

فراگستر

اتوماسیون کسب و کار

تفاوت مدیریت و رهبری چیست؟
مدیر باشیم یا رهبر؟





زمان تقریبی مطالعه: ۱۱ دقیقه

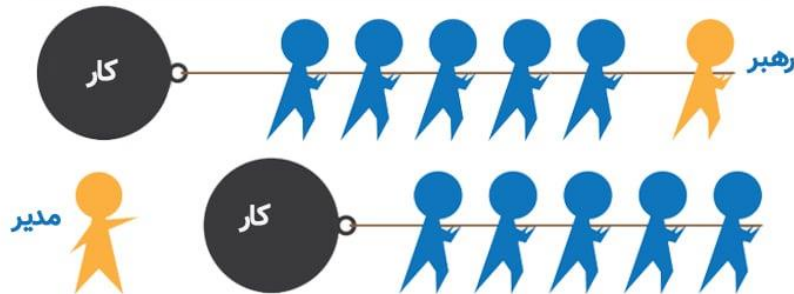
آیا می‌دانید تفاوت مدیریت و رهبری چیست؟ برای آشنایی با تعاریف رهبری و مدیریت و ۱۰ تفاوت کلیدی بین رهبر و مدیر با این مقاله و وبلاگ فراگستر همراه باشید.

رهبران، کارآفرینان و نوآوران کسانی هستند که کسب و کارها را راه‌اندازی می‌کنند، در حالی که مدیران برای اجرای عملیات این کسب و کارها استخدام می‌شوند. با وجود اینکه رهبری به نظر مهم‌تر از مدیریت می‌رسد، اما سیستم‌های آموزشی بیشتر بر آموزش مدیریت متمرکز هستند. همچنین، بسیاری از افراد مدیریت و رهبری را امری یکسان در نظر می‌گیرند که صحیح نیست. بنابراین، برای شفاف سازی این موضوع، در این مقاله به تفاوت‌های بین رهبری و مدیریت خواهیم پرداخت.

فراگستر

انوماسیون کسب و کار

تفاوت مدیریت و رهبری چیست؟ مدیر باشیم یا رهبر؟



۱- رهبری چیست؟

رهبری ایجاد تغییرات مثبت و غیر خطی از طریق برنامه ریزی دقیق، چشم انداز و استراتژی است. توانمندسازی نیروی کار و تصمیم گیری تطبیق پذیر نیز از ویژگی‌های حیاتی رهبری هستند. اغلب، افراد جایگاه رهبری را با موقعیت یک فرد در یک سازمان مرتبط می‌دانند، اما رهبری ربطی به عناوین، جایگاه مدیریتی یا اهداف شخصی افراد



ندارد. همچنین به ویژگی‌های شخصیتی مانند خلاقیت بیشتر یا شخصیت کاریزماتیک نیز محدود نمی‌شود.

رهبری بیشتر شبیه یک فرآیند تاثیرگذاری اجتماعی است که تلاش دیگران را برای دستیابی به یک هدف مشترک به حداکثر می‌رساند. بنابراین موقعیت رهبری از نفوذ اجتماعی فرد ناشی می‌شود و رهبر برای دستیابی به نتایج مورد نظر خود به نیروی انسانی نیاز دارد. رهبر کسی است که همیشه ابتکار عمل را به دست می‌گیرد و تلاش زیادی برای تحقق چشم انداز شرکت می‌کند. این تنها دلیلی است که افراد شروع به پیروی از آنها می‌کنند.

۲- مدیریت چیست؟

مدیریت اساساً به انجام وظایف از پیش برنامه ریزی شده، به طور منظم و با کمک زیردستان اشاره دارد. یک مدیر مسئولیت کامل انجام چهار کارکرد اصلی مدیریت را دارد: برنامه‌ریزی، سازماندهی، راهنمایی و کنترل. مدیران تنها در صورتی می‌توانند رهبر شوند که مسئولیت‌های رهبری را به اندازه کافی انجام دهند، از جمله مشخص کردن و ارائه ارزش‌های سازمان، الهام‌بخشی و راهنمایی و تشویق کارکنان به ارتقاء به سطح بالاتری از بهره‌وری.

اما متأسفانه همه مدیران نمی‌توانند به این جایگاه دست پیدا کنند. مسئولیت اصلی مدیران اغلب در شرح شغل مشخص می‌شوند و زیردستان به خاطر عنوان یا جایگاه حرفه‌ای مدیران از آنها پیروی می‌کنند. تمرکز اصلی یک مدیر بر تحقق اهداف سازمانی است. آنها اغلب چیز دیگری را در نظر نمی‌گیرند. دارنده این عنوان شغلی، اقتدار و اختیار ارتقاء، استخدام یا پاداش‌دهی به کارکنان را بر اساس عملکرد و رفتار آنها دارد.

