**إدارة**

**التنوع و الشمول**

**في بيئة العمل**

#### **تحديات التنوع في مكان العمل**

إن التنوع في مكان العمل يمكن أن يشكل تحديًا لأي منظمة، خاصةً عندما يكون مفهومًا جديدًا لمعظم الموظفين، وحين تطبّق المنظمات عملية التنوع والشمولية، فإنها بذلك تهدف إلى تحقيق العديد من أهداف الموارد البشرية مثل توظيف موظفين من خلفيات مختلفة ومواهب مختلفة، إضافةً إلى إدارة القضايا من خلال الأجيال والثقافات المختلفة، وقد يختلف الناس في:

• وجهات النظر: فعندما تواجه المنظمة مشكلة، يتم عرضها ليقدم الموظفون ذو وجهات النظر المتعددة حلولًا مختلفة ممكنة لها.

• التفسيرات: يفسر الموظفون أسباب المشكلة بطرق مختلفة، وسيمكّن ذلك المنظمة من رؤية جميع الأخطاء التي وقعت من أجل تفاديها بعد ذلك.

• نماذج تنبؤية: ولإجراء تنبؤات، يقوم بعض الأشخاص بالتحليل، ويبحث آخرون عن الخلاصة، فكلاهما مفيد لاكتشاف حلول للمشكلات في مكان العمل.

اقرأ أيضًا: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

كيف يقوي التنوع والاختلاف الثقافي فرق العمل؟

التنوع في مكان العمل هو الدليل على أن ما يبدو أنه يمكنه أن يكون أيضًا أفضل قرار تجاري، ففي بعض الأحيان، يمكن أن يؤدي كسر المعايير إلى ابتكار عظيم، مثل العمل في بيئة عمل متنوعة، وبالتالي، فإن هذه البيئة التنافسية سوف تؤدي إلى تجارة أكثر ربحية.

كما أن التنوع والاختلاف الثقافي للموظفين يساعد على تعزيز التعاون والتفاعل الحوار والمناقشة بينهم بعضهم البعض، مما يعمل على تحسين العلاقات وتعزيز الإبداع في العمل وينعكس هذا بالإيجاب على إنجاز الأعمال بكفاءة أعلى.

بالإضافة إلى أن التنوع في مكان العمل يقوي فريق العمل من خلال الاستفادة من أكبر قدر من الحلول والأفكار المختلف لحل المشكلات التي تعرقل من سير العمل، وذلك يحدث من خلال التفاعل بين الموظفين والاستفادة من الخبرات والمهارات، وهذا يساعد على تحسين الأداء في العمل.

أفضل دورات الموارد البشرية

تساعدك دورات الموارد البشرية من بكه على بلوغ الاحترافية في عملك والحصول على شهادة مُعتمدة عالميًا تكون الأبرز في سيرتك الذاتية، وبإمكانك الانضمام إلى دورة محترف موارد بشرية مشارك شهادة aPHRI، أو دورة محترف دولي موارد بشرية شهادة PHRI، أو دورة محترف أول موارد بشرية شهادة SPHRI.

وفي بيئة العمل الإبداعية تتطلب جهدًا مستمرًا ومتسقًا ودعمًا للقيادة واستعدادًا لاحتضان التغيير والتكيف مع الأفكار الجديدة. من خلال رعاية بيئة عمل إبداعية، يمكن للمؤسسات إطلاق الإمكانات الكاملة لموظفيها ودفع الابتكار والنجاح.

قد يتم تحفيز الموظفين المختلفين من خلال عوامل مختلفة، لذلك من الضروري فهم التفضيلات الفردية وتصميم استراتيجيات التحفيز وفقًا لذلك. قم بانتظام بتقييم فعالية جهودك التحفيزية وتعديلها حسب الحاجة لضمان استمرار المشاركة والرضا بين الموظفين.

مفهوم بيئة العمل:

تشير بيئة العمل إلى الظروف الجسدية والاجتماعية والنفسية التي يتم فيها العمل. إنه يشمل الجو العام والثقافة والمحيط الذي يؤدي فيه الموظفون واجباتهم الوظيفية. تلعب بيئة العمل دورًا مهمًا في تشكيل خبرات الموظفين والإنتاجية والرضا والرفاهية.

بيئة العمل المثالية هي تلك التي تعطي الأولوية لصحة الموظفين وسلامتهم ورفاههم. يعزز التواصل المفتوح والتعاون والاحترام المتبادل. يوفر فرصًا للنمو الشخصي والمهني، ويشجع التوازن بين العمل والحياة، ويعترف بمساهمات الموظفين ويكافئها.

