

چند نکته برای کسانی که تازه مدیر شده‌اند



مدیر بودن را شاید هر شخصی در زندگی‌اش به نوعی تجربه کند. اما یک مدیر خوب بودن هم یک سری نکات دارد که بایستی رعایت کنید. از جمله اینکه باید اقتدار و سیاست کاری خودتان را در مقابل اشخاصی که در کنار شما کار می‌کنند حفظ نمایید و به نوعی خودتان را به آنها اثبات نمایید.

طرز برخورد مدیر با کارمندان، باید به صورت حرفه‌ای باشد که اعضاء تیمتان به شما اعتماد کنند و احترام بگذارند. البته احترام نه از روی ترس باشد. صحبت کردن با کارمندان باعث می‌شود که نیازهای آنها را بشناسید. اگر احترام بگذارید در مقابل احترامی متقابل به شما می‌گذارند. اگر بد رفتاری کنید مطمئن باشید که کارمندان شما هم یا بد رفتاری از خودشان نشان می‌دهند و یا در کارشان کم کاری می‌کنند.

در این مقاله سعی کردیم که نکاتی در مورد مدیرانی که تازه به این سمت منصوب شده‌اند بیان کنیم تا شاید به آنها کمک کند از این موارد بهره مند شوند.

۱. جلساتی کوتاه، منظم و به صورت هفته‌ای برگزار کنید



برای اینکه بتوانید با روحیه، نقاط قدرت و ضعف، هدف‌های کارمندان خودتان آشنا شوید بهترین راه این است که جلساتی به صورت تک به تک برگزار نمایید. یعنی اینکه هر کارمند را دعوت کنید و از او بخواهید که در مورد اهداف ۵ ساله خودش صحبت کند. از او بپرسید که ۵ سال آینده خود را در کجای شرکت می‌بیند و برای این سال‌ها هم برنامه ریزی کرده است؟

با این جلساتی که با کارمندان خودتان برگزار می‌کنید می‌توانید به آنها اثبات نمایید که کارمندان برای شما اهمیت دارند. همین که شما این جلسات را برگزار نمایید باعث می‌شود که کارمندان هم انگیزه‌ای مضاعف داشته باشند. برگزاری جلسه‌های متوالی در هر هفته باعث تغییر در روحیه کارکنان می‌شود و می‌تواند کارمندان را با اهداف شرکت هم سو نماید.

۲. بازخوردهای هر جلسه را به کارمندان ارائه دهید



مدیران در پایان هر جلسه باید سعی کنند که جمع بندی کلی نمایند و این جمع بندی را به کارمندان ارائه دهند. این بازخوردها و جمع بندیها باعث می شود تا انتظاراتی که مدیر از خود و کارمندان دارد را بالا ببرد و سعی کنند که روی کارها تمرکز نمایند.

در این جلسات از کارمندان خودتان بپرسید که چه کارهایی را می توانند انجام دهند تا شرکت سود بیشتری را ببرد. از مشکلات، دغدغه های کارمندان، نحوه برخورد با مشتریان و همچنین خواسته های کارمندان بپرسید.

اگر بازخوردی از یک کارمند منفی است هیچ وقت سعی نکنید که در مقابل دیگر کارمندان روحیه و غرور او را زیر پایتان له کنید. سعی کنید آرام باشید و یا با سرپرست وی صحبت کنید و یا او را به اتاق خود دعوت نمایید و در مورد این بازخوردها با وی صحبت کنید. این کار شما باعث می شود که تنش ها بوجود آمده را کاهش دهد.

در هنگام ارائه بازخورد به کارمندان علایق کارمندان خودتان را هم مد نظر داشته باشید. این کار کوچک شما باعث می شود که کارمندان تشویق شود و انگیزه ای مضاعف برای کارهای شرکت داشته باشد.

۳. سعی کنید گفتگوهای دوستانه و باز داشته باشید

مدیران باید سعی کنند گفتگوهای دوستانه و باز با کارمندان داشته باشند تا بین آنها ایده های ناب بوجود بیاید



این نوع گفتگوها باعث می شود ایده هایی ناب و جدید بین مدیر و کارمند بوجود بیاید و رمز حیاتی هر شرکت بستگی به این نوع ایده ها دارد.

نکته بعدی در مورد این گفتگوها این است که مدیر خود را فقط در سمت یک مدیر نمی بیند. بلکه وی برای رشد و نمو و پیشرفت شرکت و همچنین کارمندانش مسئول است.

۴. در جلسات مشکلات موجود را بررسی و راه حل ارائه نمایید

مدیران باید سعی کنند که:

از شنیدن مشکلات شرکت ترسی نداشته باشند



مهم‌ترین موضوع در این جلسات این است که شما و کارمندان مشکلاتی که در کار وجود دارد را بررسی کنید و راه حل آنها را نیز ارائه دهید.

در هر کار تیمی مشکلاتی نیز وجود دارد. پس سعی‌تان بر این باشد که اگر مدیری جدید هستید، از شنیدن این مشکلات ترسی نداشته باشید و با کارمندان بر سر حل این موضوع به توافق برسید.

سعی کنید که جدای از اینکه شما مدیر هستید ترسی از این نداشته باشید که از کارمندان خودتان بخواهید که برای حل مشکل به شما راه حل ارائه بدهند. به دو دلیل:

اول اینکه شما یک تیم هستید و به صورت تکی کار نمی کنید. پس سعی کنید که گروهی این مشکلات را برطرف نمایید.

دوم اینکه کارمندان به خاطر اینکه بیشتر در معرض کار کردن هستند به مراتب بیشتر از مدیران این مشکلات و نحوه‌ی حل آن‌ها را می‌دانند. پس سعی کنید با آنها مشورت نمایید.

