



FARSHAD BASTANI
Sale Coaching

۷ قدم برای مدیریت کسب و کار در شرایط بحران

نویسنده: فرشاد باستانی

بخش اول: احساسات را انکار نکن

(مراقبت روانی از مدیران در دوران بحران)

یکی از بزرگ‌ترین اشتباه‌هایی که مدیران در شرایط بحرانی مرتکب می‌شوند، این است که سعی می‌کنند قوی به نظر برسند، بدون اینکه واقعا حال خود را بپذیرند. آن‌ها می‌خواهند برای تیم، خانواده و بیزینس «ستون» باشند، اما ستون ترک خورده‌ای که خودش را نادیده می‌گیرد، بالاخره می‌ریزد.

در بحران، احساساتی مثل اضطراب، ترس، خشم، حس بی‌عدالتی، خستگی ذهنی و بی‌انگیزگی طبیعی است. انکار این احساسات نه تنها کمکی نمی‌کند، بلکه باعث می‌شود این حس‌ها در لایه‌های پنهان ذهن بمانند و بعدها به شکل انفجارهای تصمیم‌گیری، رفتارهای اشتباه یا فرسودگی کامل ظاهر شوند.

چرا این موضوع حیاتی‌ست؟

- چون ذهن مدیر، «مرکز فرماندهی» بیزینس است. اگر این مرکز بی‌ثبات باشد، همه چیز به تدریج از هم می‌پاشد.
- چون نپذیرفتن احساسات، تو را به انسانی سرد، خشک یا ناپایدار تبدیل می‌کند. تیم به مدیر واقعی و انسانی نیاز دارد.
- چون پنهان کردن نگرانی، اضطراب یا ترس، باعث نمی‌شود ناپدید شوند؛ فقط آن‌ها را به زیرزمین ذهن می‌فرستی تا آنجا رشد کنند.

چطور بفهمم که در حال انکار احساسات هستم؟

به این نشانه‌ها توجه کن:

- مدام با خودت می‌گی: «الان وقت احساس نیست! باید عمل کرد!»
- موقع ناراحتی سریع سراغ کارهای بی‌ربط یا مشغولیت‌های بی‌پایان میری
- وقتی کسی از حالت می‌پرسه، جواب می‌دی: «خوبه. مشکلی نیست.» ولی ته دلت یه خستگی مزمن هست
- شب‌ها دیر خوابت می‌بره، یا زود از خواب می‌پری با فکرهای آشفته
- وقتی تنها می‌شی، حس خالی بودن یا بی‌معنایی داری

راهکار: چه کاری باید انجام دهم؟

۱. نام احساسات را بلند بگو

مثل این که انگار داری گزارش وضعیت هوا می‌دی:

«الان نگرانم.»

«احساس خشم دارم.»

«احساس می‌کنم دارم کم می‌آرم.»

نوشتن این جملات در دفتر یا گفتن آن به یک آدم امن، مثل زدن کلید تخلیه فشار در دیگ بخار است.

۲. با خودت مثل بهترین دوستت حرف بزن

لحنی حمایت‌گرانه، بدون قضاوت.

مثلاً: «می‌فهمم که ترسیدی. طبیعیه. تو داری تلاش می‌کنی، ولی شرایط سخت شده. این یعنی تو ضعیف نیستی، داری وسط طوفان مدیریت می‌کنی.»

۳. فضای امن برای گفت‌وگو با خود بساز

یک زمان خلوت روزانه تعیین کن (مثلاً اول صبح یا آخر شب) که در آن موبایل را کنار بگذاری و چند دقیقه با خودت خلوت کنی. فقط نفس بکش، فکرها را ببین، قضاوت نکن.

تمرین کاربردی امروز :

هر شب قبل از خواب، دفتر کوچکی بردار و به این سه سؤال جواب بده:

۱. امروز بیشترین احساسی که تجربه کردم چی بود؟

۲. چه چیزی باعث این احساس شد؟

۳. اگر دوستم این احساس رو داشت، بهش چی می‌گفتم؟

این تمرین ساده ولی تکرارشونده، باعث افزایش آگاهی احساسی و کاهش فشار روانی می‌شه.

