نوشته شده توسط علی ابره دری
چهارشنبه, 27 فروردین 1393 ساعت 11:05 - آخرین بروزرسانی چهارشنبه, 27 فروردین 1393 ساعت 12:26

سیاست در محیط کار ممکن است تعبیر خوبی نباشد، البته در این مقاله راجع به سیاست در ابعاد دولتی آن سخن نمی گوییم. سیاست اداری یا نحوه تقسیم و مدیریت قدرت و نفوذ در شرکت شما می تواند بخشی از شغل و کار شما باشد و این موضوع صرفنظر از دخالت و حضور معتمدانه شما در این حوزه یا علاقه به آن است.



برخی از کارکنان اظهار می دارند که علاقه ای برای ورود به بازی های قدرت ندارند اما بیش تر کارشناسان معتقدند بی اعتنایی به قدرت سازمانی حاصلی جز عدم توفیق در محیط کار نخواهد داشت. استفاده از قدرت سازمانی به مفهوم باقی ماندن در مجموعه عوامل تاثیرگذار بر تصمیم گیری ها تلقی می شود. سیاست در محیط کار زمانی تقبیح می شود که هر یک از کارکنان به تنهایی در پی اهداف شخصی خود باشند.

بهتر است سیاست در محیط کار را همانند یک برنامه استراتژیک و راهبردی در نظر بگیرید که طی آن افراد تلاش می کنند تا به منابع مورد نیاز جهت تکمیل اهداف سازمانی خود نایل آیند. اغلب اوقات کسانی برنده خواهند بود که ضمن بهره وری به موقع از قدرت، به طرزی قابل احترام با دیگر عوامل ذی نفوذ به ائتلاف های مرحله ای برای رسیدن به اهداف مشخص سازمانی دست بزنند. شاید خالی از لطف نباشد تا جهت رفع برخی از ابهامات درخصوص قدرت در سازمان و منشا و پایگاه آن نیز صحبت به میان آید.

منشا قدرت جایی است که از آن جا کسب قدرت می شود مثلا پست و مقام سازمانی می تواند حامل قدرت برای صاحب منصب شود یا ویژگی های شخصی مانند اندام ورزیده و تنومند و سرعت عکس العمل به عوامل محیطی یا تخصص در رشته ای به خصوص و نیز داشتن فرصت برای کنترل اطلاعات همگی می تواند موجب قدرت برای افراد شود. اما پایگاه قدرت یعنی آن چیزی که می توان به وسیله آن بر دیگران اعمال نفوذ کرد؛ نظیر زور، پاداش و آگاهی یا دانش، اما خود قدرت همان توان نفوذ بر دیگران است که علت آن وابستگی افراد تحت نفوذ به افراد صاحب نفوذ تحلیل می شود.
در این جا ۹ گام به منظور توفیق در محیط کار و همچنین کسب احترام دیگران به ایده ها و نظرات تان تقدیم می شود:

۱) نحوه انجام کارها را در سازمان و محیط کار مشاهده و بررسی کنید. برای رسیدن به این مقصود می توانید چند سوال مهم را مطرح کرده و پاسخ های آن ها را پیدا کنید مثلا ارزش های (تجاری) اصلی سازمان کدام است و چگونه محقق می شود؟ آیا نتایج کوتاه مدت ارزشمندتر است یا کارهای بلندمدت؟

نوشته شده توسط علی ایره دری
چهارشنبه, 27 فروردین 1393 ساعت 11:05 - آخرین بروزرسانی چهارشنبه, 27 فروردین 1393 ساعت 12:26

تصمیم گیری ها چگونه به انجام می رسد؟ چه مقدار مخاطره و ریسک در سازمان پذیرفته می شود؟ پاسخ به چنین سوالاتی می تواند بهترین و واقعی ترین حس را در مورد فرهنگ سازمان تان در شما ایجاد کند و درک خوبی را از محیطی فراهم آورد که در آن به فعالیت اشتغال دارید.

۲) نیمرخی از افراد صاحب نفوذ و قدرتمند سازمان، تهیه کنید. به نوع ارتباطات، شبکه روابط و نوع طرح هایی که اغلب مورد موافقت آنان قرار می گیرد، توجه کنید. سعی کنید در حد توان و قدرت خود در راستای آن اهداف و الگوها تلاش کنید.

