



چک لیست مدیران عامل

خلاصه معرفی به
زبان فارسی

Alliance Leman
Allianceleman.com



YouTube @Allianceleman info@Allianceleman.com
@Allianceleman @Allianceleman_contact



مقدمه

در نوامبر ۲۰۲۴، شرکت مشاوره مدیریت مککنزی، یکی از معتبرترین شرکت‌های مشاوره‌ای جهان، چکلیستی جامع برای مدیران عامل منتشر کرد. هدف از انتشار این چکلیست، ارائه راهنمایی‌های عملی برای تبدیل ذهنیت‌های کلیدی مدیران عامل به اقدامات مؤثر و قابل اجرا بوده است. این چکلیست با تمرکز بر نیازهای مدیران عامل با دستمزدهای میلیون دلاری، بر پایه تجربیات مدیران برجسته جهانی تدوین شده و کاربرد آن در بهبود استراتژی‌های رهبری، تصمیم‌گیری‌های کلان و توسعه کسب‌وکار است. این راهنما ابزاری ارزشمند برای رهبران حال و آینده است که به دنبال تقویت مهارت‌های مدیریتی و دستیابی به موفقیت‌های پایدار هستند.

متن حاضر تحلیل ما از چکلیست مککنزی است و محتوا مستقیماً متعلق به مککنزی نیست.

آیا شما هم به دنبال راهی برای ارتقای عملکرد سازمان خود و دستیابی به موفقیت‌های بلندمدت هستید؟

مککنزی با سال‌ها تجربه و مطالعه روی بهترین مدیران، یک چکلیست ۱۸ سؤالی جامع و کاربردی برای بررسی عملکرد مدیران عامل ارائه کرده است. چکلیست‌ها ابزارهای حیاتی برای موفقیت در نقش‌های حساس هستند. همان‌طور که خلبانان برای ایمنی پرواز به چکلیست‌ها متکی هستند، مدیران عامل نیز برای هدایت سازمان‌هایشان به ابزاری مشابه نیاز دارند. تحقیقات مککنزی که بر اساس مصاحبه با ۷۰ مدیرعامل موفق انجام شده، مسئولیت‌های مدیران عامل را در ۶ حوزه کلی دسته‌بندی کرده است و برای هر بخش ۳ سؤال اصلی مطرح کرده که پاسخ به آن‌ها می‌تواند عملکرد و اثربخشی مدیران عامل را به‌طور چشمگیری بهبود دهد:

- تعیین جهت سازمان
- ایجاد هماهنگی سازمانی
- هماهنگی رهبران ارشد
- تعامل با هیئت‌مدیره
- ارتباط با ذینفعان
- مدیریت عملکرد شخصی

بخش اول: تعیین جهت سازمان

این بخش با شعار جسور باشید شروع می‌شود و سؤال اصلی آن این است: چگونه مدیران عامل مسیر موفقیت را تعیین می‌کنند؟

مدیران موفق تصویر کلانی از موفقیت دارند و می‌دانند چگونه این تصویر را به کل سازمان منتقل کنند. اولین مسئولیت مدیرعامل، تعیین جهت سازمان است که شامل سه عنصر کلیدی است:

- **چشم‌انداز:** نقطه شروع داستان موفقیت یک شرکت است. چشم‌انداز باید شفاف و جذاب باشد. مثلاً در مسترکارت، چشم‌انداز "جنگ با پول نقد" بود، نه صرفاً رقابت با سایر کارت‌های پرداختی
- **استراتژی:** حرکات جسورانه و استراتژیک، مدیران عامل موفق را متمایز می‌کند. ساتیا نادلا، مدیرعامل مایکروسافت، با تمرکز بر فضای ابری و تغییر مدل کسب‌وکار نرم‌افزار به اشتراکی، مسیر تحول مایکروسافت را رقم زد
- **تخصیص منابع:** مدیران موفق، منابع را فعالانه به اولویت‌های اصلی اختصاص می‌دهند

بخش دوم: ایجاد هماهنگی سازمانی

این بخش به اهمیت حرکت هماهنگ تمام بخش‌های سازمان در یک جهت می‌پردازد. سؤال اصلی این است: چطور مطمئن شویم که همه بخش‌های سازمان در یک راستا حرکت می‌کنند؟

- **فرهنگ سازمانی:** یک فرهنگ قوی کارکنان را به سمت اهداف مشترک سوق می‌دهد
- **طراحی سازمانی:** سازمان‌های چابک می‌توانند سریع‌تر به تغییرات بازار پاسخ دهند
- **مدیریت استعدادها:** جذب و پرورش بهترین افراد کلید موفقیت هر سازمانی است

بخش سوم: هماهنگی تیم ارشد

یک تیم رهبری قوی مثل موتور محرکه سازمان عمل می‌کند.

- **ترکیب درست افراد:** مدیر عامل نیاز به تیمی با مهارت‌های مکمل و هدف مشترک دارد
- **ریتم کاری منظم:** برنامه‌ریزی دقیق برای جلسات و بررسی عملکرد منظم از عناصر اصلی موفقیت مدیران عامل تأثیر گذار هستند
- **تعهد به هدف مشترک:** انسجام تیم حول یک هدف واحد، موفقیت را تضمین می‌کند

بخش چهارم: تعامل با هیئت مدیره

برای تحقق اهداف استراتژیک، هیئت‌مدیره باید ترکیبی از مهارت‌ها و تجربیات متناسب با نیازهای سازمان داشته باشد.