یادآوری الهام‌بخش برای مدیران:

“مدیری که حال خودش را نمی‌فهمد، نمی‌تواند حال تیمش را بفهمد.”

تو فقط برای مدیریت درآمد نیامدی؛ تو آمده‌ای تا انسانی‌ترین نسخه‌ات را در سخت‌ترین روزها حفظ کنی.

بخش دوم: تیم تو دنبال پناه است، نه فقط دستور

(نقش عاطفی مدیر در روزهای بحران)

در شرایط عادی، نقش مدیر بیشتر حول برنامه‌ریزی، کنترل و هدایت است. اما در شرایط بحران، آدم‌ها - مخصوصاً تیم‌ها - چیزی فراتر از "دستور" می‌خواهند: آن‌ها به امنیت روانی، حضور انسانی، و حس "با هم بودن" نیاز دارند.

در چنین روزهایی، اگر فقط با عدد و کار و KPI صحبت کنی، کم‌کم فاصله‌ای ناپیدا بین تو و تیم ایجاد می‌شود؛ و وقتی اعتماد روانی از بین برود، انگیزه، مسئولیت‌پذیری و تعهد هم دچار ریزش می‌شوند.

چرا این موضوع کلیدی‌ست؟

- چون در بحران، ذهن افراد بیشتر درگیر "بقا" است تا "بهره‌وری"؛ پس تو باید لنگر روانی تیم باشی.
- چون تیم در خلأ اطلاعات یا بی‌تفاوتی مدیر، خودش سناریوهای ترسناک می‌سازد.
- چون آدم‌ها برای اینکه بهترین خودشان باشند، باید حس کنند "دیده می‌شوند" و "مهم‌اند".

چطور حضور حمایتی بسازم؟

۱. چند دقیقه «واقعاً» گوش بده

نه با هدف پاسخ دادن، نه فقط برای چک‌لیست اخلاقی. فقط برای شنیدن. حتی گفتن یک جمله ساده مثل:

«می‌دونم این روزها آسون نیست...»

می‌تونه دریچه‌ی بزرگی باز کنه.

۲. به احساسات تیم هم مشروعیت بده

همون طور که گفتیم خودت باید احساسات رو بپذیری، تیم هم همین حق رو داره. نگوئید: «به ما چه!» یا «برو روی کارت تمرکز کن». بگو:

«می فهمم نگرانی. طبیعیه. با هم یک کاریش می کنیم.»

۳. لحظه های انسانی در روتین بسا

بذار تیم حس کنه هنوز "زندگی" جریان داره. یک جوک، عکس بچه ات، پیام صوتی ساده، یا حتی یک مسابقه بی هدف با جایزه شکلات، می تونه جادویی باشه.

۴. شفافیت با مهربانی، نه ترس

اگر قراره چیزی اعلام بشه، با احترام و صداقت بگو. مثلاً:

«احتمالش هست پروژه فلان تعلیق بشه. ولی ما همه تلاش مونو می کنیم و تا جایی که بشه از تیم محافظت می کنیم.»

تمرین کاربردی امروز: "دایره حمایت بساز"

امروز یکی از این سه کار را انجام بده (فقط یکی کافیه، ولی مؤثر باشه):

۱. تماس صوتی کوتاه یا پیام شخصی بده به یکی از اعضای تیمت و فقط احوالش رو بپرس. نپرس «چرا کارت تموم نشده؟» بپرس: «خودت چطوری؟»
۲. در گروه کاری یا جلسه کوتاه، یک حس مثبت به اشتراک بگذار. مثلاً بگو: «با اینکه شرایط سخته، ولی از تعهد شما واقعاً دلگرمم.» یا یک خاطره کوتاه و انرژی بخش.
۳. فهرستی از ۳ عضو کلیدی تیمت بنویس که اگر از دست شون بدی، سیستم دچار آسیب می شه. بعد فکر کن: این هفته چطور می تونی به هرکدومشون حس امنیت و دیده شدن بدی؟ همین فکر کردن، خودش مراقبتیه.

یادآوری الهام بخش برای مدیران:

«گاهی فقط یک جمله ی ساده ی "می فهمم، این روزا سخته" از طرف تو، از ده ها پاداش مادی مهم تره.»

