايج معينة أو اكتشاف طرق جديدة لحل المشاكل أو أي حاجة تساعد الشركة أكتر في زيادة ارباحها أما الأهداف الشخصية بتركز على اللي أنت عايزه لنفسك زي انك تتعلم مهارات جديدة أو انك تشتغل على مشاريع كبيرة أو حتى انك تترقى لمنصب أعلى واوقات تصرفاتنا بتخلينا نقدر نحقق الأهداف دي اوقات تانية بيكون ليها تأثير عكسي يعني مثلًا التصرفات الطفولية لأي موظف بيعملها هتأثر على أهداف الشركة وكمان على أهدافه الشخصية وعلشان كده احنا هنقسم شخصيات السياسة المهنية لاربع شخصيات على حسب طريقة تعاملهم مع أهداف شركتهم ومع أهدافهم الشخصية وهتلاقي الشخصيات الاربعة موجودة في ناس أنت تعرفهم وواحدة منهم اكيد موجودة فيك

[P2]

أولا شخصية المضحي أو شهيد العمل الشخصية دي بتحاول دايمًا انها تساعد الشركة بس بيكون دايمًا على حساب حياتهم الشخصية وبالتالي في اوقات كتيرة بينتهي بيهم الحال انهم يحسوا بعدم التقدير من الشركة وبالتالي طريقة تعاملهم مع غيرهم بتتغير مهما حاولوا وخبوا ده وفي منهم اللي مش بيحاول يخبي ده اصلا وفي النهاية بيتم استهلاكهم بالكامل سواء من الناحية المهنية أو الناحية الشخصية خلينا ناخد مثال على ده بمديرة خدمة العملا في احد الشركات وهيا بتقدملنا مثال واضح جدًا عن حياة الأشخاص اللي بيضحوا بأهدافهم وحياتهم الشخصية لصالح الشركات اللي بيشتغلو فيها لسنين طويلة الموظفة دي كانت بتنفذ اوامر مدير الشركة اللي كان دايمًا بيبوظ لها حياتها وأهدافها الشخصية ومكنش بيهتم بطلباتها وبينتقد الموظفين بتوعها بشدة وبيتجاهل كل طلباتها لتحسين مستوى الشغل أو تحقيق مستوى خدمة افضل للعملا كان دايمًا بيقول لها قد ايه هي مهمة بالنسبة لك. وان هي الشخص الوحيد اللي يقدر يسق فيه لحل أي مشكلة أو يأتمنها على أي سر في الشغل.

[P3]

وبالرغم من احباطها واكتئابها من الشغل الا انها كانت دايمًا بتحاول تعمل كل حاجة مدير الشركة بيطلبها منها وبقت تشتغل ساعات اطول واطول وفي نفس الوقت المدير كان طلباته بتزيد دايمًا وبتضغطها أكتر تخيل بقى صدمتها لما عرفت عن طريق الاشاعات ان مدير الشركة بيعمل مقابلات علشان هيجيب حد في الوظيفة بتاعتها في الوقت اللي كان المدير شايفها انها هي الخادمة المطيعة اللي مش بترفض له طلب تخيل كمان الموظفة الجديدة اللي جت مكانها بقت بتشتغل ساعات أقل واتسمح لها تعين موظفين أكتر وكانت كمان بتاخد ضعف مرتبك والفكرة كلها هنا انها كانت بتحاول ترضي الناس على حساب أي حاجة في حياتها وبتكون حاسة ان معنى وقيمة حياتها بيتوقفوا على التضحيات اللي هي بتقدمها النوعية دي من الشخصيات بيكونوا دايمًا حاطين مصلحة الشركة في اعلى أولويات اهتمامهم بس طريقتهم في الشغل بتدمر حياتهم الشخصية والمهنية علشان كده لما الاشخاص دي بتيجي تقدم نصايح لزيادة الأنتاجية والتفاني في العمل الناس بتجري منهم الناحية التانية زي مثلًا فريق الجو لما بيتهموا فريق التصنيع بعدم الاهتمام بالشغل أو المحامي بتاع الشركة لما يكون مديرنها بيهربو منو علشان بيحطلهم كل المشاكل القانونية في العالم قدام الخطط بتاعتهم أو موظف القطاع العام اللي متضايق من كتر الاجراءات الروتينية وعلشان كده محدش بيسمعله لما يقول ان كتر الاجراءات دي بتضر العملا وبالرغم من ان الشخصيات دي بيكون عندهم ولاء عالي للشركة وعندهم افكار تحسن من جودة الشغل الا ان غالبًا طلباتهم بتترفض علشان هما اللي مقدمينه وده ببساطة لانهم بيشوفو الامور من زاوية واحدة بس

[P4]

الخلاصة هنا ان الشخص اللي بيضحي بأهدافه وحياته الشخصية والمهنية بحجة الاخلاص في العمل هيجي عليه وقت وهيكون زي الشجرة اللي خلاص كبرت وفروعها عجزت وما بقاش لها فايدة وبتضطر الشركة في النهاية انها تستبدلهم عشان تحافظ على نجاحها خلونا بقى يلا نروح للفيديو الجاي ونتكلم عن الشخصية التانية وهي تعلب أو السيكوباتي

[V7]

Sociopaths

[P1]

اتكلمنا في الفيديو اللي فات عن شخصية المضحي أو شهيد العمل في الفيديو ده هنتكلم عن النوع التاني من الشخصيات وهو الشخص السيكوباتي على عكس الشخص اللي بيضحي في مقابل نجاح الشركة بيكون الشخص السيكوباتي هو اللي بيهتم باحتياجاته ورغباته بس أنانيته دي وتركيزه على أهدافه هو بس بتدمر الشركة اللي هو شغال فيها وللاسف النوع ده الشركة مش بتكون من اهتماماته وبتكون المشكلة أكبر لو الشخص السيكوباتي ده في دايرة المناصب العليا في إدارة الشركة الشخص ده بيحاول انه يشتغل بطريقة تدخل له فلوس أكتر على حساب الموظفين والمساهمين في الشركة وتلاقيه بيدي لنفسه مميزات كبيرة في الوقت اللي بالشركة بتعاني في السوق مثلًا أو بتستغنى عن موظفين علشان تخفض تكاليفها

[P2]

النوعية دي من الشخصيات مش بتكون في الإدارة العليا بس ده في موظفين كتير في مستويات وظيفية أقل وعندهم نفس الأنانية دي الشخصيات دي مش بس بيسرقوا وقت وفلوس وعملاء الشركة دول كمان معندهمش أي مشكلة انهم يوصلوا للي هما عايزينه حتى لو على حساب غيرهم خلينا ناخد مثال نفهم منه طبيعة الشخصيات دي كان في شخص شغال في الشؤون القانونية في احد الشركات كان بيفضل قاعد طول اليوم في المكتب فاتح الأنترنت أو يقرأ مجلات أو حتى بيعمل مكالمات شخصية وكان كل فترة يعمل تقرير أو مذكرة علشان يثبت انه بيشتغل كويس ويحسس الشركة دايمًا ان في مخاطر قانونية حوالين شغل الشركة ودايمًا بيحول مواقف بسيطة لبطولات انقذ فيها الشركة من غرامات أو عقوبات تأثر على نشاط الشركة في السوق

[P3]

الموظف ده فعليا بيسرق الشركة لانه لما يقبل مرتب على شغلو هوا مشتغلهوش اصلا بيضر الشركة وبيسرقها حرفيا والنوع ده بيبقى عارف ان الشركة مش هتقدر تفصله عشان هو مصدر ليهم اوهام ومخاطر هو بس اللي بيعرف يحلها ناخد مثال تاني واضح جدًا على النوع ده من الشخصيات. موظفة شغالة مبرمجة مبتدئة في شركة كمبيوتر وكمان كان عندها علاقات مع مديرين في الإدارة العليا وده وصلها ان محدش يقدر يقرب منها هي استغلت علاقاتها دي في انها تقضي على أي حد يقف في طريقها أو يعترض عليها. بتصر دايمًا على انها تشتغل على المشاريع الكبيرة رغم ان ما عندهاش ولا الخبرة ولا المهارات الكافية انها تشتغل في المشروعات دي وطبعًا دخلنا كل الموظفين في الشركة يبعدوا عنها وحتى مديرينها مبقوش قادرين يكلموها عن مستوى ادائها السيء في الشغل وغلطاتها المتكررة ليه لانهم عارفين المشاكل اللي هتحصلهم لو حتى فكروا يلفتوا نظرها للمشاكل والعيوب دي في المجمل الموظفة دي نجحت على المستوى الشخصي لكنها ضرت الشركة ضرر كبير جدًا جدًا