۳- یک رهبر چه ویژگی‌های شخصیتی دارد؟

در زیر پنج ویژگی مهم یک رهبر آورده شده است:

- داشتن بینش و یک چشم انداز: یک رهبر می‌داند کجا ایستاده است، کجا می‌خواهد برود و تمایل دارد تیم را در ترسیم مسیر و جهت آینده مشارکت دهد.
- صداقت و درستکاری: رهبران پیروانی را دارند که به آنها اعتقاد دارند و در مسیری که رهبر تعیین می‌کند در کنار آنها قدم می‌زنند.



- الهام بخش بودن: رهبران معمولاً الهام بخش هستند و به تیمشان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را در یک زمینه بزرگ‌تر درک کنند.
- مهارت‌های ارتباطی: رهبران همیشه تیم خود را در مورد آنچه در حال رخ دادن است و در آینده، همراه با موانعی که بر سر راهشان قرار می‌گیرد، آگاه می‌کنند.
- توانایی به چالش کشیدن: رهبران کسانی هستند که وضعیت موجود را به چالش می‌کشند. آنها سبک خود را در انجام کارها و حل مسئله دارند و معمولاً کسانی هستند که خارج از چارچوب فکر می‌کنند.
- تمرکز بر آینده: رهبران معمولاً افق‌های بلند و افکار بزرگی برای آینده پیش روی خود و مجموعه می‌بینند، آن‌ها تا تحقق نتایج با انگیزه باقی می‌مانند و هیچ‌وقت تسلیم نمی‌شوند.
- ریسک‌پذیری: رهبران ریسک‌پذیرتر هستند.
- تفکر انتزاعی قوی‌تری دارند: یک رهبر بزرگ چشم‌اندازهایش را به کمک تصوراتش شکل می‌دهد. او «می‌بیند» آنچه را که «می‌تواند بشود».

۴- یک مدیر چه ویژگی‌های شخصیتی دارد؟

در ادامه چهار ویژگی مهم یک مدیر آورده شده است:

- توانایی اجرای یک چشم‌انداز: مدیران این توانایی را دارند که یک چشم‌انداز استراتژیک را به قسمت‌های مختلف از یک نقشه راه تقسیم کنند و به تیم خود ارائه دهند.
- توانایی مدیریت روزانه پروژه‌ها: مدیران مسئولیت به ثمر رساندن فعالیت‌های روزانه سازمان را بر عهده دارند و در عین حال منابع لازم را بررسی کرده و نیاز به ایجاد تغییرات در مسیر را پیش‌بینی می‌کنند.
- مدیریت فرآیندها: مدیران این اختیار را دارند که قوانین کار، فرآیندها، استانداردها و رویه‌های عملیاتی را ایجاد کنند.



- متمرکز بر افراد: مدیران معمولاً به نیازهای افرادی که مسئولیت آنها را بر عهده دارند توجه می‌کنند: به آنها گوش می‌دهند، آنها را در تصمیمات کلیدی خاص مشارکت می‌دهند، و درخواست های منطقی آنها برای تغییر برای کمک به افزایش بهره وری را می‌پذیرند.
- تمرکز بر حال: مدیران بر اهداف کوتاه مدت کار می‌کند و دوست دارد در بازه‌های زمانی کوتاه به این اهداف برسد.
- محتاط بودن: مدیران کمتر ریسک کرده و بیشتر احتیاط میکنند.
- عینی‌گراتر هستند: مدیران عینی‌گرا بوده و جزئیات را می‌بند. به همین دلیل می‌توانند ضمن درک چشم‌اندازهای کلان سازمان، تیم را برای انجام کارهای مشخص و ضروری به حرکت درآورده و چشم‌اندازی که رهبر پایه‌گذاری کرده را به مرحله اجرا برسانند.

۵-۱۰ تفاوت کلیدی بین رهبری و مدیریت

با توجه به تعاریف فوق، حتما متوجه شده اید که تفاوت مدیریت و رهبری، به‌ویژه از نظر نحوه «تأثیرگذاری» هر یک از این ۲ گروه بر زیردستانشان است. در ادامه با جزئیات بیشتری این تفاوت‌ها را بررسی می‌کنیم.