مدیران بزرگ، در بحران ها نمی درخشند چون همه چیز تحت کنترل شونه؛ می درخشند چون «همدل و همراه» می مونن.

بخش سوم: اخبار را کنترل کن، نه غرق شو

(حفاظت از ذهن مدیر در برابر بمباران اطلاعات)

در روزهای بحرانی، رسانه‌ها - چه رسمی، چه شبکه‌های اجتماعی - مانند دو لبه‌ی تیغ عمل می‌کنند. از یک‌سو، آگاه بودن ضروری‌ست. اما از سوی دیگر، غرق شدن در اخبار و روایت‌های ترسناک، یکی از سریع‌ترین مسیرها برای فروپاشی روانی یک مدیر است.

تو به عنوان صاحب یک کسب و کار، باید مراقب خوراک ذهنی خودت باشی. اگر مدام با خبرهای منفی تغذیه شوی، ذهنت دچار تحریک بیش از حد، بی‌تصمیمی، و حتی فلج تحلیلی می‌شود.

چرا این موضوع جدی‌ست؟

- چون ذهن پراز اضطراب، نمی‌تواند تصمیم‌های استراتژیک بگیرد.
- چون ترس مزمن، باعث می‌شود فقط بقا را ببینی، نه فرصت‌ها را.
- چون اگر تو منبع آرامش نباشی، تیم و خانواده‌ات هم در ابهام و ترس شناور می‌شوند.

چطور ذهنم را از اخبار سم‌زدایی کنم؟

۱. قانون «دریچه خبری کنترل‌شده»

دو بازه‌ی مشخص در روز تعیین کن که فقط در همان زمان‌ها اخبار را چک کنی. مثلاً:

صبح ساعت ۹ تا ۹:۱۵

عصر ساعت ۵ تا ۵:۳۰

خارج از این ساعات، نه گروه خبری چک کن، نه دنبال تحلیل و کانال‌ها بگرد. ذهنت به استراحت نیاز دارد.

۲. منابع خبری را فیلتر کن

اخبار را فقط از چند منبع مشخص بخوان. منابعی که حرفه‌ای‌اند، نه هیجانی. اخبار پراکنده، شایعات واتس‌آپ، و پیام‌های مبهم کانال‌های ناشناس، فقط سمی‌اند.

۳. دیگران را نیز مدیریت کن

اگر عضوی از تیم یا آشنایان، مدام اخبار پرتنش و ناامیدکننده می‌فرستند، با احترام بگو:

«برای سلامت ذهنی‌م، ترجیح می‌دم این سبک محتوا رو نبینم.»

یا آن گروه را بی‌صدا کن.

۴. روایت مثبت هم بساز

در کنار اخبار منفی، از خودت بپرس:

- «امروز چه اتفاق خوبی افتاد که کسی درباره‌ش چیزی نگفت؟»
- «در بین این همه بحران، چه آدم‌های نجات‌بخشی مشغول کمک هستن؟»

این پرسش‌ها، خوراک ذهنی تو را تراز می‌کنند.

تمرین کاربردی امروز: «فیلتر ذهنی بساز»

امروز یکی از این کارها را اجرا کن:

۱. دو بازه زمانی مشخص کن برای چک کردن اخبار (و در بقیه ساعات اصلاً سراغش نرو). زمان‌هایت را یادداشت کن و هشدارگوشی را تنظیم کن.
۲. سه گروه یا کانال خبری پرتنش را امروز بی‌صدا یا حذف کن.

اگر نمی‌توانی حذف کنی، یک گزینه ساده‌تر: پوشه‌ای جدا برای «اخبار» بساز که فقط در زمان تعیین‌شده باز شود.

۳. یک «ضدخبر» بنویس!

در دفتر خودت یا در گروه تیمت، یک پیام کوتاه بنویس درباره‌ی چیزی امیدوارکننده، الهام‌بخش یا حتی بامزه که امروز دیدی یا شنیدی.

مثلاً: «مشتري‌ای که هفته قبل ناراضی بود، امروز برگشت و دوباره خرید کرد.»