[P4]

الشخصية السيكوباتية بيظهروا ان هما يقدروا ياخدوا اللي هما عايزينه وقت ما يطلبوه فده بيخليك تاخد انطباع انهم ناجحين في السياسة المهنية لكن بالرغم من ده أنانيتهم دي بتقضي على نجاحهم عالمدى الطويل يعني لو جينا مثلًا الموظفة اللي حكينا عنها في المثال الأخير موظفة دي فضلت محبوسة في وظيفة بسيطة لسنين طويلة وده بسبب ان صورتها السيئة جدًا قدام الجميع مناعتها من كده كمان الموظف اللي المثال الأول استغنوا عن خدماته في النهاية وكتير من السيكوباتيين يا اما فقدوا وظايفهم أو تسببوا في أضرار كبيرة لشركاتهم اتمنى ان كلامنا على النوع ده من الشخصيات خلاكم قادرين تميزوهم في الشغل وتتعاملوا معاهم ازاي تعالوا في الفيديو الجاي نتكلم عن النوعية التالتة وهي شخصية مدمن الفشل يلا بنا

[V8]

Dimwits

[P1]

شخصية مدمن الفشل هي شخصية عندها قدرة عجيبة على تدمير نفسها وكمان الاضرار بمصالح الشركة وده نتيجة ان افعالهم بتحركها مشاعرهم ومش بيقدروا يتحكموا فيها خلينا ناخد مثال بالموظف المعروف بعصبيته وغضبه هو شخص مدمن الفشل في حالة الغضب. الشخص ده مثلًا في أي اجتماع تلاقيه بيهاجم زمايله اللي بيختلفوا معاه في الرأي وتلاقيه بيتصرف بالطريقة الدفاعية جدًا أول ما يحس انه بيخسر المناقشة كمان هتلاقيه بيعترض على أي أفكار جديدة خصوصا اللي هتضيف مهام زيادة على شغله وكمان مبيكونش عنده أي مانع انه يزعق قدام مديره وكتير جدًا من تصرفاته بتبقى عضوة ليا في الغالب يترفد من الشغل المثال التاني الشخص اللي بيضايق زمايله بطريقة هزار ومبالغ فيها وده برضو شخص مثال لادمان الفشل بس من نوع تاني الموظف ده بتلاقيه في الغالب عنصري يعني مثلًا ممكن يتعمد مضايقة البنات اللي في الشغل ويتعامل معاهم بطريقة مش كويسة السلوك ده بيتسبب ان حجم الشكاوى اللي بتروح للمديرين المباشرين بيزيد جدًا أو حتى الشكاوى اللي بتروح لإدارة الاتش ار أو ممكن الموضوع يكبر ويبقى مشكلة قانونية للشركة ويتحول للقضاء لو سلوكه كان عدواني وطبعًا نهايته مش هتبقى مختلفة عن النوع الأول بردو بيترفد.

[P2]

المثال التالت اللي بيعبر عن شخصية مدمن الفشل في السياسة المهنية لكن من الناحية الادارية هي مثلًا المديرة اللي شايفة دايمًا ان الطريقة الوحيدة اللي تحسن بيها اداء موظفينها هي انها توجه ليهم اللوم وتقلل منهم بشكل يومي حتى لما حاولوا تمرنوا انها تكون ايجابية طبعها السلبي اتغلب عليها في النهاية يعني بعد اما قالت كلام ايجابي عن دقة وجودة وابداع الشغل اللي فارقها عمله فاحد المشاريع ختمت كلامها بانها قالت مثلًا دي طريقتنا في الشغل اللي عايزين نحافظ عليها واللي مش عاجبه يمشي وبالفعل كتير من موظفينها مشيوا وبقت الإدارة بتاعتها اعلى في الشركة وده خلى إدارة الشركة تبتدي تحقق في الموضوع وفي النهاية برضو اترفد اتكلمنا في الفيديو ده والفيديوهات اللي فاتت عن الشخصيات الضعيفة في السياسة المهنية وبكده يبقى اتكلمنا عن صفات شخصية مدمن الفشل وايه هي الاضرار اللي بتنتج عن تصرفاته عليه هو شخصيا وعلى الشركة كمان في الفيديو اللي جاي هنتكلم عن الشخصيات الناجحة في السياسة المهنية واللي بتحقق بكفاءة أهدافها الشخصية وأهداف شركتها

[V9]

Winners

[P1]

الموظف خلفه أو هو مثال لشخصية المحترف للسياسة المهنية لو حبينا نوضح نوعية الشخصية دي بمثال هنقول ان موظف ألفا انضم لشركته اللي هو فيها دلوقتي كمحاسب بس من أول لحظة وهو مخطط لنفسه انه عايز يكبر أكتر ومع مرور الوقت بيكون اتعلم أكتر عن باقي المجالات المالية في الشركة واشتغل على مشاريع مهمة جدًا وقدر انه يوصل لنتايج مميزة جدًا حتى كمان مع أصعب المشاكل اتعرف فيها على المستويات في الإدارة العليا في الشركة وعمل علاقات كويسة مع المسؤولين دول موظف الفا كان دايمًا من الانطباع اللي بيتاخد عنه انه شخص متعاون جدًا وبيقدم شغل ممتاز في النهاية الموظف الفا اترقى في كزا منصب مهم في الشركة لحد ما بقى هو المدير المالي للشركة اكيد كان في ناس بتحسده على نجاحه لكن الكل بيتفق على انه يستاهل ان هو وصل ليه

[P2]

اما الموظفين اللي واخدين دور المضحي دايمًا أو السيكوباتيين أو حتى مدمنين الفشل فتصرفاتهم دي هيا اللي هتوديهم في النهاية وطريق الفشل والاحباط وبالرغم من كده مفيش حد مننا ممكن ياخد شخصية من الشخصيات دي مية فالمية اوقات كتير بنضيع أهدافنا الشخصية فوسط ضغط الشغل وفي اوقات تانية بنتصرف بأنانية وكمان في اوقات كتيرة بنعمل تصرفات مش محسوبة اطلاقا وبنتحرك ورا مشاعرنا وللاسف كل التصرفات دي بتمنعنا اننا نوصل للطاقة الكاملة وبتأثر على صورتنا قدام زمايلنا وقدام الإدارة وعلشان كده احنا هدفنا في الكورسات دي اننا نساعدك انك تتعرف على نقط الضعف اللي عندك في السياسة المهنية ما فيش حد مثالي كلنا عندنا سمات شخصية تخلينا مميزين جدًا وسمات تانية تخلينا مزعجين ولو ما كانش هو ده الواقع فعالمنا كان هيكون ممل جدًا. علشان كده حافز على اختلافك وطبيعتك. بس خلي بالك من سلوكياتك اللي ممكن تعطلك عن التقدم في مسيرتك المهنية. حاجة مهمة جدًا لازم تركز عليها. أنت ممكن يكون عندك طباع وشخصية المحترفين في السياسة المهنية. لكن افعالك هي اللي هتحدد الناس بتشوفك ازاي وعلشان تحدد نوع شخصيتك في السياسة المهنية ممكن ترجع للتقييم اللي في الملف التاني للكورس

[V10]

The Ethics of Office Politics

[P1]

لعبة السياسة المهنية بيفسدها الشخصيات اللي معندهاش مبادئ وده اللي خلى الناس عندها انطباعات سلبية عن السياسة المهنية لكن لحسن الحظ هتلاقي دايمًا ان الاشخاص اللي عندهم فساد أخلاقي بيواجهوا فشل زريع في النهاية وعلشان كده نجاح في اللعبة السياسية هيخليك تحط معايير الصح والغلط دايمًا في قراراتك لو افترضنا ان كلنا شغالين علشان الفلوس فهتلاقي ان طبيعة العمل بتتطلب مننا دايمًا اجابة على سؤال ايه اللي ممكن تعمله علشان الفلوس مجموعة قليلة من الناس يقتلوا حد أو يتسببوا له ضرر كبير عشان الفلوس لكن لو علشان الفلوس ممكن تكدب ممكن تزور ورق ممكن تكسر القانون ممكن تتهاون مع بيئة عمل غير ادمية اجاباتك التلقائية هتكون لأ طبعًا

