

من تور داستان يك منتورینگ



شرکت "X"، یک کسب‌وکار خانوادگی فعال در صنعت تولید محصولات صنعتی بود. این شرکت، علی‌رغم داشتن محصولات باکیفیت و سابقه خوب در صنعت، به‌خاطر مشکلات مدیریتی و ارتباطی به‌طور جدی با بحران مواجه شده بود. مدیران ارشد به‌ویژه در مورد روش‌های تصمیم‌گیری، نیاز به مشورت با دیگر بخش‌ها و تیم‌ها نداشتند. به‌طور مشابه، این عدم ارتباط به پایین‌ترین سطوح نیز منتقل شده بود. کارکنان احساس می‌کردند که در روند تصمیم‌گیری هیچ نقشی ندارند، و این باعث کاهش انگیزه، بالا رفتن نرخ ترک شغل و حتی شکایات داخلی شد.

با گذشت زمان، این مشکلات به دیگر بخش‌ها نیز گسترش پیدا کرد. برای مثال، پروژه‌های که در ابتدا با برنامه‌ریزی دقیق شروع می‌شدند، به دلیل کمبود هماهنگی و عدم توجه به جزئیات، دچار تأخیر و افزایش هزینه می‌شدند. بعضاً گزارش‌های نادرستی از پیشرفت پروژه‌ها به مدیریت ارسال می‌شد که به آنها اجازه نمی‌داد تا اقدامات اصلاحی را در زمان مناسب انجام دهند.

مدیرعامل شرکت، پس از تحلیل وضعیت و مشاوره اولیه با مشاوران داخلی، به این نتیجه رسید که نیاز به فردی بیرون

از سازمان برای هدایت تغییرات ضروری است. او تصمیم گرفت از خدمات یک منتور حرفه‌ای در زمینه مدیریت و رهبری بهره‌برداری کند تا مشکلات ارتباطی و ساختاری را به‌طور مؤثر حل کند.



شروع همکاری با منتور:

منتور پس از ورود به سازمان، اولین گام خود را با برگزاری جلسات مشاوره فردی با هر یک از مدیران ارشد آغاز کرد. در این جلسات، منتور به طور دقیق به مشکلات ارتباطی هر بخش و دلایل عدم همکاری بین تیم‌ها پرداخت. منتور برای شفاف‌سازی مسئولیت‌ها و کاهش تعارضات، به مدیران ارشد آموزش داد که چطور باید فرآیندهای تصمیم‌گیری جمعی را در سطح بالاتر از همیشه ارتقا دهند.

تقویت مهارت‌های ارتباطی و حل تعارضات:

منتور در ابتدا بر اهمیت ارتباطات باز و شفاف تأکید داشت. او به مدیران آموزش داد که چطور باید بازخوردهای سازنده بدهند و شنونده‌های فعال باشند. برای مثال، مدیرعامل که همیشه از بالا به پایین دستورات می‌داد، آموزش دید که چگونه می‌تواند به تیم‌های مختلف پیوندد و مسائل را از زاویه دید آن‌ها بررسی کند. همچنین، منتور به مدیران نحوه برگزاری جلسات مؤثر با تیم‌ها را آموزش داد تا فضای بیشتری برای نظرات و پیشنهادات فراهم شود.

منتور در مورد حل تعارضات نیز روش‌هایی ارائه داد که بر اساس تفاهم و هم‌فکری باشد. به‌عنوان مثال، در یک مورد خاص که درگیری شدیدی بین تیم فنی و تیم بازاریابی به‌وجود آمده بود، منتور جلسات مشترک با حضور هر دو تیم برگزار کرد و به آن‌ها کمک کرد تا با درک متقابل از دغدغه‌های یکدیگر، راه‌حل‌های مشترک پیدا کنند.

پیاده‌سازی سیستم‌های جدید و بهبود فرآیندها:

منتور همچنین به شرکت کمک کرد تا یک سیستم جدید برای برنامه‌ریزی و پیگیری پروژه‌ها ایجاد کند. به‌طور خاص، یک نرم‌افزار مدیریت پروژه به سازمان معرفی شد که به مدیران این امکان را می‌داد تا پیشرفت پروژه‌ها را در هر لحظه پیگیری کنند و از مشکلات احتمالی در مراحل ابتدایی آگاه شوند. این تغییر باعث کاهش اشتباهات و افزایش دقت در گزارش‌دهی شد.

در همین حین، منتور با طراحی ساختار جدیدی برای جلسات هفتگی، به مدیران کمک کرد تا وضعیت پروژه‌ها را بررسی کرده و تصمیمات اصلاحی لازم را اتخاذ کنند. این اقدام باعث شد که همکاران احساس کنند در فرآیندهای کلیدی

شرکت مشارکت دارند و به طور فعال در تصمیمات تأثیرگذار باشند.

نتایج تغییرات:

پس از شش ماه از شروع همکاری با منتور، شرکت "X" شاهد تغییرات چشمگیری بود. بهره‌وری داخلی به طور چشمگیری افزایش یافت، میزان اشتباهات کاهش پیدا کرد و پروژه‌ها به طور مؤثرتری مدیریت می‌شدند. جالب است بدانید که میزان نارضایتی کارکنان ۳۰٪ کاهش یافت و تعداد ترک شغل‌ها نیز نصف شد.

علاوه بر این، شرکت توانست پروژه‌های بیشتری جذب کند و روابط خود را با مشتریان حفظ نماید. مهم‌تر از همه، اختلافات داخلی که سال‌ها شرکت را آزار می‌داد، به حداقل رسید و شرکا توانستند در کنار هم برای رشد و پیشرفت سازمان گام بردارند.

در نهایت، شرکت "X" به یک نمونه موفق از چگونگی ارتقای سطح رهبری و مدیریت در سازمان‌های کوچک تبدیل شد که با کمک یک منتور حرفه‌ای توانست بحران‌های داخلی را پشت سر بگذارد و به موفقیت دست یابد.

این داستان نه تنها برای کسب و کارهای مشابه الهام بخش است، بلکه به وضوح نشان می‌دهد که چگونه منتورینگ می‌تواند به بهبود ارتباطات، فرآیندها و رشد یک سازمان کمک کند. این تغییرات، نه تنها وضعیت مالی شرکت را بهبود بخشید، بلکه باعث افزایش رضایت کارکنان و حفظ هویت سازمانی شد.

تهیه و تدوین : معاونت مهندسی شرکت فرید
صنعت ایرانیان ۱۴۰۳