

طنزهای مدیریتی

۱) مأموریت فروش محصول

یکی از کارمندان فروش شرکتی موظف می شود محصول جدید شرکت را به یکی از مشتریان مهم و تأثیرگذار بفروشد اما در مأموریت خود شکست می خورد. او به منشی شرکت پیامکی می فرستد تا خبر را به صورت غیرمستقیم به اطلاع رئیس برساند. در پیامک نوشته شده بود: «فروش محصول با شکست مواجه شد، رئیس را آماده کن.»

چند لحظه بعد، کارمند فروش از منشی پیامکی دریافت کرد که در آن نوشته شده بود: «رئیس آماده است...خودت را آماده کن.»

۲) کارمند تازه وارد

مردی به استخدام یک شرکت بزرگ چندملیتی درآمد. در اولین روز کار خود، با کافه تریا تماس گرفت و فریاد زد: «یک فنجان قهوه برای من بیاورید.»

صدایی از آن طرف پاسخ داد: «شماره داخلی را اشتباه گرفته ای. می دانی تو با کی داری حرف می زنی؟»

کارمند تازه وارد گفت: «نه»

صدای آن طرف گفت: «من مدیر اجرایی شرکت هستم، احمق.»

مرد تازه وارد با لحنی حق به جانب گفت: «و تو میدانی با کی حرف میزنی، بیچاره.»

مدیر اجرایی گفت: «نه»

کارمند تازه وارد گفت: «خوبه» و سریع گوشی را گذاشت.

کلیدواژه

مدیر ؛ کارمند ؛ روابط سازمانی ؛ فرهنگ سازمانی ؛ اشتباهات کارمندان تازه وارد ؛ آموزش اولیه کارکنان ؛ آموزش بدو ورود ؛ فرایند اجتماعی کردن

۳) کسی حاضر نبود داوطلب شود!

مدیر و ۱۰ نفر از کارکنانش از طناب بالگردی که در صدد نجات آنها بود، آویزان بودند. طناب آنقدر محکم نبود که بتواند وزن هر یازده نفر را تحمل کند. کمک خلبان با بلندگوی دستی از آنها خواست که یک نفرشان داوطلب شود و طناب را رها کند. البته، داوطلب شدن همانا و سقوط به ته دره همان و به ظاهر کسی حاضر نبود داوطلب شود. در این هنگام، مدیر گفت که حاضر است طناب را رها کند ولی دلش می خواهد برای آخرین بار برای کارکنان سخنرانی کند.

او گفت: چون کارکنان حاضرند برای سازمان دست به هر کاری بزنند و چون کارکنان خانواده خود را دوست دارند و در مورد هزینه های افراد خانواده هیچ گله و شکایتی ندارند و بدون هیچ گونه چشمداشتی پس از خاتمه ساعت کار در اداره می مانند من برای نجات جان آنان طناب را رها خواهم کرد!

به محض تمام شدن سخنان مشوقانه و تحسین برانگیز مدیر، کارکنان که به وجد آمده بودند شروع کردند به دست زدن و ابراز سپاسگزاری از مدیر!!

کلیدواژه

مدیر ؛ کارمند ؛ کارکنان ؛ فداکاری مدیر ؛ رابطه مدیر و کارمند ؛ روابط مدیر و کارکنان

۴) مصاحبه شغلی

در پایان مصاحبه شغلی برای استخدام در شرکتی، مدیر منابع انسانی شرکت از مهندس جوان صفر کیلومتر ام آی تی پرسید: «و برای شروع کار، حقوق مورد انتظار شما چیست؟»

مهندس گفت: «حدود ۷۵۰۰۰ دلار در سال، بسته به اینکه چه مزایایی داده شود.»

مدیر منابع انسانی گفت: «خب، نظر شما درباره ۵ هفته تعطیلی، ۱۴ روز تعطیلی با حقوق، بیمه کامل درمانی و حقوق بازنشستگی ویژه و خودروی شیک و مدل بالای در اختیار چیست؟»

مهندس جوان از جا پرید و با تعجب پرسید: «شوخی می کنید؟!»

مدیر منابع انسانی گفت: «بله، اما اول تو شروع کردی.»

