



GAZELLECG.COM

## ۶ اشتباه رایجی که مدیران مرتکب می‌شوند + راهکارها

مدیریت یک سازمان، بالاترین رده شغلی در کسب و کارها است و افرادی در این جایگاه قرار می‌گیرند که از دانش و تجربه کافی برخوردار باشند. از آنجاییکه هر کسب و کاری با مسائل مختلفی دست و پنجه نرم می‌کند، اینکه از مدیران انتظار داشته باشیم هیچ وقت و تحت هیچ شرایطی اشتباه نکنند، انتظار کمال‌گرایانه‌ای است.

بدین جهت، می‌توان گفت خطاهای مدیران در سازمان‌ها این امر رایج است و نباید گفت هیچ مدیری حق اشتباه کردن ندارد. نکته مهم این است که اگر فردی در جایگاه مدیر، مرتکب اشتباه شد، بتواند در درجه اول متوجه اشتباه خود شود و سپس در راستای حل آن و از بین بردن اثرات جانبی آن کار یا تصمیم اشتباه، قدم مثبتی بردارد.



به همین دلیل در این مطلب، به 6 اشتباه رایج مدیران اشاره و راهکارهایی ارائه می‌کنیم تا مدیرها بتوانند بهترین عملکرد و کیفیت را از خود به نمایش بگذارند.

## مهم‌ترین اشتباهات مدیران سازمانی

هیچ مدیری عاری از اشتباه و خطا نیست و در موقعیت‌های گوناگون، ممکن است مرتکب خطاهایی شود و اثرات مخربی در سازمان به همراه داشته باشد. برای مثال یکی از این تاثیرات می‌تواند تاثیر خطای مدیران بر بهره‌وری سازمانی باشد و بر خروجی‌هایی نهایی سازمان اثر بگذارد. در ادامه به برخی از رایج‌ترین اشتباهات مدیران سازمانی اشاره می‌کنیم.

### اشتباهات مدیران سازمانی



GAZELLECG.COM



## ۱. شما گوش می‌دهید اما مشاهده نمی‌کنید

یکی از خطاهای مدیران این است که به آن چه اطرافیان، کارکنان، مشتریان و سایر مدیران می‌گویند؛ گوش می‌کنند اما به خوبی به جزئیات رفتارها و حرف‌ها توجه ندارند. با توجه به اینکه بسیاری از امور به صورت ناخودآگاه از طریق زبان بدن منتقل می‌شوند و بخش قابل توجهی از ارتباطات به این صورت شکل می‌گیرد، مدیران بعضاً آنقدر روی گوش کردن متمرکز می‌شوند که فراموش می‌کنند به زبان بدن آنها هم دقت کنند.

شرایطی را در نظر بگیرید که شما به شخصی وظیفه ای چالش برانگیز داده اید و اکنون نوبت آن رسیده که خروجی کار را از او تحویل بگیرید. او سریع پاسخ می‌دهد که همه چیز خوب پیش می‌رود، اما همزمان متوجه می‌شوید که این شخص پیشانی خود را پاک می‌کند و به سرعت یک پا را به بالا و پایین می‌برد. اگر به خوبی به زبان بدن این فرد دقت کنید، متوجه احساس اضطراب او خواهید شد که کاملاً مشهود است. توانایی مدیران در خواندن زبان بدن کسانی که با او کار می‌کنند، به کیفیت ارتباطات و بهبود روابط کمک قابل توجهی می‌کند.

## ۲. شما وانمود به آگاهی می‌کنید

به یاد داشته باشید که شما یک مدیر هستید و این که در خصوص مسائل مختلف، سوالاتی از ارشدترین تا رده‌های پایین کارکنان خود داشته باشید، به هیچ وجه بد یا ناخوشایند نیست. بدیهی است که در خصوص مسائل قبلی یا فرآیندهایی که در حال جریان هستند، ممکن است ابهاماتی برای یک مدیر وجود داشته باشد.

اشتباهی که برخی مدیران مرتکب آن می‌شوند، پ نپرسیدن در مورد هر گونه ابهام یا سوالی در سازمان است که این امر باعث می‌شود تا شما به عنوان مدیر، رفته رفته آگاهی کافی در مورد بسیاری از کارها نداشته باشید. اتفاقی که در ادامه معمولاً رخ می‌دهد، این است که نتیجه کارها، آنطور که باید نخواهد بود و با اهداف تعیین شده مدیریت، اختلاف خواهد داشت.



### ۳. شما ریزمدیریت (Micromanagement) می‌کنید

این درست است که مدیریت باید در امور و وظایف محول شده به کارکنان، نظارت داشته و مشکلات را بررسی و نسبت به حل آنها اقدام کند، اما وارد شدن به جزئی‌ترین امور و به اصطلاح ریزمدیریت، باعث می‌شود کارکنان تمام استعداد و خلاقیت خود را کنار گذاشته و خود را مکلف به انجام وظایف بسیار زیاد بدانند. این به شرایطی منجر خواهد شد که کارکنان پیش از وارد شدن به محل کار خود، تفکر و تعقل را کنار گذاشته و مانند ربات‌هایی به اجرای ریز جزئیاتی که از پیش توسط مدیر غربال و تعیین شده اند، بپردازند.

