

نکات آموزنده برای افراد تازه وارد در کارزار مدیریت



از توانایی‌ها و مهارت‌های فردی خود استفاده می‌کردید، پس از تبدیل شدن به یک مدیر حتماً به دیگران نیاز خواهید داشت و به تنهایی نخواهید توانست هیچ کاری از پیش ببرید. بنابراین، عمده توجه و تمرکز یک مدیر باید معطوف بر چگونگی بهره‌برداری از پتانسیل‌های افراد و برقراری ارتباط موثر با آنها باشد.

۲- باید با افراد تان گفت‌وگو کنید: بعضی از مدیران کم‌تجربه فکر می‌کنند که می‌توان صرفاً با ارسال بخشنامه و دادن دستورات کتبی یا تلفنی افراد را مدیریت کرد، در حالی که این تفکر کاملاً اشتباه است. همان‌طور که داشتن گفت‌وگوهای رودررو و حضوری در زندگی شخصی امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری است، در محل کار نیز یک مدیر باید با تمام کارکنانش ارتباط مستقیم و گفت‌وگوی حضوری داشته باشد تا مسائل را از نزدیک لمس کرده و بهترین راه‌حل‌ها را نه پشت میز کارش بلکه به صورت میدانی ارائه دهد.

۳- باید آگاه‌ترین فرد شرکت در مورد سیاست‌های آن

همه ما می‌دانیم اولین تجربه مدیریتی هر مدیری جزو پرتلاطم‌ترین و حساس‌ترین تجربیات کاری او محسوب می‌شود و نحوه عملکرد افراد در آن می‌تواند تاثیر بسزایی در تداوم یا توقف حرفه مدیریتی آنها در آینده داشته باشد. بنابراین برای موفقیت در اولین تجربه مدیریتی باید به گونه‌ای عمل کرد که زمینه برای ادامه کار و پیشرفت فرد در مقام مدیر و رهبر فراهم آید که در این مسیر آموختن درس‌ها و آموزه‌هایی که به موفقیت در مدیریت منتهی می‌شوند، دارای اهمیت حیاتی است. در این مقاله ۸ درس کلیدی و آموزنده برای مدیران تازه کاری که می‌خواهند برای اولین بار وارد کارزار مدیریت و رهبری افراد شوند گنجانده شده است که مطالعه و تامل بر آنها به همه مدیران تازه کار توصیه می‌شود.

۱- به دیگران نیاز دارید: گذر از وضعیت کارمندی به وضعیت مدیریتی جزو پرچالش‌ترین و حساس‌ترین روندهایی است که مدیران تازه کار باید با موفقیت آن را طی کنند. اگر در گذشته بهترین و نخبه‌ترین کارمند شرکت تان بوده‌اید و به بهترین شکل

می‌افزاید، نگرش‌های او و نتایج مثبتی است که از اجرایی شدن این نگرش‌ها در سازمان به دست می‌آید. بنابراین مدیر باید با افزودن به سطح کیفی و کمی مهارت‌های رهبری خود، آنچنان احترامی نزد افرادش پیدا کند که هم به ارتقای شخصی خود او منتهی شود و هم شرکت تحت رهبری او را به قله‌های موفقیت برساند.

۶- شخصیت مدیر بسیار مهم است: همان‌طور که شخصیت کارکنان برای یک مدیر دارای اهمیت است، شخصیت و کاراکتر مدیری که رهبری سازمان را بر عهده دارد نیز حائز اهمیت است. یک مدیر می‌تواند با کاریزما و تاثیرگذاری شخصی بر کارکنان، فرهنگ سازمانی را دگرگون سازد و کدهای اخلاقی مثبتی را به سازمان تزریق کند. وجود ویژگی‌های شخصیتی بارزی چون صبوری، نظم، صداقت، ثبات قدم و تعهد به کار در یک مدیر می‌تواند ظرف مدت کوتاهی به تمام کارکنان سرایت کند و موفقیت کل سازمان را به دنبال داشته باشد.