[P2]

لكن تخيل معايا كده لو أنت ممكن تتطرد من شغلك لو معملتش حاجة من دول ممكن تعمل كده خد بالك في عالم الشركات الافعال بس هي اللي بتتحسب مش افكارك ومبادئك وفي اوقات كتيرة من حياتنا المهنية بنتحط فيها بين اختيارات صعبة جدًا من الناحية الأخلاقية وحتى لو اخترنا في النهاية ان احنا نحافظ على أخلاقنا ومبادئنا لكن اكيد بنكون ادينا للخيار التاني وقت معتبر جدًا للتفكير فيه لو اخدنا مثال عن موظفة اتحطت في نفس الخيار ده بس اتصرفت بطريقة ذكية جدًا الموظفة دي كانت مسؤولة عن التواصل الداخلي ونقل المعلومات في الشركة جه في مرة واحد من مجلس الإدارة طلب منها انها تبعت معلومات غلط للموظفين لكنها رفضت طلب ده لانها شايفة انها مستحيل تكذب على موظفين الشركة في الوقت اللي هي المفروض فيه مسؤولة عن تعريفهم بيها لكن هي اتصرفت صح مزعقتلوش بقى على صوتها وقالتلو أنت كداب ازاي تطلب مني اعمل حاجة زي دي بدل كده هيا وضحتله ببساطة انه لو تم اكتشاف الكدبة الكبيرة دي غالبًا مستقبلها ومستقبل ومصداقية الشركة هيتدمروا للابد وده احرج عضو مجلس الإدارة وخلاه مش قادر يجبرها على التصرف الغلط وده لأن قيمة الصدق والامانة في حد ذاتهم مش هي الحاجات اللي الشركة كانت بتدور عليهم الموظفة دي ما كنتش مرتاحة ابدا وهي بتحط وظيفتها وحياتها المهنية على المحك لكنها كانت مقتنعة تماما انها هتستقيل قبل ما تقدم معلومات هي متعمدة تكذب فيها.

[P3]

نيجي لملحوظة مهمة قرارات زي دي هتكون اسهل كتير جدًا عليك لو أنت محدد معاييرك الأخلاقية يعني حط قاعدة لنفسك في أي قرار هتاخده وهو انك ما تحاولش تاخد أي خطوة فيها مصلحة لنفسك على حساب انك تضر شركتك أو تضر ناس تانيين لو أنت شايف ان ده شكل مثالي بزيادة تعال نتخيل الكلام ده على ارض الواقع التصرفات الأنانية والأخلاقية اكيد انها تخلق ردود فعل مشابهة ليها في المستقبل وقتها مش هتلاقي حد جنبك يساعدك علشان هتكون في اشاعات سلبية كتير جدًا منتشرة عنك أو عن شركتك فلو أنت ممكن تأزي شركتك بأي شكل سواء بالكدب أو بالسرقة فأنت هتكون في خطر كبير انك تتكشف وتدمر حياتك المهنية علشان كده لو أنت بتهتم أكتر بالمبادئ وبالأخلاق أو حتى بتهتم بالاعتبارات العملية بس فلو مشيت دايمًا على المبادئ الأخلاقية في شغلك ده هيضمن لك النجاح على المدى الطويل من الناحية المهنية والشخصية وبكده نكون عرفنا أهمية تحديد المبادئ الخاصة بيك واللي هتكون المساعد الخاص ليك في وقت القرارات الأخلاقية وعلشان تحدد موقفك وتقدر تحل المشاكل الأخلاقية اللي ممكن تقابلك ممكن ترجع للتقييم اللي هتلاقيه في الملف التالت من الكورس

[V11]

The Signs of Toxic Workplace

[P1]

لو الشركة اللي أنت بتشتغل فيها بيحصل فيها كل فترة لعبة سياسية غير أخلاقية يبقى مافيش مشكلة كبيرة. لكن الكارثة الحقيقية ان ده يكون أسلوب الحياة في الشركة بتاعتك. هنا لازم تدور على مكان تاني تشتغل فيه. كنت في مرة بتكلم مع موظف جديد كان عنده مشكلة ان المدير بتاعه بيضغط عليه جدًا في الشغل ومش بيخليه قادر حتى يتلفت حواليه وفي المقابل مش يديله أي تقدير على تعبه ومجهوده الكبير وبالرغم من انه ظاهر عليه انه شخص ذكي جدًا وطموح جدًا بس قال جملة فاجأتني بصراحة قالي هو مش ده الطبيعي فأي شغل الجملة دي معناها ان هو قعد في بيئة عمل غلط جدًا لوقت طويل وهو متخيل ان هو ده الشغل النموذجي في أي شركة. علشان كده لازم تخلي بالك من العلامات اللي هنقولها دي ولو لقيت حاجة منها في شركتك ده معناه ان ده الوقت انك لازم تفكر تدور على شغل في شركة تانية.

[P2]

أول حاجة في صراعات على الصلاحيات والنفوس في الشركة واللي بيقدر يكسب فيها هو اللي بيكمل

اتنين الإدارة عندها نرجسية عالية ومحتاجة اللي ينافقها دايمًا ويزود النرجسية دي طول الوقت.

تلاتة الموظفين مش بيتكلموا مع مديرينهم الا للضرورة ومفيش تواصل فعال بين المستويات المختلفة للإدارة في الشركة

اربعة كل قسم وإدارة داخلة بكل تقلها في حرب مع بقية الإدارات

خمسة الإدارة بتهتم باللي الموظفين بيعملوه غلط أكتر من اللي بيعملوه صح.

ستة الموظفين بيضيعوا وقت كتير جدًا في انهم بيحاولوا يغطوا على اخطائهم

سبعة أي موظف بيعمل مشكلة بيبتدي يدور تلقائيا على كبش فدا ليه

تمانية جلسات النميمة واللوم والتقليل من المجهود والأحاديث الجانبية بين الموظفين بتاخد وقت أكتر من الشغل الحقيقي

تسعة أي موقف اختلاف بين طرفين بيتقلب لمشاكل شخصية.

عشرة عدد ساعات العمل طويلة جدًا بدون مبرر وناتج حقيقي حداشر ما فيش أي اعتبارات للحياة الشخصية أو العائلية أو ما فيش علشان كده بنأكد على حاجة مهمة جدًا وهي ان الشركات اللي بيئة العمل فيها بتبقى شبه المدينة اللي الهوا بتاعها مليان تلوث أو بيئة عمل سامة بتكون نتاج قيادة غير سليمة بمستويات الإدارة العليا فأنت لو لقيت نفسك في واحدة من الشركات دي فأنت قدامك خيار من اتنين الخيار الأول تروح لدكتور نفسي تحضر جلسات للتحكم في حالتك النفسية وتقعد تتمنى ان قيادة الشركة تتغير الخيار التاني انك تخطط للتغيير في اقرب فرصة راجع العلامات اللي اتكلمنا عليها وشوف هل أنت طرف فيها وشريك مسؤول عنها لو ايوة يبقى لازم تراجع نفسك وتشوف ايه اللي بتستفيدوا من المواقف دي وتبتدي تغير نفسك وتغير اللي حواليك ولو كنت أنت الشخص اللي بيعاني من كل المشاكل دي فلازم تاخد قرار انك تدور على مكان أحسن في شركة تانية في اسرع وقت

[V12]

Organizational Facts of Life

[P1]

ما تطمعش دايمًا ان الدنيا يكون فيها دايمًا عدل. الأحسن اشتغل على دايرة تأثيرك. واحد من الاشخاص كان قاعد قدام البيت مستني عربية الشحن انها توصل وكان مبسوط جدًا انه خلاص هينقل لبيته الجديد. بعد كام ساعة مزاجه اتغير جدًا ليه? لأن عمال النقل جم متأخرين ساعتين. وجايين بعربية اصغر بكتير جدًا من انها تستوعب حاجته كلها. وعلشان كده الموقف عمال بالنسبة له ينتقل من أسوأ لأسوأ.

