禪

50 درصد مدیران جدید در همان 18 ماه اول کارشان را از دست میدهند

اگر تازه مدیر شدهاید هرگز این 4 اشتباه بزرگ را انجام ندهید

یافتن و استخدام مدیران اجرایی با استعداد و حرفهای که بتوانند شرکت شما را بهسوی آیندهای روشن پیش ببرند کار فوقالعاده سختی است . موفقیت یا شکستهای فردی آنها نهتنها روی درآمد و سوددهی شرکت تأثیر میگذارد، بلکه میتواند روی سلامت و روحیه سازمانی شرکت هم اثرگذار باشد .

تحقیقی که توسط PwC انجام شد سلسله برنامههای 2500 شرکت بزرگ دنیا را بین سالهای 2000 تا 2014 میلادی مورد بررسی قرار داد . در نتیجه این تحقیق مشخص شد که جابهجایی متوالی این مدیران بهطور متوسط 1.8 میلیارد دلار هزینه روی دست سرمایهگذاران شرکتها قرار داده است .

زمانیکه "بارنز و نوبل " بعد از گذشت تنها 18 ماه از انتصاب "رونالد بویر " بهعنوان مدیرعاملی این شرکت، وی را اخراج کردند ارزش سهام آنها ناگهان 13 درصد سقوط کرد. اما، با وجود دانستن تمام این موارد و خسارتهایی که بابت تصمیمات نادرست و اشتباه مدیران جدید بر شرکتها تحمیل میشود، همچنان سرمایهگذاران و مالکان خصوصی این مجموعهها بر استخدام مدیر جدید اصرار دارند .

بر اساس تحقیق "کسبوکار هاروارد "، احتمال اینکه مدیران جدید در همان 18 ماه نخست بنابه دلایل مختلف شغلشان را ترک کنند 50 درصد است. عوامل متعددی در این زمینه دخیل است که از آن جمله میتوان به ساختار تطابقی ضعیف، انتظارات غیرواقعی در زمینه عملکرد شرکت و تعریف نادرست شغلها اشاره کرد . با این وجود بیشتر سرزنشها و تقصیرات متوجه مدیران جدید است .

بر اساس بررسیهای صورت گرفته در طی یک دهه اخیر، در هنگام استخدام مدیران اجرایی جدید عموما چهار خطای مشترک رخ میدهد. در اینجا، ضمن اشاره به این 4 مورد، روشهایی برای جلوگیری از بروز آنها

آورده شده است.

مطلب پیشنهادی

چگونه یک مدیر عامل موفق شویم؟

مهارتهایی که از شما یک مدیرعامل موفق میسازند

کمبود دانش علمی

زمانیکه یک مدیر ارشد به استخدام یک مجموعه در میآید فشار زیادی را بابت ایجاد تغییرات تازه احساس میکند و سعی میکند خیلی سریع اثرگذاری خود را نشان دهد . این قضیه درباره مدیران عاملی که از بیرون وارد مجموعه میشوند نمود بیشتری دارد . این نتیجه، حاصل بررسی حجم زیادی از اطلاعات مربوط به 600 مدیرعاملی است که از پست خود کنار گذاشته شدند یا خودشان شرکت را ترک کردند . این بررسی توسط غول مشاورهای دنیا، مککینزی و همکاران، صورت گرفته و نشان میدهد که احتمال تغییرات ساختاری در درون مجموعه توسط مدیران جدید 18 درصد بیشتر از مدیرانی است که از داخل مجموعه به این سمت منصوب شدهاند.

مدیران جدید برای جلوگیری از بروز این اشتباه، باید ابتدا این سئوال را بپرسند : "چه کارهایی باید انجام شود؟ " بهجای "قصد دارم این کارها را انجام دهم ." فیدبکهای گرفته شده از مدیران ارشد نشان میدهد که داشتن سالها دانش علمی باعث افزایش درصد موفقیت مدیران جدید میشود.

ناتوانی در برقراری ارتباط با اهداف و چشماندازهای شرکت

اظهارنظر صریح و روشن درباره برنامهها و چشماندازهای یک شرکت از ملزومات شناخته شده برای رسیدن به موفقیت است. این اظهارنظر میتواند خیلی ساده و مختصر باشد . بهعنوان مثال، شرکت Pinterest از کمتر از 20 کلمه برای مجموعه چند میلیارد دلاری خود استفاده کرده است : "به دیگران کمک کنید تا چیزهایی که دوست را کشف کنند و آنها را ترغیب کنید تا در زندگی واقعی انجامشان دهند ."

از طرف دیگر، مدیرعامل میتواند برای خودش یک هدف شخصی تعیین کند. مؤسسه HBR با تحقیق بر روی 200 مدیرعامل در سطح جهان نشان داد که داشتن هدف و منظور و وارد کردن آن به کارکنان شرکت از جمله خصوصیات بارز و مثبت یک مدیر است که باعث عملکرد بهتر مجموعه میشود .

علاوه بر این، پایبندی یک فاکتور مهم و حیاتی است : مؤسسه گالوپ با بررسی 49 هزار و 928 واحد کسبوکار از 49 صنعت مختلف به این نتیجه رسید که وقتی کارکنان یک شرکت بتوانند دید وسیعتری از نقش خود در پیشبرد اهداف مجموعه داشته باشند عملکرد بهتری خواهند داشت و نتایج حاصل از آن فوقالعاده خواهد بود .

همچنین، خیلی از مدیران موفق اهداف شخصیشان را بهعنوان یک اصل راهبری برای رسیدن به موفقیت درنظر میگیرند .

مطلب پیشنهادی

[!**10** [[[