نجاح المدير من نجاح مرؤوسيه

«إذا أردت سنة من الازدهار ازرع الحنطة، وإذا أردت عشر سنين من الازدهار ازرع الأشجار، وإذا أردت مئة سنة من الازدهار أنبت الناس» مثل صيني.

إن تمكين الموظفين من تحمل مسؤوليتهم، والمساعدة على تقويتهم عبر إعدادهم وتدريبهم ودعمهم، بأن يصبحوا قادة ومديرين في المستقبل، يتحملون مسؤولية الإدارة وقيادة هذه الشركة أو المؤسسة، يعتبر أمرا استراتيجيا ومهما من أجل ديمومة هذه المؤسسات وتطويرها، وإلا فإن مصيرها الانطواء والفشل.

وهذا رأيناه كواقع أمامنا، حيث الكثير من الشركات والمؤسسات انتهت بفشل إدارتها، ولم تستطع مواكبة التطورات الحديثة على صعيد الأعمال، وأصبح الموظفون في دائرة الخطر تهددهم البطالة، والسبب أن الشركة لم تطور أسلوب عملها الإداري، واكتفت بالوضع السابق الرتيب، ما أدى إلى انهيارها، بزوال وفقدان قبطانها وفقدان وجود خطة للاستمرار.

ينطبق هذا على كل المجالات، ابتداء من الأسرة والمجتمع وفي مجال الأعمال وغيرها، فالأب الذي لا يمارس دوره الريادي في تقوية وتطوير مهارات أبنائه وتعوديهم على تحمل المسؤولية في المجتمع، ورجل الأعمال الذي لا يساهم في دعم موظفيه وتطويرهم في شركته، فالنتيجة ستكون سلبية، والخسائر كبيرة.

فالمديرون الذين يشعرون بالقوة يفوضون غيرهم، ويكافئون الموهوبين، ويشكلّون فريقا مكوّنا من أناس أكفاء، كما يستطيع المديرون أن يستعملوا صلاحياتهم التي تتدفق عليهم لخدمة الآخرين، ويمكنهم أن يهبوا صلاحياتهم للآخرين بنفس الطريقة التي اكتسبوها بأنفسهم.

ولعل التجربة العملية التي تم تطبيقها في العمل، كما يقول المثل «التجربة خير برهان» أثبتت نجاحها، وذلك بتطبيق عوامل أربعة ساهمت في تفعيل تقوية الآخرين ومنحهم الثقة والصلاحية، وذلك من خلال التالي:

إعطاء الآخرين عملا مهما يقومون به فيما يتعلق بقضايا حرجة، حيث تخصيص أناس للعمل في القضايا الهامة، هو طريقة ناجحة لمساعدتهم لأن يصبحوا وثيقي الصلة باهتمامات المؤسسة، وبهذا يكتسبون

المزيد من الثقة والصلاحية، وبالتالي فإن المديرين أو القادة يقوّون الآخرين بإطلاعهم على أحدث التطورات التي تؤثر في أعمالهم، فيبقون فريقهم مطلعا على القضايا الحرجة ويوضحون لهم كيف ترتبط مهمتهم بتلك القضايا.

تشجيع المبادرة واتخاذ القرار فيما يتعلق بمهامهم الموظفين ومواردهم، وذلك عبر بحث المديرين عن المشروعات التي تواكب طاقات وإمكانيات موظفيهم، وتمنحهم المزيد من تطوير الإنتاج، والمضي قدما في استلام مسؤوليات وصلاحيات أكبر في المستقبل.

يشرح أحد الأخوة بالنسبة لشركته الصناعية، حيث إنه عندما طبق هذه القاعدة، رأى التميز والنشاط في موظفيه، وازدياد تفاعلهم الذي أدى إلى قوة الإنتاج كما ونوعا.

مشاركة الرؤية للموظفين، والاعتراف بجهودهم، وذلك من خلال التأكيد على أن الموظفين يُنظر إليهم بدرجة عالية، وأن جهودهم تكون ملحوظة ومعترفا بها، وإعلان أعمال الموظفين هو الطريق الذي يستعمله المدير لتعزيز الرؤية، وتحفيز تحقيق الأهداف، والأساليب التي تستخدم في دعم ذلك هي تعليق صور موظفي الشهر على الجدران، وذكر قصص عن الناس وإنجازاتهم في الرسائل الإخبارية والإعلانات، ووضع باقات الزهور على مناضدهم، إضافة إلى توجيه رسائل تقدير دون أن يطلبها أحد.

مساعدة الموظفين في بناء علاقات قوية مع الآخرين، إن بناء العلاقات يعني منح الثقة والاعتماد المتبادل على صعيد العمل، ليساعدهم على إنجاز مهامهم بالصورة المطلوبة.

هذا التواصل يمهّد لهم الطريق في تجاوز الصعاب والعقبات التي تقف عائقا أمامهم في تنفيذ المشروعات المستجدة، وتعتبر هذه العوامل الأربعة مفتاحا جوهريا في صقل الموظفين وتهيئتهم، لاستلام مقاليد الإدارة عند الحاجة، ومن زرع حصد.