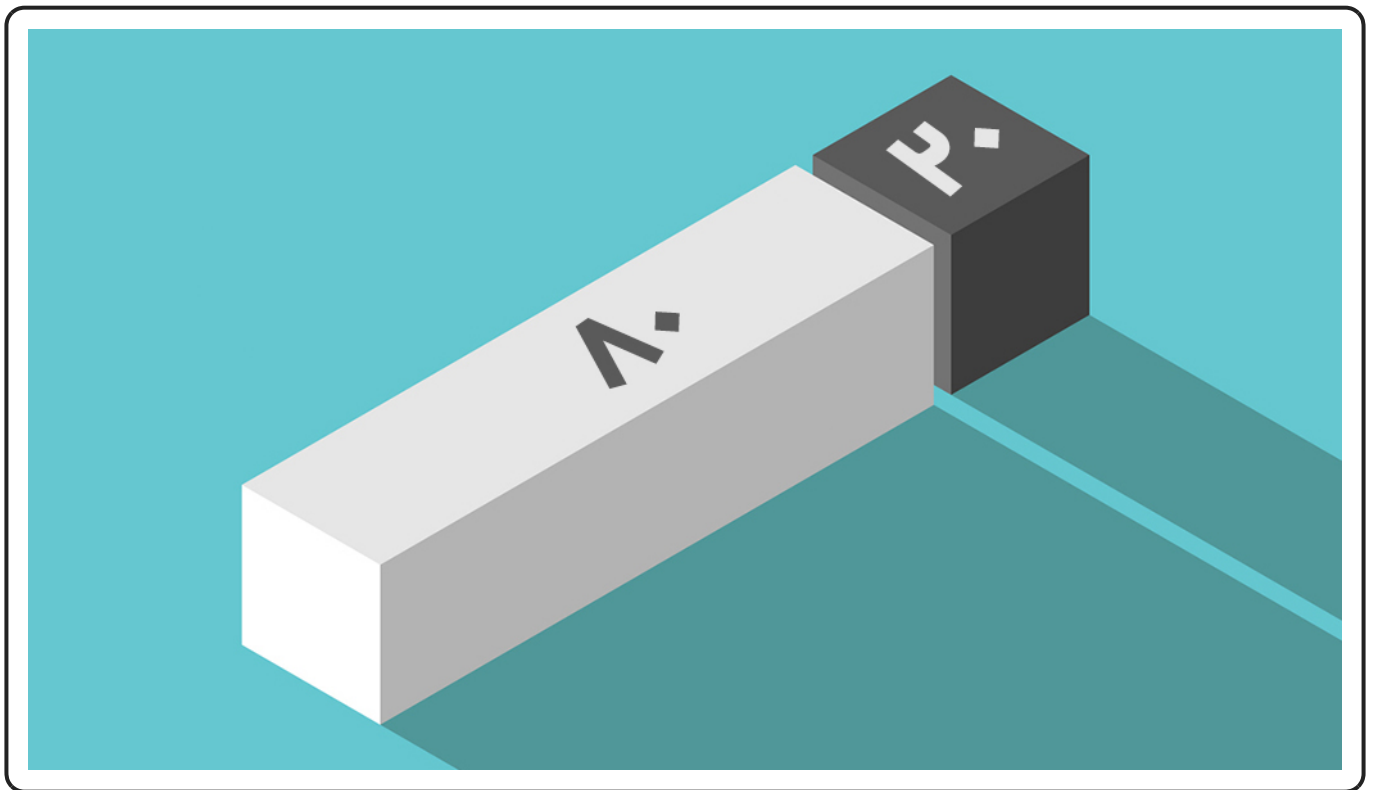




چگونه در جایگاه یک مدیر از قانون ۸۰/۲۰ استفاده کنید؟

یک مدیر اگر می‌خواهد در کارش موثر باشد باید برنامه‌ها و کارهایش را اولویت‌بندی کند. باید امور ضروری را از کارهای سطح پایین جدا کند و منابع خود را طوری به آن‌ها تخصیص دهد که در نهایت بتواند بیشترین تأثیر را بر مجموعه داشته باشد.