یادآوری الهام‌بخش برای مدیران:

«در طوفان، این ناخداست که باید افق را ببیند؛ نه موج را.»

تو باید در روزهایی که همه خبر می‌فرستند، امید و وضوح پخش کنی.

بخش چهارم: با صداقت درباره واقعیت صحبت کن

(هنر بیان واقعیت در بحران بدون دامن زدن به ترس)

در روزهای بحرانی، مدیران با یک دوگانگی سخت روبه‌رو هستند:

از یک سو نمی‌خواهند ترس یا اضطراب را در تیم و اطرافیان‌شان تشدید کنند،

و از سوی دیگر نمی‌خواهند دروغ بگویند یا چیزی را پنهان کنند.

اما خبر خوب این است: قرار نیست همه چیز را بدانیم یا جواب همه چیز را داشته باشیم. کافیست صادق باشیم، ولی نگران نکنیم. شفاف باشیم، ولی در دل ترس نداریم

چرا صداقت متعادل یک ابرقدرت است؟

- چون آدم‌ها به مدیرهایی که «دروغ امیدبخش» می‌گویند، دیگر اعتماد نمی‌کنند.
- چون تیم در نبود صداقت، داستان‌های ترسناک خودش را می‌سازد.
- چون گفتن «نمی‌دانم، ولی دارم بررسی می‌کنم» بسیار انسانی‌تر از وانمود کردن به کنترل کامل است.

چطور با صداقت صحبت کنم بدون اینکه بحران را تشدید کنم؟

۱. حقیقت را با زبان انسانی بگو

به جای زبان رسمی، عددی یا خشک، از جمله‌هایی استفاده کن که در آن‌ها احساس، مراقبت و شجاعت وجود دارد. مثلاً:

نه: «متأسفانه اوضاع بحرانی است و آینده مبهم!»

بلکه: «شرایط ساده نیست، ولی داریم قدم به قدم تحلیل می‌کنیم و جلو می‌ریم.»

۲. اگر نمی‌دانی، اعتراف کن (و این نقطه ضعف نیست!)

بگو: «واقعاً نمی‌دونم این وضعیت تا کی ادامه پیدا می‌کنه. ولی من متعهدم که تا جای ممکن تیم رو حفظ کنیم و به موقع باهاتون شفاف صحبت کنم.»

۳. توازن بین واقعیت و امید را حفظ کن

شجاعت در گفتن سختی‌ها، وقتی معنا پیدا می‌کنه که در کنارش، برنامه و حرکت هم باشه.

بگو: «درآمد این ماه کمتر شده، ولی داریم سه استراتژی جدید تست می‌کنیم. امیدوارم بتونیم جبران کنیم.»

۴. برنامه‌نداری؟ بگو دنبال برنامه‌ای

قرار نیست همه چیز آماده باشه. بگو: «ما الان در حال بررسی چند گزینه هستیم، و هفته آینده تصمیم می‌گیریم. مهم اینه که تنها نیستید.»

تمرین کاربردی امروز: "شفافیت با امید"

امروز یکی از این سه کار را انجام بده:

۱. یک پیام صوتی یا متنی برای تیم یا همکارانت ضبط کن و در آن خیلی کوتاه درباره وضعیت فعلی کسب‌وکار، یک واقعیت مهم و یک برنامه یا نقطه امید حرف بزن.

مثلاً: «می‌دونم فروش کمتر شده، ولی از هفته دیگه قراره کمپین تماس با مشتری‌های قدیمی رو شروع کنیم. با کمک شما جبران می‌کنیم.»

۲. در لیست کارهای این هفته‌ات، بنویس: «کجاها دارم وانمود می‌کنم؟»

مثلاً داری وانمود می‌کنی همه چیز تحت کنترل‌ه؟ یا اینکه وضعیت درآمد خوبه؟ یا اینکه خودت خوب هستی؟

اسمشون رو بنویس، بعد راهی پیدا کن برای گفتن «نسخه‌ای واقعی‌تر» از اون موضوع.

۳. در یک گفت‌وگوی کاری، جمله‌ای با این ساختار بگو:

«الان شرایط ____ هست، ولی ما داریم ____ رو انجام می‌دیم و امیدواریم که ____.»

