

پنج درس رهبری که همکارانم به من آموخته اند

منبع : cimaglobal

گردآوری : زهرا کثیری

هنگام پایان نوشتن این مقاله در کدام مرحله ی کاری از حرفه ی خود هستیم ؟ حتی بعد از گذشت ۳۰ سال کار در شرکت هایس ، معتقدم که پاسخ و جواب این سؤال هرگز ساده نیست. بر این عقیده ام که بهترین رهبران کسانی هستند که کنجکاوند و همیشه به دنبال فرصت هایی برای یادگیری در هر مرحله از مراحل کاری خود می باشند .

به همین دلیل است که در طول کار حرفه ای خودم ، همیشه کوشش کردم که خودم را با افراد بزرگی مقایسه کنم و به دنبال فرصتهای جدید باشم. حرفه ، من به چندین بخش از صنایع و کشور مربوط می شود. من از همکاری با همکارانی که به من الهام می بخشند و افرادی که می توانم از آن ها بیاموزم لذت بردم. بنابراین، در اینجا گزیده ای از درسهایی که تیم و همکارانم به من آموختند ، انتخاب و ارائه می کنم و امیدوارم برای هر کسی در کسب و کار مفید باشد ، توصیه می کنم این تجربه ها را ، صرف نظر از بخشی که در آن کار می کنید یا موقعیتی را که دارید ، برای خود حفظ نمایید.

۱. تیم های مختلف رهبری که می توانند انگیزه تغییر را تحریک کنند ، کلیدی هستند

وقتی اولین بار در حرفه ی خود شروع به کار کردم ، رهبران آن سازمان معمولاً کسانی بودند که خود بیشترین سالها زیر سلطه بودند و وفاداری و تصدی ، با ارتقاء پاداش به دست می آمد . بعضی اوقات، حتی به نظر می رسید که آنها از مهارت و توانایی بالایی برخوردارند، ولی تابلوهای شغلی آنان فاقد تنوع جنسیت ، نژاد ، شخصیت ، مهارت و تفکر بود .

اگر چه هنوز راه طولانی باقی مانده است ، اما دنیای کسب و کار، در ارزیابی کارمندان در مورد شایستگی های فردی ، عملکرد و جاه طلبی آنها بهتر شده است. ما به عنوان رهبر ، همه باید از مزایای تشویق تیم های متنوع تر و آنهایی که بهتر نشان دهنده ی نیاز های مشتریان و دنیای گسترده ترند ، آگاه باشیم. من به عنوان بخشی از یک شرکت جهانی ، اهمیت موضوعات این دست اول را دیده ام. تنوع از جمله این موضوعات است که ، می تواند دیدگاه ها ، تجربیات و فرهنگ های مختلف را به محیط کاری ما وارد کند. تنوع باعث می شود که منحنی یادگیری برای هر یک از مشاغل یا رهبری تندتر شود ولی در عین حال، به ما کمک کند تا فضایل کسب و کار خود را به مخاطبان گسترده تری انتقال دهیم . همانطور که ما پیشرفت های مختلف استعداد های همکاران را ترغیب و تسهیل می کنیم ، این افراد با تبعیت از سطوح ارشد بالا می روند و پیشرفت می کنند و فرهنگ کاری را همانطور که پیشرفت می کنند ، تنظیم می نمایند و با یک تغییر عادی، مسیر جدیدی را باز و ایجاد می کنند.

با شروع هزاره ی جدید، اکنون بلندپروازانه بزرگترین جمعیت کاری را در محل کار خود دارم ، همچنان من هیجان زده می شوم که شاهد ترکیبی گسترده تر از کارمندان متنوع در نقش های ارشد باشم . دیگر اینگونه نیست که تصرف در یک شرکت ضمانتی برای ارتقاء کافی باشد . مشاغل امروزی با شناخت افراد با مهارت و عزم همکارانم ، جهت و سرعت تغییر ، به مراتب بهتر می شوند.

در واقع ، من در بعضی از بزرگترین استخدامها شرکت خودم ریسک کرده ام – همکارانم ممکن است همیشه بر اساس سن و تجربه خود یک انتخاب طبیعی نبوده باشند ، اما جاه طلبی آنها باعث موفقیت آنها در شرکت شده است. نگرش و سازگاری، صفات

اصلی رهبران امروزی است ، این ویژگیها لزوماً به جمعیت ، سن و دوره مربوط نمی شود. داشتن تحرک در حال تبدیل شدن به پیش شرط اصلی ارتقاء است - و این باعث تقویت فرهنگ کاری حتی بنیادی ترین مشاغل می شود.

