



ویژگی مشترک مدیران موفق و کارآمد

۱- صداقت خلل ناپذیر: صداقت هم برای مشتریان درونی وهم بیرونی مبنای کیفیت و خدمت است. مدیران هر چه بیش آید خوش آید، که از این ویژگی برخوردار نیستند، طعم موفقیت را نمی چشند.

۲- فقدان خرد نگر: بزرگترین هدر دهنده انرژی در یک سازمان خردنگری است، خلاصی از این عیب، نیروی بالایی می آفریند. مدیران تفاوت میان جالب ومهم را درک می کنند.

۳- تعیین الویت در انجام امور: این ویژگی، پایداری در برابر فشار را سبب شده ومشکل گشایی عالی پدید می آورد، مدبری که بر اساس اولویت ها عمل می کند، یک فهرست اولویت های روزانه دارد: شماره یک را انجام می دهد، وقبل از آن به سراغ شماره دونمی رود.

۴- شهامت: مدیران موفق، زندگی را منفعلانه پیش نمی برند. آنها می دانند که در درون هر یک از ما گنجی عمیق از جرات وشهامت هست چه آن را به کار بگیریم وچه نه. رهبران آنچه را از آن می ترسند، برای اینکه ترس قبول مسئولیت را از بین ببرند، انجام می دهند. شعار آنان این است، همیشه خیلی زود است که آرام بگیرید.

۵- تعهد: رهبران می دانند با سخت کوشی در شغلی که به آن عشق می ورزند، دچار مرگ زودرس نخواهند شد. آنها هرگز صدای افراد کم کار را که می گویند: آهسته! شما سلامتی خود

۶- هدفمندی: تمرکز، پادزهر رنج ناشی از دستیابی به اهداف والا است مدیران می دانند که نداشتن هدف آغاز فرایند انهدام جسمی وروانی است.

۷- سنت گریزی: آنها خلاق، مبتکر، و دارای تفکر برون گرا هستند. از موفقیت ها و شکست ها درس می گیرند آنها طرفدار نوآوری اند و نه مقلد.

۸- الهام بخش اشتیاقی که همه گیر است: «شوق آفرینی» مدیران در جریان دست یابی به اهداف روزانه به عنوان بخشی از یک طرح بزرگتر و نه صرفا وظایف روزمره، اشتیاق بیشتری می یابند. آنها هوشمندانه دریافته اند که بدون این اشتیاق فراگیر، هر شرایطی داشته باشند به تخریب محیط کار خواهد انجامید.

۹- آرامش در زمان بحران: این افراد عقب نشینی نکرده و داد و فریاد نمی کنند. آنها ثابت قدم اند و بنابراین ضرورت های واقعی را به سرعت درک می کنند آنها می دانند که غلبه بر تعارض قدرتی است که باید کسب کرد.

۱۰- تمایل در کمک به رشد دیگران: مدیران موفق می دانند که فراگیری اشباع پذیر نیست وسهم کردن دیگران در دانش وتجربیات پیشرفت به ایجاد روابط همگرایانه و روحیه همکاری می انجامد.

اکنون برای پیمودن مسیر عظمت پیشنهادهایی ارائه می شود:

خود را در هر ویژگی ارزیابی کنید: بر اساس نمره یک تا ده وضع شما چگونه است؟

خود را از دید اعضاء گروهتان ارزیابی کنید: آیا ارزیابی آنها با نمره ای که خودتان داده اید یکسان است؟

اگر نیست چرا؟

برای پیشرفت بر سه نکته متمرکز شوید: سه ویژگی را انتخاب کرده ودر خود ایجاد کنید، ونقشه ای برای این پیشرفت طرح نمایید.

به محض آنکه مدیر پیشرفت خود را متوقف کند، سازمان از پیشرفت باز می ماند.