کلیدواژه استخدام ؛ مصاحبه ؛ حقوق ؛ مزایا

۵) چگونه جای مناسب برای کارمند جدید را تشخیص دهیم؟

برای جایابی کارکنان جدید، مراحل زیر را اجرا کنید:

۱. ۴۰۰ آجر را در اتاقی بسته بگذار.

۲. کارمندان جدید را در اتاق بگذار و در را ببند.

۳- آنها را ترک کن و بعد از ۶ ساعت برگرد.

۴- سپس موقعیت ها را تجزیه تحلیل کن:

الف: اگر آنها در حال شمردن آجرها هستند، آنها را در بخش حسابداری بگذار.

ب: اگر آنها برای دومین بار در حال شمردن آجرها هستند، آنها را در بخش ممیزی بگذار.

پ: اگر آنها همه اتاق را با آجرها آشفته کرده اند،(گند زده اند) آنها را در بخش مهندسی بگذار.

ت: اگر آنها آجرها را به طرز فوق العاده ای مرتب کرده اند آنها را در بخش برنامه ریزی بگذار.

ث: اگر آنها آجرها را به سمت یکدیگر پرتاب می کنند آنها را در بخش اداری بگذار.

ج: اگر آنها آجرها را تکه تکه کرده اند آنها را در قسمت فناوری اطلاعات بگذار.

ح: اگر آنها بی کار نشسته اند، آنها را در قسمت نیروی انسانی بگذار.

خ: اگر آنها سعی می کنند با آجرها ترکیب های مختلفی ایجاد کنند و مدام جستجوی بیشتری می کنند ولی هنوز یک

آجر را هم تکان نداده اند، آنها را در قسمت حقوق و دستمزد بگذار.

د: اگر آنها اتاق را ترک کرده اند آنها را در قسمت بازاریابی بگذار.

ذ: اگر آنها به بیرون پنجره خیره شده اند، آنها را در قسمت برنامه ریزی استراتژیک بگذار.

ر: اگر آنها با یکدیگر در حال حرف زدن هستند، بدون هیچ نشانه ای از تکان خوردن آجرها، به آنها تبریک بگو و آنها را

در قسمت مدیریت ارشد قرار بده!

شرح

مدیریت خوب باید آگاهی کامل از توانایی های اعضای تیم و موقعیت های سازمان داشته باشد. مشکلاتی که در قسمت های مختلف یک سازمان وجود دارد ممکن است ناشی از قرار نگرفتن افراد لایق در پست های مشخص شده سازمان باشد. مشکلات و کاستی هایی که در پست های مختلف وجود دارد که ناشناخته مانده اند به طوری که ممکن است برای عموم نیز عادی جلوه کند. گاهی اوقات همین مشکلات عادی موجب اتلاف وقت ارباب رجوع میشود به طوری که در بسیاری از موارد موجب بر هم خوردن نظم سازمان می شود. افراد عهده دار پست ها و نحوه کارکرد آنها باید مورد بازبینی قرار گیرند. خلأ ناشی از مهندسی مجدد در بسیاری از سازمان های کشور حس میشود که خود ناشی از نبود مدیریت کیفیت در نحوه عملکرد عوامل اجرایی سازمان است. اگر سازمان خود این وظیفه را بر عهده گیرد در کارکنان سازمان این تفکر بوجود می آید که کوچکترین عمل مثبت و منفی آنها از چشم مدیریت دور نیست و خود این طرز تفکر موجب پیشرفت سازمان می شود به طوری که بحث مشتری مداری نیز خود به خود حل می شود.

کلیدواژه

جایابی ؛ جابجایی ؛ استخدام ؛ شغل و شاغل ؛ خصوصیات شغلی ؛ شرایط احراز شغل ؛ تعریف شغل ؛ روحیات کارکنان

۶) اول رئیس

یک روز مسوول فروش، منشی دفتر و مدیر شرکت برای ناهار به سمت سلف قدم می زدند. یهو یه چراغ جادو روی زمین پیدا می کنن و روی اون رو مالش میدن و جن چراغ ظاهر میشه.