رهبران الگو هستند، مدیران ریاست می‌کنند

در حالی که یک رهبر می‌تواند الگویی برای زیردستان و همکاران خود باشد، یک مدیر صرفاً است تیم‌ها را به شکلی استاندارد مدیریت می‌کند. بنابراین، مدیری که توسط همتایان و زیردستان به عنوان فردی با قابلیت‌های رهبری واقعی شناخته نمی‌شود، صرفاً به عنوان یک اداره کننده و شخصی که برنامه‌ها را سازماندهی، وظایف را تعیین و گزارش‌ها را به مدیریت ارشد ارسال می‌کند، مورد پیروی قرار می‌گیرد.

برعکس، ممکن است یک رهبر به عنوان کسی دیده شود که زیردستان خود را تربیت می‌کند، خود را نمونه قرار می‌دهد، سخت‌ترین و چالش‌برانگیزترین وظایف را بر عهده می‌گیرد و تیم خود را به تلاش بیشتر تشویق می‌کند.

رهبران الهام بخش فعالیت‌ها هستند، مدیران فعالیت‌ها را کنترل می‌کنند



در حالی که یک رهبر می‌تواند الهام‌بخش تیم خود برای ارائه ایده‌های جدید، بهبود کیفیت کار و تکمیل سریع‌تر وظایفشان باشد، یک مدیر رویکرد مکانیکی تری دارد. یک مدیر معمولاً صرفاً تیمی را مدیریت می‌کند که بر اساس یک روال مشخص و بر اساس وظایف محول شده با انگیزه محدودی کار می‌کند.

همچنین، بسیاری از مدیران با معضل ناتوانی در الهام بخشیدن به تیم خود و حتی ناتوانی در حفظ نظم و انضباط روبرو هستند که منجر به عصبانیت، سخت‌گیری‌های نابجا، تاخیرهای غیرضروری و کاهش کیفیت کار ارائه شده توسط تیم می‌شود.

رهبران نوآوری می‌کنند، مدیران سازماندهی می‌کنند

یکی از ویژگی‌های کلیدی که رهبران را از مدیران متمایز می‌کند، توانایی آنها در نوآوری و ارائه روش‌های جدید و بهتر برای سازماندهی فعالیت‌ها است. برای نمونه می‌توان به روش‌های مدیریت کیفیت جامع، مانند کایزن اشاره کرد که هدف آن بهبود فعالیت برای همه کارکنان از طریق مشاوره و مشارکت است و شامل همه افراد از مدیر عامل تا کارکنان عملیاتی سازمان می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها نیز به کارکنان این اختیار داده می‌شود که در صورت شناسایی هر گونه مشکلی، اصلاحات مورد نظر خود را پیشنهاد دهند. روش‌هایی مانند کایزن تنها در سازمان‌هایی قابل اجرا هستند که نیروی انسانی آنها واقعاً انگیزه دارند و دارای "رهبران" بیشتری نسبت به "مدیران" هستند. رهبرانی که بتوانند نوآوری کرده و الهام بخش آنها باشند.

رهبران ریسک می‌کنند، مدیران با احتیاط برنامه‌ریزی می‌کنند

یکی از پیچیده‌ترین ویژگی‌های رهبری، ریسک‌پذیری است. ریسک کردن یک شمشیر دو لبه است که ممکن است به نتیجه تلخی منجر شود. با این وجود، نمی‌توانید انتظار داشته باشید که بدون ریسک کردن، پیشگام باشید. مشکل ریسک کردن، در ایجاد تعادل میان خطرات و توانایی مقاومت در برابر نتایج تصمیمات بد است که رهبران موفق به خوبی انجام می‌دهند. البته این بدان معنا نیست که رهبران موفق، ریسک‌های خطرناک نداشته‌اند. به عنوان مثال جف بزوس بنیانگذار آمازون، شغل پردرآمد خود در وال استریت را ترک کرد تا یک کتابفروشی آنلاین راه اندازی کند که خطر شکست بالایی داشت. اما مدیرانی که محتاط هستند موفق به رهبر شدن



نمی‌شوند. ریسک‌پذیری قطعا از ویژگی‌های اساسی برای تبدیل شدن به رهبران واقعی است.

رهبران الهام بخش تغییر هستند، مدیران ثبات را به ارمغان می‌آورند

در حالی که ریسک‌ها می‌توانند منجر به پاداش‌های بزرگ شوند، با این حال وجود تعداد زیادی از افراد ریسک‌پذیر در یک سازمان مطلوب نیست. رهبران می‌توانند با شخصیت خود الهام بخش تغییر باشند، با این حال یک سازمان به افرادی هم نیاز دارد که ریسک‌گریز بوده و ثبات را به ارمغان بیاورند. مدیران یکی از این دست افراد هستند که به ایجاد ثبات در سازمان کمک می‌کنند.

