

چگونه به عنوان یک مدیر این ۴ رفتار را از خود نشان ندهیم؟



همه دوست دارند در مقام یک مدیر با تمام مدیران دیگر متمایز باشند. همه دوست دارند کارمندان وی را با انگشت اشاره به عنوان بهترین مدیری که تاکنون دیده اند نشان دهند. در تمام دورانی که یک شخص مدیریت می کند و خود را یک مدیر خوب می نامد در اصطلاح نام مدیریت را یدک می کشد و این عنوان بیشتر به یک اسم شباهت دارد.

همین مدیر با یک رفتار هر چند کوچک می تواند خودش را از چشم کارمندان بیندازد و یا بر عکس خودش را با نوع رفتار، نوع تفکر و نگرش، توانایی ها و مهارت هایی که در مجموعه ی خود به نمایش می گذارد، در دل کارمندان جا بیندازد و مجموعه ی زیر دستش را به جایی برساند که رشد و پیشرفتش قابل تصور نباشد.

همان طور که در بالا گفتیم مدیریت فقط یک نام است اما عهده دار شدن مدیریت یک مجموعه و خود را به عنوان یک مدیر خوب جلوه دادن زمانی خودش را نشان می دهد که شما با نوع رفتارها، عملکرد و همچنین نوع کارکردتان این را به مجموعه ی خود ثابت کنید.

پس سعی کنید از خودتان بپرسید:

- ✓ آیا در مدیریت این مجموعه توانسته اید کاری هر چند مثبت انجام دهید؟
- ✓ آیا تعاملی دو طرفه بین خود و کارمندان برقرار کرده اید؟
- ✓ آیا انگیزه ای مضاعف به کارمندان داده اید؟
- ✓ آیا کارمندان از شما می ترسند و یا زمانی که شما را می بینند، روحیه می گیرند؟
- ✓ آیا بیشتر خود را مدیر می نامید یا **رهبر**؟

جواب دادن به این سوالات مشخص کننده ی نوع رفتار و متمایز کننده شما نسبت به دیگر مدیران خواهد بود و به راحتی می توانید ویژگی هایی که در این سوالات نهفته است را با کمی تمرین بدست بیاورید. تمرین کردن و به کار بردن تکنیک های مدیریتی در این طور مواقع می تواند از شما یک مدیر خوب بسازد.

اما مواردی هم هست که مدیران در زمان مدیریت شان و در حیطه ی کاری خودشان نباید انجام دهند. رفتارهایی که ارزش، محبوبیت و اعتماد یک مدیر را تا حد زیادی کاهش می دهد و تیم "**کافه نیاز**" در این مقاله به این موضوع ها پرداخته است و ۴ نوع رفتار اشتباه که مدیران مرتکب می شوند را به صورت کامل بیان خواهد کرد.

با ما همراه باشید

رفتار اول: این ور و آن ور رفتن و دستور دادن های بی جا

برخی از مدیران عاشق دستور دادن هستند. اما این اشتباهای بزرگ محسوب می شود
به خاطر اینکه دستور دادن های بی جا باعث ایجاد تنش در بین کارمندان می شود



یکی از موردهایی که باعث می شود کارمندان از دست مدیران خود در یک مجموعه فرار کنند و یا به شکل بدتر از کار خود استعفا بدهند این است که دوست ندارند مدام به آنها دستور داده شود. متأسفانه برخی از مدیران این خصلت بد را از این مجموعه به مجموعه ای دیگر به همراه خود دارند.

یکی از جملات معروف مدیران این است: "اگر من نباشم که به آنها دستور بدهم هیچ چیزی سر جای خودش نیست و هیچ کسی نمی داند باید چه کار انجام دهد" که متأسفانه یکی از بدترین جملات دوران ریاست آنهاست.

اما گفتن این جملات به جای اینکه کاری را درست کند برعکس عمل می کند و یک تنش و بازخورد منفی را در میان کارمندان به وجود می آورد. به جای اینکه به کارمندان خود دستور دهید سعی کنید با آنها دوست باشید و اگر کاری را نمی توانند انجام دهند سعی کنید خودتان در کنارشان باشید و با آنها کار کنید.

این مورد روی انگیزه و روحیه ی کارکنان خیلی تأثیر دارد و شما را به دیدی دیگر نگاه می کنند. یک مدیر خوب و فوق العاده بودن کاری ندارد فقط کافی است در کنار کارمندان باشید نه در جبهه ی مقابل آن. دستور دادن های بی جا از شما یک مدیر منفور می سازد. اگر نمی خواهید مدیری منفور باشید سعی کنید از دستور دادن های بی جا بپرهیزید.

به جای دستور دادن تلاش کنید آنها را راهنمایی کنید و اگر اشتباهی انجام دادند آنها را توبیخ کنید.

رفتار دوم: خورد کردن شخصیت کارمندان در مقابل دیگران

مدیران اشتباه بزرگی که انجام می دهند این است که شخصیت کارمندان را در مقابل هر کسی خورد می کنند و اعتماد به نفس آنها را پایین می آورند



یکی از رفتارهای وحشتناک اکثر مدیران این است که برای اینکه نشان دهند اینجا چه کسی رئیس است شخصیت کارمندان خودشان را در هر جایی و در مقابل هر کسی خورد می کنند و جا و مکان برایشان فرقی ندارد. تحقیق کردن، مورد شماتت قرار دادن و خورد کردن شخصیت کارمندان به جز اینکه یک دشمنی را با کارمندان خود شروع کرده اید به هیچ عنوان کاری را از پیش نخواهد برد.

