

Dilema Pengurus

Bahagian Dua (A)



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Anda yang bekerja sebagai seorang pengurus dalam apa jua jenis organisasi, menjadi harapan ramai untuk melakukan perkara dengan betul agar keadaan organisasi menjadi lebih baik.

Seseorang pengurus diharapkan untuk menggunakan sumber dengan bijak, dapat memenuhi kehendak pelanggan dalaman dan luaran secara konsisten, dapat membawa kemajuan kepada organisasi, dan menggunakan masa dengan sebijak-bijaknya agar dapat mencapai prestasi yang lebih cemerlang.

Seseorang pengurus juga menjadi harapan supaya dapat membawa kecemerlangan dalam organisasi, dapat meningkatkan prestasi organisasi.

Sesebuah organisasi mungkin mempunyai pelbagai jenis dasar, peraturan, prosedur operasi, sistem ganjaran dan sebagainya, tetapi walau apa jua pun, ia adalah tugas seseorang pengurus untuk menggerakkan semua orang untuk bekerja.

Walau bagaimanapun, terdapat halangan-halangan yang perlu ditempuhi sepanjang proses keberkesanan. Halangan-halangan ini perlu ditangani, jika tidak segala usaha yang dibina akan menjadi sia.sia.

Pengurus tidak boleh mencipta kejayaan besar dengan sendirinya. Dengan itu, aset paling penting dalam sesebuah organisasi adalah tenaga pekerja yang berkaliber.

Tanpa tenaga pekerja, segala operasi, proses, fungsi dan tugas dalam organisasi tidak dapat dijalankan.

Pengurus tidak boleh dan tidak akan dapat menyempurnakan kerja mereka dengan berkesan tanpa komitmen, sokongan dan dedikasi yang sepenuh hati daripada para tenaga pekerja.

Pengurusan adalah satu tanggungjawab yang sukar dan mencabar. Ramai pengurus menganggap ia sebagai satu dilema yang sangat memeningkan.

Para pengurus perlu mendapatkan komitmen dan sokongan sepenuh para pekerja. Mereka perlu memberi motivasi dan mendapatkan penglibatan para pekerja dalam segala tugas.

Mereka juga perlu memastikan para pekerja tahu apa yang patut dilakukan. Cabaran dan dilema ini sentiasa memeningkan kepala kebanyakan

pengurus.

Seseorang pengurus dinilai dari pelbagai aspek dan kriteria. Ini adalah cabaran kedua para pengurus.

Para pengurus bukan hanya dinilai melalui peningkatan pencapaian, tetapi juga melalui kecekapan (kemahiran dan pengetahuan) yang digunakan dalam proses mendapatkan pencapaian yang lebih baik.

Para pengurus akan dinilai berdasarkan tingkah laku, prestasi, cara pelaksanaan kerja, fleksibiliti, kemahiran interpersonal, keupayaan mengarah para pekerja, cara menurunkan kuasa, dan usaha individu ke arah pencapaian objektif organisasi.

Mereka juga akan dinilai berdasarkan tahap keinginan untuk mendapat pencapaian yang lebih baik, cara mengenal pasti dan menerokai peluang-peluang, keberanian menghadapi cabaran, kemampuan membangunkan orang-orang bawahannya, keupayaan serta kesanggupan untuk menyediakan penjagaan yang sangat baik kepada pelanggan dalaman dan luaran. Ini, sekali lagi, adalah satu tanggungjawab yang sukar dan mencabar.

Dilema yang ketiga adalah masa. Masa seorang pengurus boleh dikatakan dimiliki oleh semua orang.

Ahli ekonomi Sweden Sune Carlson yang dianggap sebagai perintis membuat penyelidikan dalam mewujudkan perniagaan antarabangsa, dan pengasas Jabatan Pengajian Perniagaan di Universiti Uppsala, telah menyatakan dilema masa dengan jelasnya dalam buku beliau yang

bertajuk "*Executive Behavior*".

Penyelidikan beliau adalah terhadap penggunaan masa para pengurus pihak atasan dalam organisasi-organisasi besar. Penggunaan masa mereka telah direkodkan dan dianalisis.

Hasil kajian menunjukkan bahawa kebanyakan masa para pengurus (walaupun pengurus yang paling efektif) telah diperuntukkan dalam memenuhi permintaan orang lain. Mereka hanya mempunyai masa yang sedikit sahaja dalam melakukan tugas yang membawa keberkesanan.

Pengurus yang berkesan biasanya adalah orang yang tidak mempunyai masa untuk diri sendiri; masanya sentiasa digunakan oleh perkara-perkara orang lain yang penting. Semua orang boleh mengguna masanya sehinggakan masa yang tinggal tiak dapat melakukan apa-apa kepada keberkesanan.

Bersambung...