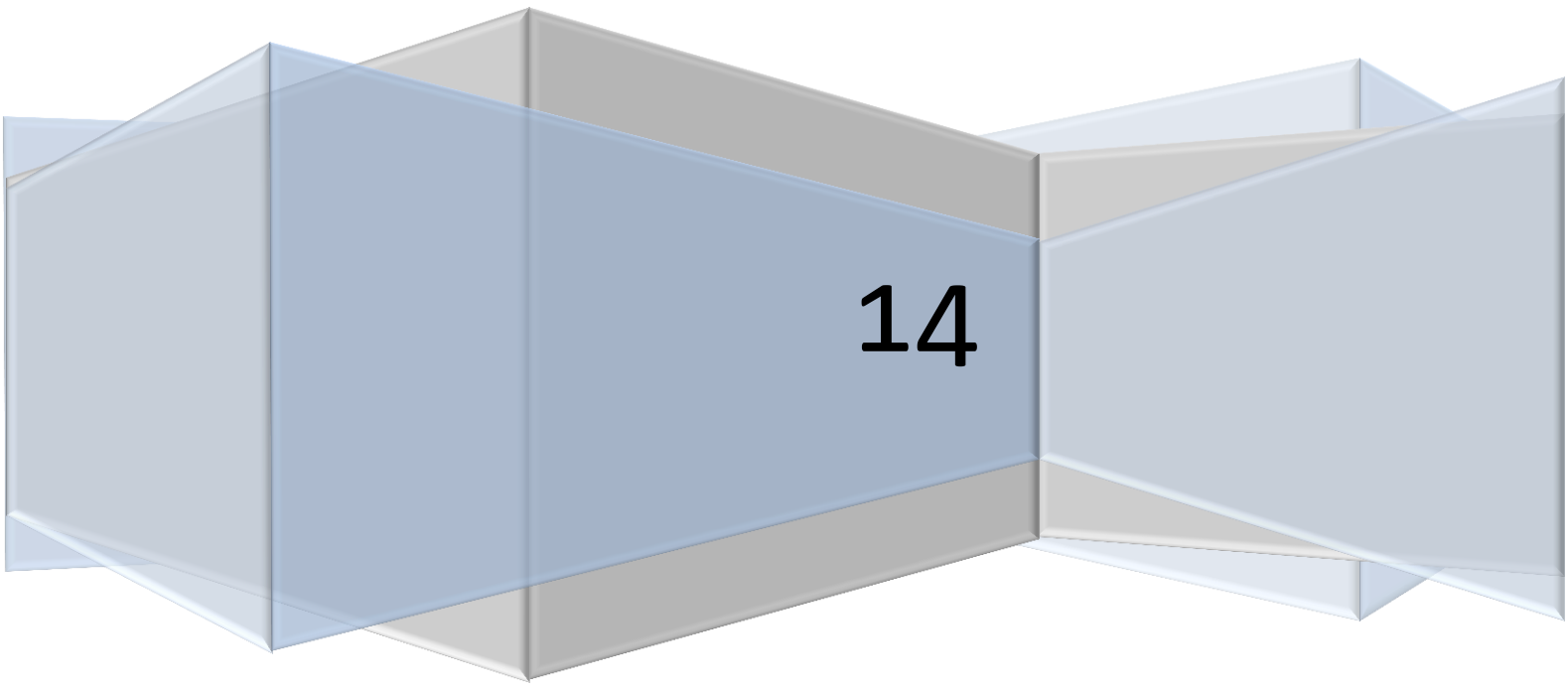
مدير(ة) اللحظة

بوابة الدخول إلى عالم التحدي والنجاح والإبداع الإداري

الدكتور محمد بن دليم القحطاني



مدير (ة) اللحظة

هو ذلك المدير الذي يبحث عنه الجميع من شركات ومؤسسات وإدارات حكومية .... وغيرها

مقدمة:

لقد ترددت في الخوض أو حتى التفكير في الكتابة حول ذلك الشخص الذي يعتبر هو الركيزة الجوهرية في التخطيط للأعمال وتنظيم الموارد وتوجيه الأفراد والتنسيق بينهم ومراقبتهم بشكل احترافي. هذا التردد ليس ناجم عن عدم قدرتي على الكتابة أو أنني لا أملك المعرفة الحقيقية بخفايا وأسرار نجاح المدراء، بل لما يحمله هذا الموضوع من فلسفة مطاطية تقودنا إلى طريق متشعب رسمه أشخاص كثيرون كل بمعرفته الخاصة. لقد كتب حول هذا الموضوع الكثير من العلماء والمفكرين والباحثين والمدراء أنفسهم والذين حاولوا التوصل إلى نموذج موحد يمكن أن يرسم الطريق لهؤلاء المدراء الذين تقع ضمن مسئولياتهم الكثير من الأعباء والواجبات والأمانات وفي اعتقادي بأنه لا يوجد نموذج ممكن أن يكون موجه حقيقي للمدراء لإدارة أعمالهم.

