الخليج

اقتصاد, إدارة وأعمال, فقرة حرة

23 مارس 2024 22:20 مساء

ثقافة الشركة لا تنشأ صدفة.. 6 أخطاء إدارية تضر بها

إعداد: أحمد البشير

إن ثقافة الشركة أو المؤسسة أو المشروع لا تنشأ مصادفة ولا يمكن بناؤها بين ليلة وضحاها، ولكنها محصلة العديد من الطرق والأساليب والممارسات المهنية ضمن الشركة وبمرور الوقت.

إن عملية التوظيف من منطلق ثقافة العمل لا تقتصر على مجرد العثور على من يلبي متطلبات الشاغر الوظيفي ضمن المؤسسة وحسب، بل على الموظف الجديد مشاركة المؤسسة القيم والمبادئ والرؤيا ذاتها التي تعمل بموجبها. إذ إن ثقافة الشركة عبارة عن مزيج عوامل تتكامل لتؤسس ثقافة وبيئة عمل، بناءً على رؤيا وقيم وأهداف يؤمن بها الفريق ويعمل بموجبها. ولأن هذه الأهداف والرؤيا والقيم تنبع من أعلى هرم المؤسسة ضمن بيئة العمل، فإن الممارسات الإدارية الإيجابية يعود لها الإسهام الأكبر في خلق ثقافة عمل على قدر من الجودة والكفاءة والفعالية، في حين أن الممارسات الإدارية السلبية قد تؤدي بثقافة العمل إلى عكس ما هو متوقع منها.

مهارات إدارية وقيادية ضعيفة- 1

إن دورك كمدير شركة أو صاحب مشروع لا يقتصر فقط على التخطيط ووضع الاستراتيجيات وإدارة علاقات العمل والمتابعة والإشراف على تنفيذ تلك الخطط، بل إن الممارسات الإدارية والقيادية التي تظهر منك خلال المواقف والظروف المختلفة، وحتى على صعيد الممارسات الروتينية اليومية لها الدور الأكبر في تأسيس ثقافة الشركة وروتين بيئة العمل، بل هي الحد الفاصل بين بيئة عمل صحية إيجابية وبيئة عمل سلبية سامة لا تشجع على النجاح ولا تسهم في خلق ثقافة عمل مزدهرة.

ويظهر ضعف المهارات الإدارية والقيادية في الشركات والمؤسسات في العديد من الصور والأشكال، بدءاً من قلة المتابعة والإشراف إلى عدم تقبل الأخطاء والزلات وعدم تحمل المسؤولية، مروراً بممارسات سلبية غير مريحة للموظفين أفراد الفريق تسهم بتدمير ثقافة العمل والحد من دورها الإيجابي البنّاء.

تشجيع المنافسة المحتدمة بين الموظفين ـ 2

يقول يوفن توماس، وهو طبيب نفسي أمريكي، ويدير مركزاً متخصصاً في الاستشارات النفسية في لوس أنجلوس، إن المنافسة تعزز من الطاقة الإيجابية ضمن المكان أو بيئة العمل، فهي تشجع الأفراد على أن يكونوا أكثر إنتاجية وحيوية، وتمنحهم طاقة للمزيد من التركيز والإبداع، وتجعلهم أكثر انضباطاً وسعياً لتكون مخرجات عملهم بأفضل شكل ممكن قدر الإمكان.

وهذا دائماً ما يغري المديرين في الشركات والمشاريع لتشجيع المنافسة بين الموظفين، بل في كثير من الأحيان يساهم المديرون بتكريس مفهوم المنافسة بصورة مفرطة عبر برامج وحوافز تشجيعية، دون وعي منهم أن المنافسة بصورتها الطبيعية تؤدي إلى تركيز وإنتاج وإبداع أكثر، ولكن الشكل المفرط منها في بيئة العمل سيؤدي إلى نتائج عكسية تماماً.

سياسات توظيف خاطئة ـ 3

تشير إحصائية من شركة «كارير بيلدرز» إلى أن نحو 74% من الشركات اعترفت باتخاذها لقرارات توظيف خاطئة في مرحلة ما من مراحل عملها، وبغض النظر عن الأسباب التي تؤدي إلى مثل هذه القرارات فإن التأثيرات التي تنعكس على الشركة كنتيجة لذلك عديدة ولا تقتصر فقط على ثقافة الشركة. أما فيما يخص تأثير سياسات التوظيف الخاطئة على ثقافة الشركة، ففي الغالب يمتد هذا التأثير في كامل فريق العمل، إذ يتعين على الموظفين الآخرين تغطية النقص الذي يظهر نتيجة وجود أشخاصٍ غير مناسبين، وبالتأكيد سيؤدي هذا إلى مزيدٍ من الضغوط ويتطلب مزيداً من الجهد.

