

مدیریت ضعیف چیست و چه نتیجه‌ای برای سازمان‌ها دارد؟

هر سازمانی برای گام برداشتن در راستای دستیابی به اهداف خود به مدیرانی باتجربه و خردمند نیاز دارد تا کسب و کار خود را در مسیر درست حرکت دهد. متأسفانه برخی از شرکت‌ها از مدیریت مجرب و حرفه‌ای بی‌بهره‌اند و به همین دلیل با مشکلات زیادی مواجه می‌شوند. **مدیریت ضعیف** یکی از عواملی است که می‌تواند سازمان را با چالش‌های بزرگی روبه‌رو کند. در همین راستا تصمیم داریم در این مقاله به تعریف مدیریت ضعیف و نتایجی که برای سازمان به همراه می‌آورد، بپردازیم. پس تا انتهای مطلب همراه ما باشید.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



مدیریت ضعیف چیست؟

همان‌طور که اشاره کردیم، یک سازمان زمانی با مدیریت ضعیف مواجه می‌شود که تصمیم‌های مدیر یا مدیران به جای نشان دادن مسیر درست به کارکنان و تلاش برای بهبود و ارتقا عملکرد سازمان، باعث ایجاد مشکلات و کاهش بهره‌وری مجموعه شود.

اهمیت شیوه مدیریت یک مجموعه به قدری زیاد است که برخی از محققان در زمینه منابع انسانی اعلام کرده‌اند هدف کارکنان از ترک کردن یک مجموعه، در واقع ترک کردن مدیرانی است که ضعف مدیریتی دارند. به همین دلیل هر فردی که در سمت مدیریت فعالیت می‌کند، فارغ از اندازه و ابعاد سازمان، باید در گام اول برای شناخت نقاط ضعف خود و سپس رفع آن‌ها اقدام کند.

نشانه‌های مدیریت ضعیف

همان‌طور که اشاره کردیم، اولین مرحله برای بهبود و رفع مدیریت ضعیف، شناخت نقاط ضعف مدیران است. برخی از رایج‌ترین مواردی که نشان از ضعف مدیریتی دارند، به ترتیب زیر هستند:

- مشکلات ارتباطی
- بالا بودن نرخ خروج کارکنان از سازمان
- کاهش روحیه کارکنان
- رسیدگی نکردن به مشکلات سازمان
- بی‌اعتمادی نسبت به کارکنان
- ضعف و ناتوانی در استخدام افراد واجد شرایط
- کاهش عملکرد کلی و سود سازمان
- خدشه‌دار شدن برند و اعتبار سازمان
- ورشکستگی

در ادامه این موارد را به طور کامل به شما معرفی می‌کنیم.

– مشکلات ارتباطی

مدیری که ضعف ارتباطی داشته باشد و نتواند رابطه خوب و مؤثری با کارکنان خود ایجاد کند، در نهایت منجر به:

- ایجاد فضای منفی در سازمان
- ناامیدی کارکنان
- کاهش اعتماد کارکنان
- کاهش بهره‌وری و کارایی کارکنان

می‌شود. یک مدیر موفق، قدرت ارتباطی بالایی دارد و از این قدرت برای ایجاد ارتباط با کارکنان و دریافت بازخورد و شنیدن نظرات و پیشنهادهای آنها استفاده می‌کند. به همین دلیل به تمام افرادی که در سطوح مدیریتی فعالیت دارند، پیشنهاد می‌شود برای تقویت مهارت‌های ارتباطی خود تلاش کنند.

– بالا بودن نرخ خروج کارکنان از سازمان

افزایش نارضایتی در بین کارکنان و در نتیجه بالا رفتن نرخ خروج و استعفا، یکی دیگر از نشانه‌های مدیریت اشتباه به شمار می‌رود. زمانی که مدیران یک سازمان توانایی‌های لازم را نداشته باشند، نمی‌توانند شرایط مناسبی را برای ارتقا شغلی ایجاد کنند و در طراحی روش‌های ارزیابی کارکنان و اهدای پاداش هم شکست می‌خورند. در چنین

شرایطی، کارکنان با مشکل فرسودگی شغلی مواجه می‌شوند و تصمیم به ترک سازمان می‌گیرند.