[P2]

العمال كان ظهر عليهم ان هما مخدوش أي تدريب قبل كده بعد اما نزلوا نص الحاجة من العربية في واحد من العمال وقعت منه فازة غالية واتكسرت ميت حتة اتعصب زيادة وكلم مدير شركة الشحن وقالوا انه هيخصم تمن الفازة من مصاريف الشحن وكمان قصاد المعاملة مش كويسة خالص اللي هو شافها في الوقت ده من العمال قام المدير مكلم العمال بتوعه وقال لهم يقفلوا باب العربية على بقية الحاجة وما ينزلوش أي حاجة الا اما ياخدوا فلوسهم كاملة ايه بقى علاقة القصة دي بالسياسة المهنية؟ ولا حاجة بجد ولا حاجة لكن القصة دي من أوضح الأمثلة على سوء تقدير السلطة وميزان القوة.

[P3]

يعني لو كان الشخص ده ركز كويس وقت ما حب يعبر عن غضبه من المدير شركة الشحن ومن العمال الغير مؤهلين كان لقى في الوقت ده انها بتحرك ميزان القوة في اتجاه الغلط وفي الوقت الغلط ولو كان عايز فعلا ياخد تعويض عن الفازة اللي اتكسرت كان ممكن يتناقش في الموضوع ده بعد اما العمال ينزلوا كل حاجته من العربية ذكاء سياسي بيحتاج انك تفهم ميزان القوى وتحركاته وده اللي هيخليك تقدر تخلي الناس تعمل اللي أنت عايزه ولو أنت متخيل ميزان القوة ده هو انك تخلي الناس يسمعوا كلامك بالعافية يبقى أنت فاهم ميزان القوة غلط جدًا واكيد ان اللي بيستعمله القوة بالطريقة دي هيقابلهم فشل كبير على المدى البعيد واحنا كمان في الشغل بيكون كل تعامل بنقوم بيه هو عبارة عن تحريك لميزان القوة

[P4]

تخيل مثلًا لو أنت عايز تطلب زيادة في المرتب من مديرك هتاخدها مثلًا عشان أنت كنت موظف مثالي خمس سنين ورا بعض ولا هيكون في احتمالية أكبر انك تاخدها لو جاي لك عرض اعلى من شركة تانية اكيد طبعًا هتاخد الزيادة بتاعتك لو كانت خدماتك مطلوبة في مكان تاني موقف تاني تخيل مثلًا لو أنت عايز تطلب مساعدة من زميلك في مشروع أنت شغال عليه ايه هي أكتر حاجة من دول هتخلي ميزان القوة في صالحك وتخلي زميلك يقبل يساعدك واحد ان كنت قدمت مساعدة لزميلك ده قبل كده اتنين زميلك ده اكيد هيحتاج منك مساعدة في المستقبل تلاتة زميلك هياخد مكافأة كبيرة لو اشترك معاك في المشروع الاجابة أنت اختيارات التلاتة صح يمكن يكون الخيار التالت هو اقواهم لكن الخيارين الاولانيين هيكونوا عاملين مؤثرين جدًا في إن هو قرر انه يساعدك وممكن ترجع لتقييم بتاعك في السياسة المهنية واللي هتلاقيه في الملف الرابع من الكورس. كمان فهمك لموازين القوى ده هيفيدك في علاقاتك الشخصية هنقول مثلًا انك عايز تاخد اجازة وتسافر اربع ايام مع صحابك تخيل ايه أهم سبب يخلي مراتك تسيبك تعمل كده لو أنت قلتلها انك شغال أكتر من سبعين ساعة في الاسبوع طول التلت شهور اللي فاتو ولا أنت هتخليها توافق لو وعدتها بسفرية تانية أحلى في الصيفى طبعًا الاجابة التانية وده بيوضحلنا أهمية حساب ميزان القوة في التعامل مع اللي حوالينا بيتأثر ازاي بالسلب أو بالايجاب في الفيديو الجاي هنشوف ازاي نقدر نحسب قدرة تأثيرنا عالآخرين

[V13]

Leverage Calculation

[P1]

اتكلمنا في الفيديو اللي فات عن أهمية ميزان القوة وانك تخليه دايمًا في صالحك. هنكمل كلامنا في الفيديو ده عن أهمية تقييم تقل كل قوة في الميزان ده. وتحسب على اساسها خطواتك وافعالك. وحتى لو أنت مش بتستخدم مصطلح ميزان القوى أو لكن أنت اكيد فاهم قد ايه الميزان ده هو اللي بيحرك الامور بشكل غير مباشر وهتلاقيك بتتصرف بشكل معين على الاساس ده في مواقف كتير زي مثلًا لو اتقدمتلك خدمة مش كويسة وطلبت المدير عشان تكلمه هو مباشرة أو لو حتى بتحط مديرك في ال cc

وأنت بتبعت ايميل جامد شوية لزميل في إدارة تانية

[P2]

دي كلها أشكال من تطبيق مفهوم ميزان القوة لكن من أكبر المخاطر اللي ممكن تحصل لك هي لو أنت غلطت في حساب الميزان ده كويس زي مثلًا البطل بتاع موقف شركة الشحن كان معتقد ان هو اللي كان فايده ميزان القوة طالما لسة مدفعش فلوس بس لأن العمال مكنوش نزلو كل حاجة فكده بقت ليهم كفة الميزان تعال نشوف كم قصة كده على مخاطر الخطأ في حساب ميزان القوة. أول موقف مع موظف مش بيحب مديره. فلما مديره طلب منه يعمل تحديث يومي على تقدم المشروع اللي هو شغال فيه رفض وكانت النتيجة ان التقرير السنوي بتاعه اتكتب فيه غير متعاون وده طبعًا خلى ترقيته تتأخر شخصية تانية هو مدير الموارد البشرية فشركة وكان متضايق من طريقة إدارة المدير العام بتاع الشركة فمرة فضفض مع مساعد المدير العام وحكى له عن كل المشاعر السلبية دي المدير ما كنش عنده أي رفض أو تأييد لكلامه لكن تاني يوم جه مدير عام الشركة وكان رد فعله على الموظف ده صادم جدًا هنا الموظف ده ما اخدش غيره إن مساعد مدير الشركة عنده ولاء للمدير أكتر منه بكتير جدًا مش بس الاخطاء دي في حساب ميزان القوة بيقع فيها افراد دي كمان يقع فيها مجموعات أو أقسام كاملة

[P3]

يعني في واحدة من شركات الطيران الشركة أدت علاوة كبيرة جدًا للطيارين بعد ما عملوا اضراب عن العمل فريق المضيفات شافوا اللي حصل وحبوا يعملوا زيهم وبالفعل عملوا اضراب عن العمل بس بدل ما ياخدوا علاوة جالهم خطاب بالفصل هنا كانت غلطة المضيفات انهم مفهموش انهم مش على نفس المستوى مع الطيارين في ميزان القوة وده لأن الشركة شايفة انها ممكن تستبدلهم كلهم بمضيفات جدد ومش هيحتاجوا وقت كتير لتدريبهم على العكس تماما مع الطيارين. وعلشان نساعدك تتجنب الاخطاء اللي زي دي ممكن ترجع للجدول ده هيساعدك في تقدير من ميزان القوة لصالحك أو ضدك في كل موقف الخلاصة لو أنت حسبت ميزان القوة غلط واديت لنفسك تقل أكبر ففي النهاية نرجسيتك هتاخدك للفشل ولو اديت لنفسك تقدير أقل فأنت هتفوت فرص كتير جدًا تحقق بها أهدافك وتخليك قادر تكسب وزن أكبر على ميزان القوة. علشان كده أهمية معرفتك لميزان قوتك هي سبيلك للنجاح في عالم السياسة المهنية

[V14]

Leverage Fluctuations

[P1]

علشان تفضل متابع مع التغيرات السياسية اللي بتحصل في شغلك لازم تخلي بالك دايمًا من الحقايق الجديدة اللي بتحصل في ميزان القوة وده لأن مراكز القوة بتتبدل باستمرار سواء في شغلنا أو في حياتنا الشخصية طبيعي جدًا يعني الاطفال بيبقوا مراهقين مع الوقت وبيكبروا وبيكونوا راشدين وده بينقل موازين القوة من الآباء لولاده وعلشان كده فالآباء اللي بيتحكموا بزيادة جدًا في تصرفات اطفالهم بيواجهوا مشاكل كبيرة جدًا لما اطفالهم دول بيكبروا