جن میگه: من برای هر کدوم از شما یک آرزو برآورده می کنم. منشی می پره جلو و میگه: «اول من ، اول من!... من می خوام که توی شمال باشم، سوار یه قایق بادبانی شیک باشم و هیچ نگرانی و غمی از دنیا نداشته باشم»... پوووف! منشی ناپدید میشه.

بعد مسوول فروش می پره جلو و میگه: «حالا من ، حالا من!... من می خوام کنار دریا باشم و شنا کنم و یه منبع بی انتهای نوشیدنی خنک داشته باشم و تمام عمرم گردش کنم»... پوووف! مسوول فروش هم ناپدید میشه.

بعد جن به مدیر میگه: حالا نوبت توئه. مدیر میگه: «من می خوام که اون دو تا هر دوشون بعد از ناهار توی شرکت باشن!» نتیجه اخلاقی اینکه همیشه اجازه بده که رئیس اول صحبت کنه.

کلیدواژه

رئیس ؛ کارمند

۷) رنگ آمیزی جدول های خیابان

شرکتی در مناقصه پروژه رنگ زدن جدول های خیابان های شهر برنده شد. مدیریت شرکت تصمیم گرفت چند نفر را که بالاترین توانایی را داشته باشند استخدام کند. بنابراین از داوطلبان آزمونی به عمل آورد. در این آزمون به هر داوطلب یک سطل رنگ و یک قلم مو داده شد و از آنها خواسته شد در زمان مشخصی هر تعداد جدول را که می توانند رنگ کنند. در بین داوطلبان کسی بود که توانست ۵ برابر دیگران جدول ها را رنگ بزند. مدیر شرکت با خوشحالی او را به همراه چند نفر دیگر استخدام کرد. روز اول همه چیز خوب پیش رفت. روز دوم متوجه شدند کارگر برتر نسبت به روز اول افت کاری داشته است. روز سوم تعداد جدول هایی که کارگر برتر رنگ زد کمتر از کارگران معمولی بود.

در پایان روز، رئیس شرکت با ناراحتی به کارگر برتر گفت: «تو آنگونه که در آزمون وانمود کردی کار نمی کنی، حتی از کارگران دیگر نیز کمتر کار می کنی.»

کارگر با قیافه حق به جانب گفت: «روز اول سطل رنگ کنارم بود، اما حالا من کجا و سطل رنگ کجا!»

کلیدواژه

روش کار؛ کارایی؛ بهره‌وری؛ ابزار کار؛ آموزش نیروی کار؛ طراحی کار

۸) مرخصی اجباری

دو مدیر در رابطه با چگونگی مقابله با مشکلات کاری خود با هم صحبت می‌کردند.

اولی: من روش جدیدی را از سال قبل شروع کرده‌ام و اصرار دارم هر کدام از کارمندانم هر سه ماه یکبار دست کم یک هفته به مرخصی اجباری برود.

دومی: دلیل این کار چیست؟

اولی: برای اینکه به این ترتیب تشخیص بدهم بدون وجود کدامیک از آنان می‌توان کارها را سر و سامان داد!

کلیدواژه

مدیر؛ کارمند؛ مرخصی؛ نیروی انسانی اضافی؛ بهره‌وری؛ نیروی انسانی مازاد؛ تعدیل نیرو؛ اخراج

۹) عنوان رئیس هفته گذشته مرد.

ظالمانه و از روی سنگدلی است اما گاهی اوقات واقعیت دارد...

بیاد آنهایی که رئیسشان را دوست دارند.

مردی به رئیسش تلفن می‌زند اما همسر رئیس گوشی را بر می‌دارد.

همسر رئیس می‌گوید: «متأسفم، او هفته گذشته فوت کرد».

روز بعد مرد دوباره به رئیس زنگ می‌زند و همسر رئیس پاسخ می‌دهد: «به شما گفتم، او هفته گذشته فوت کرده است».

باز هم روز بعد، مرد به رئیس زنگ می‌زند و می‌خواهد که با رئیس صحبت کند.

همسر رئیس عصبانی می‌شود و فریاد می‌زند: «قبلاً دو بار به شما گفتم، شوهرم، رئیس تو، هفته گذشته مرد. چرا دوباره

تماس می‌گیری؟»

مرد پاسخ می‌دهد: «من فقط دوست دارم پاسخ پرسش‌م را بشنوم»...

