

پنج مشخصه بزرگ‌ترین مدیران جهان

اغلب اوقات کارفرمایان در ارتباطات خود با کارمندان‌شان دقت نمی‌کنند، آنها باید توجه داشته باشند که دقیقا همان چیزی را از کارمندان‌شان دریافت می‌کنند که به ایشان می‌دهند.



وقتی کارمندان شما می‌دانند که شما به آرای ایشان و به زندگی‌های‌شان توجه دارید، آنگاه احساس ارزشمندی بیشتری می‌کنند. آنها به نوبه خود، این توجه شما را به فرم یک کارمند اختصاصی جبران می‌کنند و به شما احترام می‌گذارند. یک صاحب کسب و کار چه چیزی بیشتر از این می‌خواهد؟ اکنون، مساله تنها بر سر اطمینان حاصل کردن از این امر است که شما مشخصه توجه و تمرکز مورد نیاز برای هدایت کارمندان را کسب کرده‌اید.

در اینجا پنج مشخصه بزرگ‌ترین مدیران کسب و کار امروز را ذکر می‌کنیم.

مردمی باشید

به طور معمول، مردم به نحوی باطنی یا قلبی با مدیران همانندسازی می‌کنند. گفته می‌شود این امر به آن خاطر است که چنین مردمی باور دارند نوعی احساس ویژه در آنها شکوفا می‌شود که این پیام را می‌دهد: «ما انتخاب کن». وقتی به عنوان بخشی از یک جمعیت هدایت می‌شوید، بسیار بیشتر پذیرفته شده خواهید بود. آن افرادی که «مافوق جمعیت» هستند به منزله اقلیت نخبه‌گرا دیده می‌شوند و ارتباط گرفتن با این دسته از افراد دشوار است.

فروتن باشید

مدیران بزرگ می‌دانند که هیچ کس، از جمله خود آنها، بهتر یا بدتر از سایرین نیست. هر کس ارزش خاص خودش را دارد و مهارت‌ها به طور جمعی در آنها حاضر است. مدیران بزرگ طوری مرتبه و موضع خودشان را تعیین می‌کنند که اگر روزی گروه را ترک کنند، گروه همچون سابق قدرتمند بر جا بماند. مدیران بزرگ مقاومت و نیرومندی را در گروه افزایش می‌دهند و افراد را از وابستگی به یک فرد خاص می‌رهانند.

ساده و بی‌تکلف باشید

برای اینکه یک مدیر بزرگ شوید از ارتباط گرفتن به نحوی که از حد درک و استنباط طرف مقابلتان بسیار فراتر باشد، پرهیز کنید و در عوض، در همان سطحی ارتباط را پیش ببرید که سطح فرد مقابل است. این رویکرد تا حدی، شما را به هریک از افراد تیم نزدیک می‌کند. ارتباط خوب با کارمندان‌تان می‌تواند مولفه‌ای کلیدی در یاری‌رساندن به رشد کسب و کارتان باشد. وانگهی، وقتی با افراد صحبت می‌کنید به جای آنکه به آنها امر کنید، به نحوی دارید احترام خود را به ایشان نشان می‌دهید. این کار به نوبه خود، احترام آنها را نسبت به شما جلب می‌کند.

از افرادتان حمایت کنید

مدیران بزرگ از تیم‌شان دفاع می‌کنند، از افرادشان پشتیبانی می‌کنند و به ایشان یاری می‌رسانند. آنها به خوبی می‌دانند که مهم‌ترین کارشان این است که با حمایت از افراد، کار بقیه اعضای تیم را راحت‌تر کنند. آنها با خوشحالی، بی‌ارزش‌ترین کارها را هم انجام می‌دهند، وقتی این کار به پیشرفت و موفقیت اهداف تیمی کمک می‌کند. وقتی نشان می‌دهید که می‌خواهید حتی وارد کارهای ساده هم شوید، دارید نشان می‌دهید که فروتن هستید، و به این معنا، یکی از آنها هستید.

به افراد تیم باور داشته باشید

تلاش برای اینکه اعضای تیم به شما باور داشته باشند را فراموش کنید. در عوض، کاری کنید افراد تیم به خودشان باور داشته باشند. اجازه دهید بدانند شما باور دارید که آنها می‌توانند کارشان را به درستی انجام دهند، و می‌توانند به موفقیت شرکت یاری برسانند، و آن کاری را که درست است انجام خواهند داد. این است آنچه مدیران بزرگ انجام می‌دهند، و وقتی بتوانید از پس این کار برآیید، آنها خودبه‌خود به شما باور می‌آورند.

رویکرد متقابل

اغلب اوقات، کارفرماها متوجه این امر نیستند که وقتی صحبت از کارآیی کارمندان باشد، اغلب همان چیزی را دریافت خواهند کرد که سابقا به ایشان داده‌اند. تردیدی ندارید که این اصل مسلم را شنیده‌اید که برای کسب احترام باید احترام بگذارید؛ این اصل مسلم همچون یک جادو یا شعبده در جهان کسب و کار عمل می‌کند.

با کارمندان‌تان طوری رفتار کنید که مایل هستید با شما رفتار شود. خصوصا وقتی نوبت آن فرامی‌رسد که بخشی از گروه‌شان باشید، به آنها احترام بگذارید و به ایشان باور داشته باشید. موقعی که این‌طور عمل می‌کنید، هم کار خودتان و هم کار آنها را راه خواهید انداخت.