یادآوری الهام‌بخش برای مدیران:

«اعتماد واقعی، از صداقت میاد؛ نه از اطمینان‌های مصنوعی.»

اگه قراره تیم تو همراهت بمونه، باید حس کنه که با یک انسانِ شجاع، شفاف و همراه طرفه؛ نه فقط با یک مدیر.

بخش پنجم: کارهای کوچک مثبت؛ قدرت در اقدامات ساده اما مداوم

(چگونه در بحران، انرژی تیم و بیزینس را زنده نگه داریم)

در بحران، ذهن ما دنبال «راه‌حل‌های بزرگ» است: سرمایه‌گذار نجات‌بخش، ایده‌ی طوفانی، یک مشتری خیلی پول‌دار یا یک کمپین معجزه‌گر.

اما واقعیت این است که بیشتر بیزینس‌ها در بحران، نه با یک حرکت بزرگ، بلکه با مجموعه‌ای از حرکت‌های کوچک ولی مثبت زنده می‌مانند.

کارهای کوچک، اما مداوم، یعنی هم‌زمان هم خودت را زنده نگه می‌داری، هم تیم را فعال، هم بیزینس را در حال حرکت.

چرا باید روی اقدامات کوچک متمرکز بمانیم؟

- چون در شرایط ناپایدار، کنترل روی اتفاق‌های بزرگ کم است، ولی کارهای کوچک کاملاً در دست توست.
- چون ذهن انسان برای ساختن انگیزه، به «حس پیشرفت» نیاز دارد - حتی اگر کوچک باشد.
- چون بسیاری از فرصت‌های بزرگ، از دل کارهای کوچک و مداوم زاده می‌شوند.

چه کارهایی «کوچک اما نجات‌بخش» محسوب می‌شوند؟

۱. تماس با یک مشتری قدیمی



فقط برای احوال‌پرسی، نه فروش. همین تماس ساده ممکن است اعتماد، فروش، یا یک ارجاع جدید بسازد

۲. به‌روزرسانی یک بخش از سایت، شبکه اجتماعی یا پروفایل بیزینس

حتی اگر فروش نداری، به بازار بگو: «ما زنده‌ایم.»

۳. تشکر از یکی از اعضای تیم

با یک پیام صوتی یا دست‌نوشته ساده. تیم‌ها در بحران بیشتر به انگیزه درونی نیاز دارند تا حقوق اضافه.

۴. نوشتن یا به اشتراک‌گذاری یک تجربه مثبت

مثلاً: «امروز یکی از مشتری‌ها گفت با اینکه شرایط سخته، باز هم به ما اعتماد کرده. این برام خیلی ارزشمند.»

۵. مرور دوباره‌ی اهداف فراموش‌شده

همین الان یک فایل، یک یادداشت قدیمی یا یک ایده‌ی عقب‌افتاده رو دوباره زنده کن.

تمرین کاربردی امروز: "یک حرکت، یک اثر"

امروز فقط یکی از این کارها را انجام بده - با تمرکز، نه عجله:

۱. تماس بگیر با یک مشتری قدیمی، فقط برای احوال‌پرسی. نه پیشنهاد بده، نه چیزی بفروش.

فقط بگو: «یاد شما افتادم، خواستم حالتون رو بدونم.»

۲. یک تشکر جدی و انسانی برای یکی از اعضای تیم بفرست.

نه کلیشه‌ای. دقیقاً بنویس چرا ازش ممنونی. مثلاً:

«می‌دونم تو این شرایط سختی، ولی دیدم چطور تماس‌ها رو با لبخند جواب دادی. برای من

خیلی ارزش داشت.»

۳. یک پست یا پیام امیدوارکننده توی شبکه‌ها منتشر کن.

حتی یه جمله مثل:

«ممکنه همه چی سخت باشه، ولی ما هنوز هستیم و هنوز می‌جنگیم.»

یادآوری الهام بخش برای مدیران:

«بزرگ‌ترین کشتی‌ها، با پاروهای کوچک اما منظم از طوفان رد می‌شن.»

فقط حرکت کن؛ حتی اگر کوچک. مهم‌ترین کار تو در بحران اینه که توقف نکنی.

