

لطفاً ورق بزنید...

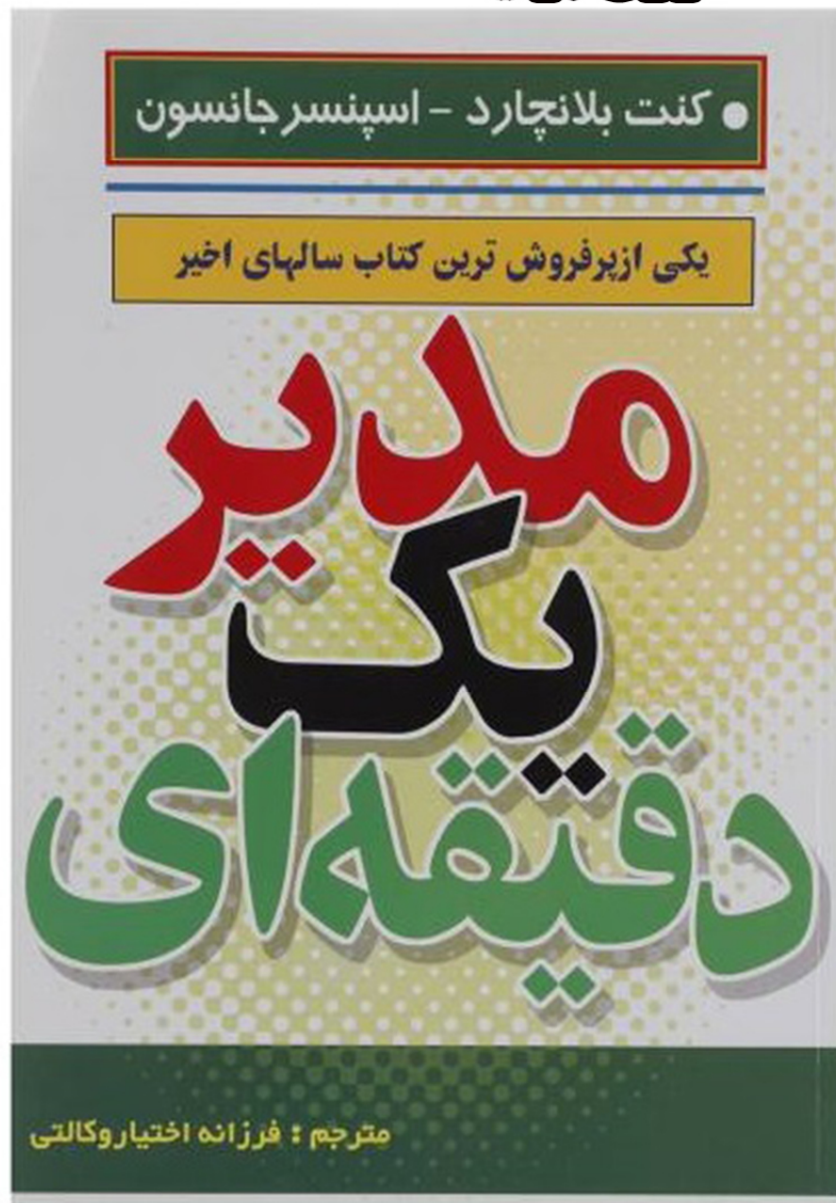
کتاب:

مدیر یک دقیقه‌ای

نویسنده:

کنت بلانچارد  
اسپنسر جانسون

چکیده نکات کاربردی



 @naderi\_idealtaraz

 @idealtaraz

# کتاب: "مدیر یک دقیقه ای"

- ✓ بیشتر ترفیع می گیرند، کمتر احساس فشار می کنند، از زمانشان بیشتر لذت میبرند.
- ✓ مرد جوانی که دوست داشت روزی مدیر خوب باشد به تحقیق در مورد رفتار مدیران پرداخت. تحقیق او دو نتیجه داشت، مدیران دو گروه هستند:
  - گروه اول: افرادی مستبد، خشن، علاقمند به نتایج، مغرور، سازمانشان برنده، اما کارکنان بازنده بودند.
  - گروه دوم: حمایت کننده، انسان گرا، با ملاحظه، سازمان شان ناموفق، اما افراد سازمان برنده
- ✓ به نظر می رسد این دو گروه نیمه مدیر هستند و جوان تحقیقات بیشتری انجام داد تا سازمان و افراد هر دو برنده باشند. جوان مدیری را با این ویژگی پیدا کرد، برخی از ویژگی های اینگونه مدیرها: برگزاری جلسات هفتگی، بررسی موفقیت و مشکلات، اهمیت دادن به هر دو مورد: افراد و نتایج.
- ✓ افرادی که درباره خود احساس خوبی دارند، نتایج خوب به بار می آورند.
- ✓ بازدهی هم کیفیت است و هم کمیت.
- چند راهکار برای اینکه مدیر یک دقیقه ای باشی:
  - ✓ هدف یک دقیقه ای داشته باشید و به مدیر زیر مجموعه یا کارکنانتان سر هدف ها توافق کنید.

