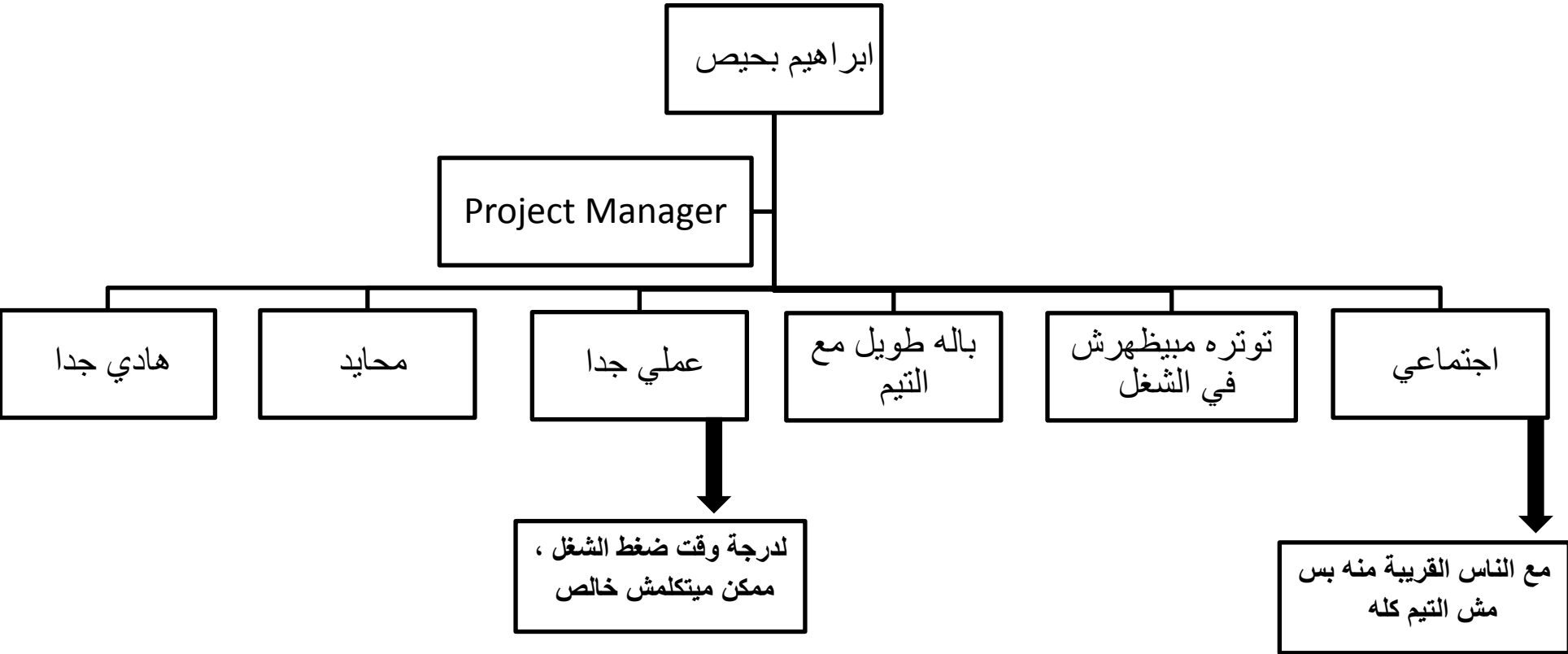
