

کوتاه کنیم... کوتاه بیا!



اثرات مثبتشان بیشتر شود. قبل از وارد شدن به راه‌حل‌ها می‌خواهم توافق دوم را هم با هم انجام دهیم. اینکه بعضی‌ها در مجموعه انتقادی کنند یا دو نفر با هم بحث کنند، حتماً به این معنا نیست که اتفاق بدی در حال رخ دادن است. برعکس، خیلی وقت‌ها این بحث‌ها می‌توانند نشانه مثبتی در مجموعه و گروه باشند؛ نشانه اینکه دو همکار در حال جروب‌بحث کردن هستند تا بهترین تصمیم را برای کارشان بگیرند. یا اینکه کسی که دارد نقد می‌کند، دلش برای آن مجموعه می‌تپد تا به وضعیت موجود راضی نشود و همین‌طور خودش را ارتقا بدهد. یعنی در دلش به روزهای بهتر در این مجموعه امید دارد. پس یادتان باشد، در کسب و کارتان، اگر دیدید دو نفر در حال بحث و جدل هستند، یا کسی انتقادی می‌کند، به سرعت آن‌ها را با بیل خاموش نکنید! اول ببینید داستان از چه قرار است و تشخیص بدهید این مشکل و بگومگو از نوع مثبتش است که برای کسب و کار مفید است، یا از نوع منفی و مخربش. راه تشخیص آن هم سخت نیست. از لحن دو طرف، از ادبیاتشان، از نوع کلمات و مکالمات و دلایلی که برای هم می‌آورند، می‌توان فهمید این بحث و جدل گفت‌وگویی کارشناسانه و صمیمانه اما کاملاً جدی و چالشی است، یا از روی لجاجت و لجبازی و بر پایه حرف‌های غیرمنطقی. تا اینجا هم درست!

اما حالا و با این مقدمات، اگر تشخیص دادید مشکل به‌وجود آمده از نوع مخرب آن است، مدیر کسب و کار موفق باید راه‌حل‌های مدیریت در این مواقع را بشناسد و البته بداند که نمی‌توان یک نسخه برای همه موقعیت‌ها پیچید، چون ممکن است شرایط متفاوت باشد. راه‌حل‌ها را که بدانید و از افراد و مجموعه هم که شناخت داشته باشید، می‌توانید بهترین راه‌حل را برای موقعیت‌های گوناگون انتخاب کنید:

موقعیتی را تصور کنید که در کارگاه خودتان یا در مغازه و شرکت، با همکاران یا زیردستانتان به مشکل برخوردیده‌اید. درگیری پیش آمده است. با آن چگونه برخورد می‌کنید؟

بگذارید از الان نکته‌ای را با هم توافق کنیم. امکان ندارد در ادامه مسیر شغلی و حرفه‌ای‌تان همه چیز گل‌وبلبل باشد و بین شما و مجموعه همکاران و زیردستان و کارفرما هیچ موقع مشکل و اختلاف‌نظر و بگومگو پیش نیاید. این طبیعی است که افراد با سلیقه‌های گوناگون هم در حوزه کاری‌شان نظرات گوناگونی داشته باشند. تا اینجا درست!؟

سؤال الان این است. آیا می‌شود با اولین مشکل به‌وجود آمده همه چیز را به هم زد و قید کار و هدف و تیم و گروه را زد؟ و برعکس، آیا ممکن است همه مشکلات خودشان خودکار حل شوند و هیچ مدیریتی از جانب طرفین یا مدیر آن مجموعه نیاز نداشته باشند؟ پاسخ هر دو این پرسش‌ها یکی است: خیر!

آدم موفق کسی است که بتواند در همه مشکلات موجود در مسیر پرپیچ‌وخم موفقیت، هدف را گم نکند، دلسرد نشود و از میدان بیرون نرود. از طرف دیگر، بسیار پیش آمده که شنیده باشید، شریک‌ها یا همکاران با هم قطع ارتباط کرده باشند و حتی کارشان به جاهای باریک کشیده شده باشد. البته در بعضی موارد واقعاً چاره‌ای جز ترک کردن نیست، اما این نباید به عادت کارآفرین یا آدم حرفه‌ای موفق تبدیل بشود که با کوچک‌ترین اختلافی به هم بریزد و خودش و گروهش را در بن‌بست ببیند. این را گفتیم، صرفاً به این جهت که بدانید همه جروب‌بحث‌ها و اختلاف‌نظرها خودبه‌خود حل نمی‌شوند و باید فکری به حالشان کرد.

وقتی این مشکلات پیش می‌آیند، باید بتوان آن‌ها را مدیریت کرد تا اثرات منفی کمتری بر مجموعه بگذارد و



۱. کوتاه بیایید و با هم کنار بیایید:

بله، همین که خواندید. گاهی باید کوتاه آمد و کنار کشید تا صلح و آرامش در مجموعه برقرار بماند. اگر قرار باشد هر کس سفت و محکم روی حرف خودش بایستد که هیچ وقت هیچ دو نفر آدم نمی توانند با هم همکاری داشته باشند.

گاهی اوقات شما به عنوان مدیر مجموعه یا به عنوان همکار، در مقابل نفر روبه‌رویتان، به این دلیل که شاید از درست بودن نظرتان چندان مطمئن نیستید، یا اصلاً مطمئن هم هستید، اما ارزش نتیجه‌ای که این جروب‌ت دارد، در مقابل انرژی و وقتی که دارد تلف می‌شود، بسیار کم است و به اصطلاح اصلاً ارزشش را ندارد، کوتاه می‌آیید. خب در این مواقع آدم کوتاه می‌آید تا اهداف بلندتر و چیزهای ارزشمندتری آسیب نبیند.

البته باید در نظر داشته باشید که این راه نمی‌تواند راه‌حلی دائمی برای همه بگومگوها باشد. خوبی این راه‌حل آن است که شما اگر در جایگاه مدیریت باشید، به عنوان مدیری بخشنده و صبور معرفی خواهید شد و این برای کارکنانتان آرامش روانی خوبی ایجاد می‌کند و روی عملکرد و ارتباطشان با شما اثر می‌گذارد. اما یک بدی هم دارد و آن اینکه اگر همیشه و در هر مشکلی به سرعت بخواهید از این راه‌حل استفاده کنید، دیگر نمی‌گویند فلاتی مهربان است. می‌گویند ضعیف است. پس مراقب باشید اعتدال را رعایت کنید. در شماره‌های بعد شما را با راه‌حل‌های دیگر در این باره آشنا می‌کنیم.