



ویژگی های یک مدیر عامل

ترجمه و جمع آوری مطالب سید محمد واعظی
مدیر بازرگانی شرکت پارس چم
info@tepbusiness.ir

مشاغل، در رده اول، مشاغل مدیریتی و در رده های بعدی مشاغل هم چون برنامه نویسی و... قرار داشته است. شایان ذکر است از دیر باز اغلب شرکتهای بزرگ جهان جهت سمت مدیر عالی « CEO » از مدیران مالی بهره می بردند در ایران نیز در میان شرکت های خصوصی این روال اجراء می گردد که علت آن توانایی این مدیران در سامان بخشی مالی، بهبود و کنترل هزینه ها و ارایه گزارشات واضح تر در خصوص شاخص های مالی می باشد.

تحقیقات گسترده ای در خصوص ویژگی های یک مدیر برتر به عمل آمده است این تحقیقات تا آن حد است که خانمی به نام دبیرا ای بتون کلیه تالیفات خود را در این خصوص به چاپ رسانیده است (در ایران کتاب چگونگی مانند یک مدیر عالی به اندیشیم ترجمه شده و دیگر کتاب وی تحت عنوان خمیر مایه مدیران عالی در دست ترجمه می باشد).

در ذیل مجموعه ای از ویژگی ها یک مدیر عالی «عامل» ارایه شده است.

۱- رویا پردازی و خوش بینی واقع گرایانه

اغلب مدیران و رهبران سازمان های موفق افرادی رویا پرداز و خوش بین واقع گرا می باشند. شایان ذکر است چشم انداز سازمان توسط چنین مدیرانی تدوین و شکل می گیرد، چیزی که در آن شکی نیست آن است که افراد بدین سُم بزرگی جهت مدیریت عالی سازمانها می باشند.

۲- هدف گرایی

مدیران موفق به خوبی اهداف سازمان را تعیین یا بهبود می دهند اینگونه مدیران در تدوین مأموریت سازمان بر پایه ارزشها تلاش نموده و خود از اهداف و مسوولیتها و ارزشهای سازمانی اطاعت نموده ویا پی گیری این مهم اهداف استراتژیک سازمان را کار هر روز و هر کس می نمایند.

دَری هم بر آید زچندین صدف

ز صد چوبه آید یکی بر هدف

۳- توانایی در ایجاد نظم و مداومت و پا فشاری در

مقدمه

مردی به یک مغازه فروش حیوانات رفت و درخواست یک طوطی کرد. صاحب فروشگاه، به سه طوطی خوش چهره اشاره کرد و گفت: «طوطی سمت چپ ۵۰۰ دلار است.»

مشتری: «چرا این طوطی اینقدر گران است؟»

صاحب فروشگاه: «این طوطی توانایی انجام تحقیقات علمی و فنی را دارد.»

مشتری: «قیمت طوطی وسطی چقدر است؟»

صاحب فروشگاه: «طوطی وسطی ۱۰۰۰ دلار است. برای اینکه این طوطی توانایی نوشتن مقاله ای که در هر مسابقه ای پیروز شود را دارد.»

و سرانجام مشتری از طوطی سوم پرسید و صاحب فروشگاه گفت: «۴۰۰۰ دلار.» مشتری: «این طوطی چه کاری می تواند انجام دهد؟»

صاحب فروشگاه جواب داد: «صادقانه بگویم من چیز خاصی از این طوطی ندیدم ولی دو طوطی دیگر او را مدیر صدا می زنند.»

هر چند برخی افراد مدیریت و رهبری را امری سهل می پندارند و خصال خاصی «همچون لطیفه بالا» برای مدیر یک سازمان «چه کوچک و چه بزرگ» در نظر نمی گیرند ولی پر واضح است که این مهم «مدیریت و رهبری سازمان» نیاز به ویژگی های فردی و شخصیتی خاص دارد.

در یک دسته بندی غیر رسمی در خصوص دشواری

بهبود وضعیت

یک مدیر عامل «مدیر عالی» خوب باپستی توانی در ایجاد نظم در شرایط هرج و مرج داشته باشد و این اصل نیازمند مداومت و عدم خستگی در بهبود وضعیت می باشد طبیعی است که با یک اقدام موقت و کوتاه مدت هیچ گاه نمی توان وضعیت آشفته یک سازمان را بهبود بخشید.

