



## آنچه رهبر یک کسب‌وکار باید بداند

چرا باید بر عملکرد کارکنان دقیق بوده و آن‌ها را کنترل کرد؟ زیرا ارتباط مدیر و کارکنان باعث افزایش بهره‌وری شده و ایجاد انگیزه و روحیه فعال و نیز هماهنگ کردن کارمند با اهداف تعیین‌شده برای مدیریت الزامی است.

مدیریت صحیح در گرو تصمیم‌گیری‌های درست است. علاوه بر این مدیر باید در تصمیم‌گیری‌های مهم، ابتدا توانایی خود را در مجاب کردن کارمندان با استدلال و بحث منطقی، نشان داده و بعد از آن تصمیم‌گیری کند. واضح است که مدیر نباید متکی به نظر خودش باشد، به‌خصوص زمانی که هدف، نحوه عملکرد باشد.

مدیر باید مطمئن شود که کارکنان، اطلاعات کافی درباره اهداف تعیین‌شده را در اختیار دارند. این کار به کارکنان کمک کرده تا آن‌ها بتوانند کار و اهدافشان را با واحد کار همگرا کنند. او باید کارکنانش را تشویق کند تا به‌جای صحبت معمولی، معلومات و عقایدشان را در پیشبرد کار با پرسیدن از یکدیگر، ارتقاء دهند.

## آنچه مدیران باید بدانند

۱. مدیر و کارمند لازم است در مهم‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین اهداف اتفاق نظر داشته باشند.
۲. برخی مدیران بدون در نظر گرفتن ارتباطات کاری کارمندان، اختصاص یک روز در سال را برای ملاقات با کارکنان و تعیین نیازهای واحد برای انجام کارهای سال آینده، کافی و سودمند می‌دانند.
۳. مدیر باید بداند که وظیفه او کمک کردن به کارمندان برای رسیدن به اهداف است. او باید به یاد داشته باشد که درآمد بیشتر و ارتقاء دادن به واحد کار یا سازمان از وظایف او است.
۴. ایجاد ارتباط بین مدیر و کارمندان در نهایت باید به حل مشکلات منتهی شود. اگر نتیجه ارتباط، سرزنش کارمندان توسط مدیر باشد، مدیر در کار خود موفق نخواهد شد.
۵. روشن کردن و توضیحات لازم درباره هدف نهایی و ارزیابی آن به عهده مدیر است. او باید در این باره با کارکنان گفتگو کند و مطمئن شود که کارکنان متوجه منظور او شده‌اند یا خیر.
۶. در کوتاه‌مدت سیستم رتبه‌بندی، برخی افراد را تشویق می‌کند تا سخت‌تر کار کنند؛ اما این سیستم برخی دیگر را به اختلال فعالانه یا منفعلانه در کار دیگران ترغیب می‌کند.
۷. مدیر باید بداند که جلسه دو نفره بین مدیر و کارمند، حق کارمند است و مدیر نباید صحبت کارمند را قطع کرده یا در طول گفتگو به تلفن جواب بدهد. او باید با تمرکز صد در صد در جلسه باشد.
۸. مدیر باید از کارکنانش بپرسد: زمانی که با من صحبت می‌کنید آیا گفتار یا رفتار من باعث رنجش شما می‌شود؟
۹. مدیر باید بین آنچه را که مشاهده می‌کند و آنچه استنباط می‌کند، تفاوت قائل شود. تمایز این دو از هم بسیار مهم است.

۱۰. مدیر باید بداند که کارکنان نیاز به اطلاعات دقیق و کامل در مورد عملکردهای شغلیشان دارند. آن‌ها باید بدانند در چه شرایطی می‌توانند پیشرفت کرده و فوق‌العاده باشند.

۱۱. یکی از علت‌های شدت گرفتن بیش‌ازحد درگیری و اختلاف‌نظر این است که مدیر از رسیدگی به مشکل تا زمانی که مسئله جدی نشده، اجتناب می‌کند. هرچه مشکلات زودتر شناخته شوند، برطرف کردن آن‌ها نیز ساده‌تر است.

۱۲. مدیران باید بدانند در کاری که پیوسته در حال تحول و تکامل است، مهارت‌های مورد لزوم برای موفقیت کارکنان، همیشه تغییر می‌کند.

مدیر باید به روش‌هایی بیندیشد که بتواند از آن‌ها برای ترغیب کارکنان استفاده کرده تا باعث بهبود عملکرد آن‌ها شود. باید وظایف خود و کارکنان را با القای تعهد، اخلاق کاری و با هدف بهره‌وری و کنترل عملکردها برای رسیدن به موفقیت تنظیم کند.

["message\_box text\_color="light]

منبع: کتاب «مدیریت عملکردها»

نویسنده: روبرت بکال

ناشر: نی‌نگار

ترجمه: منیره حسینی

[message\_box/]