



پنج سؤال برای داشتن یک تیم کاری خوب

شاید به بهانه‌ی اینکه زمان آن رسیده است تا یک محیط کاری جدیدی داشته باشیم، لازم باشد به یک بازنگری در تمامی سطوح سازمان دست بزنیم. روی سخن با رهبران کسب و کارهایی است که می‌خواهند بهترین نیروهایشان را حفظ کنند و به بیشترین بهره‌وری در سازمانشان برسند.

۱- چرا افراد توانمند باید علاقه‌مند همکاری با ما باشند؟

بهترین رهبران بخوبی می‌دانند که افراد بااستعداد صرفاً با پول به حرکت در نمی‌آیند. این افراد به پروژه‌هایی احتیاج دارند تا هیجان کافی را برای آنها فراهم آورد. آنها دوست دارند بخشی از یک چیز بزرگتر از خودشان باشند. این وظیفه‌ی رهبران است تا در محیط کسب‌وکار افراد را باانگیزه و مصمم نگه دارند.

۲- آیا می‌توانیم افراد توانمند را با نگاه اول تشخیص بدهیم؟

وقتی شرکت یا دپارتمان خود را به افراد مناسب تجهیز کردیم، آنگاه رهبر مناسب بودن دیگر کار چندان سختی نخواهد بود. برآستی یکی از پرچالش‌ترین، و وقتگیرترین موضوعات برای رهبران، پاسخ به این پرسش است که چه کسی مناسب کدام شغل در سازمان است. وقتی زمان ارزیابی استعدادها می‌رسد، ویژگیهای شخص پابه‌پای تخصص او قابل بررسی می‌شود. آیا می‌دانیم چه ویژگی افراد باعث شده است تا در تیم به ستاره تبدیل شوند و چگونه می‌توان افراد بیشتری با این ویژگی‌ها یافت؟

۳- آیا افراد توانمندی در این حوزه‌ی کاری وجود دارد که به دنبال کارکردن با ما نباشند؟ این یک بصیرت و شمّ عمومی است که همه آن را فراموش کرده‌ایم:

بااستعدادترین افراد دوست دارند به کارهایی مشغول شوند که دوست دارند، با افرادی که از همکاری با آنها لذت ببرند، و پروژه‌هایی که آنها را به چالش بکشاند. نکته اینجا است که بایستی از بین این همه به اصطلاح جویای کار منفعل، افراد مناسب خودمان را پیدا کنیم. این افراد ممکن است خارج از سازمان ما باشند، یا شاید در دیگر بخشهای سازمان به کار اشتغال داشته باشند، اما واقعیت این است که آنها برای ما کار نخواهند کرد مگر آنکه شدیداً تلاش کنیم آنها متقاعد شوند با ما پیوند بخورند.

۴- آیا توان آموزش افراد بااستعداد و توانمند را داریم تا به آنها یاد دهیم تیم و شرکت ما چگونه کار می‌کند و برنده می‌شود؟

حتی افرادی که کارهای نیازمند بیشترین تمرکز فردی (برنامه‌نویسهای نرم افزاری، طراحان گرافیکی، نخبه‌ها و





تئوریسینهای بازاریابی) را انجام می دهند هم اگر از نحوه عملکرد کل سازمان بی اطلاع باشند، قادر به ارائه بهترین کارایی و اثربخشی خود نخواهند بود.

این موضوع تا اندازه ای به آگاهی از گزارشهای مالی مربوط می شود: آیا همه ی افراد می توانند یاد بگیرند چگونه مانند یک معامله گر فکر کنند؟ البته این موضوع اساساً به درک مشترک بازمی گردد و اینکه آیا افراد باهوش سازمان می توانند دیگر کارکنان مجموعه را با واقعیتهای اداره و مدیریت آن کسب و کار آشنا کنند؟

۵- آیا به همان اندازه که به دیگران سخت می گیریم، خودمان را هم مورد مؤاخذه قرار می دهیم؟ جای تردید نیست که افراد مستعد و بلندپرواز دارای انتظارات بالایی برای خودشان، تیم یا شرکتشان، و همکارانشان هستند. به همین علت هم هست که در کارشان اینقدر سختگیرند. تست نهایی برای افرادی که در جایگاه بالاتری قرار دارند این است که آیا آنها همان ارزشها، نگرشها، و طرز تفکری که می خواهند شاهد آن در دیگر افراد تحت مدیریت خود باشند را از خود بروز می دهند؟

به عبارت دیگر اگر خودمان را برای کار کردن به ما پیشنهاد بدهند، آیا آن را قبول می کنیم؟

محمد سالاری

استعدادهای فردی خود را بشناسید، مهارتهای مرتبط با شغل مناسب تیپ شخصیتی خود را بدست آورید

و از زندگی شغلی خود لذت ببرید.

برای یادگیری و اجرای مدیریت استعداد ها در سازمان با ما تماس بگیرید.

<http://www.bekargomari.com>

