اكتشاف مواهب الموظفين وتفجير طاقاتهم



◄إنّ اكتشاف مواهب الموظفين وتفجير طاقاتهم نحو إعلاء قدر المؤسسة، لهو من أعظم أعمال المديرين، وإنّه ليحتاج إلى احتراف عالٍ من قِبَل المدير، إذ ينتقى من حوله من يصلح لأمر لا يصلح إلّا له حتى يعلو شأن ذلك الرجل ويرتفع قدره بهذا الفعل، والذي إن لم يفعله يظل منسياً بين أروقة ومكاتب المؤسسة، كيف يتم هذا وكيف تصل إلى درجة الاحترافية في اكتشاف مواهب رجالك وتفجير ما بهم من طاقات لصالح العمل، أي صناعة النجوم منهم، ذلك هو حوارنا التالي:

- المدير: مبدئياً، اعلم أن من أهم وظائف ومهارات المدير هو صناعة النجوم.

- المدار: أعلم أن من وظائف المدير: التخطيط، التنظيم، الرقابة، والتوجيه... إلى غير ذلك من الوظائف، كما اعلم أن من مهارات المدير: الإبتكار والتجديد، القيادة، والإتصال وإدارة الوقت،... إلى غير ذلك من المهارات، لكن هذه أوّل مرّة أعلم أو يصل إلى علمي أن من وظائف ومهارات المدير

إكتشاف المواهب وتفجير طاقاتهم، أي أنك تقصد وظيفة ومهارة معاً وليس وظيفة أو مهارة.

- المدير: ما لاحظته صحيح فهي في رأيي وظيفة ومهارة؛ وظيفة لأنها أساسية في عمل المدير، فمن يحل محله إن ذهب إلى مكان ما أو رحل عن المؤسسة أو ترقى لوظيفة أعلى...

ومهارة لأنها تستلزم منه أن يستكشف ويكشف معادن من معه ليرى مَن يصلح ومَن لا يصلح للغرض المراد.

ثمّ إنّه بهذا الفعل يتبع سنة من سنن النبي (ص).

إذن أصبح إكتشاف المواهب وصناعة النجوم وظيفة + مهارة، علاوة على كونها سنة من سنن الرسول.

- المدار: مهلاً مهلاً، على رسلك فالأمر أصبح الآن أكثر صعوبة عن ذي قبل، اشرح لي كيف أصل لما تريد وكيف أحقق سنه من سنن النبي (ص).

- المدير: اتفقنا، سنبدأ الأمر من البداية، ماذا تريد كمدير؟

- المدار: أريد تحقيق الإنجازات.

- المدير: لم نختلف، حتى تحقق الإنجازات لابدّ من إشعال طاقات العاملين معك لتحقيق الإنجازات. والسؤال الآن: كيف ستحقق الإنجازات.

- المدار: حتى أحقق إنجاز ما وبمن معي لابدّ من معرفة خصائص العاملين معي ودوافهم.

- المدير: ليس هذا بكافٍ، حتى تشعل الطاقات وتحقق الإنجازات، لابدّ لك من عناصر ثلاثة معاً هي:

الأوّل: تحديد خصائص سلوك العاملين ذوي الإنجاز والولاء للمؤسسة.

الثاني: إشباع دوافع العاملين وإثارة طموحاتهم لتحقيق الإنجاز.

الثالث: تحديد عناصر تفجير الطاقات للعاملين وتوجيهها نحو الإنجاز.

- المدار: الثلاثة معاً؟!، هل من مزيد من الكلام في هذه النقاط الثلاث.

- المدير: سأشرح لك المطلوب في كل عنصر من العناصر الثلاثة كالتالي:

. الأوّل: تحديد خصائص سلوك العاملين ذوي الإنجاز والولاء للمؤسسة:

لابدّ من خصائص في المنجزين مثل:

- الجدية العالية بما فيها من الإخلاص والصلاح والإعتدال وعدم الغلو في الأمور، مع وضوح الهدف والغاية الحميدة، وقبول النصح.

- علو المهمة والحماس في أداء ما يُكلف به من أعمال.

- ضبط النفس وقمع الذات، أي الضبط والانضباط الذاتي.

