



چگونه با صحبت درباره هدف به رهبری حداکثری برسیم؟

رهبران بزرگ ارزش و قدرت سخنان را می‌شناسند. آن‌ها می‌دانند که ایجاد و به اشتراک گذاشتن هدفی مشخص می‌تواند نیرویی دوباره به شخص، تیم و در نهایت به شرکت ببخشد.

از هدف خود برای هدایت تیمی کارا استفاده کنید

وقتی رهبر هدفی را تعریف کرده و به شکلی کارا آن را با دیگران مطرح می‌کند، دیگران نه تنها تصویر بزرگ را می‌بینند، بلکه روش همکاری با سازمان برای انجام ماموریتش را نیز می‌شناسند.

افراد دوست دارند برای چیزی بیش از دستمزد کار کنند. هاوارد شولتز، مدیر ارشد اجرایی استارباکس معتقد است: «افراد می‌خواهند بخشی از چیزی بزرگ‌تر از خودشان باشند. آن‌ها می‌خواهند بخشی از چیزی باشند که واقعا به آن افتخار می‌کنند، برایش می‌جنگند، خود را فدا می‌کنند و به آن ایمان دارند.» این امر فقط با هدفی قدرتمند و

متقاعدکننده ممکن است. این هدف به شما امکان می‌دهد تا پلی روی شکاف میان واقعیت فعلی و چگونگی مسائل در آینده بزنید.

رهبران خوب با اهدافشان هدایت می‌شوند و ذاتا از شرایط موجود ناراضی هستند. آن‌ها حتی وقتی به قله یک کوه می‌رسند، به دنبال قله دیگری می‌گردند تا آن را فتح کنند.

رهبران بزرگ همیشه این نکته را به خاطر دارند که باید هدفشان را با دیگران در میان بگذارند و از تیمشان بخواهند که برای فتح قله به آن‌ها بپیوندند.

۱۰ نکته برای به اشتراک گذاری هدف

۱. مالکش باشید

وینستون چرچیل می‌گوید: «قبل از اینکه بتوانید با احساساتتان الهام ببخشید، باید خودتان در آن غرق شوید. قبل از اینکه بتوانید اشک آن‌ها را درآورید، باید اشک‌های خودتان سرازیر شود. برای متقاعد کردن آن‌ها باید به آنچه می‌گویید ایمان داشته باشید.» احساس و اعتقاد راسخ شما بسیار متقاعدکننده‌تر از سخنانتان است. اولین کسی که باید از هدفتان هیجان‌زده شود، خود شما هستید.

۲. قلب‌ها را تسخیر کنید

یک حکایت قدیمی چینی می‌گوید که «خواستۀ» انسان مانند ارابه‌ای است که توسط دو اسب کشیده می‌شود: «ذهن» و «احساسات». برای به جلو راندن ارابه، هر دو اسب باید آن را در جهت یکسانی بکشند. با دادن دلیلی به افراد برای اهمیت دادن به هدف شما قلب‌های آن‌ها را تسخیر کنید.

۳. درباره اهدافشان صحبت کنید

بسیاری از رهبران تلاش می‌کنند تا هدفشان را به اشتراک گذاشته و سپس آن را به انگیزه‌های تیم ربط دهند. به جای آن، زمانی را به شناخت اهداف افرادتان اختصاص دهید و هدف سازمان را به اهداف آن‌ها گره بزنید.

۴. آن را ساده کنید

افراد تحت تاثیر نظریه‌های پیچیده و ایده‌های انتزاعی قرار نمی‌گیرند. بهترین ارتباط‌سازان مطالب پیچیده را می‌گیرند و آن‌ها را ساده می‌کنند. رهبران بزرگ از واژه‌ها و توضیحاتی استفاده می‌کنند که درکشان ساده است و در نتیجه همه می‌توانند هدف آن‌ها را بفهمند.