کلیدواژه رئیس ؛ کارمند ؛ رابطه رئیس و کارمند ؛ علاقه کارمندان به رئیس ؛ رئیس دوست داشتنی ؛ رئیس ظالم ؛ رضایت از رئیس ؛ رضایت از مدیریت

۱۰ نگرانی های من

جوان تازه فارغ التحصیل رشته حسابداری، یک آگهی استخدام حسابدار دید و در جلسه مصاحبه حاضر شد. مصاحبه کننده صاحب یک شرکت کوچک بود که خودش آن را اداره می کرد.

صاحب شرکت گفت: «من به یک نفر دارای مدرک حسابداری نیازمندم. اما در اصل دنبال کسی هستم که عهده دار نگرانی های من باشد».

جوان تازه فارغ التحصیل گفت: «ببخشید منظور شما چیست؟»

صاحب شرکت گفت: «من نگران خیلی از چیزها هستم اما نمی خواهم درباره پول نگرانی داشته باشم. کار شما این است تمام نگرانی های مالی را از دوش من برداری».

جوان گفت: «متوجه ام... و حقوق من چقدر است؟»

صاحب شرکت گفت: «با ۱۰،۰۰۰،۰۰۰ تومان در ماه شروع می کنیم».

جوان با تعجب گفت: «۱۰،۰۰۰،۰۰۰ تومان. چگونه این شرکت کوچک از عهده چنین حقوقی برمی آید».

صاحب شرکت گفت: «این اولین نگرانی شماست».

کلیدواژه

توان مالی ؛ درآمدزایی ؛ اقتصاد شرکت های کوچک ؛ نقدینگی ؛ وظیفه حسابداری ؛ نقش حسابدار

۱۱ سرعت یعنی این!

سه تا پسر درباره پدرهایشان لاف می زدند:

اولی گفت: «پدر من سریعترین دونده است. اون می تونه یک تیر رو با تیرکمون پرتاب کنه و بعد از شروع به دویدن، از تیر جلو بزنه.»

دومی گفت: «تو به این میگی سرعت؟ پدر من شکارچیه. اون شلیک میکنه و زودتر از گلوله به شکار میرسه.»

سومی سرشو تکون داد و گفت: «شما دو تا هیچی راجع به سریع بودن نمی دونید. پدر من کارمند دولتی است. اون کارشو ساعت ۴:۳۰ تعطیل میکنه و ۳:۴۵ تو خونه است!»

کلیدواژه

بهره وری ؛ وجدان کاری ؛ کار مفید ؛ ساعت کار مفید ؛ کارمند دولتی ؛ حضور و غیاب ؛ ساعت ورود و خروج

۱۲) زندگی پس از مرگ

رئیس: شما به زندگی پس از مرگ اعتقاد دارید؟

کارمند: بله!

رئیس: خوب است. چون وقتی صبح امروز برای شرکت در مراسم تشییع جنازه پدریزرگتان اداره را ترک کردید، او به اینجا آمد و گفت که می خواهد شما را ببیند.

کلیدواژه

ترک محل کار ؛ حضور در محل کار ؛ ساعات کاری ؛ مرخصی ؛ حضور و غیاب ؛ صداقت در سازمان

۱۳) آزمون برای تشخیص شایستگی شما در مورد مدیریت

کوئیز زیر از چهار سؤال تشکیل شده که به شما خواهد گفت آیا برای این که یک مدیر حرفه‌ای باشید، شایستگی لازم را دارید یا نه؟

سؤال‌ها مشکل نیستند. در مورد هر سؤال اول سعی کنید خودتان پاسخ بدهید و بعد پاسخ را بخوانید تا ببینید درست جواب داده‌اید یا خیر.

۱- از شما خواسته شده یک زرافه را در یخچال قرار دهید. چطور این کار را انجام می‌دهید؟

پاسخ: درب یخچال را باز می‌کنیم. زرافه را داخل یخچال می‌گذاریم و سپس درب آن را می‌بندیم. هدف از این سؤال این

است که مشخص شود آیا شما از آن دسته افرادی هستید که تمایل دارند مسائل ساده را خیلی پیچیده ببینند یا خیر!

