เคล็ดลับ 7 ประการ สำหรับผู้นำรุ่นเยาว์ที่มีประสิทธิภาพ

วิเชียร ตีรสุภาพกุล

Beth Braccio Hering เคยกล่าวไว้ว่า ผู้นำหน้าใหม่เกือบทุกคนต้องเผชิญกับความท้าทาย เธอแบ่งปันข้อคิดอันเป็นเคล็ดลับบางประการที่จะช่วยให้ผู้จัดการมือใหม่กำหนดทิศทาง ใจความสำคัญดังนี้*

"ขอแสดงความยินดีด้วย! คุณได้รับตำแหน่งผู้นำครั้งแรกของคุณ"

นั่นเป็นก้าวสำคัญของอาชีพที่น่าตื่นเต้นและไม่ต้องสงสัยเลยว่าเป็นผลมาจากความขยันหมั่นเพียรและการทำงานหนัก ถึงตอนนี้ คุณอาจพบว่าการเลื่อนตำแหน่งมาพร้อมกับความท้าทายบางอย่างที่สมาชิกอาวุโสในทีมผู้นำไม่ได้เผชิญ

บางครั้งคุณรู้สึกว่าคุณไม่จริงจัง ?

บางทีทีมอาจกำลังทดสอบคุณอยู่เรื่อย ๆ และทุกย่างก้าวของคุณก็ได้รับการตรวจสอบ ในความเป็นจริงคุณอาจจะถูกต้อง ผู้นำใหม่แทบทุกคนต้องเผชิญกับความท้าทาย โดยเฉพาะเป็นผู้ที่ดูเหมือนมีประสบการณ์น้อยกว่าสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ

แต่ด้วยเคล็ดลับง่าย ๆ ไม่กี่ข้อ คุณสามารถกำหนดแนวทางในการเป็นผู้นำทีมที่ประสบความสำเร็จ แม้ว่าคุณจะเพิ่งเริ่มต้นก็ตาม

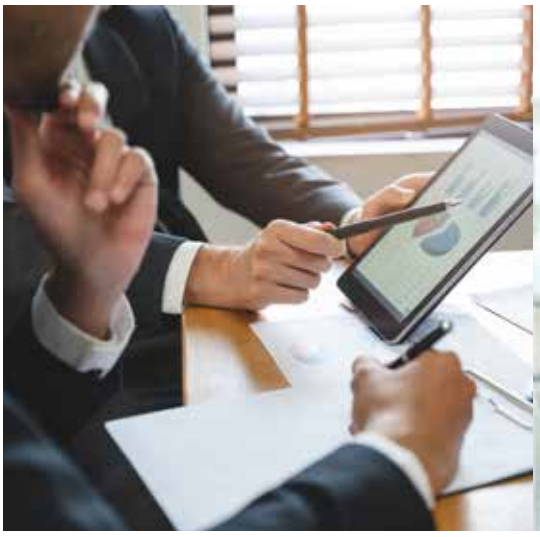
การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเมื่อคุณขาดประสบการณ์

ไม่ว่าคุณจะเป็นมืออาชีพอายุน้อย ที่สดใหม่ในอาชีพการงานของคุณหรือเพิ่งเปลี่ยนอาชีพและกำลังมองหาโอกาสแรกในการเติบโต คุณอาจรู้สึกว่าคุณกำลังเริ่มต้นที่เสียเปรียบ

อย่างไรก็ตาม ความจริงก็คือทุกคนมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่คำนึงถึงอายุหรือระดับของประสบการณ์ พิจารณาเคล็ดลับต่อไปนี้เพื่อสร้างรากฐานสำหรับอาชีพการเป็นผู้นำของคุณ

---

* Beth Braccio Hering เป็นนักเขียนอิสระมา 20 ปีแล้ว นอกจากการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในตำราสารานุกรมบริแทนนิกาต่าง ๆ แล้ว ผลงานของเธอยังได้รับการตีพิมพ์โดยสำนักต่าง ๆ อาทิ CareerBuilder, Baby-Center เป็นต้น



1. หมั่นเรียนรู้

จากการค้นคว้าหนังสือ Millennials Who Manage: How to Overcome Workplace Perceptions and Become a Great Leader นั้น Beth Braccio Hering ร่วมกับ Chip Espinoza ได้สำรวจพนักงานที่อายุเกิน 35 ปีขึ้นไปเกี่ยวกับคำแนะนำที่จะให้กับผู้จัดการที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีไว้ คำตอบของพวกเขาเป็นรากฐานสำหรับวิธีที่ผู้จัดการรุ่นมิลเลนเนียมสามารถเริ่มต้นได้ดี :

