



کلاف

ضمیمه نوجوان

شماره ۵۸ | ۱۳ خرداد ۱۴۰۰

نوجوان
بازار

انواع مدیریت

«نظر شما چیه؟»

یک مدل مدیر هم داریم که خیلی اهل مشورت است. یعنی مدام از نیروهای خودش و حتی افرادی بیرون از مجموعه نظر می‌گیرد. برخی از این دسته چون خیلی کار خاصی بلد نیستند اهل مشورت هستند ولی برخی هم چون به مشورت اعتقاد دارند این کار را انجام می‌دهند. گرچه یک عده هم هستند که مشورت می‌گیرند ولی کار خودشان را می‌کنند. مثلاً ممکن است در مورد جلوگیری از شیوع یک بیماری، یک ستاد* ویژه هم راه بیندازند ولی باز تکی تصمیم بگیرند که سفر در ایام عید را آزاد کنند! در هر صورت اگر مشورت، شیوه عملکرد یک مدیر باشد، حتماً نیروهای وفادارتری خواهد داشت.

«من از همه مهم‌ترم»

مدیر این تیپی، از بالا به پایین نگاه می‌کند. یعنی انگار همه دور هم جمع شده‌اند که او رشد کند. مثلاً ممکن است عیدی‌اش به زیر دستانش این باشد که: «شما تلاش کنید تا ما به اهدافمان برسیم!» این جور مدیرها یک تنه تصمیم می‌گیرند و هیچ چیز و هیچ‌کس برایشان اهمیت ندارد. معمولاً در این مجموعه‌ها خلاقیت کمتر از صفر است.

«ریش و قیچی دست خودته»

برخی مدیرها کار را کاملاً می‌سپارند دست افراد و خودشان، یک جورهایی حکم «منتور» یا همان راهنما را دارند. به این مدل، مدیریت تفویضی هم می‌گویند. هر جا لازم باشد راهنمایی می‌کنند ولی به نیروهایشان اجازه می‌دهند خودشان در مورد شیوه جلو بردن پروژه‌ها تصمیم بگیرند. می‌شود به این مدل «مدیریت هم‌زمان با پرسه‌زدن» هم گفت. در این نوع مدیریت، مدیران تمامی اتفاقات مرتبط با اعضای گروه را بررسی می‌کنند، ولی در وظایف و پروژه‌های روزانه آنها دخالت چندانی ندارند. البته برخی مدیران شورش را در می‌آورند و حتی به مراجعان بیچاره هم کار را تفویض می‌کنند و می‌گویند: «خودت بمال!»



«هر چی همه بگن!»

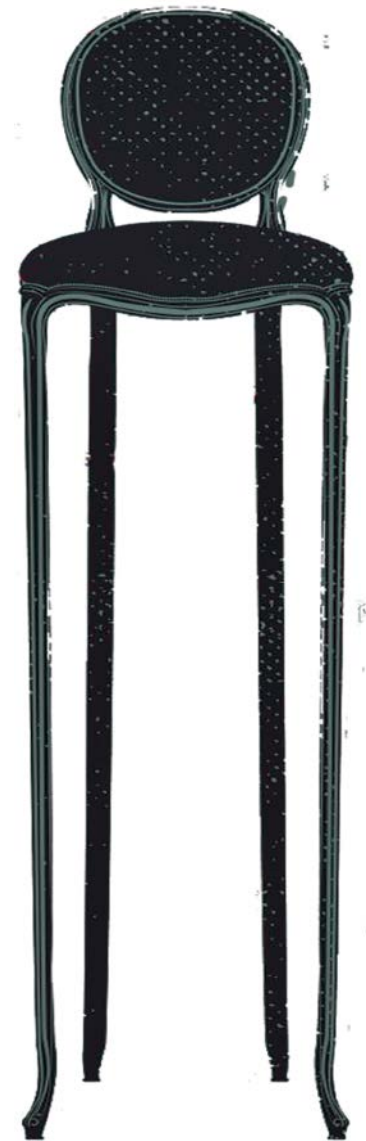
گاهی ماجرا بیشتر از یک مشورت است. اصلاً مدیر تصمیمات را به رای تعدادی از کارشناسان خودش می‌گذارد. مثلاً در همین روزنامه خودمان، یک شورای تیر وجود دارد که مدیر مسئول محترم خیلی به آنها اعتماد دارد و با نظر اکثریت آنهاست که محتوای روزنامه تولید می‌شود. در برخی تیم‌های فوتبال هم نظر و رای هیأت‌امنا* برای مدیرعامل مهم است. البته این مدل مدیریت دموکراتیک*، فقط در مورد تصمیم‌های بزرگ است و طبیعتاً نمی‌شود برای کوچک‌ترین کارها همه را درگیر کرد.