هناك سببين لا ثالث لهما في فشل العديد من المدراء في إدارة أعمالهم والقيام بواجباتهم على أكمل وجه، الأول يتمثل في مكان المدير في الهيكل التنظيمي فهو يتوسط فريقين، فريق أعلى منه (أعضاء مجلس الإدارة و/أو مدراء أعلى منه) وآخرين يعملون تحت إدارته، مما يضعه بين ضغوط وقلق واستنزاف لفكر يأتي من أعلى، وتذمر وتقاعس وغياب وهروب يأتي من أسفل. السبب الثاني يكمن في حب المدير لعمله وماله من انعكاسات سلبية على الموظفين. فهذا الحب يتولد عنه غشاوة على أعين هؤلاء المدراء الذين يتوقعون من العاملين لديهم العمل كالآلات دونما إعطائهم أي اهتمام أو تحفيز وهمهم الوحيد أن لا يتذمر هؤلاء

هو ذلك المدير الذي يبحث عنه الجميع من شركات ومؤسسات وإدارات حكومية .... وغيرها

العاملين بل يجب أن يكونوا محبين لعملهم متفانين مطورين ويشعرون بسعادة دائمة أثناء أدائهم لأعمالهم.

من هنا جاءت فكرت مدير(ة) اللحظة، لتضيف إلى عالم الإدارة فن جديد هو التعلم في لحظات وبشكل سلس، يفهم خلالها المشاركين في برنامج سلسلة مدير(ة) اللحظة أهم المهارات والقدرات والمعارف التي يجب أن يتحلى بها مدير اليوم في زمن يتنافس فيه الجميع لتقديم أقصى ما لديهم من فكر وطاقات ومبادرات لا نهاية لها. ولا يغيب عن ذهن كاتب هذه السطور بأن هناك استفسارات وأسئلة حول بعض ما يقرأه قادة اللحظة في النشرات التي سترسل لهم من وقت لآخر، فنقول لهؤلاء أن البرنامج سيتضمن الآتي:

١. نشرات معرفية حول أهم مهارات ومواصفات مدير(ة) اللحظة لا تتجاوز صفحات بسيطة ولكنها بمثابة جرعات قوية تدرس للكثير على مدار سنوات طويلة بل هناك معارف جديدة لم تدرس حتى قراءتك لهذه السطور في أي جامعة في العالم.
٢. حالات عملية نقيس من خلالها مستوى ادراك المشترك(ة) وقدرته على حل المشاكل بطريقة عقلانية رصينة.
٣. أسئلة تحاورية من خلال التويتر على عنواني DRMDMQ وعلى الجميع التفاعل ولو بكلمة للإجابة والتعليق.
٤. الحضور إلى مواقع المشاركين إذا لزم الأمر في مقر عملهم لترسيخ مبدأ الإدارة بالمشاركة والتفاعل والتعلم. والعمل على مناقشة المشاكل وايجاد

الحلول والبدائل في تحويل هذه المشاكل إلى ايجابيات ترتقي بالفرد والمنظمة على حد سواء.

٥. عمل محاضرات مباشرة للمشاركين سيتم الاعلان عنها وستكون في أحدى الأماكن العامة كالنوادي الأدبية أو الغرف التجارية أو الجامعات.

ختاما يجب على الجميع أن يؤمن بفكرة واحدة هامة جدا هي: المدراء الراقين وأصحاب المهارات والمعارف هم أنفسهم الذين سينهضون بعالمنا العربي إلى عالم الابداع والتفرد والقيادة. لذا نرجو نشر هذه الأفكار إلى من تعرفون في أي مكان في العالم وحثهم للالتحاق في برنامجنا المجاني حتى نستطيع أن نحقق أماني قادتنا وأحلام أجيالنا القادمة.

