



مدیران و رهبران چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی با یکدیگر دارند؟

از آنجاییکه در هر سازمانی، حضور مدیر و رهبر سازمانی برای موفقیت آن کسب و کار، یک امر بدیهی و حیاتی است، لذا بسیاری از کسانی که در سازمان‌ها مشغول به فعالیت هستند، معمولاً نمی‌توانند تفاوت مدیریت و رهبری را به خوبی تشخیص دهند یا حتی شباهت‌های مدیریت و رهبری را در نظر بگیرند.

در ادامه مطالبی را بیان خواهیم کرد تا بتوانید تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود در وظایف و مسئولیت‌های مدیران و رهبران را به خوبی درک کنید.

مدیریت چیست؟

مدیریت بیشتر از آنکه بر تشکیل تیم و الهام بخشیدن به آنها تمرکز کند، بر جنبه عملیاتی سازمان تمرکز دارد. نقش مدیران معمولاً شامل وظایف اداری می‌شود نه اینکه مفاهیم گسترده‌تری مانند توانمندسازی، تیم‌سازی و انگیزه را در بر بگیرد.

مدیران معمولاً بیشتر از رهبران وظیفه‌گرا هستند، در حالی که رهبران اغلب به سمت بالاتری از تفکر و برنامه ریزی گرایش دارند. مدیران به رهبران در تبدیل مفاهیم و ایده‌ها به نتایج ملموس و اهداف ملموس کمک می‌کنند.



وظیفه مدیریت این است که یک کسب و کار را با تمرکز بر موارد زیر مدیریت کند:

- تعیین جدول زمانی برای اهداف و استراتژی ها.
- حفظ ساختار سازمان.
- بودجه بندی و برنامه ریزی.
- ایجاد خط مشی ها و رویه ها.
- استخدام و مدیریت کارکنان.

یک مدیر به چه مهارت‌هایی نیاز دارد؟

مدیریت نیاز به تاکید بر مجموعه ای از شایستگی ها دارد. مدیر به مهارت‌هایی نیاز دارد تا:

- **عملیات مستقیم:** مدیر باید مکانیسم های حمایتی را پیاده سازی کند که به سازمان و کارکنان آن اجازه می دهد تا در تحقق اهداف رشد به جلو حرکت کنند.
- **توسعه سازمان:** مدیر باید تمام مهارت های افراد مورد نیاز تیم از جمله شایستگی ها، نقش ها، مسئولیت ها و تعاریف وظایف آنها را به حرکت درآورد.
- **تقویت عملکرد:** مدیر باید بازخوردهایی به کارکنان دهد تا کارکنان عملکرد خود را در زمینه گسترده تیم و کسب و کار درک کنند.

رهبری چیست؟

تعریف رهبری، بسیار گسترده است و ارائه یک معنی واحد برای آن، کار سختی است. اما در بسیاری از موارد، رهبری با **توانایی الهام بخشیدن به پیروان یا کارکنان** تعریف می شود. آنها می توانند به نیروهای تحت امر خود، **انگیزه** دهند و تیم را برای رسیدن به اهداف سازمان **گرد یکدیگر جمع کنند**.

رهبران موفق به طور مثبت بر افرادی که از آنها پیروی می کنند، تأثیر می گذارند تا تغییرات مثبتی در سازمان ایجاد کنند. آنها می توانند این کار را از طریق **برنامه ریزی، تعیین چشم انداز و طراحی استراتژی دقیق** انجام دهند.



رهبر کسی است که همیشه **ابتکار عمل** را به دست می گیرد و تلاش زیادی برای **تحقق چشم انداز کسب و کار** می کند. این تنها دلیلی است که اطرافیان شروع به دنبال کردن آنها می کنند.

یک رهبر به چه مهارت‌هایی نیاز دارد؟

رهبران نیاز دارند تا بر مجموعه‌ای از مهارت‌ها تسلط داشته باشند. بطور کلی رهبران به مهارت‌ها نیاز دارند تا:

- **برقراری ارتباط به منظور جهت‌یابی سازمان:** یک رهبر باید چشم انداز سازمان را درک کند و سازمان را به سمت دستیابی به یک هدف بزرگ سوق دهد.
- **توسعه دادن روابط کلیدی:** رهبر باید تمام افرادی را که نقش مهمی در موفقیت سازمان دارند؛ تعیین کند و آنها باید نقش خود را به رسمیت بشناسند.
- **الهام بخشی دیگران:** رهبر باید کسانی را که با آنها کار می‌کند از نظر اعتبار و جایگاه، بالا ببرد و آنها را تشویق کند تا نسبت به همتایان، سازمان و مشتریان خود تعهد داشته باشند.