ترکیب مناسبی از افرادی که قادر به مدیریت فعالیت‌های روزانه و رهبرانی که الهام بخش یک سازمان هستند، می‌تواند بسیار مطلوب باشد. به عنوان مثال، بسیاری از سازمان‌ها علاوه بر مدیران، دارای رهبرانی هستند که راهکارهای نوآورانه ارائه می‌دهند و با کاریزما، جذابیت و آینده‌نگری خود به نیروی کار الهام می‌بخشند.



فراگستر

۱۰ تفاوت کلیدی میان رهبر و مدیر



رهبران برای آینده برنامه ریزی می‌کنند، مدیران مسئولیت‌های فوری را بر عهده می‌گیرند

هر سازمانی نیاز به رهبری دارد که بتواند رو به جلو فکر کند و شرایط در حال تغییر بازار را در نظر بگیرد. جف بزوس با یک فروشگاه خرده فروشی آنلاین شروع به کار کرد و آن را به بزرگترین فروشگاه آنلاین جهان تبدیل کرد. در واقع، تصور یک فروشگاه فیزیکی که محصولاتی به تنوع آمازون داشته باشد، کار سختی است.

شکل گیری آمازون به شکل کنونی آن در اواسط دهه ۹۰ امکان پذیر نبود. با این حال، با گسترش استفاده از اینترنت، آمازون نیز توسعه یافت. بزوس سال‌ها قبل از رونق اینترنت این روند را پیش‌بینی کرد. در حالی که یک مدیریت قوی می‌تواند کمک کند تا کارها به خوبی پیش برود، این رهبر است که واقعاً آینده را تجسم و جهت حرکت سازمان را تعیین می‌کند.

رهبران کنش گر هستند، مدیران واکنش گر

اگر تجربه کار با مدیران نالایق را داشته باشید، حتما دیده‌اید که آنها به هشدارها و نظرات زیردستان خود گوش نمی‌دهند و تنها پس از ایجاد مشکلات، واکنش نشان می‌دهند. متأسفانه، بسیاری از مدیران شایسته که فاقد توانایی‌های رهبری هستند نیز همین کار را می‌کنند. آنها کنش گر نیستند زیرا ریسک گریز اند. این به نوبه خود منجر به ابتکار عمل کمتر و ایجاد سیستمی می‌شود که با کوچک‌ترین تغییرات می‌تواند خراب شود.

برعکس، رهبران کنش گر هستند و به نیروی کار خود انگیزه داده و آنها را برای عبور از تنگناها آماده نگه می‌دارند. رهبران با قابلیت انطباق‌پذیری خود، این توانایی را دارد که زیردستان خود را با توجه به موقعیت و نیازهای متغیر بازار هدایت کنند. به همین دلیل است که حتی وقتی مدیران به مشکل برمی‌خورند، از کمک رهبران خود استفاده می‌کنند.

رهبران ارزش‌های مشترک را تقویت می‌کنند، مدیران بر کنترل از بالا تمرکز می‌کنند
نیروی محرک و هدایت کننده بسیاری از سازمان‌های مدرن، ارزش‌های مشترک اعضای آنهاست. در حالی که مدیران توانایی کنترل نیروی کار را دارند، رهبران می‌توانند ارزش‌های مشترک را ایجاد کرده و فرهنگ شرکت را تحت تاثیر قرار دهند. این ارزش‌ها



سازمان را به حرکت در می‌آورند، کارکنان را برای دستیابی به اهداف مورد نظر تشویق می‌کنند و اغلب به شعارهایی تبدیل می‌شوند که می‌توانند الهام بخش نیروی کار باشند. اما مدیران توانایی ایجاد این ارزش‌ها را ندارند و نمی‌توانند حمایت کافی را برای ایجاد تغییرات در فرهنگ سازمان جلب کنند و صرفاً بر کنترل از بالا تمرکز می‌کنند.

تفاوت مدیریت و رهبری



مدیران دستور می‌دهند



رهبران درخواست می‌کنند

فراگستر

مدیران دستور می‌دهند، رهبران درخواست می‌کنند

وقتی رئیس به کارکنان دستور می‌دهد تا کاری را انجام دهند، یکی از این ۲ احساس را خواهند داشت. نوع اول احساسی است که در آن افراد می‌خواهند صرفاً کار را به هر نحو به اتمام برسانند تا دستمزد خود را دریافت کنند. نوع دوم احساسی است که در آن افراد می‌خواهند کار را به بهترین شکل انجام دهند زیرا نمی‌خواهند رئیس خود را ناامید کنند و می‌خواهند که وی آنها را فردی قابل اعتماد بداند. احساس دوم، حالتی است که وجود آن اغلب نیاز به انگیزه دارد.