[P2]

وفي عالم الشركات موازين القوى دي بتتغير كتير سواء لو حصلت ترقية أو تخفيض درجة وظيفية أو حتى اعادة هيكلة للشركة كمان ممكن تعيين مدير جديد يعمل تغيير كبير في مراكز القوة في الشركة ويخلق ضغط وتوتر كبير جدًا على الموظفين لأن لما مدير جديد بيجي من برة ومعندهش أي فكرة عن الفريق اللي هيشتغل معاه فكل واحد بيضطر انه يحاول يثبت نفسه قدامه من الأول واحدة من الشركات حصل تغيير كبير جدًا في موازين القوة وخصوصا كان فقسم نظم المعلومات كان مدير القسم القديم هو النجم اللامع في الشركة في الوقت اللي كان مدير العمليات مكنش بيجيله غير ايميلات نقد لشغله لكن مع المدير الجديد لانظمة المعلومات كل حاجة اتقلبت ممكن في بعض الاوقات تكون التغييرات دي فموازين القوة متوقعة لانها بتكون مثلًا عن طريق ترقية موظف يكون مدير جديد وبيكون الشخص ده هو أكتر واحد معروف انه مجتهد ومتعاون في الشغل

[P3]

لكن مش ده اللي بيحصل طول الوقت وممكن تصحى تلاقي مراكز القوة دي اتغيرت واتقلبت في يوم وبقت في ايد آخر شخص ممكن تتوقعه وعلشان كده المحترفين في السياسة المهنية ماشيين بمبدأ وهو ما تستخفش بأي حد في الشغل مهما كان ده مش معناه انك تمشي تنافق كل اللي في الشركة أو تكتم آرائك لو هي معارضة لرأي حد لكن على الأقل لازم تتعامل بشكل مهني مع الناس اللي أنت مش بتحبهم وتحل مشاكلك معهم بطريقة بناءة وعلى أخلاق الكبار لو اتكلمنا عن قصة واقعية توضح المفهوم ده وازاي موازين القوى بتتغير في الشركات هنتكلم عن شخصيتين واحد منهم كان رئيس إدارة فشركة والتاني كان مدير قسم تابع ليه واللي كانوا دايمًا هما الاتنين على اختلاف مع بعض رئيس الإدارة كان بيرفض يمد مدير القسم بأي معلومات وما كانش بيدخله اطلاقا في عمليات صناعة القرار. لكن حصلت تغييرات واعادة هيكلة في الشركة ومدير القسم بقى نائب للرئيس التنفيذي يعني بقى حرفيا هو المدير بتاع رئيس القسم وليكم طبعًا تتخيلوا الوضع بقى عامل ازاي مع مدير الإدارة اللي دوره اتغير في الشركة تغيير موازين القوى ده بيحصل لعدد من الأسباب ممكن تكون تغيرات في حالة السوق أو زيادة في المنافسة أو حتى تغيرات في التنظيم الداخلي للشركة وغيرها كتير وعلشان كده المحترفين أو الوينرز في السياسة المهنية بيفضلوا دايمًا مستعدين للتغييرات الجاية وده عن طريق تطبيقهم لمبدأ بسيط وهو مبدأ أو ما يسمى بمبدأ الفوز المتبادل وبكده يكون تعريف موازين القوة ودورها وتأثيرها بقى امر واضح وفي الفيديو اللي جاي هنروح لنقطة مهمة وهي قوة تأثير في مقابلة فكرة العدل والمساواة في عالم السياسة المهنية

[V15]

Leverage Versus Fairness

[P1]

ممكن تكون وأنت بتسمع بعض الأمثلة اللي حكيناها في الفيديوهات اللي قبل كده تعترض من جواك وتبقى شايف ان ده مش عدل. وأنا كمان اقدر ااكد لك ان اللي حصلت معهم القصص دي متفقين معاك جدًا. لكن العدل مش هو دايمًا اللي غالبًا ميزان الحكم في الشغل الناس الضعيفة بس في موازين القوى هما اللي بياخدوا وقت طويل يتكلموا أو يشتكوا من المعاملات غير العادلة أو السياسات غير العادلة أو الإدارة الغير عادلة موظف مثلًا صاحب شكوى طول الوقت ايوة يعني تلاقيه كل مرة بيشتكي من حاجة مرة من مديرينه ومرة تانية من زمايله مرة من الشغل والشركة كلها الموظف ده كان بيشتكي انه بيشتغل كويس جدًا ومع ذلك مبيترقاش هو فعلا كلامه صح. لكن شكاويه المستمرة عن الظلم في الشركة هي اللي خلت الناس تتجنبه.

[P2]

ولما مافيش حد يكون حابب انه يشتغل معك فده معناه ان فرصتك في التطور هتبقى محدودة جدًا والناس اللي موازين القوة في صالحها مش بتهتم بوجود العدل من عدمه في الشركة هما بس بيركزو على أفعال اللي هتخليهم قادرين يحققوا أهدافهم وعلشان كده ركز على أهدافك صح يبقى لازم توزع طاقتك صح وده لأن كل يوم بتروح الشغل بطاقة جديدة وعلى نهاية اليوم بتكون صرفت الطاقة دي على حاجات معينة الحاجات دي أنت اللي هتختارها سواء كانت هترفع من مستواك في ميزان القوة أو لأ. مثلًا لو جينا موظفة في الإدارة المالية بتحب تحط نفسها في تحديات جديدة وعلشان كده لما أي حد في أي قسم تاني في الشركة بيطلب منها طلب بتقبله فورا رغم انه خارج الوصف الوظيفي بتاعها وده طبعًا كان بيخليها تتأخر جدًا في مواعيد التسليم بتاعة شغلها الأساسي ورغم ان مديرها نبهها أكتر من مرة على الموضوع ده بس الموظفة دي كملت وفضلت تعمل شغل مش بتاعها بعد كده لما واحدة من زمايلها اترقت لسينيو ريسباشيرست مدايق جدًا انها كان لازم تترقى هي كمان بس خد بالك لو كانت الترقية فعلا هي هدفها كان لازم تاخد قرارات تانية خالص تساعدها انها توصل ليها   
قصة تانية ان مدير تاني اضعف مركز القوة بتاعه بنفسه قدام الموظفين بتوعه في استطلاع رأي اتعمل في الشركة عن مدى رضا الموظفين عن مديرهم وكانت النتايج بتاعت المدير ده سلبية عمل ايه قام جمع الموظفين بتوعه واداهم درس عن عدم الولد وقالهم انه هيفضل عينه عليهم وعلى اخطائهم بعد كده طبعًا الكلام ده انتشر ووصل لإدارة الشركة واللي مكنتش مبسوطة خالص باللي حصل وده طبعًا معناه ان المدير ده خسر نفسه بنفسه في حسابات موازين القوى قدام الموظفين بتوعه وقدام إدارة الشركة

[P3]

علشان كده حاول دايمًا انك تحول أي موقف سلبي يحصل لقوة ايجابية في صالحك تعال نشوف لو أنت موظف الفا هتعمل ايه في الموقف اللي جاي لو جينا مثلًا نتكلم عن أو مركز خدمة عملاء هنلاقي ان في قاعدة منتشرة جدًا بتقول ايه ان لو جتلك مكالمة مع عميل غاضب جدًا أو عنده مشكلة كبيرة في الغالب المكالمة دي بتتحول لنص في أول بتاع خدمة العملا الوضع ده استمر مع السوبر فايزر لحد ما قرر انه يتعامل مع المكالمات دي عن طريق الموظفين نفسهم ومفيش حاجة تتحوله تاني طبعًا كل الموظفين قعدو يشتكوا من ورا ضهره ويقولوا انه خد القرار ده علشان يخلينا نعمل شغل الموظف الفا في البداية كان من ضمن الموظفين المعترضين دول بس بعد كام يوم قرر انه يحول الموقف ده من ازمة لفرصة ولانه اصلا كان عايز يبقى سوبر فايزر فهو شاف الموقف ده فرصته انه يظهر قدراته في التعامل مع العملاء في أصعب المواقف وقرر انه يلعب دور القيادة بانه اقنع باقي الموظفين انهم يتصرفوا بعقل وما يقاوموش التغيير. وقعد عمل مجموعة من الخطوات الارشادية للتعامل مع العملاء في الحالات دي عرضها على السوبر فايزر بتاعه طبعًا الموقف اللي قال في عمله رفع مركز القوة بتاعه قدام الإدارة وفي نفس الوقت خلى الشغل أسهل على زمايله كل واحد من الشخصيات الاربعة في السياسة المهنية بيتعامل مع المشاكل بشكل مختلف بس هم اللي بيظهروا ذكائهم السياسي واللي أهم خطواته انك ما تخليش مشاعرك تتحكم فيك. وانك تكون صاحب قرار. يعني ما تبقاش رد فعل تبقى فعل وبكده نكون عرفنا ان دايرة التأثير أهم بكتير من فكرة انك تفضل منتظر العدل من اللي حواليك في شغلك