بخش ششم: خودت را رها نکن؛ تو مغز متفکر سیستمی هستی

(در دل بحران، اولین کسی که باید مراقبش باشی خودتی)

در شرایط بحران، مدیرها معمولاً آخرین کسانی هستن که از خودشون مراقبت می‌کنن. چون درگیر تیم، فروش، بحران مالی، مشتری‌ها و هزار دردسر بیرونی هستن.

اما واقعیت اینه:

اگر خودت از پا بیفتی، هیچ چیز باقی نمی‌مونه که مدیریت کنی.

ذهن تو موتور بیزینسه. انرژی تو، ریتم تیمه. انگیزه تو، شعله‌ی اصلی بقاست. پس لطفاً یاد بگیر وسط آتش بحران، خودت رو نسوزونی.

چرا مراقبت از خودت حیاتی‌تر از همیشه‌ست؟

- چون تصمیم‌های اشتباه اغلب نتیجه‌ی ذهن خسته و فرسوده‌ست.
- چون مدیر فرسوده، تیم فرسوده می‌سازه.
- چون اگه "منبع انرژی" خاموش بشه، چراغ هیچ واحدی روشن نمی‌مونه.
- چون گاهی فقط یک ربع آرامش تو، می‌تونه جلوی یک بحران چندمیلیونی رو بگیره.

چطور از خودم مراقبت کنم در حالی که همه چیز ریخته به هم؟

۱. مراقبت، لوکس نیست؛ وظیفه است



مراقبت از خود یعنی: سوخت‌گیری مدیر. همون‌طور که نمی‌داری تیم بدون حقوق بمونه، نباید خودت بدون انرژی بمونی.

۲. لحظه‌های بازیابی بساز، نه تعطیلی

نیاز نیست بری شمال یا بری یوگا. کافی‌ست روزی ۱۵ دقیقه برای ذهن و روانت «اتاق استراحت» بسازی.

مثال‌ها:

- پیاده‌روی بدون موبایل
- ۱۰ دقیقه تنفس آگاهانه (نفس عمیق با تمرکز)
- گوش دادن به موسیقی دلخواه
- خواندن چند صفحه کتاب غیرکاری
- نوشیدن چای یا قهوه در سکوت، بدون صفحه‌نمایش

۳. به بدن توجه کن

ذهنت برای تصمیم‌گیری درست، نیاز به بدن سالم داره. کم‌خوابی، بی‌حرکی یا خوردن فست‌فود فقط ظاهرش ساده‌ست؛ درواقع تورو از درون می‌فرسونه.

۴. انسان بمون، نه ربات بقا

یادآوری‌های کوچک انسانی مثل دعا، نوشتن احساسات، دیدن عزیزان، یا حتی خندیدن با بچه‌ت می‌تونه تورو دوباره زنده کنه.

تمرین کاربردی امروز: "سوخت‌گیری آرام"

امروز فقط یکی از این کارها رو انتخاب کن و با تمام وجود انجام بده:

۱. ۱۵ دقیقه وقت بگذار برای یک کار شخصی ساده که بهت انرژی می‌ده.

مثلاً: نوشیدن قهوه در بالکن، قدم‌زدن بدون هدف، گوش دادن به یک آهنگ نوستالژیک یا فقط نشستن در سکوت.

۲. امشب، یک ساعت قبل از خواب هیچ‌چیز کاری نکن.

نه پیام، نه خبر، نه ایمیل. فقط یک فعالیت آرام مثل کتاب خواندن، نوشتن افکار یا مدیتیشن سبک.

۳. در تقویم فردات، ۲ تایم کوتاه ۱۰ دقیقه‌ای به نام "استراحت مدیرعامل" ثبت کن.

در این تایم‌ها هیچ تماس یا تصمیم‌گیری مهمی نکن. فقط نفس بکش، ذهن رو رها کن، یا فکرها رو بنویس.

یادآوری الهام‌بخش برای مدیران:

«مدیر قوی، کسی نیست که همیشه در حال دویدن؛ بلکه کسیه که بلد باشه کی بایسته و نفس بکشه.»
تو فقط فرمانده کشتی نیستی، خود کشتی هم هستی. مراقب بدنه‌ات باش.

