كيف تطور نفسك مهنياً؟

◄تتطور مهنياً من خلال المحاور التالية:

- التعلم من الزملاء والرؤساء.
- السؤال والنقاش والحوار مع المختصين.
- حضور برامج تدريبية متخصصة فيها.
- التعلم من نجاحات وأخطاء السابقين.
- الاضطلاع التخصصي خاصة الإصدارات الجديدة.
- التنفيذ الحكيم والمتابعة والتدقيق الذاتي لنفسك.

المساهمة في تحديث وتطوير الوظيفة التي تعمل بها:

- الإبداع والابتكار والتحديث المستمر أصبح لغة أساسية للحياة في القرن الواحد والعشرين.
- وأصبح الاستمرار في إنتاج نفس المنتج أو الخدمة بنفس المواصفات والطرق التقليدية السابقة أصبحت شكلاً من أشكال التخلف عن هذا العصر ومن ثم تحتاج المؤسسات والوظائف المختلفة أكثر ما تحتاج إلى العقول المبدعة المبتكرة التي تبحث وتعمل على التطوير المستمر.

ومن ثم أصبح الموظف القادر على الإبداع والابتكار عملة غالية الثمن حيث أنّه القادر على إنتاج الأفكار الجديدة التي تساهم في تطوير المؤسسة بشكل عام وتعزز قدرتها على الاستمرار في السوق والتميز.

والسؤال المهم هنا هو: كيف يمكنك التحديث المستمر في وظيفتك وأدائك وإنتاجك؟

4- الإعمال المستمر للعقل المهني والتفكير خارج الصندوق المعتاد، والبحث عن تقديم الأفكار الجديدة لحل مشكلات العمل وتطوير الوظيفة والمنتج ورفع مستوى جودته والتقليل من تكلفته.

3- التواصل المستمر مع فعاليات الخبراء والمتمزين في مجال العمل والتعلم والاستفادة منهم.

2- التعليم والتدريب المهني التخصصي المستمر للتواصل المستمر مع كلّ جديد في مجال العمل والوظيفة.

1- الفهم والاستيعاب الجيد لمنظومة العمل بالمؤسسة وللمهام الوظيفية للوظيفة الأهداف، الوسائل، المشاكل والتحديات، معايير الجودة، المتغيرات المؤثرة... إلخ.

الأدوات الأساسية لتعزيز قدرتك على تحديث وظيفتك

الموظيف التقليدي والموظف الابتكاري:

عناصر التقييم	
	الموظف التقليدي
	الموظف الابتكاري
1	
مستوى الطموح	
	محدود وربما منعدم
	كبير
2	
التطوير الذاتي	
	توقف على التعليم الأكاديمي
	مستمر أكاديمياً وتدريبياً وبالتواصل مع فعاليات وخبراء المجال المهني
3	
طريقة وحدود التفكير	
	تقليدية ومحدودة داخل الصندوق
	مبتكرة وخارج الصندوق المعتاد
4	
قيمته المهنية والسوقية	
	ضعيفة ومحدودة جداً
	عالية ومتميزة وثمينة
5	
فاعليته وتأثيره في المؤسسة	

ضعيف ومحدود وربما غير موجود بالكلية حيث يتساوى وجوده من عدمه

كبيرة ومؤثر وتطويرية

6

عطاؤه للمؤسسة والمجال المهني

منعدم ومتوقف

مستمر

عندما نقارن الموظف التقليدي بالموظف الابتكاري بمقاييس سوق العمل تماماً كما نقارن الخشب بالذهب.. الموظف الابتكاري هو الموظف الذهبي.

الموظف الابتكاري هو جوهرة المؤسسة:

- موظف الموارد البشرية الذي ابتكر نظام إلكتروني جديد لمتابعة وتقييم أداء الموظفين بشكل أكثر موضوعية وشفافية مما ساهم كثيراً في تطوير وتفعيل عملية متابعة وتقييم أداء العاملين بالمؤسسة.

- موظف بمؤسسة خيرية يستحدث قسماً جديداً بالجمعية لصناعة بعض المواد الإغاثية التي تستخدمها الجمعية بشكل متكرر مما يوفر على الجمعية أموال كثيرة ويضمن وفرة الاحتياجات بشكل مستمر.

- المعلم الذي ابتكر وسائل تعليمية جديدة تساهم في سرعة فهم وتطبيق الطلاب لمقررات المادة.

- موظف التسويق الذي ابتكر طريقة جديدة للبيع تسمح لأصحاب الدخول المحدودة من شراء السلعة مما حقق للمؤسسة معدلات بيع كبيرة.

- مهندس السيارات الذي ابتكر تقنية جديدة في موتور السيارة للتقليل من استهلاك البنزين مما منح الشركة ميزة تنافسية كبيرة على بقية الشركات المنافسة.

- عامل المطعم الذي ابتكر خلطة جديدة يضيفها للكباب تمنحه طعماً وتذوقاً مميزاً مما ساهم في جذب عدد كبير جدّاً من العملاء للمطعم وساهم في شهرة بالمدينة بشكل كبير.►

المصدر: كتاب أسس الإنجاز والتميز الوظيفي