۲. کارآفرینی می تواند در کسب و کارهای بزرگ نیز رشد کند

بسیاری از رهبران نوظهور ما به واسطه داشتن طرز فکری که دارند به شکوفایی کار آفرین می پردازند. غالباً این تصور غلط وجود دارد که کارآفرینان جوان ، تنها در یک استارت آپ یا به تنهایی می توانند کارآفرینی کنند. اما من در مرحله ی اول دیده ام که یک کسب و کار جهانی می تواند روحیه ی کارآفرینی و همچنین راه اندازی هر گونه کسب و کار جدید را پرورش دهد. این یکی از مواردی است که من در مورد شرکت هایس به آن بسیار افتخار می کنم.

من به طور مداوم از نگرش های کارآفرینانه همکارانم دور می شوم . دفاتر ما به گونه ای ساخته شده اند که هر مشاور را قادر می سازد به عنوان کارآفرین عمل کند. ما فقط برای این سه ماه اهداف را دنبال نمی کنیم ، بلکه یک ذهنیت برای صاحب مشاغل داریم. ما نگران این هستیم که چگونه درآمد خود را طی یک دهه آینده رشد دهیم ، چگونه از جدیدترین فن آوری استفاده کرده و تیم های سطح جهانی خود را بسازیم. مشاوران ما که تحت رقابت شدید محلی فعالیت می کنند ، هر روز انرژی کارآفرینی را از خود نشان می دهند ، و به چالش می کشند آنها به لحاظ کسب و کار درباره ی رشد سهم بازار ، تفکیک خود از رقابت خود و بهبود مداوم و تجربه مشتری ، فکر کنند و این چیزی است که آنها را شب هنگام، بیدار نگه می دارد. استخدام کننده هایی که واقعاً خود را در نقش مدیرعامل شرکت ، و به عنوان استخدام کننده هایی خود می بینند و با این ذهنیت در شرکت فعالیت می کنند ، کسانی هستند که در بلند مدت موفق خواهند شد.

این موضوع اغلب به جای مهارت ، به ذهن آنها مربوط می شود. آنها نگرشی می توانند داشته باشند ، که فراتر از حل یک مسئله است. هر بار که فرد جدیدی را در مشاغل مورد نیاز خود استخدام می کنیم ، باید همین موارد را به آنها بگوییم - ما به آنها می گوییم هر آنچه را که احتمالاً لازم دارید در اختیارمان می گذاریم - اما شما باید انگیزه و عزم و اراده ای برای موفقیت داشته باشید و ذهنیت کارآفرینی برای تبدیل شدن به یک متخصص. در هر کاری را داشته باشید

۳. همکاران شما می توانند نقشهایی که مورد نیاز شماست ولی نمی دانید را شکل دهند

واضح است که ، استراتژی های کلی یک کسب و کار باید از بالا مشخص باشد ، اما من همچنین معتقدم که کارکنان باید از این آزادی برخوردار باشند که از بینش و مهارت های خود برای شکل دادن به استراتژی های سازمان کمک کنند. من دیده ام که چگونه "تأمین منابع " باعث ایجاد تیم ها و مشاغل می شود که می توانند با چالش های یک جهان به طور فزاینده رقابتی و سریع مقابله کنند .

تغییر در یک سازمان همیشه آسان نیست. همانطور که در شرکت هایس ، سیستم ها و فناوری های جدیدی را به ارمغان می آورد ، ما به سرعت فهمیدیم که شناسایی کارمندان جدید پذیرشگر در سرتاسر مشاغل - به ویژه مشاغلی که نسبت به تغییر اشتیاق دارند - بیشترین تأثیر را در نحوه موفقیت طرح هایمان دارد. این که آیا این کشور با LinkedIn در سطح جهانی همکاری می کند یا با SEEK برای معرفی قابلیت های جستجوی استعداد های جدید در بازار استرالیا همکاری می کند ، بسیار مهم است. توانمندسازی عوامل تغییر در کسب و کار باعث شده است تا آنها بتوانند ابتکارهای جدید را انتخاب و هدایت کنند - و با شور و شوق ، مزایا و تمایزات خود را به همکارانشان اطلاع رسانی و نشان دهند .

این افراد بر این باورند که وضع موجود همیشه می تواند بهبود یابد و تغییر آن چیزی نیست که باید از آن ترسید. آنها نقش خود را به گونه ای شکل می دهند که متناسب با مکان مورد نیاز شغل و مهارت های آنها باشد. کارکنان ما نیازهای شغلی را پیش بینی کرده و بر این اساس نقش خود را شکل می دهند. این موضوع به من آموخته است که دادن فضا به کارمندان برای شکل دادن به نقش ها و تیم های خود ، می تواند بسیار تأثیرگذار باشد.

