

Źródła mocy lidera

O sile lidera decydują nie tyle jego własne kompetencje, co umiejętność właściwego funkcjonowania z innymi. Oto kilka wskazówek, jak zapewnić sobie oraz podwładnym skuteczniejszą drogę do realizowania się.

Nie pozwól, aby wyrzekli się ambicji – mówi się, że podjęcie pracy w dużej organizacji to rezygnacja z własnych ambicji, uznanie nieomyślności zwierzchnika i praca motywowana systemem nagród. Nic bardziej mylnego. Pracownik wartościowy to taki, który nie osiada na laurach. Każdy powinien mieć w perspektywie większy plan. Jeśli pracownik przyjął, że stanowisko, które piastuje, jest jego ostatnim, nie będzie chciał rywalizować z nami i rozwijać się, a tylko wykonywać zadania, konieczne do otrzymania konkretnej nagrody.

Wspólny cel – tylko ten działa efektywnie, kto czuje się współodpowiedzialny za efekt końcowy. Cel powinien być jasny, sformułowany wspólnie przez przełożonych i ich podwładnych. W innym wypadku każdy realizuje swoje plany, nie zważając na innych zaangażowanych, a ktoś, kto próbuje „spiąć” całość, nie ma wystarczających możliwości jako jednostka.

Nie wywyższaj się – badania pokazują, że pracownicy, którzy postrzegają swojego przełożonego jako równiejszego sobie, rzetelniej wywiązują się z powierzonych im działań. Mechanizm, który za to odpowiada, jest dość prosty – chcą zaimponować koledze, tak jak nastolatki chcą imponować rówieśnikom. Ta relacja nie jest oczywiście w tak banalny sposób prosta. Równocześnie bowiem lider jest szanowany i podziwiany, a podwładni mniej lub bardziej świadomie chcą w przyszłości być tacy, jak on. Ten, który nie tworzy sztucznych barier komunikacyjnych, a w razie potrzeby porządkuje dokumenty biurowe lub składa zamówienia u dostawców, bo taka jest potrzeba chwili.

Otwartość i uczciwość – mogą w dużej mierze decydować o twoim sukcesie. Jeśli współpracownicy poczują, że padają ofiarą manipulacji, nie będą Ci ufać. Jeśli nie będą mogli Ci ufać, nie będą chcieli dla ciebie pracować, więc zdobędą się na wszelkie możliwe utrudnienia. To, co prawdziwe, zawsze łatwiej zapamiętać, a każde kłamstwo ciągnie za sobą kolejne.

Monitoring, a nie kontroling – pozwól, by twoi ludzie byli samodzielni. Pozostawaj z boku i upewnij się, że wiedzą, że mogą zwrócić się do ciebie o radę, ale nie sprawdzaj ich w sposób nachalny. Jeśli ktoś nie ma pola na popełnienie błędu, bo wie, że zostanie skorygowany, mniej przykłada się do poprawności swoich działań.

Ludzie są najcenniejszym zasobem organizacji – pamiętaj o tym i szanuj ich tak, jak siebie samego. Oczywiście zawsze będą rotować między działami, stanowiskami, a także firmami. Nie zmienia to jednak faktu, że tak długo, jak są „z tobą”, pracując przy tobie w twojej organizacji, poświęcają swój czas, potencjał i umiejętności. Możesz więc skorzystać z tego, co dostajesz, ze świadomością, że nic nie trwa wiecznie.

Stop biurokracji – nie pozwól, aby procedury zawładnęły twoim życiem. Oczywiście w wielu przypadkach są one niezbędne, ale bardzo istotne jest to, żeby zachować zdrowy balans pomiędzy orientacją na wynik i parciem do przodu, a faktem, że spędzamy w pracy 1/3 każdej doby. To dużo, często więcej, niż mamy szansę pobyć z bliskimi. Starajmy się więc tak zaaranżować przestrzeń i relacje, żeby sprzyjały utrzymywaniu dobrych kontaktów ze współpracownikami, a nie przeszkadzały im.

Wizja a misja – niech twoja własna, osobista wizja będzie zbliżona do misji organizacji, a cele pośrednie adekwatne dla obu. Najłatwiej podejmować działania, które są zgodne z naszymi wierzeniami i moralnością, działanie wbrew sobie nigdy nie kończy się dobrze.

Nie traktuj klientów lepiej, niż pozwalasz traktować siebie samego – ta dysproporcja szybko dałaby ci się we znaki. Tylko wtedy klient polubi i „kupi” ciebie, jeśli będzie widział, że ty sam siebie lubisz i masz ku temu powody. Kontrahent zbyt uległy nie sprawia wrażenia godnego zaufania.

Zastosowanie się do powyższych zasad znacznie zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu. Jeśli dodatkowo będziesz przekazywał te zasady podwładnym, najpewniej sami zechcą rozwijać się i poczuć bardziej zmotywowani. Ostatecznie celem każdego z nich może być zajęcie twojego stanowiska pewnego dnia. A Ty nie powinienesz im w tym przeszkadzać. Wspieraj i dopinguj, przecież sam nie wiesz, gdzie będziesz chciał się znajdować tego dnia.