۷- پاسخگو بودن و مسوولیت پذیری همه چیز است: پاسخگویی و مسوولیت‌پذیری در قبال تصمیمات و اقدامات از مهم‌ترین اولویت‌های پیش روی هر مدیری، به‌ویژه مدیران تازه‌کار به حساب می‌آید که ممکن است به اشتباه فکر کنند نباید به خاطر تصمیمات نادرستی که گرفته‌اند یا دستورات اشتباهی که داده‌اند، پاسخگو و مسوول باشند. پیامد اصلی عدم پاسخگویی و مسوولیت‌پذیری مدیران چیزی نخواهد بود، مگر بی‌مسوولیتی کارکنان و از زیر کار در رفتن آنها.

۸- یک مدیر نباید ریاست کند: در نخستین روزهایی که از ورود یک مدیر جدید به یک مجموعه می‌گذرد کارکنان در حال محک زدن او هستند و به این وسیله می‌خواهند بدانند آیا او قصد دارد با رویکردی دیکتاتورمآبانه و ریاستی بر آنها مدیریت کند، یا اینکه می‌خواهد رهبری واقعی و کارآمد باشد که مانند یکی از اعضای تیم عمل می‌کند که نه در مقابل افراد، بلکه در کنار آنهاست.

باشید: در اغلب موارد یک مدیر جدید عمدتاً به خاطر تجربیات ارزشمند یا تحصیلات عالی یا عملکرد مطلوب گذشته خود در دوران کارمندی‌اش به‌عنوان مدیر یک شرکت منصوب می‌شود. با این همه، آگاهی او از سیاست‌های کلان و اصلی شرکت در ابتدا بسیار محدود و در حد سایر کارکنان است؛ درحالی‌که یک مدیر باید مطلع‌ترین فرد در شرکت در زمینه سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها باشد تا بتواند پس از مطابقت دادن خود با آنها در جهت همگام کردن سایر افراد با آنها اقدام کند. مدیران جوان و کم‌تجربه باید به یاد داشته باشند که میزان آگاهی و تسلط آنها بر سیاست‌ها و اصول کلی شرکت همان سوژه‌ای است که کارمندان با تجربه و قدیمی شرکت بر اساس آن عیار مدیر جدید را می‌سنجند و در نتیجه از او حرف‌شنوی خواهند داشت.

۴- مدیران هم به آموزش و یادگیری نیاز دارند: اگر چه اغلب مدیران به واسطه داشتن مهارت‌هایی خاص و اعتبار کاری به مقام مدیریت یک شرکت یا سازمان می‌رسند، اما آنها نیز پس از ورود به شرکتی جدید و قرار گرفتن در موقعیت کاری متفاوت، به مهارت‌ها و اطلاعات جدیدی نیاز پیدا می‌کنند که از طریق آموزش دیدن قابل دستیابی هستند. در این میان نشان دادن تمایل به یادگیری و آگاه شدن از مسائل می‌تواند به یک مدیر تازه‌وارد کمک کند تا هم به اصطلاح «سوار کار شود» و هم به کارکنان و زیردستان او نشان دهد که اقتدار و صلابت آن مدیر از دانش و به‌روز بودن او سرچشمه می‌گیرد و آنها با مدیری روبه‌رو هستند که یا از آنها بیشتر می‌داند یا در آینده‌ای نزدیک از آنها بیشتر خواهد دانست.

۵- رهبری یک مقام و منصب نیست، بلکه نگرش است: این یکی از مهم‌ترین درس‌هایی است که یک مدیر تازه‌کار و کم‌تجربه باید بیاموزد. اگر چه یک مدیر در موقعیتی قرار دارد که باید دیگران را رهبری کند، اما این قدرت نه به واسطه مقام او، بلکه به خاطر توانایی‌های مضاعفی است که او در مقایسه با دیگران از آنها برخوردار است. آنچه بر منزلت و اعتبار یک مدیر نزد کارکنانش

پاسخگویی و مسوولیت‌پذیری در قبال تصمیمات و اقدامات از مهم‌ترین اولویت‌های پیش روی هر مدیری، به‌ویژه مدیران تازه‌کار به حساب می‌آید که ممکن است به اشتباه فکر کنند نباید به خاطر تصمیمات نادرستی که گرفته‌اند یا دستورات اشتباهی که داده‌اند، پاسخگو و مسوول باشند

