

حساسية التدريب

من يحتاجها؟

كل من يحتاج إلى المزيد من التعاطف؟ كل من يحتاج إلى مهارات أفضل في التعامل مع الآخرين؟ كل من يمكن للجميع تعلم تحسين الوعي العاطفي، وتحسين التعاطف، وتحسين المهارات الاجتماعية التي تشارك في التدريب على الحساسية. تخيل مكان عمل حيث كان الجميع يسيطرون على عواطفهم، وفكروا في الآخرين أولاً، وعندما كان هناك صراع، عرف الجميع كيفية تحويله إلى حدث نمو.

وسيكون مكان العمل "المتخيل" هذا إيجابياً وناجحاً ومربحاً. في هذا اليوم من العولمة، هناك العديد من الأديان والثقافات والأعمار وأنواع مختلفة من الناس الذين يعملون جميعاً معاً. شركاتنا لا تقتصر على حدودنا كما كان الحال قبل سنوات. وهذا يتطلب مستوى أعلى من الحساسية في مكان العمل. وبسبب هذه الثقافات الجديدة، قد لا يكون الوعي بالمتطلبات القانونية للحساسية معروفاً للجميع، والتعليم مطلوب.

الأهداف

ما هي أهداف التدريب على الحساسية؟ أولاً وقبل كل شيء، من وجهة نظر الأعمال التجارية، للحفاظ على جميع اللوائح الاتحادية ولوائح الولايات والبقاء ضمنها ضد التحرش أو التمييز. ثقافة العمل مع السلبية مثل التمييز هي ثقافة عمل غير مربحة. ومن المعروف على نطاق واسع أن ثقافة العمل الإيجابي هو عمل أكثر نجاحاً.

من وجهة نظر فردية، سيوفر التدريب على الحساسية وعياً ذاتياً أفضل والآثار التي لدينا على الآخرين من حولنا. كما أنه سيعلم وعياً أفضل بالتفاعلات والعلاقات بين الشبكات الاجتماعية. المزيد من التعاطف والبصيرة للآخرين هي المهارات المدرجة في التركيز على التدريب على الحساسية.

التغلب على القوالب النمطية

ومن الصعب تغيير القوالب النمطية داخل الشركة، المتأصلة في القوالب النمطية للشيخوخة. يجب أن تبدأ ثقافة العمل هذه لاحتضان جميع الموظفين المسنين من أعلى المؤسسة إلى أسفل. ويمكن للموارد البشرية أن تساعد في تغيير هذه الأفكار، مع تثقيف الموظفين إلى الحقائق الحقيقية عن العمال الأكبر سناً. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- فالعمال الأكبر سناً يأخذون في الواقع أياماً مرضية أقل من نظرائهم الأصغر سناً.
- وقد ثبت أن العمال الأكبر سناً أكثر حرصاً على استخدام التكنولوجيا والمعدات الجديدة.
- وقد أظهر العمال الأكبر سناً أن من المرجح أن يأتوا بابتكارات جديدة أكثر من الموظفين الأصغر سناً.