بخش هفتم: بپذیر که همه پاسخ‌ها را الآن نداری

(رهایی از وسواس کنترل کامل و تصمیم‌گیری در ابهام)

بحران، یعنی ابهام. یعنی اطلاعات ناقص، تصمیم‌های لحظه‌ای، احساس ناپایداری، و اتفاقاتی که از کنترل تو خارج‌اند.

در چنین شرایطی، ذهن مدیر دنبال یک کار همیشه‌گی می‌گردد: «کنترل کامل».

اما واقعیت این است:

قرار نیست الآن همه چیز را بدانی.

قرار نیست جواب قطعی همه سؤالات را داشته باشی.

تو مدیر هستی، نه غیب‌گو!

چرا باید از کمال‌گرایی و کنترل وسواسی فاصله بگیریم؟

- چون تلاش برای کنترل کامل، باعث فرسایش روانی می‌شه.
- چون در شرایط بحرانی، انعطاف‌پذیری از کنترل مهم‌تره.

- چون تصمیم‌گیری با فرض اینکه «همه چیز روشن نیست»، خیلی وقت‌ها عقلانی‌تره تا وانمود کردن به قطعیت.

چطوررها کنم نیاز به همه جواب داشتن رو؟

۱. بین دو دسته تصمیم تفاوت بذار: «فوراً لازم» و «فعلاً تعلیق شده»

تصمیم‌هایی هستن که باید همین حالا گرفته بشن (مثلاً پرداخت حقوق یا نگه‌داشت مشتری کلیدی). ولی بقیه تصمیم‌ها می‌تونن صبر کنن. همه چیز رو روی دوش نریز.

۲. شجاعت بگو: «نمی‌دونم، ولی دارم بررسی می‌کنم»

این جمله، نشانه بلوغ مدیریتیه؛ نه ضعف.

اعتماد بلندمدت تیم، از شفافیت میاد، نه از قطعیت‌های دروغین.

۳. روی «قدم بعدی» تمرکز کن

نه ۳ ماه دیگه، نه ۶ ماه دیگه. فقط این هفته، فقط امروز، فقط همین قدم.

گاهی فقط با یک گام درست، مسیر بعدی خودش روشن می‌شه.

۴. ذهن تحلیل‌گر رو با عمل‌گرایی متوازن ک

مغز مدیرها عاشق تحلیل و پیش‌بینیه. ولی الان وقت اجراست؛ حتی اجرای ناقص.

تمرین کاربردی امروز: «وضوح نسبی، نه قطعیت کامل»

امروز یکی از این تمرین‌ها را انجام بده و روی تخته یا کاغذ بنویس:

۱. دو ستون بکش:

- ستون اول: تصمیم‌هایی که «واقعاً باید همین حالا بگیرم»
- ستون دوم: تصمیم‌هایی که می‌تونن تا «بعد از ثبات» صبر کنن

بنویس، و با خیال راحت ستون دوم رو تا اطلاع ثانوی ببند.



۲. جمله‌ی امروزی رو انتخاب کن و تکرار کن:

- «نمی‌دونم، ولی قراره بفهمم.»
- «لازم نیست همه چیز رو بدونم؛ کافیه حرکت کنم.»
- «الان وقت حفظ ثباته، نه پیش بینی آینده.»

۳. یک کار خیلی کوچیک ولی قابل انجام انتخاب کن و تا پایان امروز انجامش بده.

نه تحلیل، نه فکر. فقط یک کار قابل اجرا. مثل: تماس با یک مشتری، به‌روزرسانی یک صفحه سایت، یا نوشتن یک پیام برای تیم.

یادآوری الهام‌بخش برای مدیران:

«مدیر واقعی کسی نیست که همه جواب‌ها رو داره؛ بلکه کسیه که وسط ابهام، هنوز می‌تونه قدم بعدی رو پیدا کنه.»

شجاعت یعنی حرکت کردن، حتی وقتی نور فقط تا چند قدم جلوتو روشن کرده.

با ما در تماس باشید

@farshadbastani

تلفن همراه: ۰۹۹۲۱۳۱۰۳۹۰

info@farshadbastani.ir