

التركيز على الإدارة بدلاً من القيادة ❌ 3 أسباب تجعلك مديرًا سيئًا



الأحد 3 سبتمبر 2023 12:37 م

يؤكد رئيس التحليلات، براندون ساوثرن، على وجود فارق بين الإدارة والقيادة، كما يوجد فارق بين زيادة الإنتاجية ومستوى الكفاءة، وبالطبع يوجد فارق كبير بين إدارة العمليات وقيادة الأشخاص [] ومن خلال خبرته التي تمتد لنحو 20 عامًا في مجال التكنولوجيا وكـرئيس للتحليلات في شركات بما في ذلك Amazon و eBay و GameStop، يشير ساوثرن إلى أننا خلال مسيرتنا المهنية، قد نجد مديرًا جيدًا، وقد نجد آخرين سيئين [] وسعى براندون ساوثرن للإجابة على السؤال الصعب [] لماذا يقع العديد من المديرين في فئة المدير السيئ، بدلاً من فئة القائد العظيم؟ ويشير ساوثرن إلى أن هناك ثلاثة أسباب رئيسة لحدوث ذلك، وفقاً لموقع "CNBC".

1 - لم يعتزم معظم المديرين أن يكونوا قادة أو مديرين

حيث بدأ جميعهم تقريبًا كموظفين، ثم وجد الكثيرون منهم أنفسهم يعملون في الإدارة لأنها كانت الخطوة المنطقية التالية في السلم الوظيفي أو لأنها توفر راتبًا أعلى [] ويقول ساوثرن "يبدو أن القليل من المديرين لديهم رغبة قوية في أن يصبحوا قادة، على الرغم من أنني لا أملك بيانات قابلة للقياس الكمي، إلا أنني شعرت دائمًا أن 90% من المديرين وجدوا أنفسهم يعملون في الإدارة عن طريق الصدفة، بينما كان 5% منهم متعاطشين للسلطة ويريدون السيطرة على الآخرين، وكان 5% لديهم رغبة قوية في رفع مستوى الآخرين حقًا". هذا لا يعني أن المديرين الذين وجدوا أنفسهم يعملون كمديرين عن طريق الصدفة أو كخطوة تالية في حياتهم المهنية هم مديرون سيئون [] ولكن إذا لم تكن القيادة شيئًا لديهم شغف به، فنحن بالفعل في وضع غير مستقر حتى قبل أن يبدأ العمل []

2 - يركز الكثيرون على الإدارة الفعلية بدلاً من القيادة

توظف كل شركة مديرين، وتقريبًا كل مدير يعمل اليوم لديه مسمى وظيفي يحمل اسم المدير [] ويؤكد على الاختلاف الكبير فيما تقول الشركات إنها تريد، وهو القائد [] ويفرق بين الإدارة والقيادة ومفهوم كل منهما، فيقول: "يجب أن يكون لدى الناس قادة، ويجب أن يكون هناك إدارة [] من خلال تسمية شخص ما بالمدير بدلاً من القائد، فإن التركيز الضمني ينصب على الإدارة - والذي يمتد عادةً إلى إدارة الأشخاص بدلاً من قيادة الأشخاص [] هذه المشكلة منتشرة جدًا لدرجة أنها تمر دون انتباه في حياتنا جميعًا كل يوم". ويضيف "سيصف بعض المديرين وظيفتهم بأنها إدارة فريق، وسيصف عدد قليل من المديرين وظيفتهم بأنها قيادة الفريق". وعند مناقشة تفاصيل وظائفهم، سيتحدث جميع المديرين تقريبًا عن تفاصيل المشاريع والمهام التي يعملون عليها هم وفريقهم [] ويذهب ساوثرن إلى أن عددًا قليلًا جدًا من المديرين سيصفون تفاصيل وظيفتهم بأنها "قيادة ورفع مستوى الآخرين الذين ينجزون المهام". ينصب التركيز الأساسي على ما يفعلونه بدلاً من كيفية القيام بذلك [] ويوضح أن "الطريقة التي تؤدي بها وظيفتك في دور إداري هي من خلال جهود الآخرين [] لكن الكلمات اليومية التي يستخدمها المديرون كثيرًا ما تفشل في إيلاء القدر المناسب من الاهتمام للواجبات الحقيقية للمنصب".

