



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

پشتیبانی از مدیر با عملکرد ضعیف: ایجاد تفاوتها
توسط آموزش مهارت های نرم

عنوان انگلیسی مقاله :

Supporting the underperforming manager Teaching
the soft skills that can make all the difference



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



بخشی از ترجمه مقاله

Cultivate a supportive ethos

Management has its rewards but it can also be an isolated place where seeking help is still interpreted as a sign of weakness or incompetence. The higher the climb, the further there is to fall. Even the experienced and confident manager can feel vulnerable and exposed at times.

While managers understandably feel unable to turn to junior members of staff for encouragement and support, they do have an important ally in other managers. A well run company should foster a system of peer support where it is acceptable to admit to doubt and seek advice. Ultimately, managers learn best from other managers and get support and encouragement that they may be unable to find elsewhere. Peer groups are also a great place to grow as a manager; supporting, mentoring and sharing best practice with others, while learning through the experiences of trusted colleagues. A company with a newly promoted manager should always appoint a more experienced manager to mentor him or her in the early days in the new position to ensure that the person is able to benefit from the experience of others and continue the company's management ethos.

حمایت از ترویج صفات و شخصیت انسانی

مدیریت مزیت های خاص خود را دارد. همچنین میتواند در جایگاهی عمل کند که به دنبال راه نجاتی برای ضعف و ناشایستگی خود باشد. از طرفی دیگر امکان عدم موفقیت یک مدیر نیز وجود دارد. حتی یک مدیر با تجربه و مطمئن نیز ممکن است در معرض خطر و آسیب پذیری قرار گیرد. زمانی که مدیران خود را قادر به حمایت و تشویق کارکنان خود ندیده و نمیتوانند وارد جمع آنان گردند به جمع دوستان مدیر خود پیوندند کارایی یک شرکت زمانی آشکار میگردد که آن شرکت بتواند سیستم هایی را که به نظر میرسد عملکرد ضعیفی دارند حمایت کرده و به دنبال آن نظرات و انتقادات منفی را نیز قبول نمایند. در نهایت این که مدیران با همکاری یکدیگر بهتر میتوانند چگونه حمایت کردن و نیز تشویق را یاد گیرند طوری که شاید نتوانند در هیچ جای دیگری چنین آموزشی را ببینند. گروه های هماهنگی که از این نوع مدیران شکل میگیرند بهتر میتوانند در زمینه ی حمایت نظارت انتقال تجربیات خود به یکدیگر زمانی که درست زمانی که در حال انتقال تجربیات چالش بر انگیز خود هستند کمک کنند. مدیرانی که به تازگی بر سر کار آمده اند بایستی مدیرانی با تجربه را به عنوان مربی و راهنمای خود در اسرع وقت منصوب نمایند تا راهنمای آنان در مورد این که آیا این مدیران جدید ورود میتوانند از تجربیات مدیران دیگر استفاده کرده و سازمان خود را مدیریت کنند یا خیر.

توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.

