

لوون بلكر / احمد رضا اشرف العقلايى

کلیه‌ی حقوق برای انتشارات ایران محفوظ است.
تهران. صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۳۸۸
info@iranpublisher.com

فهرست

- ۷ پیشگفتار مترجم
- ۹ نحوه‌ی انتخاب افراد برای منصب مدیریت
- ۱۵ چند ماه اول
- ۲۳ ایجاد اعتماد
- ۲۹ بیماری «ما» و «آن‌ها»
- ۳۱ توجه به بالادست و زیردست
- ۴۱ ایجاد تغییر در کارمند
- ۵۱ منضبط کردن کارمند (اقدامات انضباطی - تنبیهی)
- ۶۵ استخدام و آموزش کارکنان جدید
- ۷۹ ناتوانی مدیر در اخراج کارمند
- ۸۹ روابط مدیر با اداره‌ی امور اداری و کاریزینی
- ۹۳ مطالب کتبی
- ۹۷ شرح وظایف، ارزشیابی عملکرد و حقوق و مزایا
- ۱۱۱ آیا چیزی به نام انگیزه وجود دارد؟
- ۱۱۹ کمک به کارمند برای آمادگی پذیرش بازنشستگی
- ۱۲۵ گوش دادن را بیاموزید
- ۱۲۹ آمادگی برای پیشرفت
- ۱۵۱ تنظیم وقت خود (مدیریت زمان)
- ۱۵۷ نحوه‌ی اداره، شرکت، و هدایت جلسه
- ۱۶۹ آموختن نحوه‌ی سخنرانی
- ۱۷۳ نتیجه‌گیری

پیشگفتار مترجم

انتصاب به سمت مدیر، برای نخستین بار، شاید از هیجان‌انگیزترین و در عین حال هراس‌انگیزترین تجارب زندگی کاری هر فردی محسوب شود. این تجربه به این دلیل هیجان‌انگیز است که به خاطر سخت‌کوشی خود، ارتقاء یافته‌اید و از این پس، علاوه بر استفاده از موابی بیشتر، با مسائل جدی و جدیدی، نیز روبه‌رو خواهید شد؛ اما از آن جهت هراس‌انگیز است که بعد از این مسئولیت عملکرد خود و سایرین را یک‌جا بر عهده خواهید داشت.

اما مدیریت چیست؟ مدیریت هم علم است و هم هنر. مدیریت به معنای انجام کار به وسیله دیگران است. مدیریت را از این‌رو هنر دانسته‌اند، که برخی از مردم، گویا مدیر به دنیا آمده‌اند. حتما تاکنون به بازی کودکان توجه کرده‌اید. معمولاً تعداد معدودی از آن‌ها سایر بچه‌ها را وادار به تبعیت از خود می‌کنند و حال، آن‌که بسیاری دیگر از بچه‌ها منتظرند که کاری به آن‌ها محول شود تا صرفاً همان کار را به نحو احسن انجام دهند. بنابراین می‌توان گفت فقط برخی از افراد هستند که استعداد مدیریت دارند. اما مدیریت، به نوعی، علم نیز هست. همین مدیران مادرزاد نیز باید آموزش ببینند و هنر مدیریت خود را با دانش و علم مدیریت کامل کنند.

اما تنوری یا نظریه، با واقعیت و عمل، بسیار فاصله دارد؛ زیرا در زمینه علوم انسانی یا «انسان» مواجهیم و انسان بسیار پیچیده است.

راه‌های ایجاد انگیزه بسیارند و شاید گزافه نباشد اگر گفته شود که برای هر فردی باید روشی خاص و دیگرگونه برگزید و به قول معروف: «با هر کس باید به زبان خودش صحبت کرد».

این کتاب ۱۹ فصلی، که هم برای تمامی مدیران تازه کار و هم برای بسیاری از مدیران کهنه کار آموزنده و جالب است، به بحث و بررسی واقعیت‌ها می‌پردازد. تاکنون کتاب‌های بسیاری در زمینه‌ی مدیریت به رشته‌ی تحریر درآمده، اما تعداد خیلی از آن‌ها برای مدیران جدید نگاشته شده است. بیشتر کتاب‌های مدیریتی آکنده از تئوری‌های مدیریت است، اما واقعیت و عمل مبحث دیگری است.

مدیران تازه کار می‌خواهند بدانند که چه اقداماتی باید انجام دهند و از چه کارهایی باید پرهیز کنند. آنان به دنبال راه و روش عملی و هم‌چنین مثال یا نمونه‌ای ملموس و کاربردی هستند. این کتاب با فصول کوتاه، که مطالعه هر کدام حداکثر به ۱۵ الی ۲۰ دقیقه وقت نیاز دارد، به مدیران جدید، برخی از راه‌های موجود و عملی را نشان می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا خود، روش‌های دیگری هم بیابند و با استفاده از خلاقیت و نوآوری خویش، مدیر موفق‌تری باشند.

مدیران خوب در واقع الگوهای مناسبی برای کارکنان زیر دست خود هستند و از این دیدگاه هم در آن‌ها ایجاد انگیزه می‌کنند و هم وجدان کاری و نظم و انضباط را در آن‌ها تقویت می‌کنند.

این نکته نیز حائز اهمیت است که کارکنان نیز باید دارای «فرهنگ اداری» باشند و نحوه برخورد با مدیر و همکاران خود را بدانند. در این زمینه، مطالعه‌ی کتابی که اینک در دست دارید، کاملاً مفید و آموزنده است و امیدوارم بتواند نکات قابل استفاده‌ی کاربردی و مفیدی را در اختیار خواننده قرار دهد.

