

عنوان البحث

أهم الصعوبات التي تواجه المدير الناشئ وطرق حلها

The most important challenges facing the emerging manager and ways to bridge them

إعداد الطالب/ عثمان محمد الغامدي

إشراف/

Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

يعلم الكثيرون ممن تقلدوا مناصب إدارية في مقتبل مسيرتهم المهنية حجم المصاعب وعِظَم المسؤولية و مما لاشك فيه أنّ الذي يبدأ حياته العملية ويدخل مجال إدارة الفريق يواجه الكثير من المشاكل والصعوبات، ومنها ما يتغلب عليها ويتجاوزها ويصبح أقوى وأنجح، لكن بعضها يؤثر بشكل سلبي وملحوظ في سير الحياة العملية وفي بعض الأحيان الحياة الشخصية، لذلك من المهم أن يتعرّف أي شخص على الصعوبات التي قد يواجهها في عمله والحلول الفعالة.

مشكلة الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على اغلب المشكلات التي تواجه المدير المعين حديثا و التي قد تصبح عائقا في مسيرته نحو النجاح ان لم يقم بفرزها وتحليلها والعمل عليها حتى يتطور مهنيا ويسمو الى قمة جديدة

تختلف المشكلات باختلاف مكان العمل ودائرة السلطة ولكن تجتمع جميعها في كونها (عقبة) حديثة ويتطلب من القادة ان لا يدعوها تبطئ من مسيرتهم بإتباع مناهج واضحة وسياسة تعامل تجعل النتيجة مربحة للجانبين win-win situation.

أهمية الدراسة:

ان لهذه الدراسة من الأهمية بمكان وقد تحدثت العديد من الكتب عن الطريق الناجح للقادة وماهي الطرق التي ستمهد الطريق وتلين العقبات وتبقى هذه الصعوبات متجددة ولا حصر لها ومن أنواع هذه الصعوبات:

- 1 - الوحدة وعدم القدرة على تكوين العلاقات المهنية مع زملاء العمل والمدراء في اقسام اخرى.
- 2 - النسيمة والغيبة، ونقل الكلام، ومحاولة إيقاع الضرر بالشخص، فهناك بعض الفئات في العمل توقع المشاكل بين الزملاء من جهةٍ، أو بين الزملاء والرؤساء من جهة أخرى بهدف أخذ موقعهم أو الحصول على الترقية.
- 3 - ضغط العمل، فيجد العامل نفسه غير قادر على إنجاز كافة الأعمال في الوقت المناسب.
- 4 - صعوبة التعامل مع الرؤساء ومزاجيتهم.
- 5 - اختلاف شخصيات المرؤوسين في الفريق وبالتالي اختلاف النهج في التعامل مع كل شخص بما هو انطب.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التطرق الى اغلب المشكلات والصعوبات ومن ثم الحلول المتبعة ومن أهمها:

- 1 - تحمّل المسؤولية؛ فعلى العامل تحمّل مسؤولية الأعمال التي يجب أن تُنجز، وتنظيمها للتأكد من إنجازها في أوقاتها المحددة.
- 2 - محاولة مناقشة المسؤولين بأي اعتراضات أو أي أفكار مقترحة بكل هدوء واحترام.
- 3 - الابتعاد عن الشائعات ومحاولة السيطرة عليها وعدم الرضوخ لها، والابتعاد عن إعطاء الآخرين أي تفاصيل وخاصة عن ظروف الحياة الشخصية لكي لا يحاول البعض التدخل ونشر الشائعات حولها، فلا بدّ من الفصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.
- 4 - حب العمل؛ فليستطيع أي شخص النجاح في عمله لا بدّ من أن يحبه حتى لو لم يكن هو ما كان يطمح إليه، فعندما يحب العامل عمله يبذل فيه ويحقق النجاح المطلوب، ثمّ يمكن له الانتقال إلى العمل الذي يطمح إليه.
- 5 - التعامل الجيد مع الجميع، كما يجب وضع حدود واضحة بحيث لا يُسمح لأحد بتجاوز هذا الحد منعاً للصدمات والمشاكل التي قد ترافق تجاوز الحدود.
- 6 - عدم تحميل النفس فوق طاقتها، فلا بأس من رفض بعض الأعمال دون الشعور بالذنب أو التقصير، فيجب التركيز على إنجاز الأعمال بشكل جيد وليس بشكل عشوائي.
- 7 - عدم الاستسلام منذ البداية وإنما الانتظار للنهاية وتقييم العمل قبل الانسحاب؛ لأنّ المشاكل توجد في جميع أصناف العمل، لكنها تختلف تبعاً لنوعية العمل، لكن عند الوصول إلى الطريق المسدود، ويصبح الوضع لا يُحتمل فلا بأس من ترك العمل والبحث عن عمل آخر.
- 8 - محاولة تقسيم الأعمال مع المختصين وزملاء العمل، والعمل ضمن فريق واحد لإنجاز الأعمال بشكل أفضل، والابتعاد عن التحيّز ومحاولة احتكار العمل والعلم.

تساؤلات الدراسة

تتساءل الدراسة في ما اذا كانت الحلول أعلاه قابلة للتطبيق في كافة مجالات العمل؟ بالطبع ان المصاعب قد يكون في طبيعتها اختلاف الا ان العامل المساعد في اغلبها هو ان يتسم المدير بالاتزان في افعاله وانفعالاته ما يجدر بالذكر التعاطف دون ضعف وان يتسم بالمهارات الناعمة والتي من أهمها هنا الذكاء الاجتماعي والعاطفي على حد سواء.

فروض الدراسة:

تفرض الدراسة ان الشخص المعين حديثا لم تسبق له قبل تجربة إدارة الفريق وان متوسط سنوات خبرته تتراوح ما بين الأربع سنوات الى ست سنوات والتي تعتبر في بداية المشوار الوظيفي.

الدراسات السابقة:

لم يتم النظر في دراسات سابقة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق الدراسة من تجربة شخصية ومن عدة تجارب لأشخاص مرت بهم نفس العقبات واسهمت النقاشات المستمرة واخذ التغذية الراجعة Feedback من الوصول الى ادراك اكبر وفهم اعمق لطبيعة المشكلات وحلولها.

المنهجية وطرق البحث:

الندارس مع مدرءاء متقاربين في السن وعدد سنوات الخبرة.

البحث والقراءة.

التغذية الراجعة الدورية سوآءا بشكل شهري او نصف سنوي وقد أسهمت بشكل اكبر في صقل المهارات وتوسيع الادراك.

أدوات الدراسة:

الاستطلاع والفرءة.

البحث والنقاش.

حدود الدراسة :

اكتفت الدراسة بالنظر في العوائق التي تواجه المدراء الجدد ومن يكون تحت ادارتهم موظفين لا يتجاوزون ٨ أشخاص بحد اعلى.

المراجع:

كتاب حياة في الإدارة للكاتب غازي بن عبدالرحمن القصيبي