– کاهش روحیه کارکنان

توانایی ارائه صحیح بازخورد به کارکنان یکی از ویژگی‌هایی است که هر مدیری باید داشته باشد. اگر یک مدیر نتواند به خوبی پیشنهادات و انتقادات خود را بیان کند یا نظرات خود را از راه اشتباهی به کارکنان منتقل کند، باعث ایجاد حس ناراحتی در آنها می‌شود. در چنین شرایطی، کارکنان سازمان تصور می‌کنند که توانایی و دانش شغلی آنها برای جلب رضایت مدیریت کافی نیست و در نتیجه روحیه و انگیزه خود را به مرور زمان از دست می‌دهند.

یکی از روش‌های مؤثر برای حفظ انگیزه و روحیه کارکنان، تشویق و تشکر است. بالا بودن میزان رضایت شغلی در کارکنانی که در سازمان‌های دارای طرح‌های تشویقی مشغول هستند، عاملی قانع‌کننده برای طراحی و تدوین چنین طرح‌هایی در سایر سازمان‌ها است.



– رسیدگی نکردن به مشکلات سازمان

حل نشدن مشکلات، یکی از بدترین اتفاقاتی است که ممکن است در یک سازمان رخ دهد. تنها یک مدیر نالایق است که می‌تواند نسبت به مشکلات موجود در شرکت خود بی‌تفاوت باشد و تلاشی برای رفع آن‌ها نکند. بهترین راه برای حل مشکلات در یک سازمان، برگزاری جلسات خصوصی و صحبت مستقیم با کارکنان است. در چنین شرایطی می‌توان پس از مطرح کردن نقطه نظرات طرفین، برای حل مشکلات مذکور اقدام کرد.

– بی‌اعتمادی نسبت به کارکنان

یکی از نشانه‌های مدیریت ضعیف، **Micro Manage** یا ریزمدیریت است. در این شیوه

مدیریتی، یک نفر به تنهایی برای تمام اتفاقات (حتی ریزترین مسائل) سازمان تصمیم‌گیری می‌کند. چنین شیوه‌ای بیانگر بی‌اعتمادی مدیر به کارکنان است، چرا که یک مدیر موفق نیازی به بررسی تک‌تک وظایف یک کارشناس حرفه‌ای و مجرب نخواهد داشت. در چنین شرایطی کارکنان احساس می‌کنند که آزادی عمل کافی را برای انجام دادن وظایف خود ندارند و نمی‌توانند خلاقیت داشته باشند. بهترین راه‌حل برای این مشکل، استخدام افراد حرفه‌ای و آموزش اصولی مانند مدیریت زمان به کارکنان است.

– ضعف و ناتوانی در استخدام افراد واجد شرایط

همان‌طور که در بخش قبلی اشاره کردیم، یک مدیر حرفه‌ای باید بتواند افراد واجد شرایط و بااستعداد را شناسایی و استخدام کند. استخدام افراد ضعیف یا ناسازگار با سمت‌های شغلی، در نهایت به ضرر سازمان خواهد بود؛ چرا که منجر به افزایش نرخ خروج از سازمان، تحمیل هزینه‌های استخدام و آموزش دوباره تازه‌واردان، کاهش انگیزه کارکنان، کاهش بهره‌وری و بسیاری موارد دیگر خواهد شد.

– کاهش عملکرد کلی و سود سازمان

تمام مواردی که تا اینجا به عنوان نشانه‌های مدیریت ضعیف عنوان کردیم، منجر به کاهش عملکرد و بهره‌وری کارکنان و در نهایت کارایی کلی سازمان بودند. لازم به توضیح نیست که کاهش کارایی سازمان به معنای تولید کمتر و در نتیجه کسب درآمد کمتر است.

کارکنانی که انگیزه خود را از دست می‌دهند، به مرور زمان با کاهش میزان عملکرد

مواجه می‌شوند و مشارکت کافی را با سازمان نخواهند داشت. در نتیجه چنین اتفاقی، دستیابی به هدف غایی سازمان که کسب سود و درآمد بیشتر است، غیرممکن می‌شود.