در حالی که بسیاری از کارکنان جدید در یک سازمان ممکن است در ابتدای شروع کار خود در یک سازمان، احساس دوم را داشته باشند، انگیزه آنها می‌تواند به سرعت در پی مدیریت ضعیف، نبود مشوق، سیاست‌های سخت‌گیرانه در محل کار و عوامل متعدد دیگر کاهش یابد. یک رهبر می‌داند که چگونه کارکنان خود را با انگیزه نگه دارد



و آنها را از یک محیط ناسالم دور کند. وی سعی می‌کند نیازهای کارکنان را در سطح شخصی برآورده کند و امتیازاتی به آنها بدهد که به آنها انگیزه ببخشد. بنابراین کافی است تا از آنها بخواهد کاری را انجام دهند و کارکنان مشتاقانه برای اجرای آن تلاش خواهند کرد.

رهبران کاریزماتیک هستند، مدیران آموزش می‌دهند

در محل کار ۲ دسته از افراد وجود دارند. افرادی که با آنها صرفاً احوال‌پرسی می‌کنید و افرادی که کاریزماتیک بوده و همه دوست دارند در کنارشان باشند. این افراد حال و هوایی دارند که می‌تواند دیگران را خوشحال و هیجان زده کند. این حال و هوای یک رهبر واقعیست. حس شوخ‌طبعی، داشتن دانش تخصصی و شخصیتی با اعتماد به نفس؛ همه اینها الهام‌بخش کارکنان است و رهبران اغلب افرادی هستند که بیش از یکی از این ویژگی‌ها را دارند. افراد بدون توجه به سبک رهبری آنها می‌توانند کاریزما و جذابیت داشته باشند. یک رهبر حتی با وجود اعمال سبک رهبری استبدادی، می‌تواند کاریزماتیک باشد. با این حال، رهبرانی که از سایر سبک‌های رهبری مانند سبک رهبری استراتژیک، سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری تیمی یا سبک رهبری بین‌فرهنگی استفاده می‌کنند، احتمالاً کاریزما و جذابیت بیشتری خواهند داشت. شاید سخت‌ترین کار، حفظ کاریزما همراه با سبک رهبری دموکراتیک باشد، زیرا راضی نگه داشتن افراد متعدد و انگیزه دادن به آنها برای پیروی از شما، هنر دشواری خواهد بود.

۶- کلام آخر

در این مقاله در مورد تفاوت رهبری و مدیریت خواندید. رهبری و مدیریت دو روش متضاد برای بهبود کیفیت کار کارکنان و افزایش همکاری آنان با یکدیگر است. رهبری ابزاری برای تبیین چشم‌اندازها و انجام ابتکارات جدید است، در حالی که مدیریت به کنترل موثر منابع می‌پردازد تا دستیابی به چشم‌اندازهای سازمان را به واقعیت تبدیل کند. هر مدیری با گذشت زمان، می‌تواند مهارت‌های رهبری خود را با توسعه هوش هیجانی و یادگیری نحوه تأثیرگذاری بر دیگران افزایش دهد. با این حال، جهان هم به رهبران الهام‌بخش و هم به مدیرانی نیاز دارد که با ریسک‌گریزی خود در سازمان‌ها ثبات ایجاد می‌کنند.



۷- سوالات متداول مشتریان

۱- رهبری یعنی چه؟

رهبری اشاره به این توانایی دارد که فرد یا افرادی بتوانند با الهام بخشیدن و ایجاد اشتیاق در دیگران، به آنها برای حرکت به سوی یک هدف یا چشم انداز و دستیابی به آن انگیزه بدهند و آنها را در این مسیر هدایت کنند.

۲- مدیریت یعنی چه؟

مدیریت اساساً به مجموعه‌ای از تکنیک‌هایی گفته می‌شود که برای سازماندهی منابع و با هدف رسیدن به یک هدف خاص استفاده می‌شوند. مدیریت در سازمان هم شامل ۴ وظیفه اصلی برنامه‌ریزی، سازماندهی، راهنمایی و کنترل است.

۳- رهبری و مدیریت چه تفاوت‌های کلیدی دارند؟

اصلی‌ترین تفاوت‌های رهبری و مدیریت در نحوه تاثیرگذاری آنها بر زیردستان است. از جمله اینکه رهبران الهام‌بخش، الگو و ریسک‌پذیر هستند. این در حالی است که مدیران بیشتر ریاست و کنترل را برعهده دارند و جانب احتیاط را پیش می‌گیرند.

فراگستر

اتوماسیون کسب و کار



@faragostarco

| in



faragostar



| www.faragostar.net