

التعلم من الفصل



لقد عشت التجربة، وتعلمت كيف أقوم بها بشكل أفضل في
المرّة القادمة.

أحد المديرين

بقدر ما يكون فصل أحد الموظفين أمراً مزعجاً شاقاً بقدر ما
يوفر فرص تعلم مهمة كثيرة. وكما في كل تجربة جديدة عسيرة من
المهم أن تنفق بعض الوقت لاحقاً على تقويم ما تعلمته وما أنجزته.

تعزيز نموك الشخصي والمهني

مع أن فصل أحد الموظفين أمر مثير للكرب والانزعاج، فإنه
يوفر فرصاً للنمو الشخصي والمهني. فأنت تتعلم مثلاً كيف تتحكم
بانفعالاتك وانفعالات الآخرين وكيف تتغلب على تحديات المهام
الجديدة؛ وتتعرف أيضاً على القدرات التي تتمتع بها بصفتك
مديراً، وتعرف أين يمكنك تحسين مهاراتك وتطويرها.

فبعد تخطّيك محنة الفصل، ربما تكتشف أنك تعلمت أكثر مما
توقعت بكثير، وأنت تعاملت مع الموقف بمهارة لم تكن تتوقعها.

أما إذا شعرت بعدم رضى عن طريقة تعاملك مع أي جانب من
جوانب العملية فبوسعك أن تدرس الأمر الذي لم يسر على ما يرام
دراسة موضوعية، ومن ثم تستخدم النتائج حتى تقوم بعملك على
نحو أفضل في المرة القادمة.

باختصار، يمنحك تجاوز تجربة الفصل فرصاً جديدة ثمينة
تزيد من معرفتك، وتعزز مهاراتك في الإدارة واكتمالك الشخصي
والمهني.

امتلاك رؤية أوسع مدى

يتعلم المدير من فصل موظف أن يوسع رؤيته لهذه المهمة الصعبة
المعقدة بطرق شتى. فأنت تكتسب فهماً جديداً للأفق الزمني. يفهم
كثير من المديرين مهمة الفصل من منظور ضيق قبل أن يمروا بهذه
التجربة أول مرة، فهم يركزون فقط على اللحظة التي ينفذ فيها
الفصل الفعلي. بيد أن لفصل الموظف أفقاً زمنياً أطول من ذلك
بكثير؛ فعليك أن تقوم بخطوات مهمة، وتتخذ قرارات حيوية قبل
(الحدث المهم) وأثناءه، وبعده.

فعليك أن تحدد مثلاً متى يكون فصل العامل المثير للمتاعب أمراً
ملائماً وقانونياً، وكيف تقوم به دون أن تتورط في دعوى قضائية،
وكيف تعيد بناء فريقك بعد ذلك. وإذا لم يفعل الفصل إلا شطراً
ضيقاً من طيف القرارات والأفعال التي تقتضيها العملية.

كما أنك تكتسب رؤية جديدة (للمدى البشري)، وتدرك أن عليك
عدم الاكتفاء بضبط التأثير المباشر الذي يطال الموظف المعني فقط،
بل أن تتحكم بالتأثير الذي يطال بقية أعضاء فريقك أيضاً.

«المدى البشري»: المجال الكامل من الأفراد الذين يطالهم التأثير كلما تم فصل موظف.

تحديد طرق التحسن

إن لم تكن راضياً عن أي جانب من جوانب قيادتك قبل الفصل وأثناءه وبعده، فبوسعك أن تتعلم من التجربة وتضع إستراتيجيات وأنظمة أفضل من أجل المرة القادمة.

في بعض الأحيان، ينجم فصل الموظفين عن التخطيط الرديء وإدارة الأداء غير الفاعلة لزمّن طويل قبل فصل الموظف.

ويؤكد خبراء كثيرون أن (التوظيف الذكي)، هو أفضل طريقة لتجنب الفصل فيما بعد. إن توظيف الناس بسبب قدراتهم الاجتماعية الديناميكية، إضافة إلى مهاراتهم الأساسية الرسمية، يمكن أن يساعدك على بناء فريق مستقر رفيع الأداء. كما يساعدك (التخطيط الإستراتيجي للعاملين) على توسيع مجموعتك وإغنائها على نحو متزن.

صيانة وحدة المؤسسة

يساعدك تنفيذ الفصل بمهارة، على صيانة تكامل مؤسستك وفريقك. لأنك تقطع العلاقة بين شركتك وفرد لا يسهم في نجاحها.

ومع أن فصل الموظف المثير للمتابع أمر مزعج، فقد يساعد فريقك على إعادة التركيز على العمل الآتي. وفي الواقع، يشعر كثير من المديرين ومجموعات العمل بالارتياح لتوديعهم فرداً طالما استنزف طاقة الفريق، وذرّ الاستياء أو الإحباط في المجموعة.

ويمكن للتعامل الجيد مع الفصل أن يساعدك على بناء شخصية أقوى وفريق أقوى وشركة أقوى.