- ฟัง
- ให้ความเคารพนับถือ
- อดทนไว้
- เป็นผู้เรียนรู้
- ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน
- นำเป็นตัวอย่าง
- อย่าเรื่องเยอะ
- มั่นใจ

พิจารณาสร้างวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสิ่งที่คุณต้องการให้รูปแบบการเป็นผู้นำของคุณเป็น โดยใช้รายการนั้นเป็นจุดเริ่มต้น

ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าคุณกำลังติดตามและไม่ยอมให้งานในแต่ละวันเปลี่ยนแนวทางของคุณ หากมีปัญหาด้านใดด้านหนึ่ง ให้หาโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อฝึกฝนทักษะนั้น

2. ยอมเสียเครดิตให้น้อยลง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคุณยังใหม่กับทีม คุณอาจเห็นสิ่งต่าง ๆ ด้วยสายตาที่ต่างออกไป และกระตือรือร้นที่จะเขย่าสิ่งต่าง ๆ คุณอาจได้รับผลตอบกลับจำนวนมากจากทีม เนื่องจากพวกเขาอาจรู้สึกว่าคุณกำลังแนะนำว่าพวกเขาไม่มีประสิทธิภาพในบทบาทของพวกเขา ขอให้ใช้เวลาเล็กน้อยในตอนแรกเพื่อขอคำติชมจากกลุ่ม ถามสิ่งที่พวกเขาคิดว่าทีมทำได้ดี และควรปรับปรุงอะไรบ้าง บ่อยครั้งพวกเขาจะเห็นปัญหาเดียวกับคุณ อย่างไรก็ตาม คุณจะพบกับความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ด้วยการให้คุณค่ากับข้อมูลที่ได้รับ ท้ายที่สุดแล้วไม่สำคัญว่าใครจะคิดว่าเป็นความคิดของใคร

3. สม่ำเสมอเสมอ

ผู้จัดการมักติดต่อกับสมาชิกในทีมทุกวัย แต่จู่ ๆ การเป็นผู้ดูแลเพื่อนวัยเดียวกันก็อาจรู้สึกอึดอัดใจไม่ใช่น้อย ในขณะที่ผู้จัดการใหม่ส่วนใหญ่รู้ว่าการให้การดูแลเป็นพิเศษกับเพื่อนนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ ให้คอยระวังว่าคุณอย่าไปสุดขั้ว และเข้มงวดกับพวกเขามากเกินไปเพื่อ “พิสูจน์” ความยุติธรรมของคุณ

ในทำนองเดียวกัน ต่อต้านการล่อลวงที่จะหย่อนตัวลงสำหรับพนักงานที่มีอายุมากกว่าเพียงเพราะการต้องรับผิดชอบต่อพวกเขาทำให้รู้สึกไม่สบายใจ

4. โฟกัสที่ทีมปัจจุบันของคุณ

ไม่มีใครอยากรู้สึกเหมือนเป็นแค่บันไดที่คุณกำลังปีนอยู่ หากคุณต้องการให้ทีมทำตามความเป็นผู้นำของคุณ คุณต้องแสดงการลงทุนในพวกเขาและเป้าหมายที่พวกเขากำลังดำเนินการอยู่ ความปรารถนาที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับผู้นำเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม แต่ก็ไม่ควรเป็นปัญหาหลักของคุณในขณะนี้ มุ่งเน้นไปที่สองปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในตอนนี้ และในภายหลัง : นั่นคือ ผลลัพธ์และความสมบูรณ์

“ท้ายที่สุดแล้ว ผู้นำก็คือผู้นำด้วยเหตุผลหลักประการเดียว พวกเขาจะได้รับผลลัพธ์” Dave Weir โค้ชด้านอาชีพและธุรกิจ CEO ของ Leadership Optimized กล่าวไว้

“หากต้องการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำ (เพิ่มมากขึ้น) คุณต้องมีประวัติที่แสดงให้เห็นการบรรลุผลอย่างสม่ำเสมอ” คุณไม่สามารถหามันได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นให้แน่ใจว่าคุณกำลังจดจ่ออยู่กับที่นี่ และตอนนี้กับทีมปัจจุบันของคุณ แทนที่จะฝันถึงตำแหน่งต่อไปของคุณ

5. หาพี่เลี้ยงความเป็นผู้นำ

ไม่ว่าจะผ่านการอ่านหนังสือหรือผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัว แทบไม่เคยมีผู้นำที่ยิ่งใหญ่ประสบความสำเร็จโดยไม่ได้รับคำแนะนำจากผู้อื่นที่นำหน้าพวกเขา ขอจงตระหนักว่าการเป็นผู้จัดการคนใหม่อาจเป็นเรื่องที่ท้าทายในบางครั้ง