۳) ابتکارات و طرح های استراتژیک شرکت را تعریف و مشخص کنید. مهارت های خود را به منظور تطبیق و تناسب با طرح های شرکت، به روز و به هنگام کنید مثلا عقب ماندن از رویکردهای فن آوری، کیفیت یا خدمات مشتریان که می تواند از عوامل کلیدی توفیق کسب و کار و شرکت شما محسوب شود، اصولا قابل تحمل نیست.

۴) تصویری اثربخش از فردی در اذهان ایجاد کنید که فعالیت هایش به ثمر می رسد و به دنبال نتایج کارهاست. ارتباطات، تلاش و فعالیت هایی که حاصلی نداشته باشند، به خصوص در شرایطی که سازمان ها بر کمیت گرایی و نتایج حاصله تاکید می کنند، موجب تقدیر و احترام نخواهد بود.

۵) از این که کارهای تان را به اطلاع دیگران برسانید، هراسی به خود راه ندهید. اگر هیچ کس از کارهای خوب و ثمربخش شما اطلاعاتی نداشته باشد، ممکن است در بازی سیاست اداری، آن جا که واقعا شایستگی برد را دارید، بازنده شوید. در هر زمان که فرصت مناسبی فراهم می شود، اجازه دهید تا دیگران از نتایج کارها و اقدامات شما مطلع شوند. اگر نتوانید اهمیت و نتایج وظایفی را که در سازمان برعهده دارید و بر انجام آن ها متمرکز شده اید را برای دیگران روشن کنید، بدون تردید در میان همکاران بر خورده و پنهان خواهید ماند.

۶) با همه محترمانه رفتار کنید. هیچ گاه با همکاران رفتاری تبعیض آمیز و نامحترمانه نداشته باشید. قطعا نمی دانید که شبکه ارتباطی دیگران شامل چه افرادی است و ماهیت این ارتباطات چیست. بنابراین اثرهای هرگونه رفتار ناهنجار با دیگران به نوعی به خود شما بازگشت خواهد کرد.

۷) شدیدا خود را با یک گروه پیوند نزنید. در هر سازمان گروه های رسمی و نیز گروه های غیررسمی به فعالیت مشغول هستند. گروه های رسمی هر سازمان یا شرکت عبارت از تعداد افرادی هستند که در یک فرآیند شغلی به کار اشتغال دارند مانند کارکنان واحد مالی و حسابداری و اما گروه های غیررسمی به تعداد افرادی اطلاق می شود که حسب سلایق و علایق شخصی و خصوصی با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند. اگر قصد دارید مدت ها در همین سازمان باقی بمانید، بهتر است با تمامی گروه های رسمی و غیررسمی ارتباط داشته باشید و خود را صرفا در یک گروه محصور نکنید.

نوشته شده توسط علی ابره دری
چهارشنبه, 27 فروردین 1393 ساعت 11:05 - آخرین بروزرسانی چهارشنبه, 27 فروردین 1393 ساعت 12:26

زیرا با این که ممکن است در حال حاضر ائتلاف فعلی قدرتمندتر از همه باشد، اما ماهیت سازمان ایجاب می کند که منافع تمامی گروه های ذی نفع به نوعی تامین شود، بنابراین جابه جایی قدرت و رهبری سیاسی در سازمان که عموما در سطوح میانی و عملیاتی شکل می گیرد، امری متداول است.

۸) باید بتوانید به نحوی متقاعدکننده ارتباط برقرار کنید. برای این که بتوانید توجه دیگران را به ایده ها و طرح های خود معطوف کنید، باید با پشتوانه حقایق و نمونه های انکارناپذیر بر نظرات خود تاکید ورزید. سیاستمداران قدرتمند می توانند پیام خود را با شنوندگان و مخاطبان خود مطابقت دهند یا به عبارتی قادر به ارایه پیام خود به زبان مخاطبان هستند و البته همیشه برای این کار کاملا آماده هستند.

۹) با خودتان صادق باشید. پس از آن که دورنمای سیاسی شرکت را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادید، چنانچه به این نتیجه رسیدید که این جا جای شما نیست، آماده جابه جایی شوید. همه شرکت ها و سازمان ها این طور نیستند اما برخی سازمان ها در واقع اصرار بر حفظ و حتی ارتقای رفتارهای ناصادقانه، ناجوانمردانه یا غیراخلاقی دارند. طبیعی است که برنده شدن در چنین صحنه هایی هیچ ارزشی ندارد. موافق نیستید؟