سعی نکنید رئیس بودنتان را با این کار به دیگران نشان دهید. به جای آن پیشنهاد می کنیم اگر از دست کارمندان خود به هر دلیلی ناراحت و عصبانی شدید فقط کافی است خونسردی خودتان را حفظ کنید و تنها کاری که باید انجام دهید این است که این عمل ناراحت کننده ی کارمندان را با سرپرست وی در میان بگذارید و یا اگر سرپرستی وجود ندارد سعی کنید در خفا کارمندان را توبیخ کنید.

برگزاری جلسه های متعدد با کارمندان و صحبت کردن در مورد مشکلی که به وجود آمده می تواند به این مسئله کمک بزرگی کند اما خورد کردن شخصیت کارمندان در مقابل دیگران اصلاً کار جالبی نخواهد بود و بازخوردی برعکس دارد.

رفتار سوم: شکست ها را به گردن دیگران انداختن

مقصر جلوه دادن دیگران و به دنبال مقصر بودن، مناسفانه یکی از اشتباهات مهلک مدیران است. این کار اعتماد به نفس کارمند خاطی را پایین می آورد



شکست در هر کسب و کاری وجود دارد و فرار کردن از آن اجتناب ناپذیر است. برخی از کسب و کارها از همان روز اول با توجه به تصمیمات اشتباهی که گرفته می شود به سمت شکست هدایت می شود و برخی از کسب و کارها هم با درایت مدیریت خود در برخی از موارد شکست می خورند ولی مجدداً روی پای خود می ایستند.

اما اینکه بخواهید شکست کسب و کارتان را به گردن دیگران بیندازید این کاری وحشتناک است. شاید شما به عنوان یک مدیر مقصر نباشید اما با این وجود باید با تمام اعتماد به نفسی که دارید بگویید: **من مسئول تمام شکست ها و موفقیت ها هستم چون این کارمندان هستند که از من یاد می گیرند.**

اما اگر بخواهید در مجموعه به دنبال مقصر بگردید فقط خودتان را خسته و وقت تان را تلف کرده اید و یا همین مورد کوچک باعث از بین بردن اعتماد به نفس کارمند خاطی می شود. به جای این کار سعی کنید شکست ها را ریشه یابی کنید که دفعات بعد تکرار نشود.

رفتار چهارم: رها کردن کارمندان در بدترین شرایط

یکی از اشتباهات مدیران این است که توقع دارند کارمندشان همه چیز را بداند برای همین در بدترین شرایط کاری وی را رها می کنند تا خودش کارها را درست کند



یکی از اشتباهات مهلکی که برخی از مدیران انجام می دهند این است که کارمندان خود را در بدترین شرایط کاری رها می کنند تا خودشان راه چاره را پیدا کنند. مدیران بر این باورند که کارمندان به خاطر پولی که می گیرند باید کاری که مورد توجه آنها است را انجام دهند.

اما این باوری اشتباه است. هر چه قدر مدیر به کارمندان خودش اعتماد داشته باشد و به آنها اختیار تام داده باشد اما باز هم در برخی از کارها کارمندان نمی دانند باید چه کاری انجام دهند و چه راهی را پیش بگیرند و تصمیم گیری برای آنها کاملاً سخت و دشوار است.

شما به عنوان یک مدیر زمانی می توانید بیشتر از همیشه به کارمندان خود اعتماد به نفس و روحیه بدهید که در طول مدتی که با یکدیگر کار می کنید، کارمندان از تمام راهنمایی های شما برخوردار باشند. آن موقع است که مدیران هم بیشتر از همیشه به واسطه ی توانایی ها و مهارت هایتان به شما اعتماد می کنند.

این روزها با توجه به پیشرفت تکنولوژی، مدیران این توقع را در خودشان نمی بینند که مدام بر سر کارمندان خود حاضر باشند تا آنها را راهنمایی کنند. فقط کافی است تمام دستورات خود را از طریق [ایمیل](#)، ویدیو، صوت یا شبکه های اجتماعی در اختیار کارمندان قرار دهند. این بهترین شیوه در اطلاع رسانی به کارمندان است.

سخن آخر

مدیران در هر مقامی که باشند، چه خوب باشند و چه بد، باز هم اشتباهاتی را تکرار می کنند اما مدیرانی از این مهلکه جان سالم به در می برند که اشتباهات قبل خود را تکرار نکنند. رشد و پیشرفت برای مدیران زمانی به وجود می آید که بهترین نوآوری ها و خلاقیت ها را در محیط کاری برای کارمندان خود به وجود بیاورند.

به دنبال مقصر بودن، انتقاد و شکایت کردن و تنها گذاشتن کارمندان در بدترین شرایط ممکن کاری، تنها برخی از اشتباهاتی است که مدیران انجام می دهند اما مهم این است که این اشتباهات تکرار نشود.