[V16]

Leverage Boosters Powers of Results and Knowledge and Attitude

[P1]

شفنا من الحلقات اللي فاتت قوة تأثير اللي بيعمله ميزان القوة لما بيكون في صالحك. وأنت اكيد بتسأل نفسك دلوقتي. ازاي ازود مستوى تأثيري في الميزان ده? للاسف أنت ما تقدرش ترقي نفسك لمنصب أعلى فيه كل الصلاحيات بس الناس اللي عندها ذكاء عالي في السياسة المهنية بتوفر نفسها دايمًا خيارات تانية كتير

[P2]

هنشوف مع بعض مجموعة من محاور القوة اللي هتساعدك في زيادة تأثيرك على اللي حواليك القوة الأولى هي قوة النتايج النتايج اللي أنت بتحققها فطبعًا لو بتقدم نتايج عالية جدًا تخلي شركتك اقوى في الميزان المنافسة فده هيتقل جدًا من ميزان قوتك خصوصا لو كان بيلاحظ نتايجك دي الإدارة وأصحاب القرار في شركتك في اشكال كتير من النتايج اللي ممكن تعملها زي انك تجيب مثلًا صفقة كبيرة للشركة أو تشتغل على منتج جديد يغير موقف الشركة في السوق وخد بالك قوة النتايج دي مش مرتبطة بوظايف معينة يعني كل اللي عليك تعمله هو انك تشوف ايه هو التأثير الكبير اللي ممكن تعمله لشركتك من خلال وظيفتك مهما كانت وظيفتك بسيطة زي مثلًا مندوب المبيعات اللي ممكن يفكر في طريقة جديدة لعرض المنتجات تزود نسبة المبيعات على منتجات معينة مية في المية

[P3]

القوة التانية عندنا هي قوة المعرفة كل اما تكسب معرفة أكتر في مجالك كل اما الناس هتشوفك كمصدر أساسي للمعلومات في الشركة والقوة دي ضرورية جدًا لوظايف معينة زي الوظايف اللي بيكون في اسمها اخصائي اسكاشنست زي المحامين والمبرمجين وغيرهم لكن برضو القوة دي مش مقتصرة عليها عندك مثلًا خدمة العملا رغم انها مش محتاجة متخصصين بس بيكون عندهم معلومات كبيرة جدًا عن عقلية العملاء والمشاكل بتاعتهم وطبيعتها والمعلومات دي بتكون ليهم هما بس يعني أي شخص في أي وظيفة يقدر يوصل لمعلومة مهمة جدًا يستخدمها ويفيد بيها الشركة ممكن تقول بينك وبين نفسك أنا مجرد موظف صغير جدًا في شركة كبيرة جدًا ومعنديش قوة النتايج ولا قوة المعرفة اللي اقدر افيد بيها الشركة

[P4]

يبقى خلينا نروح مع بعض للقوة التالتة وهيا قوة الشخصية أنت ممكن تدعم جدًا مركز القوة بتاعك بمجرد انك تكون شخص الناس تحب تشتغل معاه وشايفاه انه متعاون وودود القوة دي بتظهر أهميتها الكبيرة جدًا في المواقف الصعبة يعني لو حد اساء اليك في موقف معين بغير قصد أو اتضغط عليك في الشغل أو مش بيتم تقديرك بالشكل الكافي في الاوقات دي حاول دايمًا تسيب مشاعرك السلبية لنفسك لانك لو طلعت المشاعر دي على اللي حواليك فأنت كده بتكسر ميزان القوة بتاعك أنا مقصدش انك تكون شخصية الكوميديان اللي بيضحك الكل ويكتم زعله لكن على قد ما تقدر حاول تتفهم مشاعر اللي حواليك وما تبقاش مهتم بس بمشاكلك الشخصية وده كمان هيديك قوة كبيرة جدًا لو وظيفتك فيها تعامل كبير مع العملا لانك هتلاقيهم مرتاحين جدًا في التعامل معاك هادي مثال مثلًا هنا عن موظفة مسؤولة عن الموارد البشرية في الشركة بتاعتها الموظفة دي كانت الفا وكان عندها قدرة كبيرة جدًا انها تاخد بالها بسرعة لو حد عنده مشكلة سواء بقى كانت مع مديره أو مع الشركة كانت دايمًا بتحب تسمع لزمايلها كويس وتديهم افكار لحل المشاكل دي وده اداها كمان فايدة اضافية انها جمعت كم كبير جدًا من المعلومات وبقت عارفة كل حاجة بتحصل في الشركة وده طبعًا زود من قوتها وأهميتها جوة الشركة بس هي بردو كانت واخدة بالها ان الاسرار تفضل اسرار وعلشان تقدر تقيم وضعك ووضع ميزان القوة بتاعك ممكن ترجع للتقييم اللي هتلاقيه في الملف الخامس من الكورس. اتكلمنا في الفيديو ده عن قوة النتايج قوة المعرفة قوة الشخصية. وهنكمل كلامنا في الفيديو اللي جاي عن بقية القوة اللي ممكن تضيفها للميزان بتاعك

[V17]

Powers of Networks and Inclusion and Detachment

[P1]

كلمنا في الفيديو اللي فات عن قوة النتايج وقوة المعرفة وقوة الشخصية واللي ممكن تستخدمه عشان تسحب مؤشر ميزان القوة ناحيتك أكتر وأكتر

هنكمل كلامنا للفيديو ده عن بقية القوة اللي ممكن تستخدمها رابع قوة هنتكلم عنها هي قوة العلاقات الذكاء السياسي لازم يتضمن بناء شبكة علاقات قوية وبالتالي زيادة العلاقات دي هيزود من قوتك في الشركة شبكة علاقاتك دي هي مجموع الاشخاص اللي ممكن تكلمهم في أي وقت تطلب منهم معلومة أو نصيحة أو حتى تستشيرهم في مواقف معينة والقوة دي ممكن تقدم لك نفوذ كبير جدًا وكل ما هتمتلك علاقات أكتر داخل وخارج شركتك كل اما هيكون نفوذك أكبر وأكبر فمثل فمثلًا حتى لو أنت قررت تسيب شركتك كقرار قايم فعلا على ذكاء سياسي وقتها علاقاتك خارج شركتك هتسرع جدًا انك تلاقي وظيفة تانية

[P2]

خامس قوة هي قوة الاندماج والتعاون فأنت كل ما تقدر تدمج الناس أكتر في قراراتك ومشاريعك كل ما هتزود الدعم اللي جاي لك وتطلع نتايج افضل فلو أنت شخصية منعزلة في شغلها حاول تحط القوة اللي بيقدمها لك التشارك مع الناس في اعتباراتك أو المحترفين في العاب السياسة المهنية مش بس بيكون عندهم مهارات عمل جماعي في تخصصهم غير كمان بيقدروا يبنوا وصلات تعاون بينهم وبين التخصصات والادارات التانية وبكده يكونوا قدروا يتغلبوا على الطبيعة البشرية اللي بتحاول تقرب بس من الناس اللي شبهها وطموحها وده اللي بيخلي الوينرز ينجحوا في حياتهم المهنية وكمان ينجحوا الشركات اللي بيشتغلوا فيها آخر قوة هنتكلم عنها هي قوة المنطق والتحكم في العواطف احساسك بالاهتمام ناحية وظيفتك حاجة كويسة جدًا

[P3]

