

معرفی کتاب

مدیریت کارکنان



در دنیای امروز محیط‌های کاری با سرعت در حال تغییر و تحول‌اند. مدیریت اثربخش سازمان‌های امروزی مستلزم آن است که مدیران علاوه بر توانایی ایجاد نظم و انضباط، درک صحیحی از نیازها و رفتارهای کارکنان خود داشته باشند. از سوی دیگر ایجاد تعهد، پرورش استعدادها و حصول اطمینان از وجود انگیزه و بهره‌وری بالای کارکنان مستلزم برقراری ارتباطات باز و ایجاد جوی مملو از اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان است.

آقای رابرت هلر نویسنده کتاب مدیریت کارکنان با این مقدمه و با تأکید بر اهمیت توجه به نقش منابع انسانی در سازمان‌های امروزی کتابی را پیش روی خواننده قرار می‌دهد که به شکلی کاملاً خلاصه عمده‌ترین مسائل ایران در برخورد با کارکنان در سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهد.

هلر در چهار فصل توسعه مهارت‌های اساسی در مدیریت کارکنان، پرورش کارکنان، یافتن راه حل، ارزیابی و پاداش مسائلی چون درک رفتار، درک نیازهای کارکنان آموزش، بهسازی مهارت‌ها، ایجاد محیط مناسب، رفع تعارض، کار گروهی، مدیریت تغییر، ارزیابی عملکرد، پرداخت اثربخش، شراکت و مسائلی دیگر از این قبیل را به طور مختصر مورد بحث قرار می‌دهد.

وی در ابتدای هر عنوان مشکلی را توضیح داده و اهمیت آن مبحث را برای سازمان به مدیر گوشزد می‌کند. هلر توانسته پس از آن در چند پاراگراف کوتاه چند راه حل را برای برخورد با مسئله مورد بحث پیش روی مدیران بگذارد و در کنار آن با ذکر مثال‌هایی موضوع را روشن تر نماید.

وقتی موضوع رفع تعارض را پیش می‌کشید برای ورود به بحث با توضیح مسئله می‌گوید: "وقتی کارکنان در محیط کار با یکدیگر تعامل داشته باشند بروز تعارض در بین آنها اجتناب‌ناپذیر است. در صورت مواجهه با تعارض یا برخورد با یک کارمند عصبانی لازم است برخوردی منطقی و سازنده داشته باشید تا بتوانید از شدت خشم او بکاهید و سپس راه حلی مبتنی بر مصلحت اندیشی پیدا کنید." در عین حال، راه حل رویارویی با مشکلات را ارائه می‌کند: "رسیدگی به تعارضات موجود میان کارکنان بخش مهمی از زندگی مدیریتی است. هنگامی که از وجود تعارض بین کارکنان مطلع شدید بلافاصله اقدام کنید و از طرفین بخواهید نقطه نظرات خود را در یک جلسه مشترک بیان کنند. کلید حل مشکل در به حداقل رساندن عامل احساسی و جایگزین کردن آن با مصلحت اندیشی است. حتی اگر احساس کردید صحبت یکی از طرفین درست و منطقی است باز هم به نقطه نظرات طرف مقابل گوش بدهید و در صورتی که صحبت او نیز منطقی به نظر می‌رسد سعی کنید بین آنها صلح برقرار کنید. در کنار حل مشکل و برطرف کردن تعارض باید احساسات منفی ناشی از این درگیری‌ها را نیز خنثی کرد. احساس گناه، اضطراب و عصبانیت از جمله احساسات منفی هستند که باید به دقت کنترل شوند. به کارکنان بفهمانید که احساس گناه مشکلی را حل نمی‌کند، اضطراب مانع وقوع حوادث آینده نمی‌شود و عصبانیت در هیچ شرایطی عکس‌العمل مناسبی نیست و کمکی به آنها نمی‌کند. معمولاً علت عصبانیت افراد این است که دیگران مطابق میل آنها رفتار نمی‌کنند. با طرح نقطه نظرات، منطقی‌تر می‌توانید عصبانیت آنها را خنثی کنید. یکی از ویژگی‌های برجسته کتاب مدیریت کارکنان استفاده مکرر و البته به جا از عکس‌ها، جداول و نمودارهاست که هم خواندن را ساده‌تر می‌کند و هم باعث درک عمیق‌تر موضوع می‌شود.

ویژگی دیگر این کتاب مانند دیگر کتاب‌های منتشر شده از سری "مدیران برجسته" وجود "۱۰۱ نکته کلیدی" کنار صفحات آن است که به نوعی حکم خلاصه هر صفحه را دارد. "۱۰۱ نکته کلیدی" هم برای خوانندگانی که مایلند مطالب را مروری دوباره کنند مفید است و هم برای افرادی که ورق زدن را به خواندن ترجیح می‌دهند و مایلند در چند دقیقه خلاصه‌ای از کل مطالب داشته باشند. "... به جای تلاش برای تغییر شخصیت افراد سعی کنید بر رفتار آنها تأثیر بگذارید. ... فرصتی فراهم کنید که افراد بتوانند احساسات واقعی خود را بیان کنند. ..."

وجود یک خودآزمایی در پایان کتاب به مدیران کمک می‌کند توانایی خود را در برخورد و مدیریت کارکنان سنجیده و زمینه‌های نیازمند بهسازی را پیدا کنند.

انتشارات سارگل این کتاب را در ۶۹ صفحه با ترجمه آقای سعید علمبیرزائی و مقدمه آقای دکتر غلامرضا خاکی به صورت گلاسه تمام رنگی و به قیمت ۲۸۰۰ تومان منتشر کرده است.