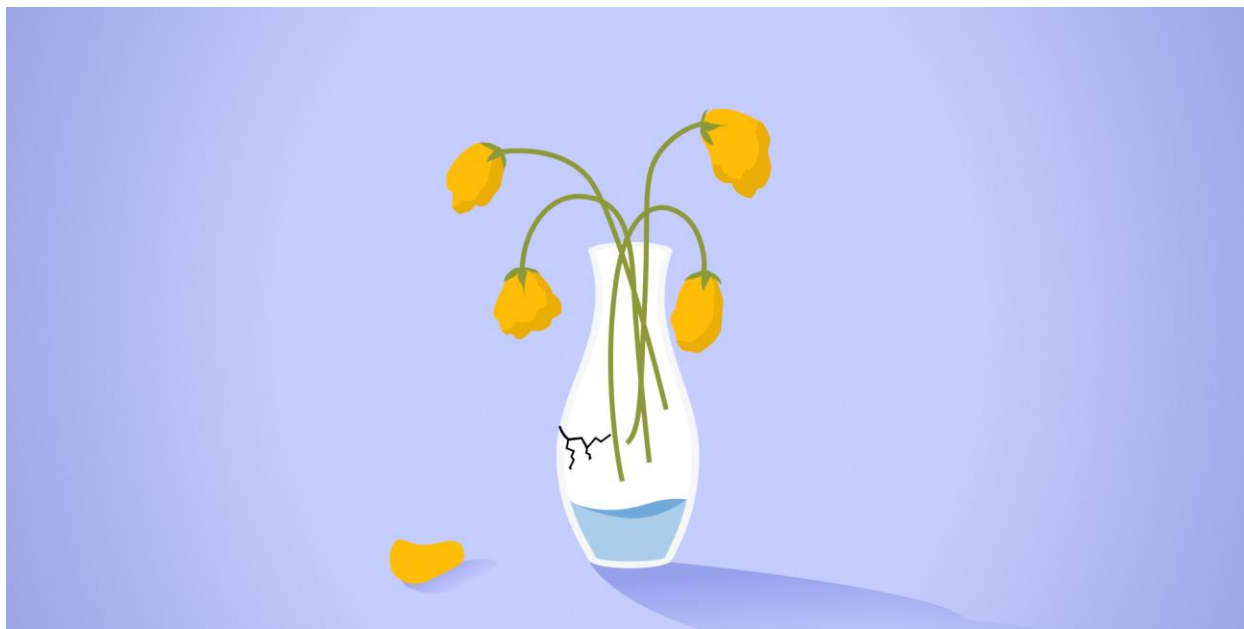


شیوه‌های بد مدیریت که فرهنگ سازمان را تضعیف می‌کند



چند مدیر بد به آسانی فرهنگ شرکت شما را از بین می‌برند. شیوه‌های مدیریت ضعیف می‌تواند یک تجربه منفی برای کارکنان ایجاد کند. بیایید نگاهی به پنج مورد از این شیوه‌ها بیندازیم، چرا این روش‌ها برای تعامل کارکنان و فرهنگ شرکت مشکل‌ساز هستند و چگونه می‌توانید قبل از آسیب‌رسانی زیاد، آن‌ها را شناسایی کنید.

شیوه‌های ضعیف مدیریتی و نحوه رفع آنها

۱. تمرکز بر اقدامات تنبیهی

در حالی که اقدامات تنبیهی ممکن است نتایج کوتاه‌مدتی به همراه داشته باشد، اما به طور کلی باعث خشم و دل‌پره می‌شوند. در دراز مدت، نتیجه نمی‌دهد. تیم‌ها معمولاً وقتی به اهدافی که برایشان تعیین شده است نمی‌رسند، مقصر نیستند. گاهی اوقات منابعی که برای رسیدن به اهدافشان نیاز دارند به آنها داده نمی‌شود. در مواقع دیگر، اهداف بیش از حد تهاجمی هستند.

مدیران بزرگ به جای تمرکز بر تنبیه کارکنانی که مطابق با دستورالعمل‌های تعیین شده عمل نمی‌کنند یا در رسیدن به اهدافشان شکست می‌خورند، تلاش می‌کنند تا عملکرد آنان را بهبود بخشند. بهترین مدیران از تیم‌های خود حمایت می‌کنند و به آن‌ها انگیزه می‌دهند تا به طور طبیعی مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته باشند.

