



ویژگی‌های یک مدیر موفق

۱. توانایی درک اهمیت رویدادها بدون اینکه تحت تاثیر آرا و عقاید اطرافیان خود قرار بگیرد و یا گرفتار پیش‌داوری‌های شخصی شود.
۲. توانایی تصمیم‌سازی و عمل بی‌آنکه به دلیل مخاطرات جانبی از مسیر و هدف اصلی منحرف شود.
۳. مسئولیت‌پذیری یا آمادگی برای رویارویی و مبارزه با مشکلات. این امر با تصمیم‌گیری و قاطعیت ارتباط بسیار نزدیک دارد، زیرا کسی که مسئولیت می‌پذیرد باید از توان لازم برای تصمیم‌گیری برخوردار باشد تا بتواند تصمیمی بگیرد که برای منافع سازمان باشد. افزون بر اینکه مدیر باید در برابر پیامدهای تصمیم‌های خود مسئولیت بپذیرد.
۴. قدرت سازماندهی. چنانچه مدیر از ابزار کارآمد در جای مناسب خود استفاده کند. بسیاری از مشکلات سازمانی، خود به خود حل خواهد شد.
۵. انسان‌شناسی یا توان شناخت افرادی که با او کار می‌کنند. در پرتو این شناخت

است که رفتار مدیر در برابر کارکنان شکل می‌گیرد.

۶. انگیزه با اشتیاق و تمایل به انجام کار یا کارهایی که به او سپرده شده است. چنین مدیری می‌تواند انگیزه لازم را در کارکنان خود ایجاد کند.

۷. قدرت کارکردن به مدت‌های طولانی بدون احساس خستگی. در حقیقت با توجه به آنچه در مورد انگیزه عنوان می‌شود بیشتر کارکنان به رفتار مدیر، رفتار خودشان را تغییر می‌دهند و از مدیر در نحوه کارکردن الگوبرداری می‌کنند.

۸. اعتماد به نفس، یعنی قبول اینکه صاحب قدرت است و می‌تواند با تکیه بر آن مشکلات خود و سازمانش را حل کند به عبارتی دیگر خود را به درستی می‌شناسد به توانایی‌های خود آگاهی دارد و به همین دلیل می‌داند و می‌تواند در برخورد با شرایط متعدد به درستی تصمیم بگیرد و در برابر این تصمیم‌های نداشتن باشد.

۹. بلوغ عاطفی یا توان کنترل عواطف و احساسات خود در هر زمانی که ضرورت داشته باشد. مدیری را دارای بلوغ عاطفی می‌دانیم که دقیقاً پس از تجزیه و تحلیل شرایط، احساسات خود را آشکار سازد.

۱۰. داشتن سعه صدر لازم برای برخورداری از دیدگاه همکاران، به ویژه زیردستان. در واقع یکی از صفات پسندیده مدیر آن است که با افراد صاحب‌نظر درباره مسایلی که ضرورت دارد مشورت کند و با توجه به دیدگاه‌های معقول آنان تصمیم بگیرد.

۱۱. قوت تصمیم‌گیری و قاطعیت حساب شده در کار. قاطعیت به معنای این است که هرگاه برای مدیر روشن شد انجام یک کار به نفع سازمان است در انجام دادن آن تردیدی به خود راه ندهد.

۱۲. قضاوت عادلانه درباره زیردستان. مدیر باید پیش قضاوت درباره هریک از کارکنان با شرایط موجود را در نظر بگیرد.

۱۳. پیشگامی یا برخورداری از قدرت مدیریت. شخصیتی باشد که در انجام امور پیش‌قدم شود و با طرح و ارائه ارزش‌های جدید، رهبری زیردستان را برای انجام کار بر عهده بگیرد.

۱۴. قدرت هماهنگ‌سازی و توان ایجاد موازنه و همسویی میان فعالیت‌های اعضای مختلف سازمان را داشته باشد. بر این اساس نخست باید اطمینان یابد که زیردستان به سازمان و کار خویش وفادارند تا بتواند در هماهنگ کردن آنان موفق باشد؛

۱۵. برخورداری از ویژگی خلاقیت و کارآفرینی. در ابتدای هر کار و فعالیت، نوآوری لازمه فعالیت است.

و نهایتاً اینکه چون مدیران وقت و انرژی خود را صرف انجام کارهایی می‌کنند که کارکنان آنان نیز می‌توانند آن وظایف را انجام دهند؛ در نتیجه این کار، هزینه انجام کار افزایش و به تبع آن بهره‌وری کاهش می‌یابد لذا تنها راه‌حل این‌گونه مشکلات تفویض اختیار است.