– خدشه‌دار شدن برند و اعتبار سازمان

کاهش اعتبار و خدشه‌دار شدن برند یک سازمان یکی از بزرگ‌ترین مشکلاتی است که می‌تواند در نتیجه ضعف در مدیریت ایجاد شود. سازمان‌هایی که تصویر خوبی در ذهن مردم ندارند با مشکلاتی چون:

- تمایل نداشتن نیروی حرفه‌ای برای استخدام شدن در سازمان مذکور
- بی‌علاقگی مردم برای استفاده از کالا و خدمات سازمان
- بی‌علاقه شدن شرکای تجاری برای ادامه همکاری با سازمان

مواجه می‌شوند.

– ورشکستگی

تصمیمات اشتباه مدیریت در نهایت منجر به ورشکستگی سازمان خواهد شد. لازم به ذکر است که این مرحله، آخرین مرحله است و راه‌های زیادی برای جلوگیری از ورشکستگی وجود دارد. با این حال، شرکتی که موفق به کسب درآمد نشود، در نهایت ورشکست خواهد شد.



نتایج مدیریت ضعیف در سازمان

وجود ضعف‌های بزرگ مدیریتی می‌تواند عواقب خطرناکی برای سازمان داشته باشد. موارد زیر برخی از مهم‌ترین این نتایج به شمار می‌روند:

- تعدیل کارکنان
- کاهش سود
- افت عملکرد
- کاهش مشتریان
- مشکلات مالی
- نارضایتی کارکنان

بهترین راهکار برای بهبود مدیریت

اولین گام برای اصلاح مدیریت ضعیف، پذیرش اشتباهات و نواقص است. هر فردی که تمایل به بهبود و ارتقا شغلی دارد، فارغ از جایگاه شغلی اش در ابتدا باید بپذیرد که در مسیر شغلی خود دچار لغزش و اشتباه شده است. سپس باید برای پیدا کردن این اشتباهات تلاش کند. در مرحله بعد می توان مشکلات مذکور را با کمک افراد حرفه ای مانند مشاوران مدیریتی رفع کرد. توجه داشته باشید ممکن است رفع برخی از مشکلات، نیازمند صرف زمان و انرژی زیادی باشد. شرکت در دوره های مدیریتی، دریافت آموزش های مربوط به اصول مدیریت و یادگیری نکات کلیدی از افراد حرفه ای هم تأثیر زیادی در رفع ضعف های مدیران خواهد داشت.

باید به این نکته توجه کرد که فرایند اصلاح و پیشرفت هرگز به پایان نمی رسد. مدیران محترم باید در هر زمانی آماده پذیرش بازخوردهای مثبت و منفی باشند و برای رفع یا اصلاح نقاط ضعف خود تلاش کنند. بازخوردهای دریافتی همواره منفی نیستند. برخی از بازخوردهای دریافتی نشانه های بزرگی از پیشرفت مدیران هستند و می توانند باعث ایجاد انگیزه در آنها شوند.

سخن پایانی

مدیریت ضعیف یکی از مشکلاتی است که ممکن است هر سازمانی را درگیر کند و عواقب جبران ناپذیری را برای شرکت ها به همراه بیاورد. راه های زیادی برای شناسایی وجود ضعف در مدیریت وجود دارد. به عنوان مثال: کاهش روحیه کارکنان، افت بهره وری سازمان، افزایش نرخ خروج کارکنان، بی اعتبار شدن برند و مواردی از این

دست همگی از نشانه‌های مدیریت ضعیف به شمار می‌روند.

یک مدیر حرفه‌ای باید بتواند با ضعف‌های خود روبه‌رو شود و در راه اصلاح آن‌ها گام بردارد. از این طریق می‌توان برای احیای مجدد سازمان اقدام کرد. همچنین کمک گرفتن از تیم منابع انسانی مستقر در سازمان می‌تواند تأثیر زیادی در بهبود شرایط داشته باشد. به عنوان مثال، اعمال طرح‌های تشویقی برای کارکنان برتر می‌تواند یکی از راهکارهای اصلی برای اصلاح شرایط و افزایش روحیه کارکنان باشد.