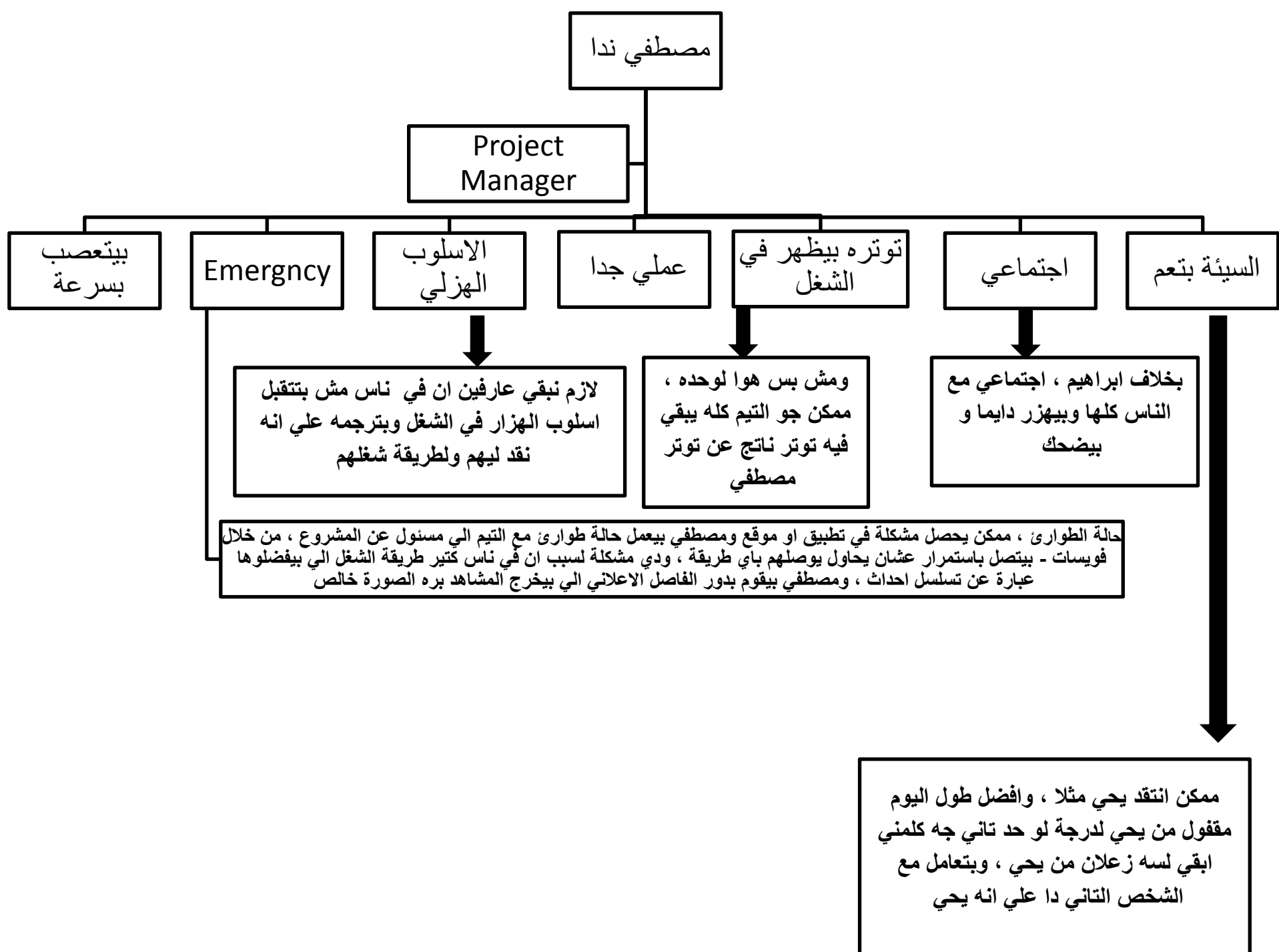


