

## المدراء ودقة اختيارهم للعاملين معهم



◀ قد تضطر في عملك لإعطاء بعض الصلاحيات لغيرك لتنفيذ مشروع، أو القيام بمهام معينة فليس لديك الوقت الكافي أو لأنك ترى أن الخبير خير منك لمثل تلك المهمة، أو لأن ذلك العمل يتزامن مع وقت سفرك، أو غيابك عن المنشأة.

يجب أن تُقر أنك أمام تحدي صعب .. ، إذ يتطلب عليك أن تكون قادرًا على تقييم خبرة موظفك، وشخصيته، وحسن تصرفه .. ، فماذا تفعل؟

في البداية حدد له الهدف العام لتوليه المهمة، وزوده بفكرة كاملة ودقيقة عن المشروع، أو المهمة المكلف بها .. ، وحدد له الأطر الزمنية للعمل، وميزانية ما سيقوم به .. ، وستكفل لك طرفة الخاصة في المتابعة، والاطمئنان على قيامه بالعمل على أكمل وجه، وبما يتفق مع الهدف المحدد في الفترة المحددة .. ، ولكن يجب أن تشعر موظفك بأنه يقوم بعمل مهم، وجليل، وبأنه مسؤول مسؤولية كاملة عن نجاح مهمته كما أن ثقتك بكتائبه، واحترامك لقدرته هما ما دفعناك إلى الاعتماد عليه.

وقد يرفض البعض تفويض سلطاً لهم، أو إعطاء بعض صلاحياتهم لغيرهم وإن كان الوقت يحاصرهم أو ضاقت بهم السبل، ويحدث ذلك لأسباب عدّة، منها:

1 - حب السيطرة على المشاريع، والواجبات المنوطة بهم.

2 - الخوف من الفشل، والوقوع بأخطاء هم بغنى عنها.

3 - لكي تظهر بصفتهم على كل مشروع.

4 - طناً منهم أنهم وحدهم القادرون على تنفيذ المشاريع بالشكل الصحيح.

5 - خوفاً من نجاح الموظف نجاحاً قد يظهره أمام المسؤولين الأعلى بجدارة استحقاق مناصب حساسة.

6 - الحرص على السجلات، والوثائق، والتعليمات الضرورية الخاصة بالمشاريع.

وفي الوقت ذاته نجد مَن يفوض الصلاحيات لتنفيذ المشاريع، والقيام بالمهام كسلالاً، وتحصيلاً للراتب بدون جهد يذكر .. !

ولكنك كمدير متزن تحسن تقدير الوقت المناسب لتفويض الصلاحيات تماماً كما تحسن تقدير المشاريع، والمهام التي تحتاج إلى تفويضاً لأدائها، وعلى ذلك فأنت تختار بدقة الشخص المناسب، والمؤتمن في المكان المناسب. ولابد أنك تحتاج في هذا المجال، وغيره إلى تقييم للنتائج، ومقدرة جيدة للحكم على الأداء، فقد تصدر قراراً بتوظيف شخص ما لمهنة محددة .. فكيف حكمت على مقدرته .. ، وكيف عقدت العزم على تفويض صلاحيات القيام بمهمة ما إلى موظف ما؟ وما الذي دفعك إلى ترقية موظف في حين أصدرت قراراً بطرد موظف آخر؟

هل تقييم أداء الآخرين ومدى استحقاقهم لما يعطى لهم، وأطئتك تتفق معنا في أنك، ومنشأتك قد حددت ما الأهداف المرجوة من الموظفين، أو العملاء تماماً كما حدّدت الأطر الزمنية الازمة لتحقيق كل هدف وتستطيع أن تحكم على النتائج المرجوة من هذه الأهداف نتيجة لقياساتك الدقيقة لها، وأطئتك لا تنسى أمراً ما، وهو المعايير الواضحة التي بنيت عليها قرارك، وحكمك على نجاح مشروع، أو أداء موظف، وسائل نفسك الآن لتكون غاية في الدقة:

هل المقياس التي تقيم أداء الآخرين واضحة لمن ترجو منهم تحقيق أهداف عملك؟

إذا كانت الإجابة بـ (نعم) فاعلم أنك تتلوى الدقة، ولكن يجب أن تلاحظ أنه لا يكفي لك أن تعرف الأداء الضعيف عندما تراه بل يجب أن تميز الأداء الضعيف قبل أن تراه أما مك؟

والآن .. ، قيم نفسك بإجابتكم عن جملة الأسئلة الآتية:

1 - هل لديك معايير ثابتة، وواضحة لقياس التقدم، ونتائج عمل الآخرين؟

2 - هل أنت عادل في تطبيق هذه المعايير، والأسس على جميع الموظفين؟

3 - هل تحجم عن إعطاء رأيك في أداء موظف تحبه حرصاً على مشاعره؟

4 - هل تمنع الحافر عن موظف جيد لأنك لا تحبه؟

5 - هل أهدافك ومعايير تقييم للعمل واضحة لدى جميع الموظفين؟

وليكن شعارك قوله تعالى: (ولا يجرمنكم شنآن قوم ألاّ تعدلوا، اعدلوا هو أقربُ للتقوى). ▶.