- **اعتمادسازی با هیئت مدیره:** شفافیت کامل و ارتباط مستمر با اعضای هیئت مدیره، باعث تقویت اعتماد و بهبود همکاری می‌شود
- **ترکیب و توانمندسازی هیئت مدیره:** تنوع در مهارت‌ها و ارائه آموزش‌های هدفمند، باعث ارتقای نقش راهبردی هیئت مدیره می‌شود
- **برگزاری جلسات مؤثر:** تمرکز بر موضوعات استراتژیک و آینده‌نگر، باعث بهره‌گیری بهتر از خرد جمعی هیئت مدیره می‌شود

بخش پنجم: ارتباط مؤثر با ذینفعان

ارتباط با ذینفعان از سه گام کلیدی تشکیل می‌شود:

- **شناخت هدف:** هدف روشن، مسیر شرکت را مشخص می‌کند
- **تعامل سازنده:** شناخت نیازهای ذینفعان می‌تواند فرصت‌های جدیدی ایجاد کند
- **آمادگی برای بحران:** آمادگی برای شرایط بحرانی، مزیت رقابتی بزرگی است

بخش ششم: مدیریت عملکرد شخصی

مدیران عامل موفق می‌دانند که باید روی مسائل کلیدی تمرکز کنند:

- **مدیریت زمان و انرژی:** اولویت‌بندی مسائل حیاتی و اختصاص انرژی متناسب از عوامل موفقیت مدیران عامل است
- **رهبری اصیل:** ترکیب ارزش‌های شخصی با نیازهای سازمان اهمیت بالایی دارد
- **تمرکز بر توانمندسازی دیگران:** مدیران عامل موفق، رهبرانی فروتن و متعهد هستند

جمع‌بندی

چک لیست ۱۸ سؤالی مک کنزی ابزاری بی‌نظیر برای مدیران عامل است تا عملکرد خود را ارزیابی کرده و بهبود دهند. با مرور منظم این چک لیست، مدیران می‌توانند از اشتباهات حیاتی جلوگیری کنند و سازمان را به سمت موفقیت هدایت کنند. این مقاله برگرفته از تجربیات مدیران عامل موفق است و نشان می‌دهد چگونه ترکیب شهود و ساختار سیستماتیک می‌تواند مدیران را به سطح بالاتری از عملکرد برساند.



برای مشاهده فرم اصلی و اطلاعات بیشتر به سایت رسمی مک کنزی مراجعه کنید.



McKinsey Quarterly

The CEO checklist: A tool for leaders to evaluate themselves against best practices in each of the six responsibilities of the CEO's role.

Questions every CEO should be able to answer

Direction-setting checklist: Be bold	Not at all	Completely
• Vision: Do we have a clear and compelling vision that reframes what winning looks like, and is it owned by the whole enterprise?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Strategy: Have we created a short list of clearly defined big moves at the enterprise level that will distance us from our competitors?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Resource allocation: Are we "thinking like an outsider" to actively reallocate resources (eg, dollars, people, and management attention) to our highest priorities, even when it's hard to do?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizational-alignment checklist: Treat the soft stuff as the hard stuff		
• Culture: Are we targeting and systematically pursuing specific areas of cultural change to further execute our strategy?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Organizational design: Is our organization characterized by a balance of stability and agility that maximizes the speed and effectiveness of execution?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Talent: Are the most value-creating roles in our organization filled with the right talent, and do they have a strong leadership pipeline?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership mobilization checklist: Solve for the team's psychology		
• Team composition: Is my senior team the right size, comprising people with complementary skills and characterized by an "enterprise first" mindset?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Teamwork: Does my senior team effectively use data and dialogue to make timely decisions on topics that only they can take on?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Operating rhythm: Does my senior team have an effective annual operating rhythm and business review cadence that drives execution and minimizes surprises?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Board engagement checklist: Help directors help the business		
• Relationships: Have I built trust with my board members by being "radically transparent" and showing an interest in their views?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Capabilities: Do we have the right profiles on the board, and are we sufficiently educating directors and pulling them in to help where they can?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Board meetings: Are board sessions well prepped, effectively run, and focused on the future (going well beyond fiduciary topics)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
External-stakeholder-connection checklist: Start with "Why?"		
• Purpose: Are we clear on the holistic impact we aspire to (our "why?"), and have we embedded that into the core of how we run our business?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Interactions: Do we fully understand our stakeholders' needs (their "why?") and find constructive common ground with them?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Moments of truth: Have we built resilience ahead of any potential crises so that we'll be able to mitigate their impact and use them to unlock opportunities?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personal-effectiveness checklist: Do what only you can do		
• Time and energy: Do I manage my time and energy well, and do I have the right office support in place to help me successfully and sustainably do what only I can do as the CEO?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Leadership model: Am I leading in a way that is authentic to my convictions and values while also adjusting my behaviors to what the organization needs?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Perspective: Do I approach my position with humility, focusing on helping others to succeed and continually improving my ability to do so?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

@Allianceleman

YouTube @Allianceleman

info@Allianceleman.com

@Allianceleman_contact

Allianceleman.com

Not intended for commercial use. All rights of this checklist are reserved for McKinsey.