اگر شما هم یک مدیر هستید، اصل پارتو (قانون ۸۰/۲۰) باید پایه و اساس رویکرد رهبری‌تان باشد. با کمک آن می‌توانید بدون به‌زحمت انداختن خود و نیروهایتان نتایج فوق‌العاده‌ای بگیرید. این اصل می‌تواند سبک مدیریتی شما را متحول کند و در عمل موجب تقویت عملکرد و بهره‌وری افرادتان شود. در ادامه ایده‌هایی برای به کار بردن قانون ۸۰/۲۰ در جایگاه یک رهبر، به شما ارائه می‌کنم.

۱. پربازده‌ترین و تواناترین کارکنانتان را شناسایی کنید

کارکنان شما، بزرگ‌ترین سرمایه شما هستند، اما می‌توانند در عین حال بزرگ‌ترین

نقطه‌ضعفتان نیز باشند. وظیفه شما این است که ضمن قرار دادن ابزار کار لازم در دست آن‌ها، موانع را از سر راهشان بردارید و به‌عنوان یک شخصیت الهام‌بخش، در مواقع لزوم حمایتشان کنید و به آن‌ها انرژی بدهید.

مشکل اینجا است که هرکدام از کارکنان مهارت و طرز فکر خاص خودش را دارد و با توجه به نوع شخصیتش، با چالش‌های خاص خودش روبه‌رو می‌شود. بعضی‌ها حتی به لحاظ فکری با شما مشکل دارند. قانون ۸۰/۲۰ می‌تواند کار مدیری مثل شما را آسان‌تر و ساده‌تر کند. اینجا باید کار شما زیر نظر گرفتن دقیق افرادتان و صداقت داشتن با خودتان در مورد توانمندی‌ها و ارجحیت‌های آنان باشد.

نخست می‌دانیم به‌عنوان یک قانون کلی، ۸۰٪ بهره‌وری کارکنان شما ناشی از ۲۰٪ آن‌هاست. این ۲۰٪ را شناسایی کنید. این افراد نیروهای کلیدی شما هستند.

سپس ببینید چه چیزی به این نیروهای برترتان انگیزه می‌دهد. یک یا دو مورد از موثرترین این انگیزه دهنده‌ها را انتخاب کنید و در اختیارشان قرار دهید.

دست‌آخر به کارکنان برترتان آموزش‌های اضافه بدهید. آن‌ها قرار است بیشترین بهره‌وری را به سیستم شما هدیه بدهند. بنابراین بسیار منطقی به نظر می‌رسد که فرصت‌هایی برای دانش‌افزایی و تقویت مهارت‌ها در اختیارشان قرار دهید.

ممکن است این کار ناجوانمردی در حق کارکنان ضعیف‌تر باشد. از هرچه بگذریم ما قرار است به همه کارکنانمان به یک‌چشم نگاه کنیم. اما واقعیت این است که کارکنان با همدیگر برابر نیستند.

پیدا کردن بهترین کارکنان و تشویق کردن آن‌ها خودش یک سرمایه‌گذاری ارزشمند است. شما به مدیر توانمند و قابل‌اعتمادی تبدیل خواهید شد.

۲. مشکل‌سازترین کارکنانتان را شناسایی کنید

مشکل‌سازترین کارکنانتان را شناسایی کنید همان‌طور که ۲۰٪ از نیروهای شما خالق

۸۰٪ بهره‌وری مجموعه هستند ۲۰٪ از کارکنان نیز سرچشمه ۸۰٪ مشکلات هستند. این اقلیت، بیشترین اشتباهات را مرتکب می‌شوند. بیشترین مرخصی استعلاجی را دریافت می‌کنند، بیشترین شکایات را به ثبت می‌رسانند و ریشه اکثر بی‌انضباطی‌ها هستند.

شناسایی کارکنان مشکل‌ساز و خلاص شدن از دست آن‌ها (در صورت اصلاح‌ناپذیری) بخشی از ویژگی‌های یک مدیر شایسته است. قانون ۸۰/۲۰ به شما کمک می‌کند به این هدف برسید.

نخست، پس از شناسایی کارکنان دردسرساز کمی وقت بگذارید و اسناد مربوط به مشکلاتی را که مشاهده کرده‌اید ثبت کنید، اسنادی شامل مشکلات انضباطی، ضعف عملکرد و حضور و غیاب. این اسناد برای برخورد با فرد موردنظر یا اخراج او ضروری هستند.

