



بایدها و نبایدهای مدیران تازه کار

هر چقدر مدیران تازه کار مهارت‌های خود را قبل از قرار گرفتن در جایگاه مدیریتی تقویت کنند و برای انجام مسئولیت‌ها، آمادگی داشته باشند، قرارگیری در این موقعیت معمولاً بدلیل تغییر نقش از تمرکز بر کیفیت کار فردی به نظارت بر خروجی و مدیریت عملکرد یک تیم می‌تواند دلهره آور است.

در این مطلب با ویژگی‌های اساسی و بایدها و نبایدهای یک مدیر جدید، بیشتر آشنا خواهید شد.

چه زمانی می‌توان به یک مدیر جدید تبدیل شد؟

مدیریت به خودی خود یک کسب و کار است و به همین ترتیب نیاز به آمادگی، مربیگری و زمان دارد تا درست انجام شود. فقط به این دلیل که یک نفر در زمینه کاری خود متخصص است، لزوماً به این معنی نیست که آن فرد آماده تبدیل شدن به یک مدیر است.

رهبر یک تیم یا سازمان بودن، مستلزم برخورداری از یک مجموعه مهارت منحصر به فرد است، و این برای همه مناسب نیست، به خصوص کسانی که اراده یادگیری رهبری را ندارند.

مدیر بودن به معنای به نمایش گذاشتن بهترین‌ها در افراد است. یک مدیر واقعی فردی فداکار، مسئولیت‌پذیر و قابل اعتماد است و اگر به دلایل درست در آن نقش قرار بگیرد، ارزش هر ثانیه از پیچیدگی را دارد.



کسانی که قصد دارند به تازگی به یک مدیر تبدیل شوند، باید مسئولیت‌های زیر را برعهده بگیرند:

- از قبل برنامه ریزی کنید و پروژه‌ها و وظایف را ارزیابی کنید. نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان را شفاف‌سازی کنید.
- اهداف و شاخص‌هایی که عملکرد کارکنان از طریق آنها ارزیابی می‌شوند را تعیین کنید.
- با بسترسازی و ایجاد رویه‌هایی برای برقراری ارتباطات، سیستم‌های کاری و خط مشی‌ها، یک محیط کاری سالم ایجاد کنید.
- شبکه سازی کرده و نقش خود را به عنوان رابط میان کارکنان و مدیریت ارشد، به خوبی ایفا کنید.
- توسعه کارکنان، حمایت، کوچینگ، ایجاد انگیزه و پاداش به کارکنان

این مطلب را هم بخوانید:
**کوچینگ چگونه می‌تواند،
عملکرد مدیران را افزایش داده و کیفیت زندگی آنها را بهبود ببخشد؟**

کلیک کنید

مدیران تازه کار، چه ویژگی‌هایی باید داشته باشند؟

مدیرانی که برای اولین بار، در جایگاه مدیریتی قرار می‌گیرند، باید ویژگی‌های مشخصی داشته باشند. در ادامه به 4 ویژگی اصلی این مدیران و در مورد نحوه به کاربردن آنها نیز توضیح خواهیم داد.

- ایجاد فرهنگ مشارکت و همکاری

ایجاد یک محیط مشارکتی که در آن همه احساس کنند شنیده می‌شوند، مورد احترام و ارزش هستند، گامی مهم برای مدیران جدید است. تیمی که با هم کار می‌کند، یک فرهنگ استقبال کننده و حمایتی ایجاد می‌کند.

به عنوان یک مدیر جدید، می‌تواند دیگران را تشویق کنید تا در محیط کاری همکارانه، مشارکت فعال داشته باشند. برای مثال می‌توانید به چند نفر از اعضای یک تیم، یک هدف و برنامه مشترک بدهید و از آنها بخواهید تا با همکاری یکدیگر، ظرف مدت مشخصی آن کار را به سر انجام برسانند. در ادامه می‌توانید برای تک تک افراد، جلسات بازخوردی ترتیب دهید تا از این طریق، آنها را متوجه کنید که برای همکاری موثر در تیم، ارزش قائل هستید.



