

إعداد كوادر مدربة من الصف الثاني والثالث للقيادة



من إعداد :
المهندس /الحسينى الحسينى الفار

يؤدى هذا كله إلى

1. الهبوط التدريجى فى المستوى الإدارى .
2. ظهور تباين فى المزايا النقدية لبعض الإدارات.
3. تسرب نوع من الإحباط .
4. وجود بعض التجاوزات أثناء الترقى .

♦ الحلول المقترحة

1. ضرورة وضع الموظف المناسب فى مكانه المناسب عن طريق طبيعة العمل والوهل الدراسى والتخصص فيه من البداية دون أى اعتبارات أخرى وتفعيل دور التخصص فى المؤهلات فى العمل المنوط له .
2. عدم ترك الموظف لفترات طويلة منذ البداية فى قسم واحد وضرورى تفعيل تفعيل عملية التبادل الوظيفى بالتناوب عن طريق إختيار مجموعة بسيطة من العاملين والملتزمين لديهم رغبة ومؤهلات ومهارات لتطوير العمل وتطوير أنفسهم والإرتقاء بمستواهم الوظيفى وتطبيق هذا النظام عليهم دون الإخلال بسير العمل لإكسابهم الخبرات والمهارات المختلفة داخل الأقسام الأخرى .
3. يتم تقييم العامل بعد ذلك بمعرفة المدير العام بالإدارة التى يتم بداخلها التدريب , كما يتم تقييم العامل نفسه للإدارة التى تلقى فيها التدريب ويؤخذ هذا بعين الإعتبار أثناء الترقية .
4. تفعيل نظام التفويض لمن يحل محل المدير أثناء غيابه لأى سبب بحيث يصبح قادر على إتخاذ القرارات الملائمة ويتم تشجيعه من طرف المدير .
- ولا يتم ذلك بشكله الفعلى إلا إذا تدرب المفوض على العمل بدلاً من المدير وفى حضور المدير أى أن يتم تفويض شخص من طرف المدير ليقوم ببعض الأعمال الهامة فى حضوره ويفوض كتابياً لإمكان إكتساب الثقة فى النفس وفى المقدرة على إتخاذ القرارات .
- التفويض من أهم العوامل لخلق الجيل الثانى من الإدارة إذا تم تطبيقه بقلب مفتوح وبتقفة فى الآخر وبتقفة المدير العام نفسه فى نفسه .
5. إزالة حواجز الخوف والرهبية من إبداء الرأى وإزالة الفوارق بين المستويات .

الخاتمة

- ♦ أن معضلة الصف الثانى التى ظلت مهمة لفترة ممتدة بدأت تطفو على سطح حياه المنظمات لتؤكد أهميتها البالغة لحياه وصحة وفعالية أى منظمة .
- ♦ المدير الناجح لا يستخدم الأفراد فقط وإنما يحترم مساعديه ويستفيد من طاقاتهم الخلاقية .
- ♦ كما أن المدير الناجح يجب أن يتحمل مسنولية تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفى للعاملين مع التركيز على الصف الثانى فرسم خطط المستقبل يتطلب التدريب والتعليم المستمر والمنتظم والاستفادة من خبرات الغير .

إن ظهور سياسات الإفتتاح وعصر العولمة والمعلومات والتقدم السريع والمتنامى والتكنولوجى فى مجال حياتنا المتعدد والمنافسات العالمية يتطلب ذلك كله إعادة النظر فى أسلوب تنمية المهارات والموارد البشرية حتى يمكن الحصول على أعلى مستوى أداء وأعلى مستوى إدارة ممكنة

♦ المنطلقات الأساسية لتفاعل العلاقات السببية ونتيجتها :

- أ. الإفتراضات والمعطيات الخاصة باتجاهات سلوك الأفراد فى أماكن العمل.
- ب. مجموعة السياسات والخطط والبرامج والأنشطة الإدارية المتناسقة مع هذه الإفتراضات.
- ج. مجموعة من التوقعات المؤكدة تقريباً عن سلوك الأفراد فى حالة تطبيق السياسات.

♦ وقد مرت الإدارة الحديثة بثلاثة مراحل هى :

1. نموذج النظرية التقليدية.
2. نموذج العلاقات الإنسانية.
3. نموذج الموارد الإنسانية.

♦ الهدف من البحث

هو التطبيق العملى لرفع كفاءة وتنمية مهارات العاملين وذلك لإعداد صف ثانى من القيادات المدربة.

♦ المشكلة موضوع البحث

تقوم شركات الكهرباء بعقد دورات تدريبية للعاملين بصفة دورية لرفع كفاءتهم وزيادة معلوماتهم لتنمية المهارات الخاصة لديهم بشكل عام عن طريق نخبة ممتازة ومتخصصة فى كل المجالات ولفترة محددة ويعود لنفس عمله .

وإذا تغيب هذا المدير عن عمله لإسباب كثيرة (أجازة - مرض - سفر - بعثة - ...) يحدث إرتباك فى العمل نظراً لعدم وجود من يحل محله أو تم عمل تفويض له من طرف المدير للقيام بعمله فى عدم وجوده أو يكن هناك من يطبق نظام التبادل الوظيفى بالتناوب (الذى يكسر جمود ورتابة العمل ويقوم بالإلمام بالعملية الإدارية كاملة) .

الأسباب الموضوعية للمشكلة

1. نظام التعيينات من الأساس للموظفين والتسكين الوظيفى لهم وثبات الموظف فى عمله لفترات طويلة دون تغيير أو نقل أو تبديل أو تفويض لأعمال أخرى .
2. نظام الحوافز المتشابهة والمتقارب فى غالبية الأحوال والثابت .
3. غياب لغة الحوار بين الصف الأول والثانى .
4. إحتكار السلطة (المركزية المطلقة) والخوف على السلطة .
5. عدم رغبة الصف الثانى فى تحمل المسنولية .