..... فهيا معي إلى الدخول إلى عالم اللحظويين:

مدير(ة) اللحظة

هو ذلك المدير الذي يبحث عنه الجميع من شركات ومؤسسات وإدارات حكومية .... وغيرها

أنا مدير(ة) من أ إلى ي

الحرف	ما يجب أن تقوم به كمدير لحظوي من أ إلى ي	ضع علامة (√) عند التمكن
أ	اعتماد روح المبادرة في تبني الأفكار الجديدة	
ب	بناء الثقة لدى الموظفين	
ت	تحفيز الموظفين بشكل دائم، مثل الثناء عليهم وشكرهم ودعمهم مادياً	
ث	ثبات الرأي وعدم التشتيت	
ج	جذب أفضل الموظفين ولو بثمن غالي	
ح	حل المشاكل قبل استفحالها	
خ	خلق الوعي والمعرفة لدى العاملين	
د	دفع الموظفين نحو تبني مبدأ ٧٠/٣٠	
ذ	ذم الممارسات الإدارية العنصرية	
ر	روح الفريق الواحد يجب أن لا تنقطع	
ز	زرع قيم التواصل والاحترام والثقة بين الموظفين	
س	سمو التعامل مع كافة الموظفين	
ش	شفافية العمل والتعامل	
ص	صعود القمة يجب أن ينسب للجميع دون استثناء	
ض	ضمان الجودة في كافة مستويات التنظيم	
ط	طلب المشورة قبل اتخاذ القرارات الاستراتيجية الهامة	
ظ	ظهورك المتألق والأنيق يجب أن يكون دائم بين الموظفين	
ع	عدم التردد في اتخاذ القرارات الهامة في الوقت المناسب	
غ	غرس حب التحدي والانجاز في نفوس الموظفين	
ف	فك شفرات الغموض في خطابات التوجيه والأوامر	
ق	قيادة الفريق بشكل مرن ومنسجم مع أهداف وتطلعات المنظمة	
ك	كتابة أهداف المنظمة بشكل واضح وسلس	
ل	لا تتردد في استخدام كلمة "لا" في المواقف الحرجة	
م	مسك العصا من النصف	
ن	نصرة المظلوم أي كان موقعه التنظيمي	
هـ	هدم الحواجز بين الرؤساء والمرؤوسين	
و	وضوح الرؤيا	
ي	يدفع موظفيه نحو استخدام التقنية الذكية في التواصل وانجاز الأعمال	

هو ذلك المدير الذي يبحث عنه الجميع من شركات ومؤسسات وإدارات حكومية .... وغيرها

مبدأ 70/30

مع كثرة المبادئ والنظريات حول إدارة الوقت إلا أن كاتب هذه السطور وجد من خلال تجربة طويلة ومتمرسة بأن أفضل مبدأ يناسب المجتمع العربي بشكل عام والسعودي بشكل خاص في ظل الظروف والإمكانات الراهنة ما يعرف بمبدأ ٧٠/٣٠ والذي سيخلق حالة من التوازن لدى الأشخاص ويعظم من أوقاتهم. قد يعتقد كثيرون بأننا من هؤلاء المقلدون للغرب ولكن أنا عكس ذلك تماماً فجميع أبحاثي ودراساتي تتناول النظريات الغربية كمرجع لا كمبدأ تطبيقي لأني مؤمن بأن كل ثقافة لها ظروفها الخاصة وفلسفتها في تسيير الأعمال.

لقد راودني مبدأ ٧٠/٣٠ منذ عام ١٩٩٦ عندما وجدت بأن هناك أهدار كبير لوقت رجال وسيدات الأعمال وكذلك الحكوميين أنفسهم مع اقتناع كل فئة بأنها من تملك حكمة لقمان ومفتاح النجاح. ووجدت الكل يتحدث عن عدم إضاعة وقته مع العلم بأن هو من يضيعه كما وجدت أن هناك خلل وترهل كبير في الأجهزة الإدارية والسبب يعود إلى عدم وضوح الرؤيا في عملية ربط الوقت بإنجاز الأهداف بشكل يومي وأسبوعي وشهري وسنوي وهذا هو ما يميز نظريتنا اليوم بأننا سنساعد سيدات ورجال الأعمال في تفنيد أهدافهم ووضوحها بشكل قابل للإنجاز ومن ثم العمل على تنفيذها بإعطاء ٣٠% من الوقت مقابل ٧٠% من الإنجاز.

من هنا لزمنا التركيز على أن ٣٠ في المئة هو المفتاح لجعل استخدام الوقت أكثر فعالية. ما يحدث الآن أننا نعطي من أوقاتنا ٧٠% ولكن الانجاز لا يتجاوز في مجمله عن ٣٠% وهنا نقول الخلل يكمن في ضياع أهداف المنظمات إذا

كانت موجودة أصلاً، وعدم وضوحها بسبب قصور في الرؤيا من لدن القائمين على الإدارة العليا أو إصابة المدير برهاب المنصب الإداري.

