



## ۱۰ چالش مدیران عامل در سازمان‌ها + راهکارها

در فضای کسب و کارهای امروزی و بطور کلی در هر صنعتی، عواملی مختلفی می‌تواند وجود داشته باشد که باعث ایجاد دغدغه‌های مدیریت عامل شود. از انواع برنامه ریزی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی گرفته تا استخدام نیروهای انسانی با استعداد، انتخاب بهترین فرصت‌ها در کوتاه‌ترین زمان و تشکیل تیم‌های مدیریتی قدرتمند، همه و همه از جمله چالش‌هایی است که یک مدیر ارشد کسب و کار می‌تواند با آنها روبرو شود.

در این مطلب می‌خواهیم به این سوال پاسخ دهیم که مهم‌ترین موانع مدیریت عامل در سازمان‌ها، چه مواردی هستند و آنها چگونه می‌توانند این چالش‌ها را در سازمان خود، حل و فصل کنند.



## مدیران عامل چه کسانی هستند و چه مسئولیت‌هایی دارند؟

مدیر ارشد اجرایی یا Chief Executive Officer که با اختصار به آنها (CEO) گفته می‌شود، بالاترین رتبه اجرایی در یک سازمان هستند. از جمله مسئولیت‌های اصلی یک مدیر اجرایی شامل اتخاذ تصمیم‌گیری‌های اصلی، مدیریت کل عملیات و منابع شرکت، اقدام به عنوان محور اصلی ارتباطات بین هیئت‌مدیره و اعضای سازمان است.

نقش یک مدیر عامل از یک شرکت به شرکت دیگر بسته به اندازه، فرهنگ و ساختار شرکت متفاوت است. در کسب و کارهای بزرگ، مدیران عامل معمولاً فقط با تصمیمات استراتژیک سطح بالا و تصمیماتی که رشد کلی را هدایت می‌کنند، سروکار دارند. در شرکت‌های کوچک‌تر، CEOs اغلب کارهای عملیاتی انجام می‌دهند و عمدتاً درگیر وظایف روزمره هستند. در حقیقت [سبک‌های مدیریتی](#) در اینجا نقش خود را نشان خواهند داد.

## مدیران عامل با چه چالش‌هایی روبرو است؟

بسیاری از مدیران عامل در صنایع مختلف، با مسائل و مشکلات وسیعی روبرو می‌شوند که هر یک، به نوبه خود می‌تواند بر فضای سازمان، روند پیشرفت و موفقیت کسب و کار تاثیر بگذارد. در ادامه به تعدادی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت عامل در کسب و کارها اشاره می‌کنیم تا با آگاهی پیدا کردن از آنها، مدیران بتوانند راه‌حل‌های مناسبی برای آنها پیدا کنند.



### ۱- عقب نماندن از پیشرفت‌های فناوری و تحول دیجیتال

بسیاری از کارکردهای یک کسب و کار (Business Functions) مثل فروش، بازاریابی، مالی، منابع انسانی و... به سمت دیجیتالی شدن در حال حرکت هستند تا هر کدام از دپارتمان‌ها بتوانند با کیفیت و اثربخشی بالاتری، وظایف خود را انجام دهند و نتایج متفاوتی خلق کنند. آگاه بودن مدیر ارشد اجرایی نسبت به بکارگیری از این فناوری‌ها در کسب و کار، به مساله مهمی در سازمان‌ها تبدیل شده است.

همینطور بخوانید: [تحول دیجیتال در منابع انسانی](#)

نکته مهم این است که مدیر عامل نباید خود در هر کدام از این زمینه‌ها متخصص باشد؛ بلکه باید نقش **تسهیل‌گر و بسترساز** را در راستای استفاده از فناوری‌ها در سازمان داشته باشد تا همه کارکنان و مدیران، بتوانند به درک روشنی از نحوه استفاده و بکارگیری از کارکردهای جدید برسند، ارتباطات دپارتمان‌ها با یکدیگر تقویت شود و بازتاب آن در استراتژی سازمان نمود پیدا کند.



## ۲- نحوه پیدا کردن و حفظ استعداد های برتر

یکی از مشکلات مدیر عامل در سازمان، خلق یک استراتژی کاربردی برای جذب و نگهداشت افرادی است که دارای استعدادهای برتر هستند CEOs. باید سعی کنند در شرایط اقتصادی مناسب، استعدادهای را جذب کنند و در شرایط بد، آنها را از طریق منابع داخلی، توسعه دهند.

