

الموقف والجسارة والشفافية.. هكذا يتولى القادة الحقيقيون زمام الأمور



ترجمة وتحرير: نون بوست

من أجل اتخاذ قرار أو تولي زمام مشروع أو مهمة، يحتاج القادة أو أولئك الذين يتطلعون إلى أن يصبحوا قادة إلى تحمل كل من المبادرة لتنفيذه والمساءلة عن كل جانب من جوانب النتيجة.

إن القادة الذين يجسدون المسؤولية في سلوكهم ينتهي بهم الأمر مع موظفين قادرين على تولي زمام الأمور أيضًا. ويمكن تحمل تولي زمام الأمور الآخرين من المخاطرة لأنهم يشعرون بالأمان الكافي لارتكاب الأخطاء وطلب الدعم المناسب لإصلاحها.

وهذا هو مفتاح التقدم الوظيفي والطريق نحو أن تصبح قائدًا عظيمًا؛ حيث إن تحمل مسؤولية أفعالك وإثبات كفاءتك من خلال تولي زمام كل الأمور التي تفعلها سيضمن وصولك إلى إمكاناتك الكاملة، ويتطلب النجاح في القيام بذلك تبني الموقف الصحيح وعدم الخوف والشفافية.

تبني موقف

يتمثل الجزء الأول من تولي زمام الأمور في تحمل المسؤولية عن المواقف التي تتبناها بشأن المشروع؛ حيث يحتاج القادة إلى فهم عميق لكيفية تأثير مواقفهم وسلوكياتهم على سلوكيات موظفيهم. وعادة ما يمنح الرؤساء الموظفين مشاريع للإدارة في وقت مبكر من مسيرتهم المهنية كفرصة لإثبات كفاءتهم في أن يكونوا قادة.

إنهم يقدمون لهم مخرجًا وبشرحون العقبات المحتملة بالإضافة إلى الموارد المتاحة، لكنهم غالبًا ما ينسون تحديد الموقف الصحيح اللازم لتحقيق الهدف. وبدلاً من ذلك؛ يجب أن يتحمل القادة مسؤولية موقف الفريق تجاه المشروع منذ البداية من خلال صياغة الموقف الذي يريدون رؤيته.

اتخاذ ملكية موقف الفريق لازمة لنجاحه

يعتقد الناس أن المشروع يمكن أن يكون ناجحًا فقط إذا عرفوا أن القائد الذي يشرف عليه يؤمن أيضًا بنجاحه، لذلك قم بإقناع الناس بناءً على هذا الاعتقاد في كل فرصة. في شركتي؛ كانت الزيادة الأخيرة في مساحة التصنيع من 100 ألف إلى 300 ألف قدم مربع ستؤدي إلى زيادة كبيرة في النفقات العامة، ولكن على الرغم من ارتفاع التكلفة، حصلنا على موافقة الشركة من خلال شرح فوائد المشروع، وسوف يحصل الناس من خلال المبيعات على المزيد من العمولات.

ويمكن للمشتري الحصول على المخزون من على الرف بسهولة أكبر، وسيكون لدى المهندسين مساحة أكبر لتطوير المنتجات، ومن خلال شرح الخطوات والنتائج والدعم الذي خططنا لتقديمه طوال فترة العمل، حصلنا على الموقف المراد فيما يتعلق بالمشروع الذي أردنا القيام به. وقد أقنعنا الأشخاص بأن القيام بهذا العمل يستحق وقتهم وطاقاتهم، وأن اتخاذ ملكية موقف الفريق لازمة لنجاحه.

الشفافية بلا خوف

إن الحصول على الملكية يتطلب الشجاعة؛ حيث يمكنك ضبط نفسك لتكون مستعدًا مع شبكة أمان من الشفافية نظرًا لأنه إذا لم يكن لديك شيء تخفيه لن يكون هناك شيء تخشاه. وبدونها؛ يمكن للشركة أن تشغل بالتعامل مع التحديات الداخلية أو العقبات أو الصراعات الشخصية التي تفوز بها المنافسة.

كما تتيح الشفافية بلا خوف، حتى عندما تكون مؤلمة، للقادة إمكانية إنشاء مكان آمن لفريقهم خال من الخوف. فم منذ حوالي 10 سنوات عندما كنا لا نزال نعمل على تصنيع كل شيء على الصعيد المحلي، وجدنا شريكًا جيدًا خارج الولايات المتحدة للعمالة منخفضة التكلفة. وبمجرد صياغة الخطة؛ قمت بإحضارها مباشرة إلى الأشخاص الذين ستؤثر عليهم بشكل أكبر وهم فريق التصنيع والعمليات.