تفاوت مدیریت و رهبری

با توجه به تعاریفی که از مدیریت، رهبری و مهارت‌های مورد نیاز آنها برای پیشبرد امور بیان شد، اکنون می‌خواهیم به این پرسش پاسخ دهیم که **وجه تمایز مدیریت با رهبری** در چیست؟

بطور کلی می‌توان مسئولیت‌ها و وظایف رهبران و مدیران را طبق جدول زیر از یکدیگر تفکیک کرد:



تفاوت‌های مدیریت و رهبری

رهبری

| |
|---|
| ایجاد چشم اندازها و اهداف |
| تعیین اهداف مالی سازمانی |
| تصمیم‌گیری درباره موارد قابل اندازه‌گیری و گزارش‌ها |
| ایجاد قوانین و سیاست‌های جدید |
| وضع قوانین انضباطی |
| تصمیم‌گیری در مورد ساختارها و سلسله مراتب |
| ایجاد نقش‌های شغلی جدید |
| ایجاد مواضع اخلاقی |
| توسعه سازمان |
| پیش‌بینی مشکل |
| تجسم |
| تصور فرصت‌های جدید |
| الهام بخشیدن و توانمندسازی دیگران |
| برنامه ریزی و سازماندهی جانشینی |

مدیریت

| |
|---------------------------------------|
| اجرای اقدامات تاکتیکی |
| بودجه‌بندی با جزئیات (تفصیلی) |
| اندازه‌گیری و گزارش عملکرد |
| اعمال قوانین و سیاست‌ها |
| اجرای مقررات انضباطی |
| سازماندهی افراد و وظایف در ساختارها |
| جذب افراد برای کار در شغل‌های سازمانی |
| ارزیابی و مدیریت مسائل اخلاقی |
| توسعه کارکنان |
| حل مسئله |
| برنامه ریزی |
| بهبود بهره‌وری و کارایی |
| ایجاد انگیزه و تشویق دیگران |
| آموزش و تفویض اختیار |

GAZELLECG.COM

چگونه تفاوت بین مدیریت و رهبری را درک کنیم؟

شاید یکی از سوالات رایج در مورد مقایسه مدیران و رهبران این باشد که رهبری بهتر است یا مدیریت؟

اساساً هر دو نقش در یک سازمان مورد نیاز است اما نکته حائز اهمیت این است که هم مدیران و هم رهبران باید درک کنند که چه کاری باید انجام دهند و برای رسیدن به برتری در انجام آن، باید ماهیت انجام آن را به خوبی درک کنند.



به عنوان مثال، مدیران بر تعیین، اندازه گیری و دستیابی به اهداف با کنترل موقعیت ها برای رسیدن یا فراتر از اهداف خود تمرکز خواهند کرد. در حالی که رهبران بر روی این اهداف و انگیزه دادن به افراد برای دستیابی به آنها تمرکز خواهند کرد. برای درک وجه تمایز مدیریت با رهبری، باید هر یک را به تنهایی درک کنید تا واقعاً تفاوت‌هایی را که بین آنها وجود دارد ببینید، زیرا مدیریت بدون رهبری فقط منابعی را برای حفظ شرایط و موقعیت‌ها، کنترل می‌کند.

شباهت مدیریت و رهبری

علاوه بر اینکه مدیران و رهبران، از جهات مختلفی با یکدیگر تفاوت دارند، اما در عین حال در برخی موارد شباهت‌هایی نیز با هم دارند که در ادامه به آنها اشاره می‌کنیم.

۱- ذهن آگاهی و ذهنیت مبتنی بر رشد

بهترین رهبران و مدیران اهمیت ذهن آگاهی را در نقش های خود درک می کنند. هنگامی که افراد در این موقعیت ها خودآگاه و آگاه باشند، می توانند به طور مداوم مهارت های خود را تقویت کنند تا به بهترین رهبر یا مدیر ممکن تبدیل شوند. بر خلاف باور عموم، داشتن یک ذهنیت مبتنی بر رشد ضروری است؛ زیرا به این معنی است که آنها علاقه مندند نقاط ضعف خود را پیدا کنند و در طول زمان به پیشرفت خود ادامه دهند.