3. الضغط من أجل تحقيق الهدف يمكن أن يدفع المدير إلى التضحية بنمو الموظفين

ويذهب ساوثرن إلى التأكيد أن الإدارة والقيادة شيئان متلازمان، فيقول "كمدير، أنت مطالب بإدارة العمليات ومن المتوقع منك قيادة الأشخاص [] لاحظ أنني أستخدم هذه الكلمات عمدًا".

ويتابع: "لقد شهدت الكثير من المديرين الذين أداروا العمليات والأداء المالي لوحدات الأعمال بشكل جيد للغاية ولكنهم كانوا قادة سيئين للغاية" ومع ذلك، وبسبب سهولة قياس نتائج الأعمال والتركيز على الربحية، فإن الشركات أكثر استعدادًا للتغاضي عن ضعف القيادة مقارنة بالقبول بنتائج الأعمال الضعيفة".

وما يترجم ذلك هو الإفراط في الاهتمام بتحقيق النتائج، وفي كثير من الأحيان على حساب القيادة الحقيقية. ويذهب إلى أن الجميع يجب أن يرضي مديره، فيقول: "هناك ضغط مستمر لتحقيق النتائج وإرضاء مديرك وهذا يعني أنه عندما تنشأ مشاريع مهمة، ومهام عاجلة من المديرين التنفيذيين، ومواقف محفوفة بالمخاطر، فإن التركيز يميل إلى التحول إلى وضع الإدارة بدلاً من وضع القيادة".

في العديد من المواقف، يتولى المدير تلك المهام الحاسمة بنفسه لأن هناك ضماناً أكبر بأن المهمة سيتم تنفيذها بشكل صحيح ولكن في حين أن القيام بهذا العمل بأنفسهم يمكن أن يقلل من عدم الدقة وبطء العمليات، إلا أنه يتم تجرييد أعضاء الفريق الآخرين من فرص النمو.

وهذا يضع المديرين بين المطرقة والسندان عند التعامل مع الأمور المهمة والمحفوفة بالمخاطر، والتي غالباً ما تكون نفس المهام التي تخلق المواقف المطلوبة للآخرين للنمو في حياتهم المهنية.

ويعطي ساوثرن مثالاً من واقع سيرته العملية، فيقول: "في بداية مسيرتي المهنية، وجدت أن ذلك يعد أحد أصعب التحديات في أن أصبح قائداً ومع الضغط المستمر من قادتي، كان رد فعلي الأولي هو الغوص في مشكلة ملحة وحلها تماماً كما فعلت كموظف عادي". ويتابع: "لكن كقائد للناس، فقد أدى ذلك إلى سلب الفرص من فريقي وبمرور الوقت، تعلمت كيفية إدارة توقعات قادتي وتقبل احتمال حدوث الأخطاء لأنه بدون فرصة ارتكاب الأخطاء، لن تتاح لأعضاء الفريق الفرصة للنمو".

كيف ننشئ قادة عظماء؟

ويذهب إلى تقرير أننا لكي ننشئ قادة عظماء، فإننا "نحتاج إلى تغيير الطريقة التي نفكر بها في الإدارة، حيث يجب أن نغير الكلمات التي نستخدمها لوصف واجبات هذا الدور، والتوقعات من هذا الدور كما نحتاج إلى إعادة التفكير في التوازن بين المخاطر والنتائج، على حساب الفرص الضائعة لأعضاء الفريق".

ولتطوير قادة عظماء، يجب علينا التأكد من أن أعضاء الفريق يفهمون معنى القيادة الحقيقية. كما أننا بحاجة إلى خلق بيئة تعزز تنمية الآخرين وخلق الفرص.