



۵ اشتباه مدیر که مانع رشد می شود

هر سال کسب و کارهای زیادی کارشان را آغاز می کنند ولی بخش عمده آنها پس از مدتی دست از تلاش برمی دارند و کسب و کارشان را تعطیل می کنند، چون هیچ رشدی در کار نیست! پایه ای ترین دلایل اینکه بسیاری از کسب و کارهای کوچک در طی سالها رشد نمی کنند موارد زیر هستند:

۱. مشغول شدن به کارهای فرعی

معمولا مدیران به کارهای فرعی مشغول هستند و خیلی از کارهایی که انجام می دهند بیشتر کار یک کارمند است و نه کار مدیر. دلیل پرداختن به کارهای فرعی و کم ارزش، فرار از کارهای مهم تر و جسورانه تر است. پس اگر کارآفرین هستید خودتان را پشت کارهای کم ارزش پنهان نکنید. با کارهای کلیدی و مهم مواجه شوید. کارهای مهم می تواند پرداختن به بازاریابی، تصمیم گیری درباره استخدام و اخراج، تولید محصول جدید، طراحی استراتژی و ... باشد. هر بار قبل از انجام کاری از خودتان بپرسید: این

کار واقعا باید توسط مدیر انجام شود؟

۲. رهبری نکردن ارکستر

بسیاری از کارآفرینان دیدگاه یک رهبر ارکستر را ندارند. یک رهبر ارکستر خودش خیلی خوب ساز می‌زند و به کارش مسلط است؛ ولی ترجیح می‌دهد به جای انجام کارها، **مدیریت کارها** را به عهده بگیرد. بدترین رهبران ارکستر کسانی هستند که اگر کسی خوب ساز نمی‌زند به جای او شروع به ساز زدن کنند!

واگذاری کارها یکی از مهم‌ترین مهارت‌های یک مدیر است. اگر اغلب کارها را واگذار می‌کنید و به دیگران اعتماد دارید، رهبر ارکستر خوبی هستید. اگر فکر می‌کنید هیچ‌کس در دنیا کارها را به خوبی شما انجام نمی‌دهد و اغلب کارها باید توسط خودتان انجام شود، شما بیشتر یک نوازنده هستید و نه رهبر ارکستر.

۳. استفاده نکردن از اهرم

اهرم هر فعالیتی است که در کسب‌وکار انجام می‌دهیم و از ما وقت و انرژی ناچیزی می‌گیرد، ولی بازگشت سرمایه مثبتی دارد یعنی سود به ما می‌رساند.

بنابراین اهرم ساختن در مدیریت بدین معنا است که در کسب‌وکارمان کارهایی را انجام دهیم که خودمان خیلی درگیر آن نباشیم ولی برای ما سود ایجاد کند.

مثلا یک اهرم خوب در کسب‌وکار این است که تیمی درست کنید که در نمایشگاه‌ها شرکت کنند. اگر بتوانیم با این کار یک سود مختصر ایجاد کنیم، یک اهرم ساخته‌ایم. ما در محل کار خودمان هستیم ولی یک سود جانبی به صورت اتوماتیک و خودکار ایجاد می‌شود. کسب‌وکارهای قوی از اهرم‌های زیادی استفاده می‌کنند. برای ساختن اهرم شاید نیاز به سرمایه‌گذاری باشد، ولی وقت و انرژی ما آزاد می‌شود.

۴. کاهش انگیزه

حفظ انگیزه بالا یکی از سخت‌ترین کارهای دنیا است! گاهی به عنوان مدیر انگیزه‌مان کم می‌شود و می‌توان گفت انگیزه مدیر در کمتر از چند ثانیه مسری است و به کارکنان منتقل می‌شود. یک مدیر اگر همان اول صبح عصبانی، خسته و با اضطراب به محل کار برود خیلی بعید است که در آن روز کارمندانش با مشتریان، خوب رفتار کنند. شما به هر طریقی که با کارمندانتان رفتار کنید آن‌ها نیز به همان ترتیب با مشتریان رفتار می‌کنند. این یک اصل مهم در کسب‌وکار است؛ بنابراین وقتی انگیزه ما پایین است با تیم بد برخورد می‌کنیم و تیم‌مان نیز خیلی خوب کارها را پیش نمی‌برد. پس باید راهی پیدا کنیم که به عنوان یک مدیر انگیزه بالای خود را حفظ کنیم.

۵. نبود هدف و برنامه‌ریزی

فاجعه‌آمیزترین مورد در تمام موارد، همین مورد آخر است. خیلی از مدیران هیچ هدف، برنامه یا طرحی ندارند که در آینده می‌خواهند چه کاری انجام دهند حتی اگر نتوانند به آن برسند. با هدف‌گذاری می‌دانیم که می‌خواهیم به کجا برویم و چه پیشرفتی می‌خواهیم داشته باشیم.

یکی از مهم‌ترین دلایل کاهش انگیزه، نداشتن هدف است. وقتی شما می‌دانید که در این ماه باید به چه هدفی برسید، صبح خیلی با انگیزه‌تر از خواب بیدار می‌شوید و می‌دانید که چه کاری باید انجام دهید.

یکی از نشانه‌های خیلی خوبی که در این چند سال دیده‌ام و نشان می‌دهد که انگیزه مدیر کم شده است یا خیر، ساعت رفتن او به محل کار است. آیا همیشه راس یک ساعت مشخص سر کار می‌روید یا وقتی از خواب بیدار می‌شوید احساس می‌کنید که اگر دیرتر هم برسید هیچ اتفاقی نمی‌افتد؟ اگر این‌طور است احتمالاً هدف‌های بزرگ و ارزشمندی تعریف نکرده‌اید!