از سوی دیگر، شرکتها باید راههای جدیدی برای جذب کارکنان پیدا کنند که ممکن است از هر فرد به فرد دیگری متفاوت باشد. به عنوان یک CEO، بهتر است به این موارد فکر کنید:

- آیا کارکنان شما ماموریت محور هستند؟
- آیا آنها چشم انداز محور هستند؟
- آیا آنها در همکاری و کار تیمی پیشرفت می کنند؟

اگر مدیران عامل بتوانند متوجه شوند که چه چیزی در سازمان، هر فرد را به حرکت وا می دارد، در ادامه می توانند تجربیات کاری منحصر بفردی را برای آنها در نظر بگیرند.

## ۳- پرورش فرهنگ سازمانی قدرتمند

پرورش فرهنگ سازمانی در فضای کسب و کار فعلی و از آنجایی که شرکتها دائماً تغییر می کنند، لذا این موضوع یکی از مهم ترین چالش های مدیریتی محسوب می شود. به عنوان یک CEO، احتمالاً دوست داشته باشید فرهنگ پر جنب و جوش و مشارکتی خود را حفظ کنید؛ زیرا امروزه، مزیت رقابتی اصلی کسب و کارها، نیروهای انسانی هستند و فرهنگ سازمانی قوی می تواند از این افراد پشتیبانی کند.

بهترین کاری که می توانید به عنوان CEO انجام دهید این است که همه چیز را ساده نگه دارید و به چشم انداز و ارزش های خود پایبند باشید. این به شما کمک می کند تا فرهنگ سازمانی خود را تغذیه کنید و بطور مستمر و بدون از دست دادن ارزش های اصلی خود، تکامل پیدا کنید. برای مثال می توانید ببینید آموزش های جدید و پاداش ها چگونه می تواند با فرهنگ سازمان مطابقت پیدا کند.



#### ۴- اختصاص زمان کافی برای فکر کردن

اکثر مدیران ارشد می‌دانند که داشتن زمان برای فکر کردن و تأمل، برای شفاف‌سازی و به حرکت درآوردن یک فرآیند استراتژیک سازمانی بسیار مهم است. شاید در ظاهر، اختصاص دادن زمان به انجام چنین کارهایی ساده به نظر برسد اما حقیقت این است که اصلاً کار راحتی نیست و ناتوانی یا عدم برنامه ریزی صحیح در اختصاص این زمان، به یکی از چالش‌های مدیر عامل تبدیل شده است.

اگر مدیران ارشد بتوانند کسب و کار خود را سیستمی کنند تا لازم نباشد در کار کارکنان دخالت کنند و درگیر ریزمدیریت شوند، مدیر می‌تواند زمان کافی برای حل مشکلات و توسعه سازمان را داشته باشد.



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

مدیران ارشد اجرایی حرفه ای ، همواره در تقویم خود، زمانی را به فکر کردن در مورد مسائل مهم کسب و کار اختصاص می‌دهند، اولویت آنها را نسبت به دیگر جلسات تغییر نمی‌دهند و در این زمان‌ها، خود را به چالش می‌کشند تا به نتیجه مورد نظر، دست پیدا کنند.

#### ۵- توانایی پیشرفت کردن در شرایط عدم قطعیت و نابسامانی

به عنوان یک مدیر عامل، بیشتر اوقات زمانیکه می‌خواهید دیدگاه‌ها و چشم اندازهای خود را بصورت عملیاتی در سازمان پیاده سازی کنید و در سازمان، پیشرفتی را رقم بزنید، تمرکز کافی را ندارید یا به دلیل مشغله‌های زیاد و عدم قطعیت بالا، آن کار را معمولاً به تعویق می‌اندازید.

این مساله بسیار مهم است که بتوانید زمان مناسبی را به جلب مشارکت تیم‌ها در خلق مفهوم اولیه و سپس اختصاص زمان برای رسیدن به نتیجه مورد نظر، در نظر بگیرید. اگر مدیر بتواند از پس انجام این کارها برآید، باعث ایجاد اطمینان خاطر و احساس ثبات در سازمان می‌شود.



