

اعضای تیم چه انتظاراتی از رهبر و مدیر مجموعه دارند؟ - دیجیاتو

لیلا حیدری | یکشنبه، ۲۶ دی ۱۳۹۵

Gordon Tredgold متخصص فناوری تکنولوژی و کسب و کار است. او در مورد اولین تجربه ی رهبری اش چنین می گوید:

طی جلسه ای که با کارمندانم داشتم انتظارات خود را از آنها گفتم و در آخر منتظر ماندم که اگر کسی سوالی دارد بپرسد. یکی از کارمندان گفت: «آیا می دانید انتظارات ما از شما چیست؟» در حقیقت از این سوال او متعجب شدم زیرا همیشه رهبری را از منظر رهبر تیم می دیدم و هرگز به این فکر نکرده بودم که کارمندان نیز انتظاراتی دارند.

از این رو در زیر به 10 مورد از انتظارات اعضای تیم از رهبر اشاره می شود:

شفافیت

شفافیت اهداف لازمه ی موفقیت است و مسائل ضروری که تیم باید بر آنها متمرکز شود تا به موفقیت برسد را به آنها می شناساند. اعضای تیم باید بدانند مسیر و مقصد چیست تا بتوانند تلاش لازم را برای رسیدن به آن انجام دهند.

فرصت

رهبران مسئولیت رشد کارمندان شان را بر عهده دارند و بهترین کار برای رسیدن به آن، ایجاد چالش هایی است که باعث رشد کارمندان شود.

علاقه



اعضای تیم ماشین هایی نیستند که کار را برای رهبر انجام دهند و بروند، بلکه آنها دوست دارند بخشی از نقشه ی کاری رهبر باشند و نقشی در آن ایفا کنند. این حرف به این معنی نیست که رهبر باید تسلیم خواسته های اعضای تیمش شود، بلکه به این معنی است که به نظرات و پیشنهاد های آنها گوش دهد و فکر کند. با این کار تعهد و علاقه ی اعضا را به کار بیشتر می کند.

پایبندی به تعهدات

جزء کلیدی رهبری، اعتماد است. هیچ چیز سریع تر از عمل کردن به تعهدات تان نمی تواند اعتماد سازی کند. رهبرانی که به قول های شان عمل نمی کنند، زودتر از آنچه که فکر کنند یاران وفادار شان را از دست می دهند.

ثبات

ثبات دو رو دارد: از یک طرف مردم انتظار دارند که با همه به یک شکل رفتار شود و از طرف دیگر، هر آنچه که قبلا به عنوان کار خوب شناخته شده، فردا نیز همانطور باقی بماند؛ نه اینکه فردای آن روز سیاست ها تغییر یابند و کار مذکور دیگر خوب نباشد. رهبران بی ثبات فضای کار را پر استرس و اضطراب می کنند و قطعا در چنین فضایی نمی توان انتظار پیشرفت داشت.

احترام

رهبران زیادی از بی احترامی اعضای تیم شان شکایت می کنند و در میان برخی از این رهبران، مواردی دیده شده که این وضعیت در نتیجه بی احترامی رهبر به کارمندانش به وجود آمده است.

احترام مقوله ای دو جانبه است. در محیط کار احترام را با گوش دادن به حرف های کارمندان و گرفتن آراء ایشان می توان به دست آورد.

صداقت



گاهی امکان گفتن حقیقت به کارمندان وجود ندارد، اما به این معنی نیست که می توان دروغ گفت. دروغگویی، احترام و اعتماد را از بین می برد و اعضای تیم به پیشروی شرکت شک می کنند. Tredgold می گوید: «رئیزی داشتم که در جواب سوالی که نمی توانست پاسخ دهد، می گفت متاسفم، اجازه ی پاسخ دادن به این سوال را ندارم. از این جواب بدم می آمد، اما بخاطر راستگویی اش همیشه به او احترام می گذاشتم.»

تشویق

یکی از نیازهای ابتدایی انسان ها مورد تشویق واقع شدن است. یک کارمند زمانی که کار خوبی انجام می دهد انتظار تشویق شدن را دارد. لازم نیست که جایزه، مبلغ قابل توجه یا یک سفر باشد، بلکه گاهی یک تشکر ساده و یا یک خسته نباشید می تواند باعث انگیزه دهی به شخص شود.

بازخورد به موقع و کاربردی

همه اشتباه می کنند، اما نقد تند به رفع آن کمکی نمی کند. اعضای تیم به هنگام رخ دادن اشتباه، انتظار دریافت بازخورد کاربردی را دارند. اگر نتیجه ی کاری آنچه که رهبر تیم انتظار داشته، نبوده است؛ باید به کارمند خاطی بگوید اما به شیوه ای که او از این اشتباه درس بگیرد تا دیگر آن را تکرار نکند.

حمایت از تیم



رهبران زیادی شکست را به گردن اعضای تیم شان می اندازند. در حالی که به هنگام شکست باید بدانید که همه در آن سهیم اند. منظور این نیست که دست ها را به نشانه ی تسلیم بالا ببرید و همه ی تقصیر ها را به گردن بگیرید، بلکه باید از تیم تان در مقابل تندباد های انتقاد حمایت کنید.

Tredgold می گوید:

برای کسی کار می کردم که هر وقت اشتباهی رخ می داد، کارمندان را به باد سرزنش می گرفت. روزی رسید که برای شرکت بحرانی به وجود آمده بود و او به کمک همه ی کارمندان نیاز داشت که آخر هفته را نیز کار کنند تا از بحران بیرون بیاید و آبرویش حفظ شود، اما هیچ کس داوطلب نشد. اگر شما به حمایت تیم تان نیاز دارید پس باید آنها را نیز حمایت کنید.

رهبری که همه ی 10 انتظارات بالا را به خوبی برآورده کند، می تواند به وفاداری و حمایت کارمندانش ایمان داشته باشد و با سرعت بیشتری به اهدافش نزدیک شود.

[دیجیاتو](#)