

بسم الله الرحمن الرحيم

تنمية المديرين

س / ما الفرق بين تنمية المديرين وتنمية العاملين ؟

✚ **تنمية المديرين :**

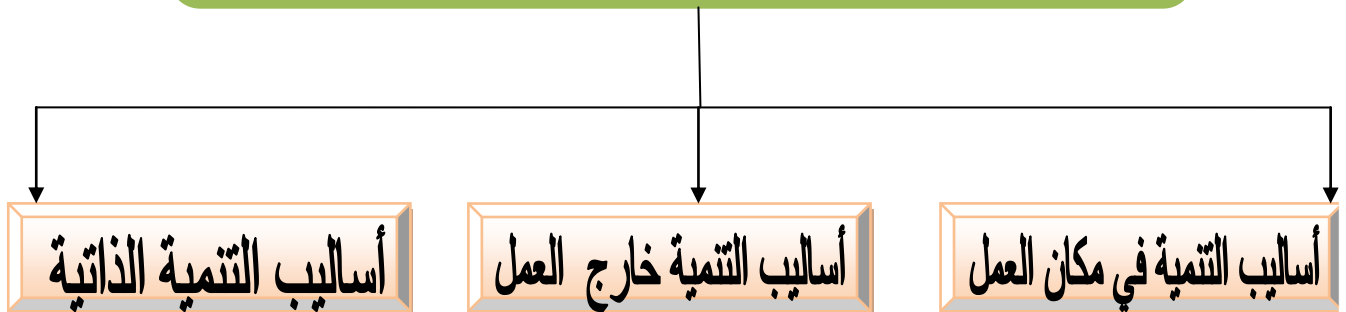
هو تعلم وتنمية مهارات المديرين ويهدف إلى التعرف على الأساليب الحديثة في الإدارة .

✚ **تنمية العاملين :**

هو التدريب واكتساب العاملين مهارات لازمة للقيام بعملهم .

□ **الأساليب المختلفة لتنمية وتدريب المديرين :**

أساليب تنمية وتدريب المديرين



أولاً: أساليب التنمية في مكان العمل

١. التنمية عن طريق الرئيس المباشر :

❖ مزاياها :

- ١) التعلم عن طريق الأداء الفعلي للعمل .
- ٢) تهيئة الفرد لمزاولة العمل الإداري .

❖ عيوبها :

- ١) قد يؤدي إلى إستمرار وتوارث نفس الأنماط والممارسات الإدارية من جيل لآخر .
- ٢) إن نجاح هذا الأسلوب يعتمد على قدرة الرئيس على تنمية وتعليم مرؤسيه .

٢. إسناد مهام خاصة :

ويتمثل هذا الأسلوب في قيام المرؤس بعمل رئيسه لفترة محدودة أو تعيين أحد المرؤسين كمساعد بصفة مؤقتة لمساعدته في القيام بعمله .

٣. التدوير الوظيفي " دورية العمل " :

- هو تنقل بين الوظائف أو التنقل الدوري من وظيفة لأخرى كما هو في البنوك .
- ويمكن أن يتم ذلك في شكلين هما :
- أ - تدوير أفقي : من خلال نقل الفرد من وظيفة لأخرى في نفس المستوى الوظيفي .
 - ب - تدوير رأسي : من خلال الترقية .

❖ مزاياها :

- ١) زيادة خبرة المدير وتوسيع خلفيته العملية .
- ٢) تخفيض الرقابة والملل الذي يصيب الفرد .
- ٣) زيادة القدرة على إستخدام المبادئ الإدارية في عدد أكبر من الأعمال .
- ٤) زيادة معرفة الفرد بالروابط والعلاقات المتداخلة بين الأنشطة المختلفة .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

❖ عيوبها :

- (١) زيادة تكاليف إعداد وتنمية المديرين .
- (٢) تفكك العمل الإنتاجي بسبب التغيرات المتغيرة للقيادات الإدارية .
- (٣) تخفيض دافعية المديرين الذين يتطلعون إلى تحمل مسؤوليات محددة في مجال تخصصهم .
- (٤) انخفاض إنتاجية الفرد في الوظيفة الجديدة .

٤. الإشتراك في أعمال اللجان :

يقوم المديرين من خلال إشتراكهم في اللجان وبالتالي يتمكن المدير من المشاركة في إتخاذ القرارات الإدارية أو من التعلم عن طريق ملاحظة الآخرين أو من التعرف على المشاكل التي تواجه المنظمة .

ثانياً: أساليب التنمية خارج مكان العمل

(١) أسلوب الحساسية :

هو محاولة زيادة حساسية الفرد " إحساس الفرد " بتكوينه الشخصي و طرق تعامله مع الآخرين وذلك عن طريق المناقشات المفتوحة الغير موجهة بين أعضاء مجموعة مجموعة صغيرة من الأفراد يتبادلون الرأي في شخصية كلاً منهم .

