



مدرسه مدیریت کالیگ

استراتژی هایی برای نسل آینده رهبران مدیران ارشد فناوری اطلاعات

۴ دسامبر ۲۰۰۸

مارک جفری و مایک لیگاس

مرکز تحقیق و فناوری و نوآوری (CRTI)

مدرسه مدیریت کالیگ

آدرس پستی: mjeffery@kellogg.northwestern.edu

تلفن: 847-467-5509



**Center for Research in
Technology & Innovation**
at the Kellogg School of Management

به عقیده هری کرامر خود شناسی یکی از اصول رهبری است.

درک اینکه چرا شما در جایگاه کنونی خود قرار دارید و شناخت ارزش های خود جهت گیری اصلی شما را برای آن که به یک رهبر تبدیل شوید ضروری است

علاوه بر این این آگاهی بینش مورد نیاز را برای همراستا سازی عملکرد و عقاید به رهبران می دهد. کرامر اضافه می کند که خود شناسی نه تنها در ایجاد مسیر کاری آینده افراد موثر است بلکه به عنوان یک ابزار می تواند در مدیریت کوتاه مدت زمان به افراد کمک نماید.

اهمیت خود شناسی به عنوان یک نظریه تاثیر زیادی در ایجاد تیم های مدیریت ارشد اطلاعات داشته است.

ایجاد مهارت رهبری در آینده یکی از اولویت های اصلی بسیاری از مدیران ارشد اطلاعات می باشد علاوه بر این به نظر می رسد در بسیاری از اعضای تیم های مدیریت ارشد اطلاعات این مهارت خود شناسی کم دیده می شود.

برخی از افراد می پندارند خواندن یک کتاب نوعی خود شناسی محسوب می گردد

برخی از مشارکت کنندگان معتقدند که مشکلات نقش کاتالیزور را برای خود شناسی ایفای نماید.

رویارویی با مصائب باعث می گردد افراد خود شناس گردند این در حالی است که افرادی که با شرایط سخت رو به رو نشده اند عموماً افرادی خود پسند می باشند

بنابراین چگونگی می توان افراد را بدون آن که با مشکلات عظیم برخورد داشته باشند خود دار نمود.

برای کسب مهارت خود شناسی استراتژی های گوناگونی مطرح شده است یکی از این رویکرد ها قرار دادن رهبران جوان در فشار و در عین حال تعلیم دادن ان ها در این شرایط میباشد. قرار دادن اعضای جوان تیم در شرایط ابهام به انها در یادگیری این مهارت کمک می نماید. (سی ای او گروه کاردین)

در طرف دیگر ایم معادله ایجاد محیط مساعد می باشد همان طور که Northwestern

Memorial Hospital's Tim Zoph پیشنهاد می نماید باید به افراد اجازه داد تا در مورد

اهداف و خواسته های خودشان از زندگی و کارشان فکر بکنند

به عنوان چشم انداز رهبری کرامر تعادل یک چند گانه است.

تعادل

ابتدا تعدل به تعادل زندگی کاری و خانوادگی بلر می گردد به این معنا که باید به تمام جنبه های

زندگانی اعم از روحانی، مادی، حرفه ای و خانوادگی توجه نمود

اما رهبران باید کتری فرای این نمایند انها باید برای اعضای تیم شان محیط کاری را فراهم نمایند که نه

تنها در ان تعادل به معنای واقعی حفظ گردد بلکه تیم باید کاری ثمربخش انجام دهد.

به علاوه تعادل به معنای بهره گیری از دیدگاه های گوناگون همه اعضای گروه برای رسیدن به

تصمیمات بهتر است در واقع در بهترین حالت تنها ۳۰٪ تصمیمات انفرادی درست می باند. در اخر

تعادل در رهبری به معنای قبول چالش ه و اهداف ضد نقیض در ان واحد می باشد به طور مثال

تناقض موجود بین اداف بلند مدت و کوتاه مدت این جاست که تعدل در قالب معماری فناوری

اطلاعات معنا می یابد. و یا طرح سولاتی از قبیل اینکه ایا باید بر بهینه سازی منطقه ای تمرکز کرد یا

باید جهانی اندیشید ما را بر ان می دارد که بگوییم انعطاف پذیری و چابکی ای تی بسیار حائز اهمیت

است نر مافزار عموما بسیار محدودیت زا می بتاشند در مواقع بسیار کمی ما در دنیای فناوری اطلاعات تحت تصمات دیگران قار می گیریم در حالی که در بیشتر اوقات باید سیستمی طراحی کنیم که هر دو کار را انجام دهد.

در واقع اگر بخواهیم در مورد اولویت های فتاوری اطلاعات صحبت کنیم ما زمان زیادی را برای سیستم های تراکشنی صرف نموده ایم این در حالی است که تعمرکز بیتر بر روی زیرساخت ها انعطاف پذیری بیشتر را برای ما به ارمغان خواهد آورد. در اینجا مسئله اصلی اندازه گیری میزان نرخ سود اوری انعطاف پذیرست مارک بری مدیر ارشد اطلاعات تکنولوژی انرژی شیکاگو چینی جمع بندی می نماید که فتاوری اطلاعات باید انعطاف پذیری برای رویارویی با دنیای مبهم امروز باید فراهم نماید.

اعتماد به نفس صحیح

اعتماد به نفس صحیح نیز یکی از عوامل بسیار موثر در اعضای تیم رهبریو رهبران تیم ها می باشد کرامر اعتماد به نفس واقعی را اعتقاد بدون شک و تردیدی به توانای انجام ه ر کاری توسط تیم خوب تعریف می نماید این بدان معناست که رهبر باید در تصمیم گیری های این رویکرد مشارکت را در گروه ترویج می کند برای دستیابی به تصمیمات بهتر. در واقع برای اعضای تیم اعتماد به نفس صحیح به معنای مسئولیت پذیری در مقابل اخذ تصمیم های مورد نیاز است . از نظر کرامر تلاش برای رهبری کردن بسیار مهم است در واقع بسیاری از افراد خیلی زود مایوس می ودن و از تلاش دست

می کشند به جای اینکه برای رسیدن به نتیجه بجنگند و تلاش کنند به رهبران منتظر نمی مانند یا به عبارتی برای دعوت شدن منتظر نمایند بلکه خودتان خودتان را دعوت کنید.

تواضع حقیقی

در رهبری وجود تواضع یک جز مهم احترام گذاری به هر یک از اعضای تیم است کرامت تواضع رهبر درک این موضوع که هیچ کس در تیم نسبت به نفر دیگر برتری ندارد حتی خود رهبر توصیف می نماید. کرامت با توجه تجربیات خود به عنوان یک مدر ارشد اطلاعات ابراز می دارد که یک رهبر باید به نقش و اهمیت زمان بندی و شانس در میزان موفقیت خود آگاهی داشته باشد. تواضع و فراوتنی چیزی چیزی فرای یک ویژگی مورد پذیرش و مناسب برای رهبر است در واقع تواضع یکی از پیش نیاز های رفتاری برای باقی ماندن در موقعیت رهبری می باشد. بدون دو ویژگی خودشناسی و فروتنی رهبر دچار این تصور خواهد شد که او تنها کسی است می داند دیگران چه باید کند و خیلی زود احساس عدم نیاز به افراد تیم خواهد کرد. و این منجر به تصمیمات نامناسب، تیم ضعیف و به طور کلی عموماً ضعیف خواهد شد