سپس از او گزارش عملکردش را به صورت ماهانه یا حتی هفتگی مطالبه کنید. این جلسات به شما فرصت می‌دهند که حرف‌ها و دفاعیات کارکنان مشکل‌ساز خود را بشنوید، با آن‌ها تبادل نظر کنید و در صورت لزوم راهنمایی‌شان کنید. چنین جلساتی کوتاه و مختصر هستند، ولی نقش قابل‌توجهی در بهبود عملکرد و روحیه همکاری آنان دارد.

در ادامه، ۲۰٪ وقتتان را صرف شنیدن شکایت‌هایشان و ارائه انتقادات سازنده و راهنمایی آنان کنید. دست‌آخر، اگر برای اخراج کارکنان مشکل‌ساز به جمع‌بندی رسیدید، در این کار تعلل نکنید. اجازه ندهید این کار به یک فرایند کش‌دار تبدیل شود. به سرعت اخراج کنید. تسریع این روند باعث صرفه‌جویی زیادی در وقت شما و سایر کارکنانتان می‌شود.

۳. شناسایی کارکنانی که به توجه زیاد نیاز دارند

بعضی از کارکنان شما ممکن است نیازهای خاصی داشته باشند. آن‌ها نیاز دارند

احساس کنند ارزشمند هستند و از آن‌ها قدردانی شود. این دسته از کارکنان، اگر غالباً دچار ضعف در عملکرد می‌شوند، باید همواره راهنمایی‌شان کنید تا بهره‌وری و تاثیرگذاری‌شان حفظ شود.

ولی مشکل اینجاست که وقت شما به‌عنوان یک مدیر، محدود است و از این بابت همیشه در تنگنا قرار دارید. نمی‌توانید تمام‌وقت کاری خود را صرف رسیدگی به نیازهای تعداد کمی از کارکنان کنید. درعین‌حال شنیدن حرف‌هایشان و دادن بازخورد و راهنمایی کردنشان هم امر مهمی است. اگر احساس می‌کنید این دسته از کارکنان افراد بااستعدادی هستند، باید وقت کافی برای راهنمایی آنان اختصاص دهید.

شیوه به کار بردن اصل پارتو (قانون ۸۰/۲۰) برای این وضعیت

نخست به این کارکنان اطمینان بدهید که همیشه در دسترس هستید و می‌خواهید برای موفقیت به آن‌ها کمک کنید. ولی این را هم برایشان روشن کنید که با توجه به جایگاهتان این در دسترس بودن هم محدودیت خاص خود را دارد. این اطمینان بخشی می‌تواند تاثیر شگرفی روی عملکرد و تاثیرگذاری چنین کارکنانی بگذارد. در ضمن آنان باید بدانند که نباید از شما انتظار داشته باشند پشتیبان و تکیه‌گاهشان باشید.

سپس، زمان خاصی را به این کارکنان اختصاص دهید. برای مثال، هفته‌ای دو روز جلسات منظم ده‌دقیقه‌ای برای هرکدام از آن‌ها. دست‌آخر از این کارکنان قدردانی کنید. فقط کافی است در چند جمله به آن بفهمانید که متوجه عملکرد مثبتشان هستید. همین‌قدر دانی کوتاه باعث تقویت اعتمادبه‌نفس این دسته از کارکنان می‌شود و همچنین موجب می‌شود به عملکرد خود در سطح بالا ادامه دهند.

["message_box text_color="light]

مدیریت نیروی انسانی یک چالش دائمی است. حتی اگر همه کارکنانتان کارشان را



به خوبی انجام دهند، بازهم دائماً با نیاز پایان‌ناپذیر به صرف وقت و توجه روبه‌رو می‌شوید. رهبر موفق بودن یعنی تولید خروجی زیاد از ورودی کم. باید بهترین کارکنانتان را اهرم کنید. همچنین باید کارکنان مشکل‌ساز را شناسایی کنید و در صورتی که راهنمایی و بازخوردتان تاثیری در بهبود عملکردشان ندارد آن‌ها را کنار بگذارید.

[message_box/]

["message_box text_color="light]

منبع: کتاب «زندگی خود را ۸۰/۲۰ کنید»

نویسنده: دیمون زاهاریادس

ناشر: هیرمند

ترجمه: علی خوروش

[message_box/]