الموظف الهامشي



◄هذا النوع سوف يقابلك مرات عديدة خلال مستقبلك المهنيّ. والموظف الهامشي هو الموظف الذي تعد مساهماته في الشركة غير ذات قيمة، فهو يفشل في استيفاء مطالب الوظيفة بشكل كامل ولسوء الحظ، يختار المديرون ألا يتعاملوا مع الأمر، آملين أن ينصرف بعيداً بشكل أو بآخر.

ولكن يتضح أنّ حقيقة الأمر غير ذلك، فتسوء حالة المشكلة، ويمتد التأثير ليشمل المحيطين بهذا الموظف الهامشي. والحل، هو نصح الموظف، سيء الأداء بحقّ، لكي يحاول الإصلاح وحل مشكلته؛ وإلّا لن يتمكن من معرفة كيفية تغيير سلوكه.

تحذير:

اختفت من معظم المؤسسات المعاصرة، العلاقة الأبوية الروحية التي تربط بين الشركة وموظفيها، ولكن يظل بعض الموظفين يعيشون في الماضي، دون أن يستطيعوا الانتقال بفكرهم للثقافة الجديدة، التي تُلزِم الموظف بأن يقدم مساهماته للشركة بشكل منتظم. ويجب عليك أن تساعد الموظفين في تعديل أوضاعهم.

والقرار يرجع لك، إما في تحسين الموظف لأدائه؛ فيستمر في العمل، أو أن تضع حداً لوظيفته في شركتك. وليس من السهل أن تتخذ القرار السليم فهو يتطلب منك ترويا ً وتأنيا ً، وكذلك حذراً لكي تضمن أنّك اتخذت قراراً جيداً لصالح كلّ الأطراف؛ وكذلك لصالح المؤسسة.

وعند تعاملك مع الموظف الهامشي وتقييمك له، يجب أن تفكر فيما يلي:

- المحتمل: هل من الممكن أن يمثل هذا الموظف أهمية للمؤسسة على المدى الطويل؟

- معلومات مستقاة من الآخرين: ماذا قال الآخرون عن سلوك هذا الموظف وأدائه؟

- الموقف الشخصي: هل يتعامل الهامشي بشكل إيجابي مع وظيفته؟

- التغيب عن العمل: هل يتغيب الموظف بشكل مفرط، فربما يدل ذلك على بدء انفصاله (أو انفصالها) عن الشركة.

- المهارات: هل يملك هذا الموظف مهارات عالية القيمة بالنسبة للمؤسسة؟

- تأريخ أدائه: ما الأداء السابق لهذا الموظف؟

ويجب أن يتم إبلاغ الموظف بطبيعة الموقف أوّلاً بأوّل، من خلال التفاصيل الكافية. كما يجب السماع له كذلك، حيث إنّ المعلومات التي تحصل عليها منه هو شخصياً، يلزم أن يُستعان بها عند اتخاذك للقرار، فالأمر لا يرجع لك وحدك.

ارجع إلى:

ارجع إلى الساعة 12 لمناقشة حول استراتيجيات المساندة وكيفية صياغتها للسلوك؛ بما في ذلك مناقشة حول عملية إدارة الترتيب للنظام المتطور.

وعندما يكون القرار إبقاءً على الموظف؛ يجب تحديد مواعيد معينة لاجتماعات تتابع أداء هذا الموظف. ويجب عليه أن يتفهّم بشكلٍ واضح ودقيق المُتوقع منه، وكيف يتسنى له التحوّل في سلوكه. وإلّا تم الاستغناء عن خدماته في الشركة. ولا يُقبل في هذه الحالة ينقله لقسم آخر، فهو أمر لن يؤدي لتصحيح الوضع، ولكنه سيزيد من تعقّد المشكلة. فقد يكلف هذا النقل الشركة أموالاً، كما أنّه يعرضها لخسارة في الوقت. وبالنسبة لك، كمدير سوف يُقال عنك أنّك تتخلص من مشكلات عن طريق نقلها لغيرك. كما أنّ الأمر برمته لن يكون به عدل تجاه الموظف؛ الذي قد يتمكن خلال هذا الوقت من أن يجد عملاً بشركة أخرى يستطيع فيها المساهمة بشكل حقيقي من خلال وظيفة تناسب شخصيته وقدراته.

لحظة من فضلك:

الجوهر يكمن في تجنب السماح لهذا الموظف الهامشي بارتقاء المناصب داخل المؤسسة. وكذلك وجود حافز لمكافأة من يتمتعون بأداء جيد للعمل، يمنع تحول عدد كبير من الموظفين إلى هامشيين، أو تحول أدائهم إلى شكل لا يرتقي للمستوى المطلوب.►

المصدر: كتاب علّم نفسك بالطريقة المثلى مهارات الإدارة