به گفته سامر سالومونسن، مدیر ارشد آموزشی سابق شرکت Grovo، مواردی همچون تفویض وظایف و اختیارات، تشویق به برقراری ارتباط و بازخورد از طریق جلسات منظم فردی و اولویت دادن به اعتماد متقابل در میان تیم، از جمله راهکارهای ایجاد فرهنگ مشارکتی در سازمان است.

• خلق فضای رشد محور

مدیران تازه کاری که می‌خواهند عملکرد خوبی از خود به جا بگذارند، باید به پیشرفت نیروهای انسانی از دو منظر فردی و جمعی کمک کنند. در حقیقت، مدیران باید با توجه به این مسیر، کارکنان را در فضای رشد محور هدایت کنند:

- در ابتدا و با استفاده از خدمات منتورینگ، کارکنان باید خود را به خوبی بشناسند.
- مواردی که در این راستا به عنوان مانع وجود دارد، باید شناسایی شوند.
- حذف موانع رشد را در اولویت قرار دهید.
- کارکنان می‌توانند بهترین عملکرد خود را ارائه کنند.

ویل اسدیل، معاون بازاریابی عملکرد در Blue Nile، پیشنهاد می‌کند که بطور کلی مدیران «هدف توسعه‌ای دارند که لزوماً مربوط به کسب و کار نیست. در ادامه به مدیران جدید توصیه می‌کند که یک هدف متمرکز در جهت توسعه یک فرد (یا افراد) در تیم خود داشته باشید که به نتیجه کسب و کار مرتبط نباشد. این می‌تواند ایجاد اعتماد به نفس در به اشتراک گذاری کار در یک گروه بزرگ یا حتی یادگیری یک زبان جدید باشد.»

• برقراری ارتباط موثر

به جرات می‌توان گفت برقراری ارتباط، نیروی محرکه هر کاری است که افراد مختلف انجام می‌دهند، بنابراین ارتباط شفاف یک ویژگی حیاتی برای ارتقای عملکرد مدیران تازه کار به شمار می‌رود.

به عنوان یک مدیر جدید، شما باید انتظارات روشنی از نیروی انسانی خود داشته باشید، در مورد موضوعات مهم شفاف باشید و دستورالعمل‌هایی را برای ارائه و دریافت بازخورد تعیین کنید.

برای الهام بخشیدن به تفکر اصیل، سالومونسن به مدیران توصیه می‌کند که فرهنگ سازمانی متنوع و فراگیر ایجاد کنند که در آن همه، حتی مدیر، بتوانند نگرانی‌ها، نظرات و ایده‌های خود را بیان کنند. رهبران بزرگ از نقاط قوت و ضعف خود آگاه هستند و نحوه کار آنها برای بهبود چالش‌ها را به اشتراک می‌گذارند.



- تشویق به بهبود کارکنان

پول تنها انگیزه ای نیست که به کارکنان انگیزه می دهد. هر فردی می خواهد احساس ارزشمندی کند. اگر باور نداشته باشند که کار آنها به نوعی باعث ایجاد تفاوت می شود، انگیزه آنها از بین می رود.

یکی از کارهایی که مدیران تازه کار در راستای تشویق به بهبود کارکنان می توانند انجام دهند، این است که در کنار تیم خود، یاد بگیرند که در نقشی که در سازمان دارند، رشد کنند. اگر مدیری در راستای پیشرفت در کار، عملکرد مثبتی داشته باشد، از چشم کارکنان دور نمی ماند و آنها با دیدن اقدامات مدیر، انگیزه می گیرند خود را بهبود دهند و در موقعیت های خود بهتر از قبل عمل کنند.

یانو، یکی از پرسنل بازاریابی در شرکت Aura، گفته مدیران جدید باید «مدتی وقت بگذارند تا نقاط قوت هر یک از اعضای تیم و جایی که نیاز به حمایت بیشتری دارند را بشناسند. همچنین این مدیران باید از وظایف کارکنان به عنوان ابزاری برای یادگیری خود و تیم شان استفاده کنند. سپس در جایی که لازم است، از افراد حمایت کنند و در مواقعی که می توانستید، به آنها آموزش های لازم را بدهید» .

