اهتمام القائد بالتطوير الدائم للعاملين

◄ينقسم الناس إلى مجموعتين: مجموعة تبني مستقبلها بنفسها، وأخرى تترك للآخرين عمل ذلك. ولا شكّ أنّ القادة ينتمون إلى المجموعة الأولى.

ومن سمات القادة أنّهم لا يكتفون بما هو قائم حالياً، بل ينظرون بإستمرار إلى الوسائل التي يمكن من خلالها "القيام بالعمل بشكل أفضل مما نقوم به الآن". وتمتلئ عقول القادة الحقيقيين بالأفكار الجديدة التي هي وليدة إطلاعهم المتواصل على الإتجاهات والتوجهات الحديثة لبيئة العمل من حولهم. ولكن تركيز القادة لا يقتصر فقط على المنتجات والخدمات، بل يتعدّى ذلك إلى العنصر البشري كذلك.

إنّ على القائد أن ينقل رسالة مهمّة إلى فريق عمله وهي أن كل واحد منهم – بغض النظر عن مركزه الوظيفي أو خبرته – بحاجة إلى تطوير متواصل، وبذلك يصبح العمل اليومي أشبه ما يكون بحصص تدريب يومية. ولننظر الآن في بعض الوسائل التي تساعد في تطوير القائد مهنياً، وهي:

- حضور ورش عمل وندوات رسمية خارج المؤسسة.

- العمل مباشرة مع فريق العمل ومشاركتهم قدراتهم المتميزة.

- تنظيم مشاريع يشارك في كل منها مجموعة من الموظفين لتنمية الخبرات.

- زيارة مؤسسات أو دوائر أخرى.

- تطوير دورات تدريبية للعاملين.

- تشجيع ودعم المشاريع التي تُعزّ ِز المهارات والقدرات.

- مطالعة الكتب والمجلات والمقالات.

ومن أمثلة التطوير الدائم للعاملين ما يقوم به رئيس لإحدى الشركات، حيث يعقد اجتماعاً شهرياً مع مديريه لمراجعة كتاب يتناول موضوعه أعمال الشركة. فيقوم الرئيس باختيار الكتاب، ثمّ يطلب من مدرائه قراءة هذا الكتاب لمناقشة الأفكار الواردة فيه والمرتبطة بتطوير العمل.

وعلى كل حال، تذكّر دوماً عند اختيار طريقة تطوير العاملين معك بأن تكون الرسالة الواضحة لك هي أنّك ترغب في تطوير معارفهم ومهاراتهم.►

المصدر: كتاب تعلّم القيادة