لا توجد برامج حوافز ـ 4

يستجيب الموظفون بشكل جيد للتقدير الذي يحصلون عليه نتيجة جهودهم المبذولة في العمل وما يحققونه من إنجازات، كون ذلك يؤكد على أهمية وقيمة أعمالهم ومسؤوليتهم في الشركة. من شأن هذا التقدير أن يحقق العديد من المنافع ليست فقط لثقافة الشركة وفلسفة العمل فيها، ولكن أيضاً ينعكس في شكل نفع مادي ملموس يظهر في نتائج أعمال الشركة وأرباحها.

لذلك فإن امتلاك الشركة لبرنامج حوافز جيد له كفاءة يقدر جهود الموظفين ويقدم لهم ما يستحقونه لقاء تلك الجهود

يساعد على خلق ثقافة عمل نموذجية ضمن الشركة بفضل الرضا الوظيفي الذي يتولد لدى طاقم العمل وما ينتج عنه من ولاء تجاه الشركة يخلق رابطة وثيقة الصلة بين الموظفين والعلامة التجارية التي يمثلونها.

غياب آليات تواصل قوية ـ 5

غياب آليات تواصل جيدة وقوية بما فيه الكفاية عن المؤسسة أو حتى ضعف هذه الآليات يحد من قوة ثقافة الشركة ويجعلها أقل إيجابية، وبمرور الوقت يظهر تأثير هذا الأمر بالعديد من الصور بما فيه ضعف الإنتاجية وانخفاض الأداء وزيادة النفقات ومزيد من الضغوط على الموظفين. لهذا السبب يعد التواصل الجيد والفعال ضمن الشركة عاملًا مهماً لخلق بيئة عمل إيجابية صحية منتجة، نستنتج من ذلك أنه على كل مؤسسة تتطلع لبناء ثقافة عمل إيجابية أن تولي اهتماماً خاصاً لبناء استراتيجية تواصل قوية ضمن الشركة وبين أعضاء فريق العمل.

تجاهل المواهب البارزة ـ 6

إن امتلاك موهبة مميزة ضمن فريق العمل حلم الكثير من المديرين وأصحاب الأعمال، ولكن هذا قد يكون تحدياً للمدير في بعض الأحيان على حد قول ليندا هيل مؤلفة كتاب «أن تكون الرئيس» والأستاذة الجامعية في معهد هارفارد للأعمال، إذ يتعين عليك المتابعة والتأكد دائماً من أن كل شيء على ما يرام بالنسبة لهذا الشخص حتى تضمن تفاعله الجيد مع دوره الوظيفي ضمن الشركة، وفي الوقت ذاته يجب ألا يعطي هذا الاهتمام نتائج عكسية أو يجعله أقل اهتماماً بمسؤولياته.

إن محاولة خلق هذا التوازن مع أصحاب المواهب هو ما يجعل وجودهم تحدياً بعض الشيء بالنسبة للمديرين مما يجعلهم أكثر ميلًا لتجاهل هذه الفئة من الأشخاص ضمن الفريق، ومن ثم معاملتهم كالآخرين ضمن فريق العمل وتجاهل تميزهم وما يمتلكونه من مواهب في سبيل الحفاظ على التوازن ضمن الشركة.

ولكن على عكس ما يأمله المديرون لا يؤدي ذلك إلى نتائج محمودة ضمن الشركة، بمرور الوقت تنشأ حالة من التذمر مع محاولة أصحاب الموهبة فرض مكانتهم بفضل ما يتمتعون به من خبرات وإمكانيات مهنية تفوق الآخرين في حين يرفض الآخرون تقبل الأمر.

خلاصة

تبدأ ثقافة الشركة نتيجة هذا الشكل من الممارسات بالتأثر سلبياً، وسرعان ما يظهر ذلك بصورة جلية في السلوك الوظيفي لأعضاء فريق العمل والقيم التي يعملون من أجلها والتي ترتكز عليها ثقافة المؤسسة ككل.

أخيراً، لا شك في أن ثقافة الشركة هي جهد جماعي يتطلب قدراً كبيراً من التعاون والمشاركة من قبل كافة الأطراف في بيئة العمل حتى يسود مناخ إيجابي يهيئ لثقافة عمل تنسجم مع المبادئ والقيم المؤسسية، ولكن تبقى الإدارة هي المسؤول الأول عن كل ذلك، وعليها تقع مسؤولية تنظيم تلك الجهود في سبيل تحقيق هذا الهدف وهو المحافظة على ثقافة العمل بالشكل المطلوب الذي يحقق أكبر قدر من المنفعة للمؤسسة والعاملين على حد سواء.

الصورة

"حقوق النشر محفوظة "لصحيفة الخليج .2024 ©