الإلتصال الداخلي: هو عملية نقل المعلومات، والأهداف داخل المؤسسة بين موظفيها ومستوياتها الإدارية المختلفة. وتعزيز التفاعل بين الأفراد في المؤسسة، سواء كان ذلك بين الإدارات المختلفة، تحسين الإنتاجية: من خلال توفير المعلومات التي يحتاجها الموظفون للقيام بعملهم بفعالية. تعزيز الروح المعنوية: يزيد التواصل الداخلي من الشعور بالانتماء ويحفز الموظفين للعمل بروح الفريق. بناء الثقة: يحسن من الشفافية ويعزز الثقة بين الموظفين والإدارة. تسريع اتخاذ القرارات: يسمح بتدفق المعلومات بشكل أسرع، مما يساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات. كيف يمكن بناء استراتيجية اتصال داخلي؛ لتطوير استراتيجية فعالة للإلتصال الداخلي، يمكن اتباع الخطوات التالية: تحليل الوضع الحالي: تحديد نقاط القوة والضعف في عملية التواصل الداخلي الحالية. وضع أهداف واضحة: يجب أن تكون الأهداف محددة، مثل تعزيز تفاعل الموظفين أو تحسين رضاهم. اختيار قنوات التواصل: مثل البريد الإلكتروني، تطوير الرسائل الأساسية: يجب أن تكون واضحة، وذات صلة بالموظفين. التنفيذ والمتابعة: تنفيذ الاستراتيجية بفعالية، ثم مراجعتها باستمرار للتأكد من تحقيق الأهداف. وضع Campitt Phillip نموذج يحدد فيه 5 استراتيجيات للإلتصال الفعال هي: Spray and Pray Strategy وتأمل أنشر استراتيجية-1 في هذه الإستراتيجية يعتقد المدراء بأن الكم الهائل من المعلومات سوف يحقق الإلتصال الفعال والناجح غير أن كثرة المعلومات قد تربك موضوع الإلتصال وتجعل مضمونه غير محدد و عام، فهي استراتيجية غير فعالة إذ ال توجد مطابقة بين كمية المعلومات وفعالية Tell and Sell Strategy ورغب أخبر استراتيجية-2 في هذا النوع من الإستراتيجية يقدم المدراء كم من المعلومات أقل بكثير من السابق فهي استراتيجية وسط ال تحقق أفضل النتائج -3 استراتيجية تحديد ماهو مهم ثم الإستطلاع Strategy Explore and Underscore هي أفضل الإستراتيجيات من حيث الفعالية تحقق أفضل تطابق وموائمة بين كمية المعلومات المنشودة والمستوى العالي لفعالية الإلتصال، تعزز كفاءة الإلتصال. Identify and Reply Strategy والإستجابة التشخيص استراتيجية-4 تقل كفاءة الإلتصال بسبب تقليص كمية المعلومات المرسله ، إذ ينظر للعاملين ليس كمشاركين فاعلين فقط وإنما موجهين لعمليات الإلتصال من خلال وضعهم لقواعد الإلتصال، بينما المدراء يتتبعون الإشاعات ونجاح الإستراتيجية يتطلب مهارة إصغاء عالية من المدراء لتشخيص المعلومات التي يعرفها العاملون. -5 استراتيجية التقييد ثم التعزيز Strategy Uphold and Withhold في هذه الإستراتيجية يقوم المدير بالبالغ العاملين بما يحتاجه من معلومات لكن فقط عندما يعتقد أن الوقت مالمئ إبالغهم السرية والرقابة الصارمة على المعلومات (غير أن التحكم في المعلومات يسمح بظهور الشائعات والأكاذيب وفي هذا النوع من الإستراتيجية تقل فعالية الإلتصال. أفكار وممارسات جيدة للإلتصال الداخلي إطلاع نشرات أخبار دورية: إطلاع الموظفين على آخر المستجدات في الشركة. الاجتماعات الدورية: سواء كانت دورية للفريق أو اجتماعات عامة، تسمح بالمناقشة المفتوحة وتبادل الأفكار. التقدير والاعتراف بإنجازات الموظفين: من خلال منصات تواصل أو برامج مكافآت داخلية. تشجيع التغذية الراجعة: سواء من خلال استبيانات دورية أو صناديق اقتراحات. لقياس فاعلية الإلتصال الداخلي، يمكن الاعتماد على: الاستبيانات: لقياس رضا الموظفين حول قنوات التواصل وجودة المعلومات. معدالت المشاركة: مثل نسبة فتح الرسائل الإلكترونية، أو مستوى التفاعل في اجتماعات الشركة. زادت الكفاءة. مؤشرات التغذية الراجعة: مثل تقييمات التغذية الراجعة ودرجة فهم الموظفين للرسائل التي يتم توجيهها. تطوير تواصل داخلي فعال يساهم بشكل كبير في نجاح المؤسسات ورفع معنويات الموظفين، تعزز الإنتاجية والوالء للشركة. المعلومات بشكل فعال. البريد الإلكتروني يعد البريد الإلكتروني من أكثر وسائل الإلتصال شيوعاً، 2 . النشرات الداخلية والمجالات الرقمية تستخدم النشرات الإخبارية أو المجالات الرقمية لنقل المعلومات الهامة بشكل دوري، 3 . الاجتماعات الدورية (الفردية والجماعية) شهرية، 4 . Slack، مما يسهل على الموظفين أو Monday.com تساعد الفرق في إدارة مشاريعهم بشكل مشترك، البوابات والإنترانet الداخلية وأخبار المؤسسة، الفيديوهات والبث المباشر يمكن لإدارة نشر فيديوهات منتظمة لعرض تحديثات المشاريع أو إعلان أي مستجدات هامة، كما يمكن استخدام البث المباشر للتواصل 8 . الرسائل النصية القصيرة (SMS) (والإشعارات على الأجهزة المحمولة تستخدم هذه التقنية في توصيل المعلومات العاجلة أو التحديثات السريعة للموظفين، التغذية الراجعة والأدوات الاستقصائية تساعد الأدوات المخصصة لجمع التغذية الراجعة) مثل استبيانات Forms Google أو SurveyMonkey على قياس مدى فعالية 10 . الشاشات الرقمية ولوحات إعالنات تُستخدم الشاشات الرقمية في المكاتب أو لوحات إعالنات لعرض إعالنات هامة، 11 . برامج التحفيز والتقدير الداخلي 12 . تطبيقات الاستماع الصوتي والبودكاست الداخلي يمكن للشركات إنتاج محتوى صوتي أو بودكاست داخلي لمشاركة تحديثات الشركة وقصص النجاح بطريقة يسهل على الموظفين 13 . اللوحات الخاصة بالتعليقات والملاحظات المفتوحة تعتبر هذه التقنية وسيلة إعطاء الموظفين حرية التعبير عن آرائهم، 14 . التدريب

والتطوير المهني عبر الدورات الافتراضية يمكن استخدام جلسات التدريب الافتراضية لتعزيز مهارات الموظفين وتوجيههم في مواضيع معينة، باستخدام هذه التقنيات بفعالية،