۲. عدم استقبال از تنوع

فقدان تنوع در کسب و کار مدرن به ویژه در میان شرکت‌های فناوری و استارت‌آپ‌ها شایع است. به همان اندازه که تنوع یک موضوع اجتماعی حیاتی است، یک موضوع تجاری با اهمیت نیز هست. هنگامی که مدیران تصمیم می‌گیرند تیم‌های همگن را استخدام و آموزش دهند، یک مزیت استراتژیک بزرگ را از دست می‌دهند. کسب‌وکاری با اعضای تیم که همگی شبیه هم به نظر می‌رسند، فکر می‌کنند و عمل می‌کنند، بیشتر در معرض خطر شکست قرار دارند.

مجموعه مهارت‌ها و دیدگاه‌های گسترده‌تر، گروه متنوعی از افراد با استعداد، زمانی که با ناملایمات به چالش کشیده می‌شوند یا با فرصت مواجه می‌شوند، دارای اصلی است. شما می‌توانید چشم‌انداز و قابلیت‌های سازمان خود را با جست و جوی فعال و پذیرش تنوع گسترش دهید.

۳. نادیده گرفتن عدم تعادل

این که کارمندان برجسته‌ای دارید که از آن‌ها انتظار عملکرد استثنایی دارید یک موضوع است، اما اگر به طور مداوم از کارمندان خود بیش از توانایی آنها انتظار داشته باشید، این موضوعی دیگر است. اهداف فردی و سازمانی باید بلندپروازانه باشد، اما نه به بهای سقوط تیم شما به زمین. چه به خاطر انبوهی از تکالیف کوچک باشد که در تمام ساعات کاری انجام می‌شود، چه به دلیل تکالیف بزرگی که نیاز به کار شبانه‌روزی دارند. اگر به افراد فرصت داده نشود تا استراحت کنند، در نهایت فرسوده می‌شوند و یا از کار اخراج می‌شوند یا کار را ترک می‌کنند.

۴. حفظ فاصله

دکتر آندره دی وال، MBA، دانشیار مدیریت استراتژیک در دانشکده مدیریت ماستریخت، و مدیر آکادمیک مرکز HPO توضیح می‌دهد که چگونه مدیران بد همیشه «مشغول» هستند و «در بسیاری از پروژه‌ها دخیل هستند؛ در واقع، آنقدر سرشان شلوغ است که زمان کافی برای انجام کارهای معمولی وجود ندارد!

مدیران در قبال تیم‌های خود مسئولیت دارند تا در دسترس و حمایت کننده باشند. این بدان معنا نیست که آنها باید به طور نامحدود آماده خدمت باشند (مدیران به همان اندازه مستعد عدم تعادل هستند)، اما فراهم کردن این فرصت‌ها برای ارتباط با تیم بسیار مهم است. زمانی که مدیران آنقدر مشغول هستند که نمی‌توانند فرصتی را برای ارتباط با تیم داشته باشند، به سازمان خود آسیب می‌زنند.

مطمئن شوید که می‌توانید دسترسی و راهنمایی‌هایی را که برای برتری نیاز دارند به تیم خود ارائه دهید. اگر خودتان نمی‌توانید آن را فراهم کنید، وقت آن است که مهارت‌های خود را تمرین کنید و کسی را پیدا کنید که بتواند.

۵. عدم تحرک به دلیل بلاتکلیفی

اگرچه دادن استقلالی که به کارمندان برای انجام بهترین کارشان نیاز دارند بسیار مهم است، اما برای آنها به همان اندازه مهم است که احساس کنند، شخصی که در حال رانندگی اتوبوس است، در کاری که انجام می‌دهد مهارت کافی دارد.

کیت کاروتز به خوبی می‌گوید:

بخشی از کار یک مدیر تصمیم‌گیری است. این یکی از دلایلی است که آنها نسبت به سایر کارکنان درآمد بیشتری کسب می‌کنند. مدیرانی که یا از پذیرش مسئولیت می‌ترسند و یا از عواقب تصمیم‌گیری می‌ترسند، از نظر کارمندان بی‌اثر تلقی می‌شوند.

سخن پایانی

مدیریت حرفه‌ای فوق‌العاده چالش‌برانگیز است، اما می‌تواند فوق‌العاده ارزشمند باشد. با اجتناب از برخی از این مشکلات اساسی و تلاش همیشگی برای بهبود، هر کسی می‌تواند یک مدیر عالی باشد.