۲- حال از شما خواسته شده یک فیل را در یخچال قرار دهید. چه می‌کنید؟

پاسخ: آیا پاسخ شما این است که درب یخچال را باز می‌کنیم و فیل را در یخچال می‌گذاریم و درب آن را می‌بندیم؟

نه! این درست نیست!

پاسخ صحیح این است که درب یخچال را باز می‌کنیم. زرافه را از یخچال خارج می‌کنیم. فیل را در یخچال می‌گذاریم و درب آن را می‌بندیم. این سؤال برای این است که مشخص شود آیا شما به نتایج کارهای قبلی خود و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های بعدی‌تان فکر می‌کنید یا خیر.

۳- شیرشاه یک کنفرانس برای حیوانات جنگل ترتیب داده است که به جز یک حیوان، همگی حیوانات در آن حضور دارند. آن یک حیوان غایب کیست؟

پاسخ: یادتان رفته که فیل الان در یخچال است؟ پس حیوان غایب این جلسه باید فیل باشد! هدف از این سؤال این است که حافظه شما در به خاطر سپردن اطلاعات سنجیده شود.

اگر تا این جا به سؤالات پاسخ درست نداده‌اید نگران نباشید، هنوز یک سؤال دیگر مانده است.

۴- باید از یک رودخانه عبور کنید که محل سکونت کروکودیل هاست. شما قایق ندارید. چه می‌کنید؟

پاسخ: خیلی ساده است! به داخل رودخانه پریده و با شنا کردن از آن عبور می کنید.

کروکودیل‌ها؟ آنها الان در جلسه‌ای هستند که شیرشاه ترتیب داده! هدف از این سؤال این است که مشخص شود آیا از اشتباه‌های قبلی خود درس می‌گیرید که دوباره آن‌ها را تکرار نکنید یا خیر.

۱۴ پرسش ۴۵ دلاری

یک برنامه‌نویس و یک مهندس در یک مسافرت طولانی هوایی کنار یکدیگر در هواپیما نشسته بودند.

برنامه‌نویس رو به مهندس کرد و گفت: «مایلی با همدیگر بازی کنیم؟»

مهندس که می‌خواست استراحت کند محترمانه عذر خواست و رویش را به طرف پنجره برگرداند و پتو را روی خودش کشید.

برنامه‌نویس دوباره گفت: «بازی سرگرم‌کننده‌ای است. من از شما یک سوال می‌پرسم و اگر شما جوابش را نمی‌دانستید ۵ دلار به من بدهید. بعد شما از من یک سوال می‌کنید و اگر من جوابش را نمی‌دانستم من ۵ دلار به شما می‌دهم.»

مهندس مجدداً معذرت خواست و چشمهایش را روی هم گذاشت تا خوابش ببرد. این بار، برنامه‌نویس پیشنهاد دیگری داد.

گفت: «خوب، اگر شما سوال مرا جواب ندادید ۵ دلار بدهید ولی اگر من نتوانستم سوال شما را جواب دهم ۵۰ دلار به شما می‌دهم. این پیشنهاد چرت مهندس را پاره کرد و رضایت داد که با برنامه‌نویس بازی کند.»

برنامه‌نویس نخستین سوال را مطرح کرد: «فاصله زمین تا ماه چقدر است؟»

مهندس بدون اینکه کلمه‌ای بر زبان آورد دست در جیبش کرد و ۵ دلار به برنامه‌نویس داد. حالا نوبت خودش بود.

مهندس گفت: «آن چیست که وقتی از تپه بالا می‌رود ۳ پا دارد و وقتی پائین می‌آید ۴ پا؟»

برنامه‌نویس نگاه تعجب آمیزی کرد و سپس به سراغ کامپیوتر قابل حملش رفت و تمام اطلاعات موجود در آن را مورد جستجو قرار داد. آنگاه از طریق مودم بیسیم کامپیوترش به اینترنت وصل شد و اطلاعات موجود در کتابخانه کنگره آمریکا را هم جستجو کرد. باز هم چیز بدرد بخوری پیدا نکرد. سپس برای تمام همکارانش پست الکترونیک فرستاد و سوال را با آنها در میان گذاشت و با یکی دو نفر هم گپ (chat) زد ولی آنها هم نتوانستند کمکی کنند.

