

آیا به اندازه کافی برای آینده شرکتان آماده هستید؟ آینده واقعی شما را چه کسانی ترسیم می‌کنند؟



مارکوس باکینگهام برای مدیران و رهبرانی که قصد دارند سازمان خود را به شکل واقعی برای آینده کاری پیش رو آماده کنند، چهار پیشنهاد دارد. به عقیده مارکوس باکینگهام، نویسنده پرفروش نیویورک تایمز، اکثر سازمان‌ها تصور می‌کنند آمادگی لازم برای ایجاد تغییر در محل کار خود را دارند، اما در واقع شرکت‌های بسیار اندکی وجود دارند که برای رویارویی با آینده آماده هستند. اما دلیل این عدم آمادگی چیست؟ سازمان‌ها درک درستی از همکاران خود و نحوه پی‌ریزی کارها بر این اساس را ندارند.

مطلب پیشنهادی



سرمقاله ماهنامه شبکه 192
موج فراصنعتی چه کسانی را خواهد برد

اکثر تفکرات و پیشرفت‌های یک شرکت براساس دیدگاه‌های منسوخ شده و طبق سلسله‌مراتب آن شرکت شکل می‌گیرند، اما تعداد شرکت‌های مدرنی که به این روش عمل می‌کنند، بسیار زیاد هستند. در عوض، بهترین شرکت‌ها از مدل تیم‌های پویا با رهبران جذاب استفاده می‌کنند. به هر حال، طرح‌های تجاری، ساختار سازمانی و داده‌ها اغلب توسط مدیرعامل شرکت‌ها طراحی می‌شوند، نه رهبران تیم که با کارمندان و مشتریان در حال تعامل هستند و هر روز طرح‌ها را به اجرا درمی‌آورند. مارکوس می‌گوید: «اکثر سازمان‌ها همانند یک خانه جدید مدرن با لوله‌کشی زنگ زده هستند. همه چیز از بیرون خوب به نظر می‌رسد، اما بخش عظیمی از ساختار داخلی از رده خارج است و به درستی و اصالت خانه آسیب می‌زند.»

مطلب پیشنهادی



ترفندهای راه‌اندازی یک کسب و کار بدون سرمایه!
چگونه بدون سرمایه یک کسب و کار پر درآمد راه‌اندازی کنیم

شخصی را تصور کنید که وظیفه‌اش رهبری بخش پرستاری یک بیمارستان شلوغ است. شرکت در ذهن مدیرعامل طراحی شده و بررسی‌های سالانه و نظرسنجی هم چند بار در سال انجام می‌گیرد تا تعامل و عملکرد مورد سنجش قرار گیرد. رهبر تیم باید به سرعت بفهمد چگونه از این داده‌ها استفاده کند و از طریق آن داده‌ها به راه‌هایی برای بهتر کردن اوضاع کارمندان آن بخش دست پیدا کند. سناریوی هولناکی است، کسی که برخلاف اصول آینده کاری پیش می‌رود؛ آینده‌ای که کارمندان برای بهتر انجام دادن کارهایشان به انعطاف‌پذیری، آزادی و ابزارهای لازم نیاز دارند.

در عوض، سازمان‌ها باید تمرکزشان روی این موضوع باشد که قدرت را به رهبران تیم بازگردانند. قلب و روح هر سازمانی در واقع در نحوه کار کارمندان و پیشرفت‌ها و بهبودهای روزانه آنان تعریف می‌شود. ارائه راهکارها و اندازه‌گیری موفقیت براساس آن معیارها، بیان‌کننده یک رویکرد فکری رو به جلو است که در آن به نحوه کار کارمندان در آینده اهمیت داده می‌شود. آینده کاری باید پیرامون مواردی ساخته شود که بهترین رهبران تیم آن‌ها را توصیه می‌کنند.

