

مهارات ادارية [٧]

المرحلة الرابعة: الفرضيات النموذجية للمنظمة (قياسات الشكل المثالي المطلوب تحقيقه):

بمعنى ان تضع المنظمة استراتيجية تحقق لها الشكل المثالي الذي تطمح الوصول اليه وهذه الاستراتيجية تفترض الاعمال والوظائف والنشاطات التي ينبغي ان تقوم المنظمة بها والتي ستؤدي الى تحقيق النجاح وهي تشمل كافة اوجه النشاط بالمنظمة مثل (زيادة الحصة السوقية بعد عشرة سنوات).

المرحلة الخامسة: مراجعة ومراقبة الاداء:

وفي هذه المرحلة يتم اختبار وقياس اداء المنظمة لنشاطاتها ووظائفها (كالجودة - الارباح - الانتاج - المعلومات عن المنافسين) مما يتيح المعرفة الدقيقة بمقدرات المنظمة وهذا بالطبع يتطلب من فريق التخطيط الاستراتيجي القدرة والمهارة على اجراء البحوث والدراسات والتحليل المالي والتسويقي.

المرحلة السادسة: تحليل الفجوة وتضييق الفروقات:

بمعنى تضييق الفجوة بين ما يجب ان تكون عليه المنظمة لتحقيق اهداف التخطيط الاستراتيجي وبين ما هي عليه الآن وذلك من واقع ما تم التوصل اليه في المرحلة السابقة فإذا كانت الفجوة كبيرة وجب الرجوع الى المرحلة الرابعة (الفرضيات النموذجية) والعمل على تحسين وضع المنظمة والسعي في تطبيق امثل لفرضيات تلك المرحلة.

المرحلة السابعة: وضع خطط للطوارئ والتغيرات الغير متوقعة:

وهنا يتم وضع التوقعات الممكنة في البيئة الخارجية سواء كانت تغيرات (اقتصادية - سياسية -الخ) وسواء كانت هذه التغيرات ايجابية أي ستعود بالنفع على المنظمة او سواء كانت هذه التوقعات سلبية ستعود بالضرر على المنظمة كذلك تشمل هذه التوقعات التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية سواء كانت ايجابية او سلبية.

المرحلة الثامنة: البدء في اسناد مهام وضع الخطط التطبيقية:

وهنا يتم اسناد مهام التخطيط التفصيلي المنبثق عن الخطة الاستراتيجية لرؤساء الادارات والاقسام بهدف ان تقوم كل ادارة او قسم بوضع الميزانية الخاصة بها وكذلك تحديد الاوقات اللازمة لتنفيذ الخطة الخاصة بها.

المرحلة التاسعة: مرحلة التنفيذ:

وهنا يتم وضع خطط العمل التفصيلية موضع التنفيذ (البداية في تحقيق حجم المبيعات المخطط لكل عام وكيفية تنفيذ ذلك - الارباح - الانشاءات) كما يتم في هذه المرحلة ايضا عمليات المراجعة والرقابة والتقييم.

القيادة الإدارية ماهيتها واسسها ودوافعها وانماطها:

ان من الاشياء الهامة في أي منظمة وجود من يقوم بالتحقق من توجيه الجهود نحو تحقيق الاهداف الموضوعة ولكي ينجح هذا الفرد في هذا الدور لابد من توافر بعض المهارات التي تمكنه من توجيه هذه الجهود.

تعريف القيادة: هي عبارة عن توجيه لأنشطة جماعة ما بغرض انجاز اهداف المنظمة.

الفرق بين القائد والمدير (الرئيس):

- يختلف مفهوم القائد والمدير فالمدير يستمد قوته من السلطة الممنوحة له وحقه في اصدار القرارات اما القائد فهو يستمد قوته من تأثيره في الآخرين وبالتالي فكل قائد يمكن ان يكون رئيساً جيداً اذا ما توفر لديه مهارات التخطيط والتنظيم وصنع القرار والرقابة ولا يمكن ان يكون كل رئيس قائد وذلك لان الصفات الشخصية تختلف من شخص لآخر.

قواعد او اسس القيادة الادارية:

هناك قواعد اساسية ينبغي للقائد الفعال التعامل معها لتحقيق افضل النتائج وهذه القواعد هي:

١/ وضع الاهداف والبرامج العملية:

وهنا يجب على القائد ان يكون لديه القدرة على وضع الاهداف التي تكون في حدود امكانيات المنظمة وكذلك احتياجات السوق هذا بالإضافة الى جعل هذه الاهداف مقبولة من جانب العاملين وذلك من خلال استخدام اسلوب الاقناع.

٢/ الأوامر وتنظيم العمل:

وهنا ينبغي على القائد ان يكون على دراية ومهارة بكيفية اصدار الاوامر بالكيفية والاوقات المناسبة كما ينبغي على القائد ان يكون على دراية تامة بالهيكل التنظيمي للمنظمة وكيفية تسلسل السلطات وما هي الصلاحيات والسلطات الممنوحة له مما يساهم في عدم تضارب المهام وازدواج القرارات.

٣/ الاتصال المقنع والفعال:

ويقصد بذلك ان يكون القائد قادراً على ايصال الاوامر الى العاملين بواسطة الاقناع والتأثير فيهم وليس عن طريق استخدام السلطة الممنوحة له ولكي يتمكن القائد من ذلك يجب ان يكون على دراية كافية باحتياجات ورغبات العاملين والعمل على التوفيق بين هذه الاحتياجات والرغبات للعاملين وبين احتياجات ورغبات المنظمة.

٤/ التأكيد على دور الأفراد في تحقيق الأهداف:

ان تفهم القائد لأهداف العاملين المختلفة والعمل على مساعدتهم على الوصول اليها وكذلك قيامه بتوظيف هذه الأهداف لخدمة أهداف المنظمة من خلال الشورى فإنه سوف يحظى بثقة العاملين وسيعتمدون عليه في قيادتهم.

٥/ التوقع الصحيح لمتطلبات الأفراد والحوافز:

ان القيادي الناجح هو من يتفهم متطلبات العاملين والحوافز التي تدفعهم للعمل ويعمل على استثمارها لتحقيق اهداف المنظمة.

٦/ التصرفات والأدوار حسب المتطلبات:

ينبغي على القائد التصرف مع العاملين وفقاً للظروف التي يواجهها العاملين حتى يحظى بثقتهم كما ينبغي عليه تنفيذ الشيء الصحيح وفقاً لتغير الظروف المحيطة وعدم الالتزام الحرفي بالأنظمة واللوائح التزاماً حرفياً اذا ما تطلبت هذه المتغيرات ذلك.

SOON