- القيم البناءة المترسخة في النفس.

- القدرات العالية عملياً، فهو أجدر الأفراد بأداء المهمة.

- الصبر والمثابرة على أداء الأعمال إن تعسرت في البداية.

- التفكير للمستقبل بنضج وروية دون تعجل أو تسرع.

- الطموح العالي.

- التعاون مع الغير لتحقيق الإنجاز المنشود.

- الاعتزاز بالنفس.

- المرونة.

- الالتزام مع تحمل المسؤولية والاستعداد للمساءلة.

- القدرة على إتّخاذ القرار وقت الأزمة.

- بذل أقصى جهد مع تحمل الضغوط.

- التفكير الابتكاري.

- التعليم المستمر.

- تبني رسالة ورؤية المؤسسة وأهدافها.

- رؤية الفرص المستقبلية.

- الاهتمام بالنتائج.

- حل المشكلات ومواجهة النزاع والصراع.

- اتباع النظم والإجراءات والإرشادات.

- التركيز الشديد.

- الثاني: إشباع دوافع العاملين وإثارة طموحاتهم لتحقيق الإنجاز من خلال:

- إشباع الجانب الاقتصادي حيث الراتب الآمن العادل للجهد.

- إشباع الجانب الاجتماعي حيث احترام الناس بعضهم لبعض.

- إشباع الجانب النفسي حيث إثبات الذات والتنافس الشريف.

- إشباع الجانب العقلي حيث الابتكار والإبداع والمساهمة المستمرة في النمو.

- إشباع دافع الحاجات الأساسية من خلال:

- تحسين الراتب.

- تحسين ظروف العمل.

- إعادة تصميم مكان العمل.

- مزيد أو تنظيم فترات الراحة.

- إشباع دافع الأمان من خلال:

- تحسين الهيكل التنظيمي ووضع مسار وظيفي مهني.

- تحسين بيئة العمل وخدماته الاجتماعية مثل النقل والسكن،...

- تحسين خدمات ما بعد التقاعد عن العمل.

- إشباع دافع الحاجات الاجتماعية من خلال:

- تحسين الاتصال مع العاملين.

- المشاركة والتعاون.

- برامج الترفيه.

- إشباع حاجات المركز والمكان من خلال:

- إشهار الإنجازات.

- الثناء والشكر.

- التغذية المرتدة.

- إشباع حاجات إثبات الذات من خلال:

- الترقية والتقدم.

- الإثراء الوظيفي.

- التعليم والتدريب وتشجيع تقديم الجديد والمبتكر.

- مزيد من التفويض.

- أمّا العنصر الثالث وهو: تفجير الطاقات للعاملين وتوجيهها نحو الإنجاز، فلابدّ لك من:

- إتاحة فرص المشاركة للعاملين في صنع وإتّخاذ القرارات والإدارة.

- العدالة والموضوعية مع كلّ العاملين، فلا مجال لاستثناء أو تحايل لأحد.

- التدريب والتطوير المستمر لكلّ العاملين؛ من أعلى القيادات وحتى أدنى عامل في المستوى الوظيفي.

- التقييم السليم للأداء مع وضع مؤشرات تتيح معرفة الأداء وبدقة.

- القدوة الحسنة في القيادات العليا.

- الاتصال المفتوح حيث لا للأبواب المغلقة والنوافذ السوداء.

- تمكين العاملين لوضع نظام صحيح يتناول كلّ مناشط حياتهم داخل العمل.

- حل مشكلات العاملين الخاصة بالعمل، والمساعدة في حل المشكلات الشخصية (ولكن بحذر).

- الثقة والاحترام المتبادل.

- مشاركة العاملين المسؤولية.

- التوجيه والإرشاد الصحيح (المباشر وغير المباشر) لأداء الأعمال.

- دراسة الأفكار الجديدة والمقترحات والموافقة عليها (بل تنفيذها بسرعة) طالما ثبتت جديتها وجدواها.

- إشهار العمل الممتاز ومكافأة المتفوقين.

- الاحتفال بالنجاح.

- الأنشطة الاجتماعية.

- العلاقات الإنسانية الجيّدة. ►

المصدر: كتاب الابتكار واكتشاف المواهب