لكن اهتمامك ده لو زاد عن حده ممكن يضرك كتير يعني تفانيك في الشغل هيخليك حد ثقة وهتكون آرائك مقنعة في أي موقف ومع ذلك لو استثمرت كتير من عواطفك في الوظيفة اللي أنت فيها وخليتها تتحكم فيك ده هيخليك تتنازل عن حاجات كتير قصاد انك تحافظ عليها وكمان هيأثر عليك بانك تكون في موقف دفاعي دايمًا قدام أي نقد وطبعًا زي ما اتكلمنا قبل كده عن مدمنين الفشل اللي مبيقدروش يتحكموا في عواطفهم فتمسكك بشغلك ووضع كل عواطفك فيه هياخدك لنفس الحالة وده هيوصلنا لنقطة مهمة جدًا وهي انك تكون الشخص اللي الناس هتلجأ ليه في حالة سيطرة مشاعرهم عليهم علشان تساعدهم يبقوا زيك ده هيخليك مرجع للناس وقت الاختلاف بما انك بقيت الاستشاري المتخصص بتاع الشركة فميزان القوة بتاعك هيزيد بشكل كبير جدًا بكده نكون اتعرفنا على العوامل اللي ممكن تستخدمها علشان تزود من ميزان قوتك في عالم السياسة المهنية بغض النظر عن نوع وظيفتك أو منصبك في الشركة نتمنى ليك انك تستفاد منهم وتبدأ تطبق القواعد دي مجرد ما تخلص الفيديو وعلى فكرة دي مش بس قواعد للشركات دي قواعد ممكن تستخدمها في حياتك الشخصية وهتوصلك للنجاح كبير

[V18]

The Full Circle of Influence

[P1]

تخيل ان في مجموعة من الناس هيقعدوا يقيموا كفاءتك في الشغل المجموعة دي بتشمل مديرك وزمايلك ولو كنت مدير فهي هتشمل كمان الموظفين بتوعك غير ان أنت كمان هتقيم نفسك تخيل بقى زمايلك ومديرينك وموظفينك هيكونوا شايفينك ازاي الطريقة دي اسمها تقييم أو 360 درجة واللي شركات كتير بتستخدمها علشان تشوف الصورة العامة اللي متاخد عن كل واحد في الشغل موظفين كتير بتاخد تقييمات عالية من كل الناس ما عدا المدير بتاعها موظفين تانيين ياخدوا تقييمات قليلة جدًا من زمايلهم مديرين تانيين بياخدوا دايمًا تقييمات عالية ما عدا الموظفين بتوعهم في كل حالة من دول بيظهر للشخص انه عنده مشكلة في ميدان القوة من نوع معين من العلاقات وفي نفس الوقت بيكون ظاهر انه شغال كويس جدًا من ناحية تانية

[P2]

تخيل اللي بيتعملك التقييم ده بقى وشوف كل واحد من الدايرة اللي حواليك هيكون شايفك ازاي والدايرة دي هي اللي بنسميها أو دايرة التأثير الكاملة الدايرة دي هنشرحها من كل قطاعاتها في الكورس ده والكورسات اللي جاية كمان على حسب مستوى كل كورس وهنتكلم فيه عن تأثيرك على مديرك وعلاقتك معاه القطاع ده اسمه أو التأثير على المستويات الاعلى وتأثيرك وعلاقاتك مع زمايلك بنسميها انفلونزا أو التأثير على نفس المستوى واخيرا التأثير على الموظفين بتوعك واسمه أو التأثير على المستويات الادنى من الفيديو اللي جاي هنتكلم على علاقتك مع مديرك والتأثير في مستويات الاعلى

[V19]

Upward Influence Steps Managing your Boss

[P1]

خلينا نكون صرحا مع بعض. لو كانت جات لك الفرصة انك أنت اللي تختار مديرك فأنت غالبًا هتختار واحد تاني. بس على ارض الواقع أنت هيتفرض عليك تشتغل مع أي حد. إدارة شركتك شايفة الحد ده هو الشخص المناسب للوظيفة دي وحتى لو كان مديرك ده ما عندهش أي مهارة أو مش كفؤ للوظيفة لكن هتفضل عنده القدرة انه يحول حياتك لجحيم علشان كده كل ما هتزيد قدرتك على التأثير على المستويات الاعلى منك كل اما هتقضي وقت سعيد جدًا في شغلك وطالما وصلنا للنتيجة دي فأنا هوضح لك سبع نصايح وضحتهم الدكتورة ماريت جي ماكلينتاير في كتابها تخليك تدير مديرك بذكاء واحترافية عالية في السياسة المهنية أول نصيحة هي تقبل مديرك وتقبل السلطة اللي بيتحكم بيها في كل حاجة فشغلك دي حقيقة حتى لو كنت اذكى واشطر منه فشغلك بكتير وحتى لو أنت شايف ان المفروض انك تكون مكانه لو كان هو أكتر شخص مكروه على وجه الارض. دي حقيقة. أنت هتفضل مع مديرك ده لفترة طويلة نوعا ما. فكون انك تتمرن ده مش هيعمل حاجة. الا انه هيخلي شغلك يتحول من سيء لاسوأ كل يوم

[P2]

النصيحة التانية ابعد عن توقع المثالية المديرين بشر مش آلات يعني طبيعي جدًا تلاقي عندهم كم لا نهائي من الاختلافات ونقط الضعف في شخصياتهم وهتلاقي كمان شوية انحراف في التفكير مع كام عادة غريبة كده اعرف نقط الضعف ونقط الحساسة عند مديرك. واوعى تقرب منها. في مجموعة من البشر كده بيحبوا يزعبوا مديرينهم. وبيكون عندهم استمتاع بالطريقة دي. فلو مديرك شخص كويس وأنت مبسوط بالشغل معه احمد ربنا واستفيد بكل يوم بتكونوا فيه مع بعض. لكن لو ماكانش كده يبقى لازم تقلل من مستوى توقعاتك وتتحكم في الامور اللي في دايرة افعالك.

[P3]

النصيحة التالتة ادرس طريقة الإدارة بتاعة مديرك واعرف ايه هي الطريقة اللي بتخليني مرتاح في الشغل دور على أي تلميح تعرف بيه مثلًا إذا كان شخص بيحب الشغل بيخلص بسرعة ولا انك تقدم له مثلًا معلومات مفصلة عن أي مشروع أنت بتشتغل فيه ولو أنت ما كنتش متأكد من الحاجة اللي مديرك بيحبها سواء شكل النتايج اللي بتحققها أو عاداتك في الشغل أو حتى طريقة التواصل ما بينكم يبقى ما تحاولش تخمن كل اللي عليك انك تسأله ولازم تعرف الحاجات دي في اسرع وقت ممكن رابع نصيحة حاول دايمًا انك تخلي مديرك ناجح دايمًا خلي جودة شغلك اعلى وسلمه قبل ميعاده وخليك في حدود الميزانية ورد على زمايلك بسرعة لو عندهم طلبات مهمة في الشغل اعرف المشاكل واتناقش في حلولها قدم افكار واقتراحات جديدة كل المعلومات المفيدة ال تعرفها قدمها لمديرك لما هتظهر مديرك بشكل كويس فأنت كمان ميزان القوة بتاعك هيزيد جدًا لما يتكلم عنك ويقول أنت قد ايه شخص متميز في شغلك خامس نصيحة اوعى تتكلم عن مديرك أو تشتكي منه سواء لحد تاني جوة القسم بتاعكو أو براه أو للموظفين بتوعك لو أنت مدير في الحالة دي اتكلم مع حد ثقة وكفء واسأله ازاي تلاقي طريقة تتعامل بيها مع مديرك لكن فكرة الشكوى دي مش هتفيدك نهائي وممكن تحطك في ورطة كبيرة بعد كده لو الشكوى دي وصلتله أو وصلت للإدارة سادس نصيحة حاول تجامل مديرك وامدح في نقط القوة اللي عنده. والمميزات اللي في شغله وطريق ادارته. لكن خلي الصدق وعدم المبالغة هي اساس السلوك ده.