آنچه مدیران تازه کار نباید انجام دهند

مدیران جدیدی که به تازگی مسئولیت های جدید بر عهده می گیرند، معمولاً بدلیل تجربه کمی که در مدیریت دارند، دچار مشکلات مختلفی می شوند. در ادامه به چالش های مدیران تازه کار اشاره می کنیم تا این مدیران از آنها اجتناب کنند.

- بیش از اندازه بازخورد منفی دادن

مدیران در زمان بررسی عملکرد یا بوجود آمدن یک مشکل، در دام ارائه بازخورد می افتند. از آنجایی که بازخورد دادن، برای پیشرفت شغلی هر فردی در سازمان ضروری است، لذا صرفاً شامل انتقاد نمی شود و گاهی اوقات بازخورد می تواند از نوع تحسین کارکنان برای انجام وظایف باشد. زمانیکه مدیران بصورت مداوم به کارکنان بازخوردهای منفی می دهند، پس از مدتی آنها دلسرد شده و نسبت به انجام کار خود، بی انگیزه می شوند.

- اعمال ریزمدیریت بر روی کارکنان

در حالی که به عنوان مدیر، باید بر گردش کار تیم خود نظارت داشته باشید و به کارکنان کمک کنید تا موانع را مدیریت کنند، نباید سعی کنید به طور کامل آنها را کنترل کنید. در واقع باید به تیم خود برای تکمیل وظایف به طور کلی اعتماد کنید و به سبک کاری هر فرد احترام بگذارید. مجبور کردن کارکنان



خود به انجام وظایف و بر خلاف روش‌های معمولی خود، می‌تواند منجر به کاهش قابل توجه بهره‌وری شود. تا زمانی که نتیجه نهایی یکسان است، به کارکنان خود فضایی برای خلاقیت بدهید.



این مطلب را هم بخوانید:
چگونه با سیستم سازی کسب و کار، اغلب کارهای روتین، می‌تواند با کمترین نظارت و دخالت مدیر، انجام شود؟
کلیک کنید

- عدم درخواست از دیگران برای بازخورد دادن

مدیران ضعیف به ندرت سؤال، بازخورد و نگرانی‌های خود را درخواست می‌کنند یا به آنها پاسخ می‌دهند. از آن سو، مدیران خوب با اعضای تیم خود صحبت می‌کنند تا بتوانند آزادانه، سوالات و نگرانی‌های خود را بیان کنند. انجام این کار باعث می‌شود تا اغلب این سوء تفاهم‌ها برطرف و فضای همکاری بیشتری در سازمان ایجاد شود.

- عدم مواجهه با ایده‌های جدید

مدیران کوتاه‌فکر، نسبت به انتقاد یا ایده‌های جدید پذیرش ندارند و با این کار، به مانعی تبدیل می‌شوند که تیم را از بهترین عملکرد خود باز می‌دارند. هر یک از اعضای تیم، دیدگاه خاص و خلاقانه خود را در مورد یک کار دارد که لزوماً نادرست نیست. توصیه‌ی مهمی که در راستای بهبود بهره‌وری مدیران تازه کار می‌توان گفت این است که به نظرات تیم خود گوش دهید و از دیدگاه‌های آنها برای اعمال تغییرات مثبت استفاده کنید، حتی اگر در نگاه اول و بدون تجزیه و تحلیل آن، جز اولویت‌های شما نباشد.

- عدم تعیین انتظارات واضح

مدیران ضعیف، اهداف نامبهمی تعیین می‌کنند و اغلب انتظارات خیلی زیاد یا خیلی پایینی در کار در نظر می‌گیرند. زیرا تعیین بیش از حد انتظارات می‌تواند اهداف را دست نیافتنی به نظر برساند، اما پایین آمدن بیش از حد می‌تواند باعث شود عملکرد کلی زیر معیارهای کلیدی قرار گیرد. در عوض، مدیرانی که به تازگی شروع به کار می‌کنند، باید انتظارات پروژه را قبل از شروع تعیین کنند تا تیمشان هدف نهایی را درک کند.