المعايير المثلى لمحاسبة الموظف



◄عشرة معايير للمحاسبة: الأصل في عملية المحاسبة أنّها عملية تصحيح وتصويب وتعاون مع المرؤوسين بهدف رفع كفاءة أداء الفرد والمؤسسة، ومن المهم أن يعرف كلّ قائد ومدير حقّ الموظف في التوجيه والتصويب، وأن ذلك من أهم واجبات المدير والقائد نحو موظفيه، ولا يتم اللجوء للمحاسبة، إلّا بعد استيفاء حقّ الموظف من التوجيه لأكثر من مرة، وحقيقة المحاسبة هي الردع عن تكرار الخطأ.

وللمحاسبة ذاتها مهارات وأساليب خاصة حتى تضمن تحقيق هدفها، ومن أهم المهارات الإدارية التي يجب أن يحترفها القادة الإداريون، هي دقة وتوازن معايير المحاسبة عند الخطأ، وأن تتفهم طبيعة النفس البشرية والموظفين على أنّهم بشر يخطئون ويصيبون، وليسوا ملائكة معصومين.

قال (ص): "كلّ بني آدم خطاء، وخير الخطائين التوابون".

فلا تسرف في العتاب، ولا تعنف في الخطاب قبل أن تعرف الدوافع والأسباب، وهناك عشرة معايير في محاسبة القائد لأفراده على أخطائهم ينبغي أن تكون واضحة؛ إذ بواسطتها نستطيع أن نزن الأسلوب والوسيلة التي نستخدمها في عملية المحاسبة كماً وكيفاً وهي:

أولاً: الوضع والمستوى الوظيفي لهذا الموظف (حديث- تحت التدريب- قديم- مرشح لوظيفة أكبر- مؤقت....).

ثانياً: تكراره الخطأ من عدمه.

ثالثاً: خلفيات الخطأ من الأسباب والدوافع وحصة الموظف منها (هوى- جهل- إهمال- ضعف مستوى الكفاية- أسباب خارجية- أسباب داخلية).

رابعاً: مكانة الموظف وقيمته في المؤسسة.

خامساً: علاقاتك به (كلما كانت العلاقة به قوية وجيدة، كنت أقدر على محاسبته).

سادساً: تاريخه ومستوى أدائه السابق في المؤسسة.

سابعاً: الوزن النسبي للخطأ، وهل في النسبة المسموح بها أم تعداها، وما نسبة هذا التعدي من الناحية الفنية مقارنة بمثيله في العمل؟

ثامناً: سرعة التعامل مع الخطأ والمحاسبة.

تاسعاً: طبيعة شخصية الموظف وموقفه من الخطأ (نادم- غير مكترث- مكابر).

عاشراً: مواكبة وتوازن وسيلة المحاسبة مع كلّ الإعتبارات السابقة (الشفافية والعدالة)►

*خبير تطوير إداري وتنمية بشرية