

### چالش های مدیران عامل تازه وارد چیست؟

چالش های مدیران عامل تازه وارد از مدیریت مالی، هماهنگی با اعضای هیئت مدیره، بررسی عملکرد تیم فروش و منابع انسانی گرفته تا حتی چیدمان دفتر را شامل می شود. شاید برایتان جالب باشد که بدانید براساس تحقیق [مؤسسه مشاوره مدیریت ماراکون](#)، بیش از ۵۰ درصد از مدیران عامل و مدیران ارشد تازه وارد می گویند این موقعیت شغلی، آن چیزی که تصور می کرده اند، نبوده است. برای اینکه این عدد برایتان ملموس تر شود، بیش از ۲۸۰ نفر از مدیرعاملان ۵۰۰ شرکت بزرگ دنیا (S&P 500)، کمتر از پنج سال در موقعیت شغلی خود کار کردند؛ در حالی که این عدد، تا کمی پیش تر، بالای شش سال بود؛ یعنی به طور متوسط، هر مدیرعامل بیش از شش سال در موقعیت شغلی خود باقی می ماند.

شاید بتوان اینگونه نگاه کرد که چالش هایی که توسط مدیران جدید، به عنوان چالش «واقعی» شمرده می شود، با چیزی که «واقعاً» در موقعیت شغلی مدیرعامل «چالش» است، متفاوت است. ما در این مقاله چالش های مدیران عامل تازه وارد در [سیمیل اچ آر](#)، همانند رویکرد همیشه مان، از بیان بدیهیات جلوگیری کرده ایم و تنها به بیان چهار چالش اصلی و «واقعی» که مدیران تازه وارد با آن روبه رو می شوند و قبل از اینکه این موقعیت را قبول کنند، باید خود را برای آن آماده نمایند، را بیان کرده ایم. اما پیشنهاد می کنیم برای آشنایی بیشتر با استخدام مدیرعامل تازه کار، مقاله زیر را مطالعه نمایید.

• [نحوه انتخاب مدیرعامل | چرا انتخاب مدیرعامل تازه کار بهتر از باتجربه است؟](#)

## چالش های مدیران عامل تازه وارد

### • چالش تشکیل کابینه

به انتخابات ریاست جمهوری نگاه کنید. همانطور که اولین کاری که سیاستمداران انجام می‌دهند، انتخاب وزرای خود است، شما نیز در نقش مدیرعامل، باید تیم وزرای خود را به سرعت تشکیل دهید. البته منظور از تیم وزرا، الزاماً مدیران ارشد سازمان نیست؛ بلکه منظور تیمی است که به آن‌ها اعتماد کامل دارید و می‌توانید با کمک آن تیم، در [سیاست بازی های سازمان](#) پیروز باشید. توجه کنید که شما اگر بخواهید به عنوان مدیرعامل، تکی پیش بروید، نه اینکه غیرممکن باشد، اما کاری بسیار سخت در پیش خواهید داشت که این نیز یکی از چالش های مدیران عامل تازه وارد است.

توجه کنید که لازم است تا متحدان و افراد قابل اعتماد خود را شناسایی کنید، [تیم سازی](#) انجام دهید و آنان را کنار هم قرار دهید و به صورت تیمی عمل کنید. شما در نقش مدیرعامل در سازمان، همواره به فکر تغییر هستید؛ حال این تغییر می‌تواند تغییر فرهنگی باشد، تغییر شیوه فروش، تغییر لاین فروش، تغییر سبک مدیریت یا هر تغییر دیگری که با مقاومت همراه است. شاه کلید ایجاد تغییرات موفق، تشکیل تیم کوچکی است که می‌تواند مانند یک گلوله کوچک عمل کند و بهمن به راه بیاندازد. اگر می‌خواهید در سازمانتان تغییرات اساسی ایجاد کنید، آن تیمی که قرار است با کمک آنان بهمن‌ها و زلزله‌های تغییر را ایجاد کنید را سریعاً تشکیل دهید.

### • چالش بی‌تمرکزی

یکی از اصلی‌ترین چالش های مدیران عامل تازه وارد این است که همه افراد سازمان در تمام روزهای هفته، برای تمام امور با شما کار دارند و نظر شما برایشان مهم است. واقعاً هم راست می‌گویند و نظر شما برایشان مهم است؛ اما این مهم است که شما به عنوان مدیرعامل بدانید که به همه این کارها نمی‌رسید و تنها به بخش محدودی از این جلسات و تصمیم‌گیری‌ها خواهید رسید. با در نظر گرفتن این حقیقت، ذهن خود را آماده کنید که واقعاً برای کدام کار و چه حوزه‌ای می‌خواهید انرژی و تمرکز خود را هزینه کنید. یکی از مسائل شایع در مدیران عامل تازه وارد، خستگی شدید در هفته‌های اول کار و کمبود انرژی برای انجام کارهایشان است. شما به عنوان یک مدیرعامل باید بدانید

برای اینکه بتوانید حداکثر بهره‌وری خود را در سازمان داشته باشید، تنها حق دارید از ۸۵ درصد از انرژی خود استفاده کنید.