۲- فروتنی

هم رهبران و هم مدیران باید به طور همزمان سطحی از فروتنی را حفظ کنند و در عین حال اهمیت خود را در موفقیت سازمان نیز درک کنند. مرز باریکی بین متواضع ماندن و متکبر بودن وجود دارد و بهترین مدیران و رهبران برای حفظ موقعیت مناسب بین این دو افراط تلاش می کنند.

دلیل اهمیت ایجاد این تعادل ظریف به دلیل تأثیری است که نگرش یک رهبر یا مدیر بر میزان اعتماد تیم آنها به آنها تأثیر می گذارد.



۳- ثبات

هم برای رهبران و هم برای مدیران ضروری است که بین گفتار و اعمال خود هماهنگی و ثبات داشته باشند. در هر دو نقش، افراد وظیفه دارند به ایجاد وضوح برای تیم و سازمان به عنوان یک کل کمک کنند.

از یک طرف، رهبران باید از نظر اهدافی که برای دستیابی به سازمان به عنوان یک کل متمرکز هستند، ثبات داشته باشند. از سوی دیگر، مدیران باید در انتظارات خود از تیم خود و اعمال سیاست ها و رویه ها ثبات داشته باشند.

۴- شفافیت

شفافیت برای ایجاد اعتماد بین طرفین (مدیران با کارکنان یا رهبران با زیردستان) حیاتی است و بهترین رهبران و مدیران به خوبی از این واقعیت آگاه هستند. این بدان معناست که افراد در هر دو نقش باید مایل به برقراری ارتباط صادقانه با نیروی انسانی خود باشند، حتی اگر این به معنای اعتراف به ندانستن یک مساله یا پاسخ یک سوال باشد.

۵- اعتماد

اعتماد اساس هر رابطه‌ای است و ارتباط میان کارکنان، مدیران و رهبران نیز از این قاعده مستثنی نیست. نیروهای انسانی باید به افراد در بالاترین پست‌های رهبری و مدیریت اعتماد کنند.

پایه و اساس اعتماد، در تلاش یک رهبر برای ایجاد انگیزه، توانمندسازی و الهام بخشیدن به تیم خود ضروری است. در تلاش یک مدیر برای حفظ ساختار سازمان، اعتماد لازم است تا اطمینان حاصل شود که کارکنان آنها شروع به رها کردن وظایف خود و وفاداری خود به برند نمی‌کنند. بدون اعتماد، سازمان‌ها از هم می‌پاشند.

۶- هوش هیجانی

هوش هیجانی یک فرد توانایی آنها برای تعیین دقیق، درک و مدیریت احساسات خود و توانایی آنها در درک احساسات سایر افرادی است که با آنها در تعامل هستند. هوش عاطفی در محیط کار ضروری است، اما برای رهبران و مدیران از اهمیت دوچندانی برخوردار است.



دلیل این امر این است که مدیریت و رهبری، مستلزم تعامل و تاثیرگذاری بر اقدامات دیگر افراد است. برای مثال مدیر یا رهبری که فاقد هوش هیجانی باشد، نمی‌تواند درک کند نیروهای او، از چه موضوعاتی در سازمان رنج می‌برند و چگونه می‌تواند این فشارها را از روی آنها بردارد. یا در مثالی دیگر می‌توان گفت چنین مدیران یا رهبرانی، متوجه نمی‌شود که یکی از نیروهای انسانی، مشتاق به عهده گرفتن مسئولیت‌های بیشتری است.

جالب است بدانید که تیم‌ها معمولاً به خوبی از کمبود هوش هیجانی رهبران و مدیران آگاه هستند. این می‌تواند میزان اعتماد آنها را به مدیر یا رهبر کاهش دهد و به این معنی است که وفاداری آنها به سازمان کم شده و وظایف خود را با کیفیت پایینی انجام می‌دهند.

کوچینگ (Coaching)؛ راهکاری برای توسعه و رشد سازمان‌ها

چه مدیر باشد و چه رهبر یک سازمان، باید بتوانید از ظرفیت‌های نیروهای انسانی خود، بهترین استفاده را ببرید و برای رشد و توسعه آنها بستر سازی کنید.

استفاده از خدمات کوچینگ (Coaching) به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا علاوه بر کارکنان رده‌های مختلف سازمان، بر روی توانمندسازی مدیران سازمانی و رهبران به خوبی کار کنند تا ضمن ارتقاء عملکرد همه نیروها و مدیران، سازمان به سمت تعالی، رشد و پیشرفت حرکت کند.



این مطلب را هم بخوانید:

کوچینگ چگونه می‌تواند، عملکرد مدیران را افزایش داده و کیفیت زندگی آنها را بهبود ببخشد؟

کلیک کنید