نظارت و پیگیری امور محول شده به کارکنان ایده‌ای عالی خواهد بود، به شرط آن که تنها دیدگاه و اهداف را با تیم به اشتراک بگذارید و چک لیست انجام امور را تهیه کرده باشید. اما دخالت مستقیم و حضور پیوسته چیزی موثر و مثبت نیست و تنها کارکرد تیم را خنثی خواهد ساخت؛ بطوریکه نقش خطای مدیران در عملکرد کارکنان به خوبی مشخص خواهد شد.

یکی از راهکارهایی که می‌تواند به مدیران کمک کند تا ریز مدیریت‌های خود را به حداقل برسانند، **سیستم سازی کسب و کار** است. در واقع، سیستمی شدن کسب و کارها باعث می‌شود همه افراد و در همه دپارتمان‌ها، کاملاً شفاف و از پیش تعیین شده بدانند که چه وظایفی بر عهده دارند، هر کاری را چگونه انجام دهند و به چه کسی باید گزارش دهند. در نتیجه، دیگر لازم نیست **مدیر، مدام در کار کارکنان دخالت کند.**



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



## به چشم اندازه اصلی سازمان توجه کافی ندارید

شما می‌خواهید تیم شما با بهترین سطح عملکرد به سمت اهداف سازمانی حرکت کند اما اجازه ندهید کارهای جزئی یا مشکلات پیش رو، مانع شما در دیدن و حرکت به سمت چشم اندازه اصلی سازمان شود. فراتر از رسیدن به اهداف خود، مطمئن باشید که عملکرد تیم شما چگونه به مأموریت و استراتژی کل سازمان متصل است.

سپس آن را با کارکنان خود به اشتراک بگذارید و مطمئن شوید که همه افراد، به درک مشترکی نسبت به استراتژی اصلی سازمان دست پیدا کرده‌اند. وقتی تیم شما بداند که هر کاری که انجام می‌دهند چگونه به چشم اندازه نهایی مرتبط است، انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند تا عملکرد بهتری از خود نشان دهند.

## ۵. شما به هر کاری “بله” می‌گویید

این وظیفه شما نیست هر کار جدیدی که در سازمان تعریف می‌شود را سر و سامان دهید و بیش از اندازه خود را درگیر کنید. به عنوان یک مدیر حرفه‌ای، شما باید بتوانید با توجه به شرایط، برخی کارها را به دیگر کارکنان واگذار کنید؛ زیرا در غیر اینصورت نه در دسترس خواهید بود و نه قادر به کار روی چیزهای بزرگی هستید که به مهارت‌های بیشتری نیاز دارند.

مشورت دادن به کارکنان رده پایین‌تر برای تسهیل انجام کارها یا فراهم آوردن ابزارهای کافی برای انجام کارها، از جمله کارهایی است که در حقیقت، به دیگران کمک می‌کنید بدون درگیر شدن در تمام بخش‌های یک پروژه، کار را برای آنها راحت‌تر کنید.

## ۶. شما با همه یکسان رفتار می‌کنید

خلقیات، علایق و رفتارهای هر فردی با یکدیگر متفاوت است. احترام به تنوع شخصیتی افراد در سازمان و در نظر گرفتن سبک مدیریتی متناسب با هر فرد، یکی از نکاتی است که مدیران برای رفتار اثربخش با نیروهای انسانی خود می‌بایست در نظر بگیرند.



سعی کنید متوجه شوید که برای هر یک از کارکنان شما چه چیزهایی برای آنها اهمیت دارد و چه سبکی از مدیریت را می‌پسندند. به عنوان مثال، برخی از افراد صبح روز شنبه به این امید می‌آیند که شما در مورد چگونگی گذشتن تعطیلات آخر هفته از آنها سوال کنید. دیگران ممکن است سوال کردن از زندگی شخصی خود را تعرض به حریم خصوصی بدانند. چیزهایی را که برای کارکنان شما مهم است بیاموزید و با هر یک به فراخور همان شرایط تعامل داشته باشید.

## جمع بندی

با اینکه مدیران در رده های بالای سازمانی قرار دارند و همچنین نقش های مهمی ایفا می کنند، اما آنها نیز مانند بسیاری از افراد دیگر، مرتکب اشتباه می شوند. برای جبران خطای مدیریت و برطرف کردن تبعات ناشی از آن، در این مطلب به 6 روشی اشاره کردیم که مدیران با استفاده از آنها می توانند میزان خطاهای خود را تا حدود زیادی کاهش دهند.