وبصفتي صاحب تلك الخطة؛ كانت الشفافية مسؤوليتي بحيث يمكن للجميع أن يشعروا بالأمان بما يكفي لتنفيذها. وقد سبق وأن أوضحت أننا نحتاجهم من أجل نقل معرفتهم إلى شريك دولي، وأنه بدلًا من أخذ العمل بعيدا، فإن إضافة العمالة منخفضة التكلفة ستجلب منتجات أكثر تعقيدًا إلى الأرض المحلية. وبدلاً من الخوف من التغيير الذي سيكلفهم وظائفهم، شعروا بالتمكين الذي يعد جزءًا حاسماً من هذا التغيير. وقد اكتسبت ثقتهم من خلال وضوح الذي مكنهم من المضي قدماً في المشروع بلا خوف، وهو ما أدى إلى مضاعفة موظفي الخدمة المنزلية تقريباً ومساعدتنا على بلوغ أكثر من 1000 عامل دولي.

لا يمكن العمل إلا مع كليهما

إن الشخص الذي يتسم بالوضوح والذي يخاف من التصرف وفقاً لخطة ما، بالكاد يمكنه أخذ ملكية تلك الخطة، ولكن الشجاعة دون شفافية لا تعتبر ملكية حقيقية أيضًا. ففي وقت مبكر من مسيرتي المهنية؛ كنت أعمل مع فريق لإنشاء خدمة العملاء ونماذج في المهلة المتاحة، ولكنني لم أكن أحصل على ما كنت بحاجة إليه من مديري المشاريع أو رؤسائهم لتحقيق ذلك.

لذلك؛ لم أتوانى عن طرق أبواب الكثير من الجهات، وكنت منشغلة بالحصول على النتيجة التي أرغب بها دون أن أشعر بالإحباط من ألا أحصل على الدعم الذي أحتهجه وأعتقد أن الشركة بحاجة إليه، وتوجهت إلى ثلاثة مستويات عليا من القيادة، واعتقدت أنني كنت أتحدى بحسب المسؤولية الكافي الذي يخول لي أن أكون قائدة. لكن نتيجة لذلك؛ تم فصلني. ونظرًا لافتقار خطتي للشفافية؛ كانت هناك مخاوف بشأنها، وهذا النوع من الإحساس بالمسؤولية أوقعني في المشاكل.

قد يكون للقدرة على اتخاذ قرار ما أمرًا صعبًا، خاصةً عندما يتعلق الأمر بمسؤوليات مثل الشفافية والمخاطرة، لكن كلاهما مفتاح للقيادة الناجحة

في وقت لاحق من مسيرتي المهنية؛ بعد أن عملت مع شركة لمدة شهرين، كنت على متن طائرة عائدة من معرض تجاري، وأخبرني الرئيس ورئيس قسم التكنولوجيا أنهما على وشك الاستقالة. كان الناس خائفين، فدون قيادة؛ كان من الممكن أن ينقسموا إلى مليون اتجاه، لكن كان لدي خطة.

هذه المرة؛ تعلمت من أخطائي وعرفت كيف أسوق لها بشفافية؛ حيث حددت الخطوات وكيف يتم دعم السوق ثم عرضت الخطة على رئيسي، الذي وافق على الخطة ونشر هذا التأييد في جميع أنحاء المؤسسة، وسمح المشروع للجميع بتوجيه مخاوفهم بطريقة إيجابية، وعلى مدى السنوات الأربع التالية، نمت الشركة بسرعة. حتى عندما لا يكون هناك مخاوف؛ تكون مسالة المسؤولية مهمة بقدر أهمية الحصول على الموافقة على أفكارك من كل مستويات المؤسسة والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الشفافية.

قد يكون للقدرة على اتخاذ قرار ما أمرًا صعبًا، خاصةً عندما يتعلق الأمر بمسؤوليات مثل الشفافية والمخاطرة، لكن كلاهما مفتاح للقيادة الناجحة. كن مدركًا للمخاطر التي تواجهها وكن شفافًا بشأنها من خلال اقتراح طرق ذكية للتعامل معها والتخفيف من حدتها.

في الأثناء؛ قم بغرس الموقف الذي تريد رؤيته في موظفيك وتمسك به من خلال الاقتداء به أثناء تحمل هذه المخاطر واتخاذ القرارات بشكل مشترك، وينبغي ألا تبدأ بالحصول على المسؤوليات ببعض المشاريع الضخمة التي من شأنها تغيير مسار الشركة، فيمكن أن تكون الخطوات الأولى التي تتخذها بسيطة مثل القيام بما يطلبه منك الآخرون من خلال بذل قصارى جهدك للنجاح في مهمتك. حاول تطبيق مبدأ الملكية على كل مهمة تكلف بها وستصبح قائدًا أقوى من خلال الممارسة العملية.

المصدر: نيوزويك