۴- ثبات شخصیت و اعتماد به نفس

یکی از مهمترین ویژگی های شخصیتی یک مدیر عالی داشتن اعتماد به نفس بالا می باشد امروزه با توجه به اینکه کارمندان سازمانهای مختلف از سطح علمی و فنی خاصی برخوردار می باشند، کوچکترین شبه نسبت به ثبات شخصیتی و اعتماد به نفس مدیرعامل «رهبر سازمان» مدیر عالی سازمان باعث کمترشدن اعتماد نسبت به دیدگاه های مدیر خواهند شد که به طبع آن کم توجهی به خواسته های مدیر، اطاعت کمتر از وی و یا حتی ترک سازمان (ترک فیزیکی ویا غیر فیزیکی) را در پی خواهند داشت.

۵- کنترل طرز برخورد

یک مدیر عالی کنترل خاصی در طرز برخورد خود دارد طبیعی است چنین مدیری باید الگوی درستی و صداقت در سازمان باشد. چنین مدیری قیل از صحبت نمودن تاامل زیاد نموده و بیشتر گوش شنوای باشد تا پراگویی بدون عمل.

۶- توانایی در ایجاد ارتباطات موثر درون و برون سازمانی و اثر گذاشتن روی دیگران

در دنیای فعلی مدیران ناموفق زیادی را می توان دید که با وجود داشتن تواناییهای فراوان تنها به سبب عدم توانایی در برقراری ارتباطات موثر با شکست روبرو شده اند ویژگیهای خاصی جهت این مهم نقش دارد، که در ادامه پاره ای از آنها ارایه شده است.

آلتحن کلام

بسیاری از مدیران نمی توانند مقصود و خواسته های خود را در قالب کلام به مخاطب برسانند که علل مختلفی همچون نداشتن لحن صدای مناسب، شیوایی لازم و... دارد.

ب- توانایی در شناخت شخصیت دیگران

جهت برقراری یک ارتباط موثر یک مدیر نیاز دارد تا درک خوبی از طرف مقابل داشته باشد همانطور که یک ماهیگر باید مانند ماهی فکر کند یک مدیر خوب نیز باید توانایی خواندن فکر دیگران را داشته باشد این مهم چه در درون سازمان جهت بالا بردن بهره وری کارکنان و چه در خارج از سازمان جهت پیدا نمودن یک

راه حل برد، برد در مذاکرات مفید است.

ج- عدم بیان عقاید به عنوان حقایق

یکی از موانع برقراری ارتباط موثر بین مدیر و کارکنان بیان عقاید به عنوان حقایق توسط مدیر می باشد در وجه درون سازمانی شاید کمتر کارکنی باشد که با این طرز صحبت نمودن مدیر خویش مخالفت مستقیم کند (به سبب ترس و واکنش) ولی در سطوح برون سازمانی این وضعیت متفاوت و بدتر می باشد.

د- صراحت در لهجه

مدیریتی که نتواند مستقیماً خواسته های خود را به دیگران انتقال دهد مدیریت ناتوان، این صراحت می تواند در هشدار به اعراج و اعراج نیرو های ناکارآمد(که سبب بالا رفتن بهره وری سازمان می گردد) خود را نمایان سازد.

چو گریه نوازی کیوتر برد

چو فریه کنی گرگ بوسف درد

و- غلبه بر نفس و لروتنی

همه انسانها با یک رشته غریزیه به این دنیا آمدند ولی این توانای درستان وجود دارد که حتی نیرو مند ترین غریزیه خود را مهار کنند به عنوان مثال انسان فطرتاً در هنگام بحران یا به کشمکش و تعارض متوسل می شود یا برای رهایی در جستجوی گریز است در این میان مدیران و افراد موفق وجود دارند که با غلبه بر نفس خویش به دنبال یافتن راهی برای مهار بحران و یافتن منافع (نه مواضع) همه طرف ها بحران وحل موضوع می باشند.

چه گفت آن سخنگوی با فر و هوش

چو خسرو شدی بندگان با یکوش

۷- حمایت از کارکنان

در دنیای کنونی بیش از ۹۰ درصد موفقیت یک مدیر وابسته به عملکرد صحیح کارکنان می باشد در ادامه به چند وجه از این مهم اشاره شده.

آ- علاقه مند نمودن کارکنان به کارشان

هر آسانی تمایلی به داشتن کاری مفید در سازمان را دارد در این میان مدیرانی موفق تر می باشند که کارکنان خود را به کار خویش علاقمند گردانند این مهم می تواند با بیان اهمیت جایگاه شغلی و... انجام شود وقتی یک مدیر عالی برای مجموعه ای که مستقیماً با او در ارتباط می باشد این مطلب را به درستی بیان نماید این مجموعه همین رویه را برای سطوح پایین تر سازمان به کار می گیرند.

ب- مبارزه به خاطر کارکنان

یکی از ابزار های مهم مدیریت عالی سازمان در بالا بردن بهره وری استفاده از پاداش و امتیازهای گوناگونی می باشد یک مدیر خوب باپستی جهت اخذ این امتیازات از هیئت