

ملامح المدير المتفوق

الملامح العامة لفكر المدير المتفوق

سنحاول في هذا الجزء - وفي خطوط عريضة - عرض الإطار العام أو الملامح الرئيسية لفكر المدير المتفوق

الذى يتناسب مع معطيات عصر ما بعد الصناعة - عصر المعلومات

1- التوجه الأساسي للمدير المتفوق هو السعي إلى التميز باستثمار كل الطاقات الخلاقة للتكنولوجيا الحديثة و القوى البشرية عالية المهارة و التحفز للتميز **Passion for Excellence** .

2- المعيار الرئيسي لنجاح المدير المتفوق هو رضا العميل و استمرار تعامله مع المنظمة باعتبار ان رضا المستهلك هو الغاية التي تعمل كل أنشطة و جهود الإدارة على تحقيقها **Customer Orientation**

3- يعمل المدير المتفوق على تأكيد وجود المنظمة و زيادة حصتها في الأسواق مختارة بعناية **Market Niches**

4- يعمل المدير المتفوق على توجيه كل الطاقات الممكنة لتحقيق معدلات نمو مستمرة و متزايدة بما يحقق التزايد للعوائد على حقوق الملكية المستثمرة في المؤسسة **Increasing Growth Rates**

5- يتعامل المدير المتفوق مع المتغيرات باعتبارها حقائق تكشف عن فرص و معوقات ومن ثم فهو لا يخشى التغيير و إنما قد يعمل على أحداثه فالتغيير في حد ذاته يصبح محلاً لاهتمام الإدارة فهي إدارة التغيير (او التغيير المخطط)

Change Management

6- يتبنى المدير المتفوق مفهوم الابتكار **Innovation** و الخلق **Creativity** باعتباره من أهم الوسائل المؤدية إلى التميز و التفوق ومن ثم مساعدة الإدارة على تحقيق أهداف النمو و السيطرة على الأسواق

7- يعمل المدير المتفوق على خلق المناخ التنظيمي الملائم الذي يسمح بانطلاق أعمال الابتكار و الإبداع **Creativity Oriented** و المشاركة الجادة من العاملين في تحقيق مستويات اعلي من التميز و التفوق ومن ثم فان المدير المتفوق لا

يتمسك بالتقاليد و المبادئ التنظيمية باعتبارها مقدسات لا يجوز تغييرها بل هو يستخدم كل المفاهيم و المبادئ و الأساليب التي تحقق خلق المناخ المناسب و يعمل على تطويرها و تعديلها باستمرار **Dynamic Management**

8- يؤمن المدير المتفوق ان البشر هم الدعامة الرئيسية للإنتاج و النجاح ومن ثم فانه يتبع أساليب متطورة في اختيار الأفراد إسناد الأعمال لهم و إتاحة كل الإمكانيات المادية و التنظيمية التي تسمح لهم بالعمل و الأداء المتميز و يعمل على خلق المشاركة

9- يتصف المدير المتفوق بالشمول و التكامل في توجهاته و اهتماماته و نظرتة للأمور و المشاكل وهو يرى ان الأجزاء وان كانت تشكل الكل إلا إن كل جزء في ذاته هو يمثل الكل (الكل في الجزء و الجزء في الكل) هذا التداخل و التكامل

يعطى للمدير المتفوق ميزة استثمار كل الطاقات و الأخذ في الاعتبار كل العلاقات الممكنة بما يحقق قدرة فائقة على الأداء المتميز و تحقيق النتائج الأعلى

◆ النفس الطويل **Patience**

أي التعامل في ظروف الأجل البعيد و ليس مجرد الانحصار في الفترة القصيرة

◆ المهارة التكنولوجية

أي القدرة على استيعاب التكنولوجيا الجديدة و قبولها و استخدامها في مواضعها الصحيحة

◆ مواجهة الضغوط **Stress Management**

أي القدرة على إدراك الضغوط و تحديد مصادرها و تحليل أسبابها و ابتكار الأساليب لاستيعابها و التعامل معها

◆ الانفتاح Openness

اي القدرة على قبول الجديد و التعامل في مواقع و ظروف و مجتمعات غريبة او متغيرة و التأقلم مع المواقف غير المعتادة

◆ إدارة الجماعات Group Leading

اي القدرة على تكوين و تشغيل فرق العمل و التعامل الصحي مع الجماعات و المرونة في أساليب التوجه و القيادة بما يتناسب مع تكوين كل جماعة

◆ اتخاذ القرارات Decision Making

وهي ليست مهارة جديدة و لكنها الأساس في إمكان قيام المدير بعمل كفء مستثمرا كل مهاراته السابقة

◆ الإقدام و روح رجل الأعمال Entrepreneurships

اي القدرة على التصرف بأسلوب و تفكير رجل الأعمال الذي ينشئ و ينمي ويقود بدافع الرغبة في الانجاز

تلك المهارات تشكل في مجموعها نظاما متكاملا حيث تتفاعل مع بعضها البعض لتوجيه سلوك المدير المتفوق و تحديد فعاليته و كفاءته في تطبيق و ممارسة الإدارة الجديدة.

10- برغم التوجه نحو المرونة و استخدام أنماط متداخلة و متباينة في نفس الوقت إلا إن المدير المتفوق سوف يتجه بصفة عامة نحو مزيد من اللامركزية و ديمقراطية الإدارة باعتبارها أساسيات لتحرير الأفراد و إطلاق إمكاناتهم في الابتكار و الإبداع.