ขอให้อยู่ท่ามกลางผู้คนที่สามารถให้คำแนะนำและให้กำลังใจได้

ที่ปรึกษาสามารถเป็นคนสนิทในมุมของคุณที่ “อยู่ที่นั่นทำอย่างนั้น” และชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่คุณไม่เคยมีประสบการณ์มากพอที่จะเห็น ในอีกด้านของสเปกตรัม การเข้าร่วมกลุ่มของมืออาชีพรุ่นใหม่จะมอบความสนิทสนม และข้อมูลจากผู้นำหน้าใหม่คนอื่นๆที่อาจเผชิญกับความเจ็บปวดที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับคุณ และจำไว้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในขณะที่อยู่ในบทบาทผู้บริหารครั้งแรกของคุณนั้นเป็นรากฐานที่ยอดเยี่ยมสำหรับการสร้างเครือข่ายในส่วนที่สองของคุณ !

6. เป็นสมาชิกในทีมก่อน

ขอให้ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้นำและการกำกับไว้ที่เดียว แทนที่จะเสียเวลาพยายามโน้มน้าวทีมของคุณ ให้แสดงด้วยการกระทำให้พวกเขาเห็น ผู้นำมักจะออกไปข้างหน้าเพื่อกำหนดจังหวะในขณะที่กรรมการมักจะอยู่ด้านหลังเพื่อบอกผู้คนว่าจะไปที่ไหน ผู้นำคนใหม่ค้นพบว่าการกระทำดังกว่าคำพูด เป็นการชนะใจของผู้ไม่พูดมาก การแสดงให้พวกเขาเห็นแทนที่จะพยายามโน้มน้าวใจพวกเขานั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า ตัวอย่างเช่น หากคุณต้องการให้ทีมของคุณจัดการชั่วโมงการทำงานได้ดีขึ้น ให้เป็นตัวอย่างที่ดีโดยจัดลำดับความสำคัญของการมาถึงตรงเวลาและจัดการเวลาพักของคุณอย่างมีประสิทธิภาพ คุณต้องการให้พวกเขาตอบรับโครงการอย่างกระตือรือร้นมากขึ้นหรือไม่ ? จงตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณได้ลงทุนในงานก่อน มันอาจจะยากขึ้นสำหรับพวกเขาที่จะคัดค้านหากคุณเป็นตัวแทนของวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามาตรฐานใหม่นั้นบรรลุได้

7. สมมติเจตจำนงเชิงบวก

เมื่อคุณยังใหม่กับทีม คุณจะเห็นเพียงบางส่วนของเรื่องราวทั้งหมดของใครบางคน แทนที่จะสมมติว่าคุณเข้าใจโดยอัตโนมัติว่าเหตุใดจึงมีประสิทธิภาพต่ำกว่า ให้ใช้เวลาพิจารณาความเป็นไปได้อื่น ๆ พวกเขาได้รับการฝึกฝนไม่เพียงพอหรือบางทีผู้นำคนก่อนของพวกเขาอาจมีความคาดหวังต่างกัน ? เป็นไปได้ไหมที่พวกเขามีวิกฤติส่วนตัวที่ทำให้ยากที่จะโฟกัส ?

เมื่อคุณใช้เวลา และใส่ใจในการทำความเข้าใจว่าทำไมทีมของคุณจึงตัดสินใจเลือกที่พวกเขากำลังทำอยู่ คุณสามารถปรับแนวทางของคุณเพื่อความสำเร็จอันยิ่งใหญ่

เหนือสิ่งอื่นใด จงเชื่อมั่นในตัวเอง

คุณจะได้รับการทดสอบตลอดอาชีพการเป็นผู้นำของคุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทแรกของคุณ หากคุณอายุน้อยกว่าเพื่อนหรือสมาชิกในทีม คุณอาจต้องทำงานให้หนักขึ้นเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากพวกเขา แต่หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำคือความมั่นใจ และความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นคุณสมบัติสองประการที่คุณสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝนและการทำงานหนัก

สรุป

ไม่ว่าคุณจะเริ่มต้นด้วยความท้าทายเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจของคุณ หรือดำดิ่งลงไปในสถานการณ์ที่ท้าทาย คนอื่นๆ จะเคารพคุณมากขึ้นเมื่อพวกเขาเห็นว่าคุณเป็นผู้นำที่สม่ำเสมอด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