تعمل بيئة العمل الإيجابية على تعزيز مشاركة الموظفين والإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى قوة عاملة أكثر تحفيزًا وعالية الأداء. تميل المنظمات التي تعزز بيئة العمل الإيجابية إلى جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وخلق ثقافة التميز والابتكار.

أنواع بيئة العمل:

1- البيئة المادية:

تشمل بيئة العمل المادية عوامل مثل تخطيط المكتب والإضاءة ودرجة الحرارة ومستويات الضوضاء وبيئة العمل والسلامة. تعزز البيئة المادية المصممة جيدًا الراحة وتقليل الانحرافات وتدعم الإنتاجية. يزود الموظفين بالأدوات والمعدات والموارد اللازمة لأداء مهامهم بفعالية وأمان.

2- البيئة الاجتماعية:

تتعلق بيئة العمل الاجتماعي بالتفاعلات والعلاقات والديناميكيات بين الموظفين والمديرين والفرق. وهي تشمل جوانب مثل الاتصال والعمل الجماعي والتعاون وأساليب القيادة والثقافة التنظيمية. تعزز بيئة العمل الاجتماعي الإيجابية التواصل المفتوح والثقة والاحترام والتعاون بين الزملاء. إنه يشجع على ثقافة داعمة وشاملة تعزز مشاركة الموظفين وتحفيزهم وشعورهم بالانتماء.

3- البيئة النفسية:

تركز بيئة العمل النفسية على الجوانب العقلية والعاطفية للعمل. ويشمل عوامل مثل الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة ومستويات التوتر والاعتراف وفرص النمو والتنمية. تضمن بيئة العمل النفسية الإيجابية شعور الموظفين بالتقدير والتحفيز والتمكين. يوفر فرصًا للعمل الهادف، والتوقعات الواضحة، والتعليقات، والتقدير، مما يساهم في رفاهية الموظف، والرضا الوظيفي، والاحتفاظ به.

كيفية خلق بيئة عمل إبداعية:

يتضمن إنشاء بيئة عمل إبداعية تعزيز جو يشجع على الابتكار والتعاون والتفكير خارج الصندوق. فيما يلي بعض الاستراتيجيات لتهيئة بيئة عمل إبداعية:

تشجيع التواصل المفتوح: إنشاء ثقافة تقدر وتشجع التواصل المفتوح والصادق. أنشئ منصات وفرصًا للموظفين لمشاركة الأفكار وتقديم الملاحظات والمشاركة في مناقشات هادفة. شجع الاستماع الفعال وخلق مساحة آمنة حيث يتم احترام جميع الأفكار ومراعاتها.

1- تعزيز التعاون:

شجع العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين من خلال توفير المساحات والأدوات التي تسهل التفاعل ومشاركة الأفكار. قم بتعزيز التعاون متعدد الوظائف وخلق الفرص للموظفين من الإدارات أو الفرق المختلفة للعمل معًا في المشاريع. شجع جلسات العصف الذهني وأنشطة حل المشكلات الجماعية.

2- دعم المخاطرة والتجريبة:

خلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالراحة عند المخاطرة واستكشاف الأفكار الجديدة. شجع التجريب ووفر الموارد للموظفين لاختبار أفكارهم ووضع نماذج أولية لها. تبني عقلية "الفشل إلى الأمام" التي تنظر إلى الفشل على أنه فرص تعلم وتشجع الموظفين على تكرار أفكارهم وتحسينها.

3- احتضان التنوع والشمول:

خلق بيئة عمل شاملة تقدر وجهات النظر والخبرات المتنوعة. ندرك أن التنوع في بيئة العمل يعزز الإبداع والابتكار. تشجيع تبادل الأفكار بين الموظفين من خلفيات وثقافات وخبرات مختلفة.

4- الاحتفاء بالإبداع والاعتراف به:

التعرف على المساهمات والإنجازات الإبداعية والاحتفال بها. تقدير ومكافأة الأفكار والجهود المبتكرة، سواء بشكل فردي أو كفريق. قم بإنشاء منصات أو أحداث لعرض ومشاركة المشاريع الإبداعية، مما يعزز الشعور بالفخر والتحفيز بين الموظفين.

5- توفير الإلهام وتحفيز بيئة العمل:

تصميم بيئة العمل المادية لإلهام الإبداع. توفير مساحات جذابة بصريًا ومريحة وقابلة للتكيف. ادمج عناصر مثل الفن واللون والضوء الطبيعي والمساحات الخضراء لتحفيز الإبداع. قم بتوفير موارد مثل الكتب والمجلات والأدوات الإبداعية التي يمكن للموظفين الوصول إليها للإلهام.