11- يكرس المدير المتفوق العمل الجماعي و تكوين الفرق و يعمل على تنمية العلاقات و إزالة المعوقات الاتصالية بين فرق العمل أكثر من ذلك فهو يعمل على تشكيل الفرق بحيث تضم كل العناصر ذات العلاقة دون التقييد بالفواصل و الحواجز التنظيمية التقليدية.

12- يؤمن المدير المتفوق بمفهوم الجودة الكلية (الشاملة) التي تشمل كل مجالات العمل و الإنتاج و الخدمات الجودة الفائقة التي تعبر عن العناية بالمستهلك و احترام الأسس العلمية و تأكيد دور المؤسسة في التطور الاجتماعي و يشترك مفهوم الجودة الكلية مع مفهوم اللامركزية و الابتكارية و المشاركة حيث لا تتحقق الجودة المنشودة إلا من خلال مشاركة كاملة و مسئولية واضحة لكل عضو من أعضاء التنظيم .

13- يتبنى المدير المتفوق منطق ان التنظيم (المؤسسة او الشركة) هو كيان حي يتطور و يتعلم و يستفيد من تجاربه و تجارب الآخرين و يطور نفسه و يتكيف مع المتغيرات فهو يتبنى المدير المتفوق منطق القيادة التي تشجع و توجه و ترشد و تساعد و تقيم الأداء الذي يقوم به الأفراد و تخلق الظروف المناسبة لذلك قيادة تقوم على التفاهم المشترك مع العملاء و العاملين و التعايش الكامل مع ظروف العمل الطبيعية و الاتصال الوثيق بمختلف العاملين (العملاء و المتعاملين) و اعتبار الجميع شركاء في النجاح.

14- المدير المتفوق يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية مع كل الأطراف المتعاملة معه (عاملين مستهلكين – موردين) ومن ثم فهو يهتم بادراك الناس و يعمل على فهم توجهاتهم و خلفياتهم و يحاول ان يصل إلى التأثير في هذه المكونات السلوكية للناس و ليس التسلط او فرض قراراته عليهم

- 15- يؤمن المدير المتفوق بأهمية المبادرة أو الانقضاض على الفرص و استثمار الوقت باعتباره موردا أساسيا ينبغي الإفادة منه إلى حد بعيد و كذلك تعتمد فلسفة المدير المتفوق - في إدراكها لأهمية الوقت - إلى محاولة القضاء على كل أشكال الوقت المستقطع بدون إنتاج و تقليص فترات الانتظار.
- 16- يميل المدير المتفوق إلى التحرر من القواعد و النظم الجامدة و يرفض الالتزام الحرفي بالأدلة بل يترك للفرد و الجماعة حرية الحركة (قد يسترشد بتلك الإجراءات و لكنها ليست مقدسة) و يعمل على تقليص البيروقراطية و التركيز على النتائج وفي هذا المجال فانه لا يرى الخطأ أو الفشل في العمل على انه أمر غير مقبول يتوجب منعه و المعاقبة عليه بل هو يراه محاولات في سبيل التجويد و الإتقان ومن ثم يعمل على الاستفادة منه باعتباره درسا ينبغي أخذه في الاعتبار كخطوة على طريق النجاح
- 17- يتبنى المدير المتفوق فكرة إعطاء الانتباه بوصفها من واجبات القيادة الرئيسية الانتباه بمعنى ملاحظة الأداء و متابعة المؤشرات و تحليل الظواهر و معايشة المتغيرات و تركيز الاهتمام على المجالات الواعدة انه يعتبر التغيير نتيجة للانتباه ان مجرد الانتباه إلى أمر أو إنسان سوف يحدث تأثيرا ايجابيا
- 18- يؤمن المدير المتفوق بان محل الاهتمام و قمة التنظيم الاداري ينبغي ان تكون للعمل الاساسي للمنظمة يليه في الأهمية العاملين الذي يتعاملون معه مباشرة و يتصلون بتوفير السلعة أو الخدمة التي يطلبها العميل ، يلي ذلك في تسلسل الأهمية (و لا نقول السلطة التقليدية) العاملين المساعدين الذين يقومون بأداء الخدمات المساندة للعاملين الرئيسيين يلي ذلك باقي العاملين حتى و لو كانوا أعضاء الإدارة العليا ومن ثم فان الهيكل التنظيمي الحقيقي يكون هيكلا مقلوبا
- 19- يركز المدير المتفوق اهتماما كبيرا على التعليم و التدريب و التوجيه و الإرشاد باعتبارها الأساليب الرئيسية لتكوين المهارات و القدرات للعاملين بما يتناسب مع مطالب العمل و لكنه أيضا لا يستبعد المواجهة إذا حدث ما يوجب محاسبة الفرد على تصرفاته و دفعه التي تغييرها ايجابيا
- 20- يتبنى المدير المتفوق موقفا محاييا بشكل عام بالنسبة للمشروع الصغير و يرى انه الوسيلة المناسبة لكثير من التكنولوجيا الجديدة ومن ثم فهو يعمل على تحقيق التصغير في الحجم للمؤسسات القائمة بما يتناسب مع هذه الحقيقة و كذا لإطلاق الفرص نحو إيجاد حالات من التنافس الداخلي على أسس تنظيمية ذاتية
- 21- إن التوجهات نحو المرونة و الرقابة الذاتية و غيرها من اهتمامات المدير المتفوق لا تقلل من عنايته بتكوين و تطبيق معايير واضحة و تقييم الأداء و الحكم على النتائج وفي هذا الإطار فانه يعطى عناية خاصة لمعايير الرقابة المالية