#### • چالش تنظیم روابط

می‌توان گفت که «مدیرعامل» پیچیده‌ترین سطح روابط در سازمان را تجربه می‌کند. یکی از چالش‌های مدیران عامل تازه وارد این است که روابط خود را در سطوح مختلف تنظیم کنند؛ در سطح هیئت مدیره سازمان بتواند اعتماد تک به تک اعضا هیئت مدیره جلب کند و بتواند با آن‌ها روابط شخص سازنده ایجاد کند، در سطح مدیران کلیدی سازمان بتواند با **جلسات یک به یک**، از نحوه عملکرد آنان اطلاع پیدا کند، در سطح پرسنل سازمان بتواند با برگزاری جلسات ماهانه و فصلی، گزارش عملکرد کل سازمان را بدهد و چالش‌های آنان را مرتفع کند و در سطح سهامداران سازمان بتواند با ارائه گزارشات فصلی و عملکردی، رضایت آنان را داشته باشد.

برای توضیح بهتر این موضوع، به این نکته توجه کنید که در کل سازمان (به غیر از مدیرعامل)، همه افراد به یک یا نهایتاً ۲ نفر پاسخ‌گو هستند. اعضای هیئت مدیره تنها از مدیرعامل پاسخ می‌گیرند و این فقط مدیرعامل است که در سطوح مختلف، مانند یک «رابط» عمل می‌کند و باید بتواند نیاز افراد متفاوت را پاسخ‌گو باشد.

#### • چالش اطلاعات

برای پی بردن به یکی دیگر از چالش‌های مدیران عامل تازه وارد، تصور کنید که شما به‌عنوان مدیرعامل با افراد مختلف داخلی و خارجی ارتباط دارید، از سهامداران گرفته تا اعضای هیئت مدیره و مشتریان. هرکدام این افراد آمار، اطلاعات و گزارشی از روند پیشرفت سازمان به شما ارائه خواهند داد. چند نکته در مورد این اطلاعات، به شرح زیر باید رعایت گردد:

۱. ملاک‌های پیشرفت هر واحد و هر تیم را با استفاده از اصول ارزیابی عملکرد طراحی کنید. اجازه ندهید تا اطلاعات زائد و غیرضروری، ذهن شما را برهم ریزد. سعی کنید تا جای ممکن، ملاک‌های ارزیابی هر واحد را ساده، قابل محاسبه و مشخص لحاظ کنید. پیشنهاد می‌کنیم اگر درباره شیوه درست ارزیابی عملکرد، نیاز به راهنمای عملی دارید، نگاهی به **[مقاله ارزیابی عملکرد](#)** داشته باشید.

۲. اطلاعاتی که شما از سازمان دارید، تقریباً در همه موارد، از افرادی که با آن‌ها در ارتباط هستید، بیشتر است. چارچوب ذهنی خود را برای محرمانگی اطلاعات با هر فرد و واحد در نظر بگیرید که چه اطلاعاتی را به چه شخصی و در چه دوره‌های زمانی می‌خواهید ارائه کنید؟ یادتان باشد که «اطلاعات» یکی از قدرتمندترین ابزارهای هر مدیرعاملی در سازمان به حساب می‌آید و مدیریت این جریان اطلاعاتی، یکی از کارها و چالش‌های مدیران عامل تازه وارد خواهد بود.

### **به سادگی، مدیرعامل شوید**

مدیرعامل شدن در سازمان، علاوه بر اینکه شما را در بالاترین سطح گزارش‌گیری سازمان قرار می‌دهد، به همان اندازه و حتی بیشتر، شما را در بالاترین سطح گزارش‌دهی قرار می‌دهد. بازی «مدیرعاملی» بسیار پیچیده است و اگر شما اهل سیاست‌بازی نباشید و [سیاست در محل کار](#) را ندانید، نمی‌توانید این بازی را به قشنگی انجام دهید. در مدیرعامل شدن چندین چالش اصلی کلان وجود دارد که در این مقاله چالش‌های مدیران عامل تازه وارد، به طور خلاصه به هرکدام از آن‌ها پرداختیم و تلاش کردیم که دید شما را نسبت به مدیرعاملی، واقعی‌تر کنیم.