۴. شما نمی توانید همه کارها را خودتان انجام دهید

این نتیجه یک تحقیق درست در کسب و کار است که می فهمید ، غالباً همه کارها را نمی توانید خودتان به تنهایی انجام دهید و محکوم به شکست خواهید شد. همکاری برای ما در شرکت هایس بسیار مهم است. ما با هم از لحاظ استراتژیک متمرکز شده ایم تا بتوانیم با بهترین همکاران در کلاس کار کنیم تا اطمینان حاصل کنیم که می توانیم به مشتریان و نامزدهای شغلی بهترین تجربه ها را به مشارکت گذاشته و نتیجه ممکن را بدست آوریم.

همه از تأثیراتی که موبایل و یا تلفن های همراه در نحوه زندگی و کار ما داشته اند آگاهند . ما می خواستیم مطمئن شویم که ما به مشتریان خود راه های ارتباطی نوینی را ارائه می دهیم که بیشترین حس را برای آنها رقم زده است. بنابراین ، ما با شرکت Mya ، از طریق ایجاد یک کانال گفتگو پردازش زبان طبیعی، همکاری کرده ایم، تا هر زمان که مناسب باشد ، یک روش تعاملی برای استفاده از پیام کوتاه ارائه دهد. با همکاری تنگاتنگ با تیم ها توانسته ایم راه حل ها را برای استفاده در محیط منحصر به فرد خود، مناسب سازیم ما به پیمانکاران خود این امکان را می دهیم تا با ما به نحوی ارتباط برقرار کنند که متناسب با وضعیت آنها باشد . ما همچنین با واتس اپ و پلتفرم پیام رسانی آنها کار کرده ایم. لذا به سرعت در حال تبدیل شدن به روشی ساده هستیم که مردم با دوستان ، خانواده ها و اکنون مشاغل خود ارتباط برقرار می کنند این همکاری ها و بسیاری دیگر از مشارکتهای مشابه ، همچنان با یک درک مشترک و تبادل ایده ها به روشی آزاد و مشارکتی در حال تکامل می باشند که در بیشتر موارد ، برای هر دو طرف به طور چشمگیری سودمند بوده است . من آموخته ام که تشویق کارمندان به استفاده از این رویکرد ، هنگام کار با تیم های خود و همچنین با همکاران موفقیت آنها را رقم خواهد زد. این کار اگر چه گاهی شهودی نیست ، اما می توانید به چیزهای که بخشی از آن هستند ، برسید.

۵-مهم نیست اگر شکست بخورید

علیرغم وجود یادگیری در هنگام شکست ، میل کمی برای شکست در دنیای شرکت وجود دارد. در حالی که وجود شکست اغلب شرکتها را به دستیابی مداوم به نتایج بهتر ترغیب می کند ، و گاهی اوقات شکست می تواند یک ضعف شدید باشد. اما تفکر عدم شکست ، مشاغل را از تلاش برای ایده های نو و ریسک های هوشمند بازمی دارد.

در اینجا در شرکت هایس ، تیم تحقیق و توسعه(واحد تحقیق و توسعه) به ما نشان داده اند که چقدر می توانیم از چیزهای مختلفی بیاموزیم و چقدر اشتباه بودن چیزها می تواند برایمان ارزشمند باشد. این تیم بطور مداوم فناوری های جدید را آزمایش می کند و آنها در ادغام فناوری جدید مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی در شیوه ی کار ما نقش اساسی دارند. البته ، نتایج در ابتدا کامل نبودند ، اما این بخشی از سفر است. اکنون می توانیم داده ها را در سراسر شغل خود به دست آوریم و فهرستهای کوتاه هزاران متقاضی را گردآوری کنیم ، مشاوران ما کمک می کنند تا بیشتر وقت خود را در ایجاد و برقراری روابط با مشتریانی و کمتر در ترکیب بانکهای اطلاعاتی هستند، سپری نماییم .

همکاران من به من نشان داده اند وقتی اشتباه می کنیم ، این اشتباهی برای ایجاد یک کسب و کار جدید و مزایای ایجاد محیط هایی می شود که ما را به انجام این کار تشویق می کند ، چقدر می توانیم یاد بگیریم. یادگیری از اشتباهات اگر چه ما را در یک محیط چابک و خطرناک که کمترین تأثیر در کسب و کار دارد قرار می دهد ، اما توانایی یادگیری ما به حداکثر می رسد. و این باید فراتر از یک تیم تحقیق و توسعه مرکزی باشد. رهبران باید فرهنگی را ایجاد کنند که همکاری را ترغیب کند که خروج تبادل ایده ها و دیدگاه ها باشد ، با توجه به اینکه سرعت تغییر سرعت در حال تسریع است ، این مسئله هرگز اهمیت چندانی نداشته است.