[P4]

المديرين بيسمعوا كتير جدًا لمشاكل. طول الوقت اللي هم بيشتغلوا فيه وفي موظفين بيبقوا بخلا جدًا في انهم يقولوا لمديرينهم كلمة كويسة بس طالما مكنش مديرك هو اوحش واحد في كوكب الارض فاكيد هتلاقي عنده حاجة تستاهل المدح اعرفها وجامله بيها في الوقت المناسب والشكل المناسب بس عشان نكون واضحين. خلي بالك وفرق دايمًا بين المدح الصادق والمجاملة البسيطة وبين التذلل لمديرك انك تكون منافق آخر نصيحة في مقولة قديمة بتقول بمعنى مش مديرك هو اللي بيحمي وظيفتك لكن مدير مديرك هو اللي بيعمل كده أنتهز الفرص اللي تتواصل فيها مع المستويات العليا من مديرينك ولو هما خدو فكرة كويسة عنك فأنت هتكون بكده دعمت مركز القوة بتاعك وزودت امانك الوظيفة هنكمل كلامنا عن التأثير على مستويات الاعلى في كورس المستوى التاني من في الفيديو الجاي والاخير من الكورس ده هنتكلم عن علاقتك بزملائك وازاي تزود من قوة التأثير عليهم

[V20]

Lateral Influence Actions Cooperating with Co Workers

[P1]

زمايلك في الشغل ممكن يبقوا حلفاء اقوياء جدًا لك. دي فكرة بسيطة جدًا جدًا. كل اللي عليك انك تكون شخص طيب ومتعاون ومتجاوب معهم. بس المشكلة بالنسبة لناس كتير هي انهم شايفين ان زمايلهم ما لهمش أي تأثير على مرتباتهم مش هم اللي بيكتبوا تقارير الاداء بتاعتهم وعلشان كده بيستخفوا بيهم وفي اوقات بيتجاهلوا لكن لو بصينا للنقطة دي من زاوية عملية هنلاقي ان الاستثمار في العلاقات مع الأصدقاء بيجيب لك ارباح فورية زي الوصول لمعلومات أكتر وعلاقات اقوى جوة وبرة الشغل وكمان بيساعدوك في المشاريع اللي أنت شغال عليها ولو بقى عندك نظرة للمستقبل فأنت ما تعرفش مين من زمايلك هيبقى مدير عليك في يوم من الايام وده بيحصل طول الوقت وزي ما وضحت الدكتورة كتابها نصايح التعامل مع المديرين هيا برضو قدمت تمن نصايح علشان تكسب بيها صداقة ونفوذ زمايلك أولا دور عالفرص اللي ممكن تساعدهم بيها قدم لهم أي معلومات ممكن تفيدهم وقول كلام كويس عنهم قدام الإدارة وخليك جنبهم في وقت ما يكونوا محتاجين المساعدة وحتى لو كنت قوي جدًا في شغلك وبتعرف تخلصه لوحدك اقبل منهم عروض المساعدة لأن البشر في الطبيعة بيتبسطوا جدًا لما يحسوا ان هما قدروا يساعدوا غيرهم ثانيا رد على التليفونات والرسايل في وقتها وسلم شغلك بدري نفذ التزاماتك يعني باختصار خليك شخص يعتمد عليك

[P2]

ثالثا ما تتوقعش ان زمايلك في الشغل انهم يكونوا دكاترتك النفسيين. كونك انك كل شوية تحكي عن مشاكلك مع مديرك أو قد ايه عندك مشاكل شخصية فأنت كده بتديهم معلومات وبتدخلهم في تفاصيل أكتر بكتير من اللي هم محتاجينها في الأول هيبقوا حاسين انه من الأدب انهم يسكتوا ويسمعوك للآخر لكن مع الوقت مش بس هيبتدوا يتجنبوك لأ ده ممكن كمان يحذروا الناس منك رابعا اوعى تتكلم وتتفاخر بنفسك على حساب زمايلك في خيط رفيع جدًا بين انك تتكلم عن انجازاتك وبين انك تكون شخص مزعج وبتحب تتمنظر. يعني لو انك بتحس انك طول الوقت محتاج تظهر معرفتك وقدراتك الاستثنائية على حساب اخطاء زمايلك أو بتحاول تتدخل في الشغل بتاعهم علشان تعدل عليه فغالبًا نظرتهم عنك هتكون انك فعلا شخص أنتهازي وأناني وده طبعًا هيدمر ميزان القوة بتاعك.

[P3]

خامسا خليك دايمًا ودود وصاحب خلق. حتى لو الناس ماكنتش كده. واحد من المديرين كان بيقول احنا لازم نقدم حاجة كويسة لكل واحد يدخل المكتب ده. حتى لو كانت مجرد لحظة سعيدة في يوم. الكلمة دي فضلت محفورة في قلوب الموظفين بتوعه لغاية دلوقتي أي حاجة ممكن تاخدها بانك تضايق حد وعلى العكس هتاخد كل حاجة لو كنت ودود مع الناس حتى لو كنت في الوقت ده بتعبر عن رفضك لبعض آرائهم. سادسا ناقش مشاكلك مع الشخص اللي مشكلتك معه الكلام من ورا ضهر حد أسهل بكتير جدًا وكمان امتع من انك تواجهه بالكلام وده اللي بيخلي الغيبة والنميمة ينتشروا في الشركة كلها استطلاعات العمل الجماعي بتظهر دايمًا ضعيف جدًا ومناقشة المشاكل مع الشخص المناسب وبما ان الغيبة والنميمة هم بس سلوك الجبناء. فخلي بالك دايمًا انك لو قابلت مشكلة مع أي حد انك تستجمع شجاعتك وتروح تكلمه وجها لوجه.

[P4]

سابع نصيحة لما تواجهك أي صعوبات أو رفض لآرائك اتناقش فيهم بأخلاق الكبار. فلو أنت كنت بتنتقد اللي مش بيوافق على آرائك بشدة وترد عليه رد شديد يبقى أنت عامل بالنسبة لهم زي الأب المتسلط ولو كنت بتزعل من النقد فأنت هتكون بالنسبة لهم زي الطفل العنيد لكن تقدروا تقعدوا تتناقشوا في مشاكلك ومشاكلهم وتحددوا أهدافكم المشتركة وتشوفوا الحلول الممكنة وتتفقوا على طريقة لتنفيذها علشان دي أخلاق الكبار آخر حاجة لو أي حد اتصرف بشكل غير مهذب أو عدواني امنع نفسك من انك ترد عليه بالمثل لأن كل اللي هيعمله هو انه هيسحبك لمستواه خليك دايمًا شكلك مؤدب ومحترم خليك كده لحد ما هو يهدى من نفسه وساعتها هيحس بغباء التصرف بتاعه والحق وقتها هيبقى في صفك أنت ولو حسيت في الوقت ده ببعض الرضا بيبقى كويس جدًا استمر على الطريقة دي طول الوقت واتأكد انك كده هتكون في الطريق انك تتجنب كل المشاكل دي إذا مكانوش بعد كده هيتحولوا لأصدقاء ليك. اتمنى ان بكده نكون اتعلمنا مع بعض أهم الخطوات اللي ممكن نستخدمها علشان نقدر نكسب زمايلنا في الشغل ونحولهم لحلفاء لينا

[V21]

Conclusion

[p1]

بكده نكون خلصنا كورس المستوى الأول من فن السياسة المهنية. اتكلمنا في الكورس ده عن حاجات كتير قلنا في الأول ليه استخدامك للسياسة في حياتك المهنية شيء مقبول جدًا ومنطقي جدًا. بعد كده عرفنا السياسة المهنية وقلنا ازاي تحدد أهدافك فيها كمان اتكلمنا عن انواع الشخصيات في بيئة العمل وازاي تكون أنت فيها واتكلمنا عن موازين القوى في الشركة وازاي تزود الوزن بتاعك في موازين القوة واخيرا عملنا تمهيد عن دايرة التأثير الكاملة بتاعتك في الشغل وازاي تزود من رصيدك عند مديرك وزمايلك في الكورس اللي جاي هنكمل كلامنا عن دواير التأثير دي وهنتكلم عن الصراعات اللي ممكن تلاقيها بتحصل حواليك في الشغل وازاي تطلع كسبان منها لو كانت بتتلعب عليك أنت اتمنى يكون الكورس عجبكم وممكن ترجعوا لملخص كتاب ده للكاتبة ماري جي ماكلينسايرعلى منصة زدني علشان تعرفوا أكتر عن الصورة العامة في موضوعنا

واتمنى انكم تكونوا استفدتم واستمتعتم بالكورس. شكرا لكم