6- دعم التعلم المستمر:

تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتنمية المهارات. شجع الموظفين على متابعة التدريب، وحضور ورش العمل أو المؤتمرات، ومواكبة اتجاهات الصناعة. توفير الفرص للموظفين لتبادل معارفهم وخبراتهم مع الآخرين من خلال جلسات الغداء والتعلم أو منصات تبادل المعرفة الداخلية.

7- توفير المرونة والاستقلالية:

امنح الموظفين المرونة في كيفية تعاملهم مع عملهم. السماح لهم بالحصول على الاستقلال الذاتي في صنع القرار وتشجيعهم على تولي ملكية مشاريعهم. توفير فرص التعلم والنمو الموجه ذاتيًا، مما يسمح للموظفين بمتابعة شغفهم واهتماماتهم.

كيفية تحفيز الموظفين في بيئة العمل:

تحفيز الموظفين أمر بالغ الأهمية للحفاظ على مشاركتهم وإنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. فيما يلي بعض الاستراتيجيات لتحفيز الموظفين بشكل فعال:

1- ضع أهدافًا وتوقعات واضحة:

أبلغ الموظفين بوضوح عن الأهداف والتوقعات ومعايير الأداء. تأكد من فهمهم لكيفية مساهمة عملهم في الأهداف العامة للمنظمة. عندما يكون لدى الموظفين فهم واضح لما هو متوقع منهم، فمن المرجح أن يشعروا بالحافز لتحقيق تلك الأهداف.

2- تقديم ملاحظات منتظمة وتقدير:

قدم ملاحظات بناءة وتقديرًا لجهود الموظفين وإنجازاتهم. تقديم ملاحظات محددة وفي الوقت المناسب لمساعدتهم على فهم نقاط قوتهم ومجالات التحسين. التعرف على الإنجازات والاحتفال بها، على المستويين العام والخاص، لإظهار التقدير وتعزيز السلوك الإيجابي.

3- تعزيز بيئة عمل إيجابية:

خلق بيئة عمل إيجابية تقدر وتدعم الموظفين. شجع العمل الجماعي والتعاون والتواصل المفتوح. تعزيز ثقافة الاحترام والثقة والإنصاف. توفير فرص للتفاعلات الاجتماعية وأنشطة بناء الفريق لتعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين.

4- تقديم فرص للنمو والتنمية:

دعم النمو المهني للموظفين من خلال توفير فرص للتعلم والتدريب وتنمية المهارات. زودهم بالمهام والمشاريع الصعبة التي تسمح لهم بتوسيع مهاراتهم ومعارفهم. قدم فرصًا للتقدم الوظيفي وقدم إرشادات حول كيفية تقدم الموظفين في حياتهم المهنية داخل المنظمة.

5- تشجيع الاستقلالية والتمكين:

امنح الموظفين مستوى معينًا من الاستقلالية وسلطة اتخاذ القرار في عملهم. ثق بهم لاتخاذ قرارات مستنيرة وتزويدهم بالموارد والدعم اللازمين. تمكين الموظفين من تولي ملكية عملهم وتشجيعهم على توليد أفكار وحلول جديدة.

6- تقديم تعويضات ومزايا تنافسية:

تأكد من تعويض الموظفين بشكل عادل عن عملهم وتقديم حزم مزايا تنافسية. قم بإجراء مراجعات منتظمة للرواتب للتأكد من أن التعويض يظل متوافقًا مع معايير الصناعة. قدِّم مزايا وامتيازات هادفة وذات صلة باحتياجات الموظفين وتفضيلاتهم.

7- تعزيز التوازن بين العمل والحياة:

التعرف على أهمية التوازن بين العمل والحياة ودعم الموظفين في الحفاظ على توازن صحي. شجع ترتيبات العمل المرنة عندما يكون ذلك ممكنًا، وقدم برامج صحية، وشجع على استخدام الإجازة والوقت الشخصي. ساعد الموظفين على إدارة عبء العمل الخاص بهم وشجعهم على أخذ فترات راحة وإعادة شحن طاقاتهم.

8- عزز ثقافة التقدير والدعم:

شجع التعرف على الأقران وخلق الفرص للموظفين لتقدير ودعم بعضهم البعض. شجع ثقافة الامتنان والشكر من خلال تعزيز عادة الاعتراف وتقدير مساهمات الزملاء.

ختامًا، التنوع والشمولية في مكان العمل يتحقق عندما تهتم إدارة الموارد البشرية بتعيين أفضل المرشحين من خلفيات متنوعة في الجنسية والعرق والثقافة واللغة، وهذا بدوره يساعد على نمو المؤسسة وتعزيز تطورها واكتساب سمعة جيدة لها في السوق.