بالاخره بعد از ۳ ساعت، مهندس را از خواب بیدار کرد و ۵۰ دلار به او داد. مهندس مودبانه ۵۰ دلار را گرفت و رویش را برگرداند تا دوباره بخوابد.

برنامه‌نویس بعد از کمی مکث، او را تکان داد و گفت: «خوب، جواب سوالت چه بود؟»

مهندس دوباره بدون اینکه کلمه‌ای بر زبان آورد دست در جیبش کرد و ۵ دلار به برنامه‌نویس داد و رویش را برگرداند و خوابید.

۱۵) عنوان پریدن غواص

از یکی میپرسن میدونی چرا غواص ها از پشت میپرن توی آب؟

میگه آخه اگه از جلو بپرن که میوفتن توی قایق!!!

شرح

برداشت های مختلف و طرز فکرهای مختلفی راجع به مسائل وجود دارد.

مطمئن شوید که شنونده منظور شما رو به درستی درک کرده است.

۱۶) رمز موفقیت :

روزی از روزها گروهی از قورباغه های کوچیک تصمیم گرفتند که با هم مسابقه دو

بدند. هدف مسابقه رسیدن به نوک یک برج خیلی بلند بود. جمعیت زیادی برای دیدن مسابقه تشویق قورباغه ها جمع شده بودند و مسابقه شروع شد. راستش، کسی توی جمعیت باور نداشت که قورباغه های به این کوچیکی بتوانند به نوک برج برسند. شما می تونستید جمله‌هایی مثل اینها را بشنوید: «اوه، عجب کار مشکلی!!»، «اونها هیچ وقت به نوک برج نمیرسند.» یا «هیچ شانسی برای موفقیتشون نیست .برج خیلی بلنده»! قورباغه های کوچیکی یکی شروع به افتادن کردند بجز بعضی که هنوز با حرارت داشتند بالا و بالاتر میرفتند. جمعیت هنوز ادامه می داد: «خیلی مشکله! هیچ کس موفق نمی شه!» و تعداد بیشتریاز قورباغه ها خسته می شدند و از ادامه دادن منصرف. ولی فقط یکی به رفتن ادامه داد؛ بالا، بالا و باز هم بالاتر. این یکی نمی خواست منصرف بشه! بالاخره بقیه از بالارفتن منصرف شدند به جز اون قورباغه کوچولو که بعد از تلاش زیاد تنها قورباغه ای بود که به نوک رسید! بقیه قورباغه ها مشتاقانه می خواستند بدانند او چگونه این کار روانجام داده؟ اونا ازش پرسیدند که چطور قدرت رسیدن به نوک برج و موفق شدن رو پیدا کرده؟ و بعد از پرس و جوی فراوان..... مشخص شد که برنده مسابقه کر بوده

۱۷) کار تیمی

کار تیمی همواره ضروری است چون به شما اجازه می‌دهد تا در صورت بروز مشکل، فرد دیگری را نکوهش کنید!

۱۸) کمیته یعنی چی؟

افرادی که به تنهایی نمی‌توانند کاری انجام دهند و دور هم جمع می‌شوند تا نتیجه بگیرند که نمی‌توانند هیچ کاری را با همدیگر انجام دهند.

۱۹) رئیس کیست؟

رئیس کسی است که وقتی شما زود می‌آئید او دیر می‌آید و وقتی شما دیر می‌آئید او زود می‌آید.

۲۰) اداره دوستت دارم

اداره را دوست دارم چون جایی است که بعد از خستگی روزانه ناشی از امور زندگی می‌توانم در آنجا استراحت کنم.

۲۱) ساختار سازمانی جمع و جور

کارمند سازمان الف: "ساختار سازمانی شما چه جوریه؟"

کارمند سازمان ب: "ساختار سازمانی ما خیلی ساده و جمع و جوره؛ ما کار می‌کنیم؛ اونا امتیاز و اعتبارشو می‌برند."