- يهدف أسلوب الحساسية إلى زيادة معرفة الفرد بسلوكه الشخصي .
- أسلوب الحساسية يؤدي إلى تغير السلوك " إيجابي أو سلبي " .

(٢) دراسة الحالات :

تقوم هذه الطريقة على عرض مواقف ومشكلات إدارية معينة ويقوم المشاركون في البرنامج بدراستها لتحديد المشاكل الخاصة بها و تحليل أسبابها وإقتراح البدائل لحلها وتقييم هذه البدائل و إختيار البديل الأمثل وتطبيق هذا البديل لحل المشكلة موضوع البحث .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

(٣) تمثيل الأدوار :

هو من خلال بناء موقف مصطنع أو سوري يمثل نوع من الصراع ويمنح المشتركين في البرنامج أدوار أساسية في هذا الموقف .

(٤) المماريات الإدارية :

يقسم المشتركون في البرنامج إلى مجموعات وكل مجموعة تمثل منظمة وهمية وعلى أساس بعض المعلومات المبدئية يبدأ أفراد كل مجموعة في إتخاذ سلسلة من القرارات الإدارية تستمر لمدة طويلة حيث تبنى قرارات كل دورة على أساس نتائج الدورة التي تسبقها وهكذا حتى نهاية المباراة حتى يتم تحديد مراكز كل مجموعة .

(٥) المؤتمرات :

المؤتمرات وحلقات البحث " الندوات " .
تهدف إلى تبادل الآراء وتشجيع المشاركة من خلال الاجتماعات حتى يمكن الحصول على قبول المشتركين لما يتم تعلمه .

(٦) البرامج الذاتية :

هو يعتبر الإلتحاق بمقرارات أو برامج دراسية أو تعليمية معينة وهي إحدى وسائل التنمية الإدارية التي توفر للمدير أو المرشح لشغل منصب إداري أو فرصة لزيادة معارفه و تنمية قدراته المفاهيمية والتحليلية .

ثالثاً: التنمية الذاتية

تعتمد التنمية الذاتية على رغبة الفرد في تنمية وتطوير قدراته ومهاراته فهو وحده من يستطيع أن يتقبل نقاط ضعفه ويعمل على القضاء عليها و يكتشف نقاط القوة ويعمل على إستغلالها وتطويرها .

تختلف طرق التنمية الذاتية من فرد لأخر حيث أن الفرد هو الذي يكتشف الطريقة المناسبة لتنمية ذاته .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

س / كيف يتم تقييم فاعلية برامج تنمية المديرين ؟

١. أخذ آراء المشتركين في برنامج التنمية .
٢. الحصول على بيانات عن التغيرات في سلوك المديرين .

س / ماهو التدريب الإلكتروني أو التعليم عن بعد ؟

يتم التدريب الإلكتروني أو التعليم عن بعد من خلال أجهزة الحاسب الآلي ببرمجيات متعددة ومعظم الشركات تعتمد عليه .

← مزاياه :

- (١) توفير الوقت.
- (٢) توفير جهد المشرف الذي يقوم بالتدريب لأنه لا يحتاج إلى مدرب ولكن يتم تدريب الفرد من خلال نفسه .
- (٣) التكاليف منخفضة فلا نحتاج إلا الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت .
- (٤) المرونة بمعنى أن الفرد يتدرب في أي وقت .
- (٥) عندما تحتاج إلى إسترجاع جزء من المعلومات فتدخل على الجزء الذي تحتاجه فقط .

← عيوبه :

- (١) عدم التفاعل المباشر بين الفرد المتدرب والمدرّب فهذا التفاعل عندما يوجد يحقق فاعلية أكبر .

أسئلة

◀ وضع طريقة للنسبة الدورانية المنبئة في كل موقف من المواقف التالية :

١. قيام السيد رمزي بعمل مدير الشركة لفترة محدودة .
٢. في إحدى البنوك قام المدير بنقل موظف الحسابات الجارية إلى قسم الائتمان .
٣. هو إحساس الفرد بذاته وتكوينه الشخصي وطرق التعامل مع الآخرين .
٤. هو عرض لمواقف ومشكلات إدارية معينة .
٥. هو بناء موقف مصطنع أو صوري .
٦. عندما يتم تقسيم المشتركين إلى مجموعات وكل مجموعة تمثل منظمة وهمية .
٧. تعتبر من أكثر طرق التنمية الفعالة حيث تنبع من رغبة المدير نفسه في القراءة والإطلاع .
٨. عندما يتم تنمية المديرين من خلال إشراكهم في اللجان .

📖 الإجابة :

١. إسناد مهام خاصة .
٢. التدوير الوظيفي .
٣. أسلوب الحساسية .
٤. دراسة الحالات .
٥. تمثيل الأدوار .
٦. المباريات الإدارية .
٧. التنمية الذاتية .
٨. الإشتراك في أعمال اللجان .