



چرا حاضر نیستیم کارها را واگذار کنیم؟

ژان بقوسیان - تیم مدیرسبز

بسیاری از مدیران تحت فشار کارهای زیاد هستند، ولی با این حال حاضر نیستند برخی از کارها را به کارمندان واگذار کنند. چرا مدیران حاضر نیستند کارها را واگذار کنند. چند مورد رایج را باهم بررسی کنیم.

۱. توهم نبود وقت کافی

یکی از دلایل واگذار نکردن کارها این است که مدیران می‌گویند وقت نداریم که کار را واگذار کنیم. یک اتومبیل روشن را نمی‌توانیم به خوبی تعمیر کنیم. بنابراین باید این جرات را به خودمان بدهیم که گاهی اتومبیل کسب و کارمان را برای پیشرفت بیشتر، خاموش کنیم و در آن زمان وقت کافی خواهیم داشت که کارها را واگذار کنیم.

من بسیاری از کسب‌وکارها را می‌شناسم که اگر یک هفته کسب‌وکارشان را کامل تعطیل کنند هیچ اتفاق وحشتناکی برای آن‌ها نمی‌افتد! تنها اتفاق این است که فروش کم می‌شود و چند نارضایتی کوچک ایجاد می‌شود. ولی ارزش دارد که اگر بهانه‌تان نبودن وقت کافی است حتی شده یک روز در هفته را تعطیل کنید و در آن روز بدون اضطراب و نگرانی به واگذار کردن بپردازید.

واگذار کردن یکی از مهم‌ترین سرمایه‌گذاری‌ها است و یک‌بار آن را انجام می‌دهیم و ماه‌ها و سال‌ها سود می‌بریم. بنابراین خودتان را فریب ندهید که وقت کافی برای واگذاری ندارم. اگر هیچ وقتی ندارید کسب‌وکارتان را موقتا تعطیل کنید و واگذاری‌ها را انجام دهید، سپس مجدد کسب‌وکارتان را فعال کنید.

۲. زیر سوال بردن شایستگی کارمند

دومین موضوع که شاید جدی‌تر و مهم‌تر است ارزیابی «شایستگی کارمند» است. شاید می‌خواهیم کاری را واگذار کنیم ولی احساس می‌کنیم هیچ کارمندی نداریم که برای آن فعالیت خاص شایسته باشد. ما اغلب تست نکرده‌ایم و خودمان معتقدیم که کارمند ما نمی‌تواند این کار را انجام دهد.

برایان تریسی در یکی از همایش‌های خود می‌گوید: «افرادی که شکست می‌خورند یک‌بار هم تلاش نمی‌کنند». بنابراین بدون آزمودن، قضاوت نکنید. کشاید بد نباشد یک‌بار کار را به آن‌ها واگذار کنیم و ببینیم که چه اتفاقی می‌افتد. البته قبل از واگذاری باید با حوصله کافی تمام جزئیات لازم را توضیح بدهیم. همچنین توقع نداشته باشیم کارمند اولین بار کار را مثل ما انجام دهد. خودمان هم احتمالا اوایل کار را عالی انجام نمی‌دادیم.

بنابراین یک عامل هم شایستگی کارمند است که شاید تصور اشتباه ما است که

کارمند شایسته نیست. اگر هم واقعا کارمندان شایسته‌ای نداریم باید مهارت‌های استخدام را بیاموزیم.

۳. تله زمان کمتر

شاید اگر خودمان کار را انجام دهیم زمان خیلی کمتری می‌گیرد. مطمئنا کارمندی که تازه استخدام کرده‌ایم نمی‌تواند کارها را با سرعتی که ما داریم انجام دهد. درست است اگر کار را خودتان انجام دهید زمان کمتری صرف انجام کار می‌شود، ولی اگر شما در ده دقیقه کار را انجام می‌دهید و کارمند در دو ساعت، بهتر است که همان ده دقیقه برای شما آزاد شود.

بنابراین سعی کنید که حتی اگر کارمندان کندتر از شما کار را انجام می‌دهند آن را واگذار کنید. اوایل با مشکلاتی مواجه خواهید شد و شاید مشتری‌ها تا حدی ناراضی شوند، ولی به مرور زمان کارمندان هم سرعتشان بیشتر می‌شود و به جایی می‌رسید که از شما زمانی گرفته نمی‌شود.

درضمن خیلی از مدیران چون کار را در آخرین لحظه انجام می‌دهند نگران زمان انجام آن هستند. شما می‌توانید کار را چند روز زودتر به کارمند واگذار کنید تا آن را با حوصله انجام دهد.

واگذاری تدریجی بسیاری از مشکلات را حل می‌کند!

لزومی ندارد واگذاری یک‌دفعه و صددرصد اتفاق بیفتد. می‌توانیم خیلی تدریجی این کار را انجام دهیم. فرض کنید تا امروز خودتان به تمام مشتری‌هایتان پاسخ می‌دادید. الان اگر این کار را به کارمندان واگذار کنید کارمندان در قدم اول هدفش این است که از هر ۱۰ تماس فقط ۲ تماس را بتواند با توضیحاتی که به او داده‌اید خودش برطرف کند و بقیه را به شما برگرداند.

همین عالی است، زیرا ۲۰ درصد از تماس‌های شما کم شده است. در ماه‌های آینده می‌توانید این درصد را افزایش دهید و به صورت تدریجی و کم‌کم کاری کنید که ببینید بعد از ۶ ماه شما یک تماس تلفنی هم پاسخ نمی‌دهید.

رویکردهای یک‌شبه در کسب‌وکار اغلب کارساز نیست. شرکت‌های زیادی وجود دارند که وقتی در یک روز تصمیم می‌گیرند کسب‌وکارشان را متحول کنند، اوضاع به جای بهتر شدن بدتر می‌شود. ولی شرکت‌هایی که مدیران آن‌ها هیچانی نیستند و افراد منطقی‌تر هستند و قدم‌به‌قدم و اصولی پیش می‌روند معمولا تاثیرات این تغییرات خیلی بیشتر است.

بنابراین هر ایده‌ای که در مورد واگذاری گفته می‌شود شاید اولین چیزی که به ذهنتان برسد این است که نمی‌شود؛ ولی آیا واقعا نمی‌شود ۲۰ درصد از کار را واگذار کنید تا وقت شما کمی آزادتر شود؟ اغلب خواهید دید که این موضوع امکان‌پذیر است.

پس از همین امروز واگذاری کارها را شروع کنید!