



اندیشه‌های مدیریتی

مدیر واقع‌گرا

ترجمه: دکتر سیدرضا افتخاری

کسی مناسب است؟» به زیردستان جرئت می‌دهد تا به فکر امنیت خود باشند، البته اگر به سیاسی‌کاری روی نیاورند. مهم‌تر از همه آن‌که، به آن‌ها جرئت می‌بخشد تا به محض آن‌که مرتکب اشتباهی شدند، به جای انتخاب راهکار درست، آن‌را ببوشانند. مدیر نباید کسی را در رأس قرار دهد که به هوشمندی و ذکاوت بیش‌تر از صداقت اهمیت می‌دهد. هرگز نباید کسی را که نشان داده است از زیردستان قوی می‌هراسد، به پستی بالاتر گماشت. هرگز نباید شغلی را به فردی سپرد که برای کار خویش استانداردهای بالایی تعیین نمی‌کند

□ **نکته کاربردی:** «صداقت را تعریف کنید. آن گروه از ویژگی‌های صداقت را که از یک کارمند جدید انتظار دارید، مشخص نمایید.»

منبع

پیتر دراگر و شش دهه اندیشه‌های مدیریتی، ترجمه سیدرضا افتخاری، مرنديز، مشهد، ۱۳۸۸.

«یک مدیر باید واقع‌گرا باشد و هیچ‌کس کمتر از افراد بدبین واقع‌گرا نیست.»

صداقت را به دشواری می‌توان تعریف کرد؛ اما آن‌چه فقدان صداقت فرد را می‌رساند چنان جدی است که به واسطه آن می‌توان عدم صلاحیت او را برای پست مدیریت احراز کرد. اگر فردی همیشه به دنبال یافتن نقاط ضعف افراد و نه تکیه بر نقاط قوت آن‌هاست، هرگز نباید در یک پست مدیریتی گماشته شود. فردی که همیشه می‌داند افراد دقیقاً کدام کار را نمی‌توانند انجام دهند، اما هرگز چیزی را که می‌توانند انجام دهند نمی‌بیند، روح سازمان را زیر پا گذاشته است. یک مدیر باید فردی واقع‌گرا باشد و واقع‌گرایی هیچ‌کس کمتر از افراد بدبین نیست.

اگر فردی به سؤال «چه کسی مناسب است؟» بیش از سؤال «چه چیزی درست و مناسب است؟» علاقه نشان می‌دهد، چنین فردی هرگز نباید به‌عنوان مدیر منصوب شود. پرسیدن این‌که «چه