«بیاید با هم بترکونیم»

در این روش، مدیر یک بستر خوشگل و جذاب فراهم می‌کند و بساط را برای هر نوآوری و خلاقیتی از طرف زیرمجموعه جور می‌کند. خدایی این برمی‌گردد به وجود نیروهای خلاق. وگرنه ممکن است مدیری پیدا شود که همین اخلاق را دارد ولی هرچه محیط را سرو شکل می‌دهد، نیروها ول معطل هستند و دریغ از ایده‌پردازی و نوآوری. شاید این شیوه از مدیریت خیلی بیشتر به مذاق مخاطب یعنی همان نیروهای یک فرد خوش بیاید. ولی برای مدیر خوب بودن لازم است شیوه‌های مختلفی را اجرا کرد.

«حتماً شما هم قبول دارید!»

برخی مدیرها هم هستند که تصمیم را خودشان می‌گیرند ولی تمام تلاش‌شان را می‌کنند که مجموعه خود را هم قانع کنند. خب اگر زیرمجموعه ببیند واقعا با انجام ایده‌های مدیر، به نتیجه مطلوب رسیدند حتماً انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند. البته روش‌های زیادی برای قانع کردن زیرمجموعه وجود دارد. مثل نشان دادن سفته*هایی که هنگام استخدام از او گرفته‌اند، یا تهدید به اخراج یا دادن وعده‌های الکی. البته این مورد آخر عجیب جواب می‌دهد. تا جایی که ممکن است در رای‌گیری بعدی هم همه به همان مدیر قبلی رای بدهند با این‌که به هیچ‌کدام از وعده‌های قبلی‌اش عمل نکرده!



بین طوطی‌هایش را آورد تا مرد بین آنها یکی را انتخاب بلیون تومان. مرد با تعجب گفت: «چرا انقدر گرون؟!» مسطره و هم تایپ و طراحی بلده» مرد قیمت طوطی از هم علت گرانی



ندوبین هم
تومان.
«ه؟»
ون
بد
ب
ن
ی
د

مدیر

خیلی دیرتر از بقیه می‌آید و خیلی زودتر می‌رود ولی رهبر اولین نفر می‌رسد و آخرین نفر هم کار را راه می‌کند.

مدیر دنبال این است که نیروهای مطمئن دور خودش جمع کند تا بتواند به آنها اعتماد کند (برای همین است که از اقوام و نزدیکانش استفاده می‌کند) ولی رهبر می‌خواهد نیروهایش به او

می‌آورد.

برای همه موارد فوق است که مدیران استخدام می‌شوند ولی رهبران انتخاب می‌شوند. مثلاً همین روزها ما می‌توانیم با حق رای‌مان پای صندوق، برای مدیریت پیش روی جامعه انتخاب خوبی داشته باشیم. کسی از جنس رهبران جامعه نه صرفاً مدیرانی که به فکر خودشان و اطرافیان‌شان هستند.

ریسک‌هایشان از آنها قدردانی می‌کند.

مدیر اهل معامله است. پول می‌دهد پس زمان و توان و همه چیز نیروها را طبق یک قرارداد مال خود می‌کند اما رهبر به همه مسائل نیروهایش فراتر از وظایف یک مدیر توجه دارد و با حل مشکلات زندگی آنها و ایجاد بستر رشد برایشان، انگیزه‌ای تمام نشدنی در آنها به وجود

اعتماد کنند و به توانایی‌های او ایمان داشته باشند.

مدیر می‌گوید اگر کاری را تمام و کمال و درست انجام ندادید عیب ندارد ولی هرگز اشتباه نکنید و خب نیروها با این کار منفعل می‌شوند و ترسو اما رهبر می‌داند اشتباه هم جزو کار است. پس بعد از بروزی اشتباه به نیروهایش یاد می‌دهد از آن درس بگیرند و اتفاقاً بابت