Psychological Analysis Report





اقتراحات لطريقة الشغل الخاصة

- من واقع طريقة شغلنا قدرت اني احلل بعض المواقف وحاولت ادور ليها علي حلول في التقرير الاتي :

الاقتراح الاول :

في الفترة الاخيرة قابلتنا مشكلة كبيرة جدا في تطبيق اهتمام ، (مشكلة الشات) ، وطبعا ضيعت علينا وقت كثير ولدرجة انها اثرت علي سايكل المشروع ، ودا كان بسبب مشكلة واحدة :

* اننا اعتمدنا علي طريقة الشغل التقليدية بتاعتنا والطريقة دي تصنيفها في (Development Life Cycles) اسمها (Sequential) ودي عبارة عن نظام تسلسلي لسايكل المشروع (كل مرحلة بتخلص ابدأ في المرحلة التالية)

* الحل الامثل لحل المشكلة دي هو اننا مطبقناش الطريقة الصح في الشغل والي هيا (Incremental & Iterations)، ودي عبارة عن اني بجزء المشروع وبحلله بطريقة مناسبة واحلل كل Feature في المشروع بشكل جزئي، وكمان ابقى محدد الشخص المناسب لل Feature حتي لو الشخص دا مش مرتبط بالمشروع بس هو الشخص الانسب لل feature دي بالذات وهو الي متمكن فيها بشكل كويس ، وبحلل التايم لاين بتاع كل Feature مش التايم لاين للمشروع كله ، وبعد مانتهي من التايم لاين بتاع ال Features كلها بطلع تايم لاين نهائي بالمشروع وال Features كلها مع بعض، بحيث لما اشتغل علي المشروع فيما بعد متظهرش مفاجأت كالاتي (ان ال Feature بتاعة الشات كانت ضمن سايكل المشروع ولما جه الدور عليها في السايكل ال Developer وال Project Manager لاحظوا انها هتاخذ وقت كبير ، والوقت دا هيرجع يغير التايم لاين بتاع المشروع من الاول)

- أوقات كثير بنحتاج المهندس محمود جمال و مهندس مصطفى جلال ، بما انهم اكثر ناس فاهمة IT وخبرتهم الكبيرة في الشغل ، وبيبي في مهندسين محتاجين استشارات كثير في شغل خاص بيهم ، او مشاكل مش قادرين يحلوها ، او Feature جديدة مش عارفين يعملوها ، فبالتالي بييجي دور مهندس محمود و مهندس مصطفى ويمكن نفصلهم عن المشاريع الي في ايديهم .

- المقترح الاتي هو هنعمل حاجة اسمها ال References ودا هيبقي عبارة عن ملف كبير هيبقي ناتج عن المشاكل الي قابلت المهندسين في الشغل وطلبوا استشارات مهندس محمود ومصطفى ، وهيتعمل تحليل للمشاكل الي قابلت التيم قبل كدا و هنطلب من مهندس محمود ومصطفى انهم يصور فيديو يحل المشكلة ، ومن ثم هيتم اضافة فيديو طريقة حل المشكلة في ملف ال References ودا هيووفر علينا وقت كبير في حل المشاكل ويبقي عندنا مرجع كبير للمشاكل و هيقفل معدل طلب الاستشارات من مهندس محمود ومصطفى ، والملف دا هيبقي من اساسيات Training Period لاي حد جديد هينضم لتيم الشركة .

*Entertainment Budget :

- الحكومة الامريكية لما عملت دراسة في المكان الي هيبقي فيه ال Silicon Valley ، الحكومة الامريكية فضلت انه يبقي مكان بعيد جدا عن زحمة نيويورك ، ومشاكل العاصمة واشنطن و وال ستريت وزحمة البنوك ، وبالتالي اختارو المكان بناءا علي عوامل كثير (الهدوء – الفيو المناسب – اماكن محاطة بالاشجار) لان العوامل دي لها تاثير كبير علي طبيعة العمل و تخفيف اجواء التوتر و الخروج من الروتين العملي الممل ، وبلاضافة الي الحفاظ علي اجواء الترفيه الخاصة بالموظفين ، وان مكان العمل مش مجرد (Tasks) و (Reports) بس ، لا بالعكس في اجواء ترفيه ، في اوقات استرخاء و في اوقات استمتاع بالطبيعة ، حتي الموظفين ممكن اوقات كثير من شغلهم تبقي بره المكاتب و بيعملوا المطلوب منهم في الجاردن بتاع الشركة . وبالتالي سياسة الحكومة الامريكية أتت بثمارها وقدرت تقدم اكبر شركات العالم في الفترة الحالية، ومش بس كدا اقتصاد الحكومة الامريكية بقي مرتبط بشكل كبير بنجاح شركات الIT.