## ۶- یک گام جلوتر از رقبا بودن

همانطور که در مطالب قبلی در مورد این موضوع صحبت کردیم که چگونه یک گام از رقبا جلوتر باشیم، به عنوان یکی از چالش‌های مدیریت عامل، می‌خواهیم به این سوال پاسخ دهیم که:

### چگونه می‌توان در یک بازار رقابتی، رقابت پذیر بود و با دیگران رقابت کرد؟

یکی از رویکردهای اصلی که به رهبران برای رقابت در بازار توصیه می‌شود، تمرکز بر روی ارزش پیشنهادی سازمان و نقاط متمایز با دیگران است. در واقع، مدیران نباید همه تمرکز خود را بر روی قیمت و کیفیت بگذارند؛ بلکه باید بر روی ایجاد **نوآوری** در رویکرد رقابتی خود، توانمندی‌های خاص سازمان و روابط با مشتریان تمرکز ویژه‌ای داشته باشند.

همچنین مدیران می‌توانند در مورد ارزش پیشنهادی (Value Proposition) خود فکر کنند و آنچه را که می‌خواهند حذف کنند، کاهش دهند، افزایش دهند یا خلق کنند را در نظر بگیرند.

## ۷- ایجاد یک تیم قوی مدیریتی در سازمان

یک CEO باید زمان خود را بر روی استخدام مدیران مناسب (از منابع داخلی یا خارجی) متمرکز کند و سپس جلسات مدیریتی مستمر و متمرکزی در راستای حل مشکلات سازمان داشته باشد.

داشتن یک تیم مدیریتی قوی، به مدیران کمک می‌کند تا در هر چالشی که سازمان با آن روبرو می‌شود، بتوانند از فکر، ایده و نظرات دیگر مدیران بیشترین بهره را ببرند و آن مشکل را با کمترین هزینه و زمان حل و فصل کنند.

## ۸- برقراری ارتباط قوی توأم با تغییرات مداوم

همه سازمان‌ها یا رهبرانی که با آن‌ها کار کرده‌ایم، چه در خود سازمان و چه در صنعت، با تغییر مسیر کسب و کار و منحرف شدن آن مبارزه می‌کنند. وقتی می‌خواهید رهبری تغییر را بر عهده بگیرید، کلید موفقیت، **اعتماد و ارتباط شفاف** است.



به عنوان مدیر ارشد، با ایجاد کانال‌هایی برای ارتباط موثر و دو طرفه با تیم‌های خود، به برقراری حس اعتماد و امنیت روانی کمک کنید. همچنین یکی دیگر از اقداماتی که باید در راستای آن شفاف سازی کنید و بهتر است برای آن آماده باشید، این است که بتوانید تشخیص دهید شاخص‌ها چگونه در حال نوسان هستند و چگونه می‌توانند وضع موجود را تغییر دهند.

## ۹- ایجاد یک محیط امن و حمایتی

در اولویت قرار دادن نیروی انسانی، نحوه انعکاس فرهنگ سازمانی بر روی آنها و تاثیر آن بر سازمان، همگی جز دغدغه‌های مدیریت عامل محسوب می‌شوند. وقتی نیروهای انسانی احساس می‌کنند به شکلی که به آن عادت نکرده‌اند، به چالش کشیده می‌شوند، و در عین حال فکر می‌کنند که توسط مدیریت درک و حمایت می‌شوند، اتفاقات مختلف در سازمان رخ می‌دهد.

به عنوان مدیر کل سعی کنید ارزش‌ها و رفتارهایی را در مورد اینکه کارکنان چگونه کار می‌کنند و با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند، پیاده سازی کنید و مدام این روند را زیر نظر داشته باشید تا آنها همواره مطمئن باشند در محیط امن کار می‌کنند و از آنها حمایت می‌شود.

## ۱۰- شناسایی فرصت‌ها و انتخاب بهترین گزینه‌ها

به عنوان یک مدیر عامل، باید هوش و شمه‌ی بالایی برای جستجو کردن و شکار بهترین فرصت‌ها برای رشد و تقویت کسب و کار خود داشته باشید. اما چالشی که این دسته از مدیران با آن روبرو هستند این است که "کدامیک بهترین انتخاب ممکن است؟".

پاسخ به این سوال، شاید نیاز به ساعت‌ها فکر و سال‌ها تجربه داشته باشد اما هر مدیر ارشدی، باید یاد بگیرد در موقعیت‌هایی که منافع سازمان تامین نمی‌شود یا معیارهای رشد را برآورده نمی‌کند، بتواند "نه" بگوید. انجام این کار، بسیار دشوار است؛ چرا که آنها اغلب در میان علایق، انتظارات، آرزوها و اهداف، مسیر اصلی را گم می‌کنند.