۵. با سخنان خود تصویری واضح را ترسیم کنید

اگر هدف‌تان مبهم باشد، «غبار ذهن‌تان به تدریج به مه غلیظ در سازمان تبدیل خواهد شد». مردم با تصاویر فکر می‌کنند و به خاطر می‌آورند. برای دستیابی به هدف، ایده‌ای برای ذهن و تصویری برای قلب به افراد بدهید. درباره مشتریان معمولی و مهم خود با آن‌ها صحبت کنید، مثلاً شهروند سالخورده‌ای که اگر کمی خدمات بیشتر به او ارائه شود، روزش به خیر خواهد شد.

۶. بر کسب نتیجه متمرکز شوید

امیدوارید به چه موفقیتی دست یابید؟ انتظارات شما از تیم چیست؟ ببینید چه باورها، کارها و رفتارهایی لازم است تا گروه‌تان نتایج موردنظر را خلق کند. سپس آن‌ها را با تیمتان در میان بگذارید.

۷. مزایای مشارکت را توضیح دهید

افراد به ندرت کاری را انجام می‌دهند، مگر اینکه مزایای شخصی و قابل‌سنجش آن اقدام را ببینند.

۸. گام‌های عملی شفاف را تعیین کنید

اگرچه افکار و ایده‌ها مهم هستند، اما اگر قرار است افراد مالک هدف شوند، باید کاری را به آن‌ها محول کنید. آن کاری که تیمتان می‌تواند اکنون انجام دهد و سازمان را به سمت اهداف هدایت کند، چیست و چگونه راه را برای شروع آن هموار می‌کنید؟

۹. الگوی تعهد فردی باشید

هم‌تیمی‌هایتان شما را زیر نظر دارند. آن‌ها می‌خواهند ببینند تا چه حد به این ایده

بزرگ پایبند هستید. هرگز فراموش نکنید اگر خود را کاملا وقف کار نکرده باشید، آن‌ها ناسازگاری را در گفتار و رفتارشان خواهند دید. هوشیار باشید و معیار بالایی برای خود در نظر بگیرید.

۱۰. اجتماعی ایجاد کنید

رهبران و هدف‌سازان خوب احساسی شبیه به خانواده و دخیل بودن در سرنوشت یکدیگر را در میان افراد به وجود می‌آورند. افراد، عاشق این هستند که به هدفی مشترک پایبند باشند. آن‌ها می‌خواهند بدانند که همکاری‌شان ارزشمند و مهم است. به دنبال راه‌هایی برای تشویق این روحیه خانوادگی باشید و مدام بر اهداف و آینده سازمان تاکید کنید.

بحث درباره هدف مثل اکسیژن برای یک سازمان سالم است. اگر تصویر واضحی از جایی که می‌خواهید به آن برسید ندارید، شاید ببینید که تیمتان از نبود هدف و مسیر واضح رنج می‌برد. یکی از ویژگی‌های معرف رهبران این است که می‌دانند به کدام سو می‌روند و برای رساندن خود و تیمشان به آنجا برنامه دارند.

مهم نیست که سخنانتان تا چه حد متقاعدکننده است، اما برای رویایی با مقاومت و امتناع افراد آماده باشید. تغییر سخت است و اغلب باعث نگرانی و عدم امنیت در افراد می‌شود. وقتی هدفی را تعیین کردید به افراد زمان دهید تا آن را بپذیرند. تنها راه جا گذاشتن ترس این است که هدفی متقاعدکننده‌تر از آن ترس ارائه دهید. به دنبال راه‌هایی برای تمرکز بر احساس موجود پشت آن هدف باشید. آن وقت است که ترس افراد به هیجان تبدیل می‌شود.

رهبران قوی افرادشان را با یک هدف مشترک متحد می‌کنند. اگر هدفتان را به وضوح، بدون تناقض و دائم مطرح کنید، در میان اطرافیان پخش خواهد شد. به گفته اندرو کارنگی «اگر می‌خواهید خوشحال باشید، هدفی تعیین کنید که افکارتان را هدایت کند، انرژی‌تان را آزاد کند و امیدهایتان را برانگیزد.» شجاعت این را داشته باشید تا آینده‌ای را ترسیم کنید که خود و تیمتان را هر روز از احساس سرشار کند و ماموریتی مهم الهام‌بخش آن‌ها باشد.



به جای اینکه به تنهایی به ارزیابی کوه پردازید، می‌توانید با هم از آن صعود کنید.