

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Abeer Harisi عبير حريصي	اسم الطالب
Students I.D	2021203252	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

مشروع انشاء عربة طعام (فترة التنفيذ)

المقدمة Introduction:

حالياً انا في فترة تنفيذ مشروعي (انشاء عربة طعام متنقلة) من الممكن مواجهة الكثير من الصعاب لتنفيذ أي مشروع وحيث اننا نعلم ان المشاريع الناشئة بالذات تواجه الكثير من الصعوبات خصوصاً ان المنفذين لها من ذوي الخبرة القليلة ، قد يكون تحدياً كبيراً من الأساس وضع خطوات المشروع وتنفيذها بطريقة صحيحة الى ان النظر لباقي المشاريع التي فشلت او نجحت يجعل لنا الأمور اقل صعوبة وتعلم الأخطاء وتفاديها امر مهم. لكن من الأمور التي من الممكن لا يتم تصويب الأضواء عليها هي نقطة التحفيز The Motivation خطوات و مراحل المشروع ، لذلك سوف اسهم في تحديد نقاط أهميته طوال فترة المشروع.

دراسات علمية سابقة Previous Scientific Studies:

1- رغم الدراسات الحديثة التي تؤكد على عدم الاهتمام بموقع الفرد في الهيكل التنظيمي بقدر ما يهتم بمعارفه و مهاراته، إلا أن مؤسستنا محل الدراسة لا زالت نظرتها تايلورية للفرد (الأفراد لا يحفزون إلا بمحفزات مادية فقط). لكن هذه النظرة غير صحيحة بالنسبة لكل المرووسين لأن هناك من المرووسين من رغب في الترقية لزيادة معارفه وفي التكوين لاكتساب مهارات جديدة ، و لتطوير مساره الوظيفي ، و في العمل الجماعي لما يحققه من تعلم و بناء جماعي للمهارات و هناك من يحب تحسيسه بأهميته في المؤسسة و بتعنيته بكل ما يحدث فيها من قرارات متخذة و أهداف مخططة [1] نوال شنافي

2- أهمية تحفيز العاملين

إنه من الأهمية بمكان أن يكون الفرد قادراً على العمل ، ولكن الأهم أن يكون متحمساً لأداء العمل وراغباً فيه. لذا زاد الاهتمام مؤخراً بموضوع تحفيز العاملين، وخلق الرغبة لديهم للعمل التعاوني الفعال بما يكفل الإنجاز الاقتصادي لأهداف المنظمة. إن العنصر البشري يعتبر من أهم عناصر الإنتاج باعتباره أهم الموارد الأزمنة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ورفع كفاءة العنصر البشري إنما يتم من خلال مداخل عديدة منها التدريب والتنمية السليمة والتنظيم الفعال. ومنها أيضاً-وبدرجة أكبر- تحفيز العاملين للعمل بكفاءة وفعالية وزيادة ولائهم للمنظمة وتجنب مظاهر الصراع في علاقات العاملين بعضهم البعض، وعلاقتهم مع الإدارة. فضلاً عن التقليل من الظواهر المعوقة لزيادة الإنتاج مثل ارتفاع دوران العمل ومعدل الغياب والتباطؤ في أداء العمل. ويهدف تحفيز العاملين إلى التأثير في سلوكهم وتوجيه هذا السلوك الوجهة المرغوبة بما يكفل التحقيق الاقتصادي الأمثل لأهداف المنظمة. والواقع أن تحفيز العاملين لا يكون فقط من خلال إشباع حاجاتهم الاقتصادية وإنما من خلال إشباع حاجاتهم السيكولوجية والاجتماعية. [2]

طرق البحث :Methodology

هناك عدة طرق للقيام بتحفيز المرؤوسين والعاملين ولفهم كيفية اختيار الطريقة المناسبة يجب ان يحدد صاحب المشروع ما هي غاية موظفين من العمل من الأساس وكيفية طرق تحفيزهم بشكل يجعلهم يبدعون في العمل هي ان التحفيز يعتمد بشكل رئيسي على الرئيس ، والقائد الحقيقي من يستطيع تحفيز موظفيه حتى بأسوء المراحل والظروف حيث ان العاملين في الفريق هم شركاء نجاح في المشروع ويعتبرون كأصل من الأصول يجب المحافظة عليهم والاهتمام بما يحفزهم ويساعد على زيادة الإنتاجية وهناك عدة دراسات وطرق تؤكد أهمية التحفيز لانهاء المشروع في الوقت المحدد وبجودة عالية.

