

مدیریت کارآمد، لازمه توسعه

علیرضا نجابی

در کار، قاطعیت به معنای این است که هرگاه برای مدیر روشن شد انجام یک کار به نفع سازمان است در انجام دادن آن تردیدی به خود راه ندهد؛ ۱۲ - قضاوت عادلانه درباره زیردستان. مدیر باید پیش قضاوت درباره هر یک از کارکنان با شرایط موجود را در نظر بگیرد؛

۱۳ - پیشگامی یا برخورداری از قدرت مدیریت. شخصیتی باشد که در انجام امور پیشقدم شود و با طرح و ارائه ارزشهای جدید، رهبری زیردستان را برای انجام کار برعهده بگیرد؛

۱۴ - قدرت هماهنگ‌سازی و توان ایجاد موازنه و همسویی میان فعالیت‌های اعضای مختلف سازمان را داشته باشد. بر این اساس نخست باید اطمینان یابد که زیردستان به سازمان و کار خویش وفادارند تا بتوانند در هماهنگ کردن آنان موفق باشد؛

۱۵ - برخورداری از ویژگی خلاقیت و کارآفرینی. در ابتدای هر کار و فعالیتی، نوآوری لازمه فعالیت است.

و نهایتاً اینکه چون مدیران وقت و انرژی خود را صرف انجام کارهایی می‌کنند که کارکنان آنان نیز می‌توانند آن وظایف را انجام دهند. در نتیجه این کار، هزینه انجام کار افزایش و به تبع آن بهره‌وری کاهش می‌یابد لذا تنها راه حل این‌گونه مشکلات تفویض اختیار است. □

منابع:

- ۱ - دکتر سیدمهدی الوانی، مدیریت عمومی، نشرنی، ۱۳۷۹، چاپ چهارم.
- ۲ - دکتر علی فایضی، کاربرد اصول مدیریت در جوامع یا جهت‌گیری اسلامی، انتشارات فطرت، زمستان ۱۳۷۵، چاپ اول.

از مشکلات سازمانی، خود به خود حل خواهد شد؛

۵ - انسان‌شناسی یا توان شناخت افرادی که با او کار می‌کنند. در پرتو این شناخت است که رفتار مدیر در برابر کارکنان شکل می‌گیرد؛

۶ - انگیزه یا اشتیاق و تمایل به انجام کار یا کارهایی که به او سپرده شده است. چنین مدیری می‌تواند انگیزه لازم را در کارکنان خود ایجاد کند؛

۷ - قدرت کارکردن به مدتهای طولانی بدون احساس خستگی. درحقیقت باتوجه به آنچه در مورد انگیزه عنوان می‌شود بیشتر کارکنان به رفتار مدیر، رفتار خودشان را تغییر می‌دهند و از مدیر در نحوه کارکردن الگوبرداری می‌کنند؛

۸ - اعتماد به نفس، یعنی قبول اینکه صاحب قدرت است و می‌تواند با تکیه بر آن مشکلات خود و سازمانش را حل کند به عبارتی دیگر خود را به درستی می‌شناسد به تواناییهای خود آگاهی دارد و به همین دلیل می‌داند و می‌تواند در برخورد با شرایط متعدد به درستی تصمیم بگیرد و در برابر این تصمیم هراس نداشته باشد؛

۹ - بلوغ عاطفی یا توان کنترل عواطف و احساسات خود در هر زمانی که ضرورت داشته باشد. مدیری را دارای بلوغ عاطفی می‌دانیم که دقیقاً پس از تجزیه و تحلیل شرایط، احساسات خود را آشکار سازد؛

۱۰ - داشتن سمع‌صدر لازم برای برخورداری از دیدگاه همکاران، بویژه زیردستان. درواقع یکی از صفات پستندیده مدیر آن است که با افراد صاحب‌نظر درباره مسائلی که ضرورت دارد مشورت کند و باتوجه به دیدگاههای مغفول آنان تصمیم بگیرد؛

۱۱ - قوت تصمیم‌گیری و قاطعیت حساب شده

عصر ما، عصر سازمانهای پیچیده و بزرگ است و مدیر همواره باید از چگونگی رسیدن به اهداف سازمانی آگاه باشد. از این‌رو مهمترین عنصری که می‌تواند، سازمان را در تحقق به اهدافش یاری کند، مدیریت است لذا اگر بخواهیم مدیریت را در یک جمله تعریف کنیم می‌توان گفت: مدیریت علم و هنر هماهنگی کوششها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف مبین است.

بنابراین، مفهوم مدیریت در سازمان شکل پیدا می‌کند. سازمان را می‌توان مجموعه‌ای از افراد دانست که در راستای اهداف سازمان در فعالیتند لذا مدیریت و سازمان زنجیره‌ای به هم متصلند که می‌توانند با یاری هم به اهداف خود برسند.

ویژگیهای یک مدیر موفق

۱ - توانایی درک اهمیت رویدادها بدون اینکه تحت تاثیر آرا و عقاید اطرافیان خود قرار بگیرد و یا گرفتار پیش‌داوریهای شخصی شود؛

۲ - توانایی تصمیم‌سازی و عمل بی‌آنکه به دلیل مخاطرات جانبی از مسیر و هدف اصلی منحرف شود؛

۳ - مسئولیت‌پذیری یا آمادگی برای رویارویی و مبارزه با مشکلات. این امر با تصمیم‌گیری و قاطعیت ارتباط بسیار نزدیک دارد. زیرا کسی که مسئولیت می‌پذیرد باید از توان لازم برای تصمیم‌گیری برخوردار باشد تا بتواند تصمیمی بگیرد که برای منافع سازمان باشد. افزون بر اینکه مدیر باید در برابر پیامدهای تصمیمهای خود مسئولیت بپذیرد؛

۴ - قدرت سازماندهی. چنانچه مدیر از ابزار کارآمد در جای مناسب خود استفاده کند. بسیاری