



الهه شیرخدا
کارشناس ارشد مدیریت

مدیریت خود شاه کلید تعالی سازمانی

ممکن است نابودی و خارج شدن از عرصه فعالیت را به دنبال داشته باشد.

اما برای حفظ و بقای جایگاهی ایمن در بازار، از میدان به در کردن رقبا و ارتقای پیشه و سازمان و حرکت به سمت متمایز بودن به منظور انتفاعی دو طرفه برای صاحبان حرفه و مشاغل و مخاطب‌هایشان، چه باید کرد؟

بی‌شک، دستیابی به شرایط مطلوب و حفظ آن مستلزم از میان

سرعت تحولات اقتصادی و فناورانه در سطح ملی و بین‌المللی با گام‌های بلندی رو به افزایش است و همه از صاحبان تشکیلات بزرگ تجاری گرفته تا کوچک‌ترین بنگاه‌های اقتصادی، صاحبان مشاغل، مدیران دانشگاه و مدارس و غیره... برای حفظ فعالیت و منافع خود چاره‌ای جز همگام شدن با این روند پر سرعت ندارند. قطعاً ناتوانی در ایجاد تطابق و همسویی با این تحولات، علاوه بر وارد کردن ضرر و زیان‌های جبران‌ناپذیر،

بردن ضعف‌ها، تبدیل تهدیدهای موجود به فرصت‌های درخشان و حرکت به سوی تعالی در مدیریت است.

از زمانی که بشر تنها اندوخته‌های مالی و مادی خود را سرمایه می‌انگاشت، سال‌های مدیدی گذشته است، در عصر حاضر، مدیران خردمند سرمایه انسانی را به‌عنوان شاه‌کلید اصلی گشایش درهای بهره‌وری و موفقیت‌های چشمگیر تلقی می‌کنند و نیروی انسانی هر تشکیلات تجاری، اداری و آموزشی اصلی‌ترین عامل نیل آن به اهداف اصلی و انتفاعی پایدار است.

همواره به نحوی از انحنای ما یادآوری می‌شود که انسان موجودی با قابلیت‌های بی‌شمار است که در پرتو علم و درایت و اتخاذ راهبردهای مناسب و به‌کارگیری شیوه‌های کارآمد، می‌تواند توانایی‌های مضاعفی پیدا کند و جهانی را متحول سازد.

اما به راستی بهترین راهبردها و شیوه‌های مناسب برای فعالیت اقتصادی ما چیست؟ بدیهی است هر حرفه قوانین و تکنیک‌های تخصصی خود را دارد و از قواعد و علوم تخصصی خود پیروی می‌کند و راهبردها و شیوه‌های عمومی نمی‌تواند برای آن تجویز کرد. اما در اکثر موارد، الگوهای فرهنگی جامعه و نیروی کار از رفتارها و الگوهای انگیزشی نسبتاً یکسانی پیروی می‌کنند؛ مثلاً در هر حرفه و جامعه‌ای پایبند نبودن به اخلاقیات نکوهیده است یا رعایت نکردن عدالت کاری در هیچ جامعه‌ای مورد تأیید افراد عادی و صاحب‌نظران نیست. کیفیت‌بخشی و تعالی در مدیریت یکی از مقوله‌های بسیار مهمی است که علاوه بر وجوه تخصصی خود، وجوه عمومی گسترده‌ای دارد که نادیده گرفتن آن‌ها به رغم عدم پیچیدگی ممکن است مشکلات پیچیده‌ای برای مدیران ایجاد کند.

کیفیت‌بخشی و تعالی در کلیه ابعاد زندگی به ویژه مدیریت مقوله‌ای است که به نگاهی عمیق و بنیادی و اقداماتی ریشه‌ای نیاز دارد. هرگز نمی‌توان فقط به تقویت و احیای برخی از سطوح و بخش‌های تحت مدیریت پرداخت؛ زیرا هر چقدر هم که رأس هرم مدیریت مستحکم باشد، در صورت سست بودن لایه‌های پایین هرم با وزش کوچک‌ترین باد ناموافقی همه چیز فرو می‌ریزد. به زبان گویا و زیبایی صائب تبریزی:

چون گذارد خشت اول بر زمین معمار کج

گر رساند بر فلک، باشد همان دیوار کج

کلیه بخش‌ها و نیروهای تحت مدیریت از اهمیت برخوردارند اما اینکه برخی قسمت‌ها حساسیت ویژه‌ای دارند، به خوبی قابل درک است. نباید فراموش کنیم در محیط‌های کاری مرتباً

در حال مقایسه خود و بازخوردهای دریافتی‌شان از دیگران هستند و با مشاهده کوچک‌ترین تبعیض و رعایت نشدن حقوق قانونی‌شان، انگیزه‌های خود را از دست می‌دهند و از مسیر کیفیت‌بخشی فاصله می‌گیرند.

برخی از مدیران علاوه بر کارزماتیک و مقتدر بودنشان در مقابل مصائب و تغییرات ناخوشایند سازمانی، همانند دژی مستحکم نیروهای تحت مدیریت خود را از تندباد ناملایمات و آسیب‌های احتمالی، تعدیل‌های غیرضروری و جابه‌جایی‌های فیزیکی نامتناسب در بخش‌های غیرمرتبط سازمان مصون نگه می‌دارند و چتر حمایتی‌شان همچنان بر سر نیروهایشان برافراشته است.

مسئله افراد تحت سرپرستی چنین مدیرانی با درک این مؤلفه‌های مهم، در کمال وفاداری و صداقت با جاده ناهمواری‌های احتمالی برای افزایش کیفیت و حرکت در جاده تعالی از هیچ کوششی فروگذار نخواهند کرد و به راحتی بر ناملایمات حاصل و توفان‌های گذرای سازمانی فایق می‌آیند و با تسلط و خویش‌داری، وظایف خود را به بهترین نحو به انجام می‌رسانند؛ زیرا خود را بخش قابل اعتماد و مهمی از بدنه سازمان می‌دانند و معتقدند که در حفظ، دوام و بقای سازمان و طبعاً مدیرانشان متعهد و مسئول‌اند.



برعکس، مدیرانی که با برخورد‌های غیرحرفه‌ای و رعایت نکردن ضوابط و قانونمندی‌های شغلی از نیروهای خود

استفاده ابزاری می‌کنند و تنها با به‌کارگیری اهرم‌های منسوخ‌ی چون تنبیه‌های سازمانی، کاهش عایدی و عدم تأمین امنیت کامل شغلی، قراردادهای کوتاه‌مدت... سعی در کنترل آنان دارند، در کارهای مهمی که برای انجام دادنشان به بیش از نیروی انسانی نیمه‌متعهد نیاز است، توفیق چندانی حاصل نمی‌کنند. به عبارت ساده‌تر، فارغ از جایگاه و رتبه سازمانی، افراد در محیط‌هایی که شأن و منزلتشان رعایت شود، فراتر از مسئولیت‌هایی که سازمان به عهده آنان گذاشته است گام برمی‌دارند و به صورت خودکار، قبل از دریافت دستورات کاری از مدیران ارشد خود به کارهایی که به نظرشان ضروری است، متعهدانه اقدام می‌کنند و به جای اینکه کار و وظایف منتظر آنان باشد، آنان با علاقه و گشاده‌رویی در انتظار انجام دادن کارهایی که به آنان محول شده است، هستند.

همواره به‌خاطر داشته باشیم که کارهای عظیم و سترگ هرگز به دست افرادی که حقیر شمرده می‌شوند انجام نخواهند شد. ■