- المقترح الاتي هو ان الشركة تخصص ميزانية للترفيه ، ودا ممكن نعمل Partnership مع كافيه كويس ، ونعمل يوم في الشهر التيم كله يخرج في الكافيه دا ، بحيث اننا نتعرف علي بعض اكثر، و نوصل لبعض اننا اشخاص كويسين جدا بره الشغل ونتقرب من بعض بشكل كبير ويبقي في تقارب في وجهات النظر ، لان اوقات كثير مشاكل الشغل ممكن تحول التيم لاعداء ، وضغط الشغل ممكن يوصل للناس المحيطة بيك انك شخص مش كويس او شخص سلبي ، فبالتالي انتا لما تقابل زميلك بره وقت الشغل و المشاريع وتقعد معاهم وتكلم معاهم وتفضفض معاهم ن دا بيقرب وجهات النظر و يبيوصل للناس شخصيتك الحقيقية مش شخصية الشغل ، وان الشغل وضغط الشغل مش مقياس لشخصية الفرد لا بالعكس شخصية الشغل هي مجرد جزء صغير جدا من شخصيتك الحقيقية .

الاقتراح الرابع :

* دور Psychological Analyst

- شركات كبيرة بيبقي من ضمن التيم بتاعهم شخص مختص بالتحليل النفسي او استشاري نفسي او دكتور كبير متخصص في الاستشارات النفسية ، ودا بيبقي من اهم الناس الي موجودة في تيم الشغل بالرغم انه مش موجود باستمرار ، ولا له وقت ولا شغال Full time ، لكن تأثيره بيبقي موجود باستمرار من خلال الحلول والاقتراحات الي بيقدمه للموظفين وبالتالي بتاثر بشكل كبير علي طريقة تحسين الشغل في الشركات دي ، لان في اوقات كتير الموظفين القدامي في الشركات و الناس المسئولة عن مشاريع بيبقوا محتاجين ضغط الشغل عليهم ممكن يسبب لهم اضرار كتير وبالتالي بيجي دور المحلل النفسي وبيقدر يقدم استشارات و حلول للموظفين تقيدهم فيما بعد في طريقة شغلهم ، مع العلم ان ادارة الشركة بتبقي علي اطلاع دائم علي تقارير الجلسات الي المحلل او الاستشاري دا بيعملها مع الموظفين وبناءا علي نتائج التقارير دي بيحسنوا من طريقة شغلهم .

- المقترح الاتي هو اننا كادارة مشاريع بيبقي لينا دور مهم جدا مع التيم الي معانا ، ود من خلال ايفنت او نخرج مع التيم كما اشارنا في الاقتراح السابق (Entertainment Budget) ، وهنعمل حاجة اسمها Behind the Enemy Lines ، ودا المقصود بيها اننا نكسر الحاجز النفسي داخل التيم ونقرب وجهات النظر من بعضها ، وهنطبق الطريقة دي من خلال اننا كادارة مشاريع هنقسم نفسنا مجموعات علي سبيل المثال (مصطفى ندا يقعد في الخروجه دي مع مجموعة معينة زي يحي وسلام و حسام وعمر و بكر ، نفس النظام ابراهيم) وبالتالي بعد مانخلص الخروجه نرجع نقعد مع بعض تاني (ابراهيم ومصطفى واحمد) وكل واحد يطلع التقرير الخاص بيه عن المجموعة الي كان قاعد معاها ، بحيث نعرف الشخصيات و طريقة تفكيرها ، وكل مره اقعد مع مجموعة مختلفة بحيث نحاول نطلع اكبر عدد من التقارير عن تيم الشغل كله ونبدأ بناءا عليه بيبقي لينا سايكل خاصة بينا في التعامل مع التيم .