

چگونه مدیر بهتری باشیم؟

kafeniaz.com



چگونه مدیر بهتری باشیم؟

هر کسی می‌تواند مدیر باشد، ولی هر مدیری نمی‌تواند یک مدیر خوب و با ارزش باشد. مدیریت یک مجموعه چند نفری تا چند هزار نفری با اخلاق‌های متفاوت کارکنان، کار هر شخصی نیست.

تبدیل شدن به یک مدیر خوب نیاز به اتخاذ تدابیر لازم برای تغییر و درک مفاهیم جدید دارد. مدیر نیاز به مدیریت زمان خود، اولویت بندی و ایجاد تعادل و تعامل بین کارمندان است. مدیر همچنین باید با وضوح، دقت، شفافیت و صداقت بین کارمندان، کارکنان و مردم ارتباط برقرار کند.

فراتر از چنین اصولی، مدیران امروز نیز ملزم به پذیرش تنوع هستند. فرهنگ‌های مختلفی در جامعه وجود دارد و مدیران باید همدلی را نشان دهند و استعداد را از بسیاری از زمینه‌های مختلف متناسب سازند.

در زیر چند نکته در مورد مدیر خوب ارائه شده است:

نحوه برخورد با کارکنان زیر دست



کارکنان زیر دست شما حکم خانواده شما را دارند. در خانواده هر شخصی که مشکلی دارد به مدیر خانواده اعم از پدر یا مادر مراجعه می کند. هر چه قدر تعامل بین شما و خانواده تان خوب باشد می توانید مشکل را برطرف کنید. پس به خاطر داشته باشید که کارکنان شما با مصابه ی خانواده شما هستند و لطفاً به کارکنان خود به عنوان برده نگاه نکنید، چون مطمئناً کارایی مجموعه شما به کارکنان وفادار بستگی دارد.

در اتاقتان همیشه به روی کارکنان خود باز بگذارید



سعی کنید هفته ای یک بار با کارکنان خود جلسه بگذارید و در این جلسه علاوه بر مسائل کاری، اعلام کنید که همیشه در دسترس هستید و می توانید تمام مشکلات خود را با وی در میان بگذارید.

بهره وری

در چند دهه اخیر رقابت در محیط کسب و کار با چشم انداز اقتصادی رو برو شده است و بیشتر شرکتها مجبور به کاهش هزینهها هستند. مدیران تحت فشار هستند تا با منابع کمتر مدیریت و محصولات خود را به بازار عرضه کنند. به این ترتیب، کارآیی مدیران است که در این برحه از زمان، تبدیل به شعارهایی می شود که موفقیت را تعریف می کند.

مدیران بایستی با استفاده از تکنولوژی و فناوری جدید کار کنند تا کارها را بهتر و سریعتر انجام دهند. به عنوان مثال، آنها می توانند برای جلسه های خود از ویدیو پروژکتور استفاده کنند تا هزینه سفر کسب و کار و همچنین زمان با ارزش را که در جای دیگر صرف شود و همچنین صرفه جویی کنند. مدیران می توانند بر توانایی های اصلی خود متمرکز شوند.



مدیریت مردم

مدیر، کارهای خاصی را به کارکنان اختصاص می‌دهد و اطمینان حاصل می‌کند که کارکنان چنین وظایفی را بر عهده دارند.

مدیر، کارمند خود را با دادن وظیفه محوله بر دوش او و پاسخگویی به آن برای نتایج، توانمند می‌سازد.

امروزه رویکرد رفتاری به مدیریت، یکی از مهمترین وظیفه اصلی است، اما مدیران باید فراتر از توانمندسازی و استقلال ساده، به موفقیت دست یابند.

کارگران امروز کارگران دانش هستند و دارای سطح بالایی از آگاهی هستند. مدیریت آنها نیازمند یک رویکرد سبک رهبری خدمتگزار است، که اغلب خبری از آن نیست. رهبر یک تسهیل کننده است که تضمین می‌کند که کارگران دارای امکانات لازم برای انجام کار خود هستند، انگیزه می‌دهند تا آنها را به توانایی‌های خود برسانند و اطمینان حاصل کنند که اهداف و آرمان‌های خود با اهداف سازمانی هماهنگ شده‌اند.

صلاحیت

یک نیروی کارآموز بسیار متخصص و باهوش انتظار دارد که مدیرش در کنار او باشد. هر مدیر می‌تواند از تعهد و سایر ویژگی‌های مطلوب برخوردار باشد. مدیری که چنین نگرشی و رفتاری را از طریق اعمال و اقدامات خود نشان می‌دهد متقابلاً احترام و حمایت از کارکنان را به دست می‌آورد.

یک مدیر خوب باید فراتر از یک سرپرست باشد و یک مربی دلسوز برای کارکنان باشد. کارکنان امروز از مدیران خود انتظار دارند که از آنها حمایت کافی شود. وظیفه مدیر در جهت ایجاد یک تیم است و ارزش دادن به این تیم است. هر چه ارزش کارکنان بیشتر باشد ارزش کار گروهی نیز بیشتر و در نتیجه ارزش مدیر و کسب و کار بیشتر است.