مطلب پیشنهادی



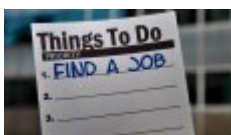
کدام عوامل مانع پیشرفت شما می‌شوند؟ این ده مطلب را بخوانید تا بدانید

برای آنکه سازمان خود را به شکل واقعی برای آینده کاری آماده کنید و طرز فکری انبارشده را که دهه‌ها است بر جهان کسب و کار حکم‌فرمایی می‌کنند، کنار بزنید، مارکوس چهار پیشنهاد را برای مدیران و رهبران مطرح می‌کند:

1- روی رهبران تیم تمرکز کنید

آینده کاری واقعاً در دستان افرادی است که گروه‌های پویا و فعال را رهبری می‌کنند. مدیران و رهبران تیم باید تقریباً تمام آموزش‌ها را دریافت کنند که در نهایت به شکل گرفتن تیم‌های بهتر و کارمندان متعهدتر منجر می‌شود. ابزارهایی را در اختیار رهبران بگذارید که برای سنجش و دانستن اتفاق‌های داخل شرکت و اعضای تیم به آن‌ها نیاز دارند.

مطلب پیشنهادی



هفت روند اصلی اشتغال در سال‌های آتی
این هفت شغل فناوری اطلاعات آینده حرفه‌ای شما را تضمین می‌کند

2- غالباً با کارمندان در تماس باشید

در طرز فکر قدیمی برای سنجش عملکرد کارمندان هر یک یا دو بار در سال از رتبه‌بندی و رده‌بندی استفاده می‌شد. به هر حال، کارمندان امروزی وقتی به‌طور منظم و قاعده‌مند به‌روش شخصی و سازمانی تحت تعلیم قرار بگیرند، بهتر عمل می‌کنند و این روش را ترجیح می‌دهند. رهبران تیم باید هر هفته برای بحث پیرامون کار، نه عملکرد، با کارمندانشان ملاقات داشته باشند.

ملاقات‌های مکرر ابزارهای لازم برای رشد و موفقیت را در اختیار کارمندان قرار می‌دهند و موجب می‌شوند رهبر تیم درگیر کارهایی شود که کارمندان انجام می‌دهند.



هفت صنعتی که در آینده زندگی انسان‌ها را دگرگون می‌کنند
اگر دنبال حقوق بالا هستید حتما این 7 مهارت را یاد بگیرید

3- روی نقاط قوت تمرکز کنید

بهترین سازمان‌ها می‌دانند که چگونه ویژگی‌ها و صفات منحصر به فرد هرکدام از کارمندانشان را تقویت کنند. در حالی که برخی از سازمان‌ها روی تشخیص نقاط ضعف و بهبود آن‌ها تمرکز می‌کنند، شرکت‌های آینده‌نگر فرهنگ‌های مبتنی بر نقاط قوت دارند که برای بهتر شدن تیم روی نقاط قوت موجود آن‌ها تمرکز می‌کنند.

4- به دنبال داده‌های کارآمد و مؤثر باشید

این روزها داده‌های زیادی در هر سازمان در حال گردش هستند و تنها روشی که می‌توان از این گردش اطلاعات نهایت بهره را برد چگونگی تشخیص داده‌های بد از داده‌های خوب است. بهترین داده‌ها غالباً در زمان‌های ممکن در مقادیر اندک جمع‌آوری می‌شوند. داده‌های خوب شامل مطالبی مجتمع شده و قابل شمارش هستند، نه چیزهای دلخواهی همچون رتبه‌بندی. داده‌های تصویر کلان (Big-picture) را که اغلب شامل داده‌های نامناسب هستند، فراموش کنید و در عوض روی معیارهای معدودی تمرکز کنید که به عمل نزدیک‌تر هستند.

تغییر طرز فکر درباره تیم، افراد و ساختار سازمانی همان چیزی است که سازمان را واقعاً برای آینده کاری آماده می‌کند. با تمرکز روی رهبران تیم، به‌طور حتم شاهد رشد فوق‌العاده، افزایش تعهدات و بهبود نتایج و عملکرد شرکت خود خواهید بود.

منبع:

Inc
تاریخ انتشار:
24 مرداد 1396

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/are-network/8485/%D8%A2%DB%8C%D9%86%D8%AF%D9%87-%D9%88%D8%A7%D9%82%D8%B9%DB%8C-%D8%B4%D8%B1%DA%A9%D8%AA-%D8%B4%D9%85%D8%A7-%D8%B1%D8%A7-%DA%86%D9%87-%DA%A9%D8%B3%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%AA%D8%B1%D8%B3%DB%8C%D9%85->

%D9%85%DB%8C%E2%80%8C%DA%A9%D9%86%D9%86%D8%AF%D8%9F