# کتاب: "مدیر یک دقیقه ای"

- ✓ یک هدف و دستور اجرایش نباید بیش از یک صفحه و ۲۵۰ کلمه باشد.
- ✓ باید بر اساس ۲۰٪ مهم ترین ها باشد. اهداف اصلی نباید بیش از ۳ تا ۶ باشد.
- ✓ کارکنان باید خودشان مشکلاتشان را حل کنند، فقط بهشان یاد بدهید چگونه مشکلاتشان را حل کنند. از آن ها بخواهید سوال را با جواب برایتان بیاورند و حتما قبل مطرح کردن بهش فکر کنند.
- ✓ هرچند وقت یکبار یک دقیقه صرف بررسی عملکرد بر اساس هدف بگذارید.
- ✓ مدیر یک دقیقه ای هنگام شروع کار و سپردن وظیفه وقت زیادی صرف می کند.
- ✓ تشویق های یک دقیقه ای
- ✓ به افراد کمک کنید به توانایی های کامل خودشان برسند و آنها را در حال درست انجام دادن کارها (کار خوب) غافلگیر و تشویق کنید.
- ✓ رک و راست به افراد بگویید آنها را در جریان اینکه چطور کار می کند قرار خواهید داد.
- ✓ افراد را بلافاصله پس از کار خوب تشویق کنید و بگویید چه کار درستی را انجام دادند و چه کمکی به سازمان و سایر افراد کرده است.
- ✓ افراد را ترغیب کنید تا کار خوب را بیشتر انجام دهند.



# کتاب: "مدیر یک دقیقه ای"

- ✓ با آنها دست بدهید یا آنها را لمس کنید طوری که برایشان آشکار شود شما از موفقیت آنها در سازمان حمایت می کنید.
- ✓ توبیخ یک دقیقه ای
- ✓ افراد را توبیخ کنید و بگویید دقیقا چه اشتباهی کرده. فقط به عملکرد و رفتار، نه به خود فرد! و با کلماتی مطمئن بگویید چه احساسی از اشتباهشان دارید و چند ثانیه سکوت آزاردهنده ایجاد کنید.
- ✓ توبیخ یک دقیقه ای زمانی به خوبی موثر است که از قبل و با کلماتی مطمئن به افراد بگویید که به آنها خواهید گفت که چگونه کار می کنند.
- ✓ سپس با آنها دست دهید تا متوجه شوند کنارشان هستید و یادآوری کنید چقدر با ارزش هستند. دوباره تاکید کنید در موردشان نظر خوبی دارید اما در مورد این عملکردشان نظر منفی دارید.
- ✓ وقتی توبیخ تمام شد، تمامش کنید و بیشتر ادامه ندهید.
- ✓ مدیران باید اهداف را برای کارکنان دقیقا مشخص کنند که چه می خواهند و از کارشان دنبال چه نتیجه ای هستند.
- ✓ بازخورد دادن موثر به افراد بسیار مهم و حیاتی است.

# کتاب: "مدیر یک دقیقه ای"

- ✓ برای استخدام افراد یا باید افراد برنده (توانمند) استخدام کنید و یا اینکه وقت صرف کنید و افرادی را با آموزش، برنده (توانمند) کنید.
- لوح:
- ✓ یک دقیقه صرف کنید تا به هدف هایتان نگاه کنید. به عملکردتان نگاه کنید. و ببینید آیا رفتار شما با هدف هایتان تناسب دارد؟
- ✓ وقتی با افرادی کار میکنید که هنوز اعتماد به نفس کامل ندارند، به جای تنبیه باید برگردید به هدف گذاری و مطمئن شوید می دانند چه انتظاری از آن ها دارید.
- ✓ قدرت مدیریت یک دقیقه ناشی از اهمیت دادن به آدم هاست.
- ✓ در مورد عملکرد ضعیف سختگیر باشید، نه خود فرد.
- ✓ هدف ها موجب آغاز رفتارها می شوند، نتایج رفتارها را تداوم می بخشند.
- ✓ مدیران یک دقیقه ای
- ✓ سوالات مختصر و مهم پرسید و در مورد حقایق سخن بگویید، بخندید و از کار کردن لذت ببرید.
- ✓ تشویق و توبیخ یک دقیقه ای داشته باشید و افراد را ترغیب کنید همین کارها را انجام دهند.