من الآن كل سيدة أو رجل أعمال أو موظف حكومي عليه أن يوجه لنفسه سؤال كل يوم **ماذا أريد حقا أن أنجز؟** وربط ذلك حسب رؤية المنظمة التي يعمل فيها، وعدم خروجها عن الهدف الأسمى التي أنشأت هذه المنظمة من أجل تحقيقه. وهنا تأتي الخطوة الأساسية التي ستجعل هؤلاء يعودون إلى الهدف العام لمنظماتهم وأن أجزم بأنها المهمة ليست سهلة ولكن خطوة ملحة نحو النجاح المنشود واستغلال الوقت بالشكل المأمول.

حتى لو كنت مشككا في هذا المبدأ، اتبع مبدأ ٧٠/٣٠ لبضعة أيام فقط لرؤية ما سيحدث. يمكنك أن تبدأ من خلال تنفيذ عدد من المهام لا نقول ٧٠% منها ولكن ٣٠% لترى الصورة باتت أوضح عن أي وقت مضى. ستجد بأنك ستقذف بالكثير من المهام التي تقوم أنت وموظفيك بإنجازها كل يوم في سلة المهملات. مع تقدمك بالعمل بهذا المبدأ لا تنسى اخلاقيات العمل والقيم النبيلة التي تجعل منك شخص آخر.

مدير(ة) اللحظة

هو ذلك المدير الذي يبحث عنه الجميع من شركات ومؤسسات وإدارات حكومية .... وغيرها

الفرق بين المدراء الحاليين ومدير(ة) اللحظة

ينقسم المدراء الحاليين إلى ثلاثة:

١. مدراء يبحثون عن المشاكل (نهايتهم وخيمة)

٢. مدراء يتجنبون المشاكل (أناس لن يغفر لهم التاريخ ما صنعوا)

٣. مدراء يبحثون عن حلول للمشاكل (هم منطقيون ولكن ...؟)

مواصفات مدير اللحظة :

منذ اليوم الأول في عمل مدير(ة) اللحظة عليه أن يدرب نفسه على مهارة الاستماع للآخرين الذين يعملون تحت أشرافه وقيادته لمدة ثلاثة أشهر. الفوائد من هذا الأجراء يمكن تلخيصها من واقع عدد من القيادات العربية التي التقينا بهم وطرحنا عليهم فكرة مدير(ة) اللحظة وذكروا بأنه مثل هذا النوع من المدراء يجب أن يتحلى بالموصفات التالية:

- المؤهل: يجب على المدير أن يحصل على شهادة جامعية من جامعة مرموقة تؤهله من معرفة آلية سير الأعمال وطريقة حل المشكلات والتعامل مع المواقف الصعبة على مستوى التنظيم والأفراد.
- الأمانة: لابد للمدير أن يتحلى بالصدق والأمانة في تأدية واجباته والقيام بمهامه على أكمل وجه.
- الخبرة العملية: المدير لا يمكن أن يمزج الكم الهائل من المعلومات التي تحصل عليها أثناء تحصيله الدراسي وتصريف أعماله اليومية إلا من خلال

اكتسابه للخبرات والمعارف اليومية التي تجعله ينجز أعماله من خلال الأخرين ويقلل خسائره ويجد الحلول الفاعلة لمشاكله.

- الشخصية: أن ما يعرف بالكاريزما القيادية مهمة جداً لنجاح أي مدير فالأفراد لا يحبذون ذوي الشخصيات المهزوزة التي لا تستطيع أن تتأخذ قرارها في الوقت المناسب وبالصورة المناسبة.
- الانضباطية: صفة الانضباطية من أهم الصفات للمدير اللحظوي القدوة فهناك العشرات من الموظفين الذين ينظرون لتصرفات هذا المدير وعندما يحقق نجاحات على كافة المستويات البشرية والتنظيمية فيتمنون بأن يصبحوا مثل هذا المدير الفذ فهنا لا يمكن للعمل أن ينجح مالم تكن هناك انضباطية حقيقية في احترام الأوقات والمواعيد والعمل ذاته بكل ما يحمل معه من مصاعب.

أن عالم اللحظوية عالم جميل وأن كان غريب الأطوار في بدياته ولا يجد الصدى المطلوب، ولكن يجب أن تكون على ثقة بأن إدارة اللحظة من أهم الأمور الذي نحتاجها في زمننا هذا، الذي لا يعرف الانتظار بل قد يدمر مستقبلك الوظيفي بسبب عدم اغتنامك لحظات كانت من الأجدر أن تجير لصالحك وصالح الكيان الذي تعمل من أجله... إلى موضوع آخر يضيف الجديد في سلسلة مدير(ة) اللحظة.