یک تیم قهرمان بسازید

وقتی می‌گوییم رهبران ساخته می‌شوند، به دنیا نمی‌آیند، می‌دانیم یکی از ویژگی‌های مهمی که شما را در مسیر سریع انجام کار قرار می‌دهد یا گروه‌تان را به صدر حوزه مربوطه می‌رساند، توانایی گردهم آوردن یک تیم قهرمان است. توانایی جمع کردن گروهی از مردان و زنان که می‌توانند به شکلی هماهنگ با هم کار کنند و کارهای بزرگی انجام دهند.

در اینجا به هفت کلید ایجاد یک تیم برنده اشاره می‌کنیم:

۱. مربی‌گری و رهبری شفاف

همه می‌دانند چه کسی تصمیم‌گیرنده است. یک مربی وجود دارد و همه می‌دانند رئیس کیست. رهبران برنده افرادی مناسب را دور خود جمع می‌کنند. می‌توانید کیفیت رهبر شرکت را بر اساس کیفیت افرادی که در اطرافش جمع کرده است، ارزیابی کنید. رهبران قوی همیشه افرادی را انتخاب می‌کنند که بهتر از خودشان هستند. رهبران ضعیف، افراد ضعیف‌تر از خودشان را انتخاب می‌کنند.

۲.تمرکز عمیق بر توسعه و آموزش افراد

برای ایجاد یک تیم برنده باید همه تمرکز خود را بر گردهم آوردن، انگیزه دادن، تشویق، آموزش و ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های افرادتان معطوف کنید.

۳. تاکید شدید بر برنامه‌ریزی

این کلید حیاتی به معنای آگاهی از حقایق است. هارولد جِنین در کتاب فوق‌العاده‌اش درباره مدیریت می‌نویسد «حقایق کلید کار هستند». به حقایق فرضی، حقایقی که امیدوارید وجود داشته باشند و حقایق احتمالی راضی نشوید. فقط به حقیقت واقعی راضی باشید. جنین می‌نویسد که حقایق دروغ نمی‌گویند و توانایی برنامه‌ریزی خوب به آگاهی از بازار بستگی دارد. اگر به تیمی موفق یا ژنرالی پیروز نگاه کنید، می‌بینید ذکاوت افرادشان در مبارزات و نبردهای بزرگ است که باعث پیروزی می‌شود. آن‌ها اطلاعاتی دقیق کسب کرده و آن‌ها را در برنامه‌ریزی خود لحاظ می‌کنند. همچنین برنامه‌های پشتیبان و جایگزین ارائه کنید. یکی از مشخصه‌های همه ژنرال‌های بزرگ این است که وقتی به میدان جنگ می‌روند، بدون توجه به شرایط همیشه از خود می‌پرسند که اگر مجبور به عقب‌نشینی شوند، باید چه کارهایی انجام دهند.

در جنگ واترلو، ولینگتون ۱۷۰۰۰ سرباز کهنه‌کار را ذخیره نگه داشت تا اگر شکست خورد و مجبور به عقب‌نشینی شد، عقب‌نشینی او را پوشش دهند. اگرچه در روز جنگ تقریبا مغلوب شد، اما هرگز از آن نیروهای ذخیره استفاده نکرد. اگر این کار را می‌کرد، احتمال بیشتری وجود داشت که در ساعات اولیه روز به پیروزی برسد و تا این حد به شکست نزدیک نشود. اما یک ژنرال خوب همیشه برنامه جایگزینی برای بدترین شرایط احتمالی دارد. رهبری که برنامه‌ای را بدون تفکر درباره مشکلات احتمالی آغاز کند، بدون شک مرتکب اشتباهی وحشتناک در کسب‌وکار خواهد شد.

۴. انتخاب درست مسئولیت‌ها

باید به عنوان رهبر افراد مناسبی را استخدام کنید و مسئولیت‌هایی را به آن‌ها محول کنید که از طریق آن بتوانند بیشترین کمک را به سازمان کنند. اگر از عهده‌اش برنیامدند، کارهای دیگری را به آن‌ها بسپارید و آن‌قدر آن‌ها را میان مشاغل مختلف بچرخانید تا کاری برایشان بیابید که بتوانند ارزشمندترین کمک را به سازمان کنند.

۵. توانایی اخراج افراد ناشایست

اگر افرادی که انتخاب کرده‌اید نمی‌توانند کمکی به سازمان کنند، باید از دست آن‌ها خلاص شوید. زیرا هرچه افراد ناشایست را بیشتر در سازمان نگه دارید، خودتان نیز رهبری ناشایست تلقی خواهید شد. ماجرا به همین مورد خلاصه نمی‌شود، بلکه پیامی به دیگران می‌دهید که عدم شایستگی در سازمان پاداش دارد و این پاداش امنیت شغلی است. این شرایط دیگران را بی‌انگیزه می‌کند و باعث می‌شود کمتر از حد توان خود به سازمان کمک کنند.

۶. روابط بهتر

یکی از بزرگترین ضعف‌ها در هر سازمانی روابط ضعیف است. اطلاعات به اندازه کافی در قسمت‌های مختلف جریان نمی‌یابد. تیم‌های قهرمان به روابط مناسبی نیاز دارند تا افرادشان بتوانند به سرعت از هر بخش سازمان که می‌خواهند، اطلاعاتی را به دست آورند.

۷. تعهد به برتری

تعهد به برتری تنها چیزی است که واقعا به افراد انگیزه می‌دهد. اشتیاق به برتری

است که صبح‌ها آن‌ها را هیجان‌زده و ایثارگر از خانه بیرون می‌کشد. به همین دلیل است که رهبران همیشه از برد، موفقیت و بهتر شدن از دیگران صحبت می‌کنند.