۲۲) ریاضیات مدیریت

مدیر باهوش + کارمند باهوش = سود

مدیر باهوش + کارمند نادان = تولید

مدیر نادان + کارمند باهوش = ارتقاء

مدیر نادان + کارمند نادان = اضافه‌کاری

۲۳) دومین همایش سراسری مدیریت چاله

در یکی از خیابان های اصلی شهری چاله ای بود که باعث بروز حوادث متعدد برای شهروندان می شد. مدیران شهر طی جلسه های بر آن شدند که مشکل را حل کنند .

مدیر اول گفت: باید آمبولانسی همیشه در کنار چاله آماده باشد تا مصدومین را به بیمارستان برساند .

مدیر بالاتر گفت: نه، وقت تلف می شود. بهتر است بیمارستانی در کنار چاله احداث کنیم .

مدیر ارشد گفت: نه، بهترین کار آن است که این چاله را پر کنیم و چاله مشابهی در نزدیکی بیمارستان احداث کنیم .

۲۴) تصمیم قاطع مدیریتی

روزی مدیر یکی از شرکتهای بزرگ در حالیکه به سمت دفتر کارش می رفت چشمش به جوانی افتاد که در کنار دیوار ایستاده بود و به اطراف خود نگاه میکرد.

جلو رفت و از او پرسید: «شما ماهانه چقدر حقوق دریافت می کنی؟»

جوان با تعجب جواب داد: «ماهی ۲۰۰۰ دلار.»

مدیر با نگاهی آشفته دست به جیب شد و از کیف پول خود ۶۰۰۰ دلار را در آورده و به جوان داد و به او گفت: «این حقوق سه ماه تو، برو و دیگر اینجا پیدایت نشود، ما به کارمندان خود حقوق می دهیم که کار کنند نه اینکه یکجا بایستند و بیکار به اطراف نگاه کنند.»

جوان با خوشحالی از جا جهید و به سرعت دور شد. مدیر از کارمند دیگری که در نزدیکیش بود پرسید: «آن جوان کارمند کدام قسمت بود؟»

کارمند با تعجب از رفتار مدیر خود به او جواب داد: «او پیک پیتزا فروشی بود که برای کارکنان پیتزا آورده بود.»

شرح حکایت

برخی از مدیران حتی کارکنان خود را در طول دوره مدیریت خود ندیده و آنها را نمی شناسند.. ولی در برخی از مواقع تصمیمات خیلی مهمی را در باره آنها گرفته و اجرا می کنند.

۲۵) مدیرانی که آدمخوار بودند

پنج آدمخوار به عنوان کارشناسان طرح و برنامه در یک شرکت استخدام شدند. هنگام مراسم خوشامدگویی رئیس شرکت گفت: "شما همه جزو تیم ما هستید. شما اینجا حقوق خوبی می گیرید و می توانید به غذاخوری شرکت رفته و هر مقدار غذا که دوست داشتید بخورید. بنابراین فکر خوردن کارکنان دیگر را از سر خود بیرون کنید." آدمخوارها قول دادند که با کارکنان شرکت کارینداشته باشند.

چهار هفته بعد رئیس شرکت به آنها سر زد و گفت: "می دانم که شما خیلی سخت کار می کنید. من از همه شما راضی هستم. اما یکی از نظافت چی های ما ناپدید شده است. کسی از شما می داند که چه اتفاقی برای او افتاده است؟" آدمخوارها اظهار بی اطلاعی کردند.

بعد از اینکه رئیس شرکت رفت، رهبر آدمخوارها از بقیه پرسید: "کدوم یک از شما نادونا اون نظافت چی رو خورده؟"

یکی از آدمخوارها با اکراه دستش را بالا آورد. رهبر آدمخوارها گفت: "یا حقم! طیا پنجهار هفتهمادیران، مسئولانومدیرانپروژههارا خوردیمو هیچکس چیزینفهمیدو حالاتوانا قارا خوردیورئیسمتوجهشد! ازاینهبعدلطفاً افرادی را که کار می کنند نخورید."

شما جز کدوم گروه هستید؟

آدم خوارهای مدیر

مدیران بیکار

آبدارچی های فعال