

4. الأسلوب القيادي في شركة بلدنا وأثره على الرقابة: من خلال عقد اجتماعات دورية تناقش فيه القضايا والتحديات، فمثلاً يحرص مدير المصنع على عقد اجتماع أسبوعي مع مهندسي الإنتاج لمناقشة خطط الإنتاج والأهداف ومعوقات التنفيذ. • تفويض الصلاحيات للمرؤوسين ومنحهم مساحة من الاستقلالية في أداء مهامهم. فمثلاً تم تفويض مديري المناطق البيعية بصلاحيات اعتماد خصومات للعملاء بحدود معينة دون الرجوع للإدارة، فمثلاً يحرص المديرون على المرور الصباحي اليومي على مكاتب الموظفين للسلام عليهم والاطمئنان على سير العمل، كما يتم تنظيم رحلات ترفيهية دورية لموظفي كل إدارة لتعزيز الألفة والانسجام(السليطي، فهناك منصة تواصل داخلية تتيح لجميع الموظفين الاطلاع على الأخبار والنشرات الداخلية، وتشير بيانات الموارد البشرية في شركة بلدنا إلى انخفاض معدل دوران الموظفين لأقل من 5% وارتفاع معدل الرضا الوظيفي إلى 89% في استبيان 2020، فإن هذا النمط القيادي قد يؤثر سلباً على فعالية الرقابة. إذ أن إعطاء مساحة واسعة من الحرية للموظفين قد ينتج عنه بعض التراخي والتسيب إذا لم يقابله نظام محكم للمتابعة والرقابة. فإن شركة بلدنا تطبق نظاماً للرقابة الإدارية يوازن بين الثقة والتمكين من جهة، ويشمل هذا النظام على سبيل المثال: • تحديد الأهداف والمعايير الواضحة لقياس الأداء على مستوى الأفراد والأقسام. حيث يتم عقد اجتماعات شهرية على مستوى الإدارات لمتابعة مستوى الأداء وتحديد الفجوات ووضع خطط التصحيح. كما يتم إصدار تقارير الأداء الفردية والقسمية بشكل ربع سنوي. فهناك نظام رسمي لتقييم أداء الموظفين من قبل مدراءهم المباشرين كل 6 شهور، • نظام الرقابة الذاتية والرقابة الجماعية. كما يتم تشجيع أسلوب الرقابة الجماعية حيث يراقب الموظفون بعضهم البعض ويتدخلون لتصويب الأخطاء منعاً لتأثيرها على أداء الفريق ككل. وهذا النوع من الرقابة الذاتية والأقران يعزز من فعالية الرقابة الإدارية في ظل القيادة التشاركية.