قمت بالبحث ووجدت عدة طرق ولكن من افضلها بوجهة نظري هي :

- 1- الاصغاء .
إن كان لدى العاملين مشاكل في العمل، ناقش هذه الأمور بشكل معقول وعقلاني، واستمع لما يقوله الموظفون بعناية. وضع أهدافاً لتحسن مساهمة الموظفين.
- 2- وضّح توقعاتك.
من الممكن أن يؤدي الموظف عملاً مميزاً وبارزاً، لكنه لا يمت بصلة للأعمال المطلوبة منه في الوصف الوظيفي لوظيفته. تذكر، إنك تستأجر وتبقي الموظفين في العمل لإنجاز أدوار ومهام معينة؛ إنك لا تخلق أدواراً لموظفيك.
- 3- قدّر الأعمال المتميزة.
إذا تحلى الموظف بروح المبادرة، وتجاوز التوقعات للأفضل، وأداً عملاً مميزاً وبارزاً، دعه يعلم بأنك تقدر مساهمته.
- 4- شجّع الموظفين.
الترتيب على ظهور الموظفين ومكافئتهم في حال انجازهم للأمور والمهام على اكمل وجه وفي أوقات قياسية بمكافآت اما مادية او أيام راحة او هدايا عينية. [3]

النتائج :Results

بعد تنفيذ الخطوات المقترحة وجدت فعلاً حصول فرق حيث ان رؤية التغيير الحاصل هي النتيجة المرجوة من التحفيز من الأساس وتغير في مواعيد التسليم للابكر و اشتداد المنافسة.

من ناحية الاصغاء اكتشفت ان احد الموظفين العاملين في الفريق لم يكن يتأخر من قبل ولكن وجدت عدة شكاوي من الإدارة متعلقة بتأخيره وإصدار عدة إنذارات له وعند مقابلته وعقد اجتماع مغلق بيني وبينه ومراجعة سجل الحضور السابق له قبل عدة اشهر كان مثالي جداً ومنضبط في الحضور والانصراف ولكن ما حصل له وسبب تغيراً كبيراً في سجله هو ان والدته أصيبت بمرض خطير يصعب علاجه و هو ولدها الوحيد ويهتم بها و بمواعيدها في المشفى . عندها قمت بتغيير مواعيد عمله لتصبح عن بعد وفي حالة الضرورة يأتي للمقر ويهتم بأداء عمله سواءاً حضورياً او عن بعد . والنتيجة المذهلة انه انجز المهام المطلوبة منه على اكمل وجه.

نحن بشر في النهاية لدينا جميعاً ظروفنا الخاصة ومحاولة الموازنة بين الحياة العملية والحياة العائلية امر جداً مهم حيث ان زملانا في العمل هم عائلتنا الثانية ويجب ان نولي للعائلتين الاهتمام بشكل عادل.

ايضاً من الأمور قمت بمواجهتها هي ان احدى الموظفات لدي من امهر الموظفات في عملها واكثرهم حماساً ولكن لاحظت عليها انطفاءها حيث انها كانت تبتسم كثيراً وتعطي للفريق الكثير من الطاقة المرحّة والايجابية في المكتب وهي ما كنا

نحتاجه في بيئة عملنا المليئة بالضغوطات والتوتر الى ان رأيتها لم تعتد كالسابق وقمت بدعوتها على القهوة في مكتبي وحاولت معرفة السبب في تغير سلوكها الغريب حيث انها أصبحت أقل اهتماماً وهناك الكثير من الأخطاء الغير معهوده منها ، ووجدت انها تواجه مشاكل في منزلها وتمر بفترة طلاق وطبعاً لا يمكن التحكم بالظروف الخاصة بحياتها ولكن يجب المساعدة والمحاولة بتخفيف أي ضرر من الممكن يلحق او يضر بالفريق او المشروع لذلك قمت بحجز مواعيد أسبوعية لها للاستشارات النفسية الخاصة وايضاً الاتفاق مع مركز من المراكز المتخصصة بالصحة النفسية باعطاء منسوبي الشركة تخفيض للاستشارات النفسية .

وهذا جعلني اركز على ان الاهتمام بالرعاية الصحية والتأمين الصحي مهم ولكن ايضاً الاهتمام بالصحة النفسية جداً مهم للجميع من اعلى منصب لافل منصب لدينا. لان أي عامل مؤثر سلباً على الموظف قد يؤثر على الإنتاجية و المواعيد الخاصة بالتسليم وايضاً لا ننسى الأخطاء التي قد تكلفنا الكثير من المال والتي يمكن تجنبها بالاهتمام بجميع النواحي.

المراجع References:

- 1- بحث ماجستير لنوال شنافي بجامعة Biskra [Portail national de signalement des thèses \(cerist.dz\)](http://Portail national de signalement des thèses (cerist.dz))
- 2- مادة من جامعة بابل في قسم الادارة الصناعية [أهمية تحفيز العاملين \(uobabylon.edu.iq\)](http://uobabylon.edu.iq)
- 3- مقال من مهندس كهرباء وسلامة في موقع بيت [كيف يمكنك تحفيز المروسين لديك للوصول الى اعلى نتيجة في العمل؟ Bayt.com Specialties](http://www.bayt.com)