

مرحله سوم از مراحل راه اندازی استارت‌آپ؛ تیم سازی

در بخش سوم از مراحل راه اندازی استارت‌آپ به سراغ نحوه‌ی تشکیل تیم مناسب و مبحث تیم سازی می‌رویم.

شما به عنوان یک کارآفرین، همانند ناخدای کشتی رهبر و پیش‌برنده‌ی پروژه‌ی خود هستید. اما هر کشتی که قرار است به مقصدش برسد به خدمه‌ی خوب هم نیاز دارد، و کارآفرینی که می‌خواهد کسب و کار خود را گسترش بدهد، باید افرادی را پیدا کند که در انجام این کار او را یاری کنند.

تشکیل دادن یک تیم مناسب برای کسب و کار می‌تواند چالش‌های مختلفی را به وجود آورد، همان‌طور که هر موقعیت دیگری که بخواهید در آن اشخاص و افکار متفاوت را نظم بدهید، چالش برانگیز خواهد بود. همواره احتمال بروز تعارض و رقابت وجود دارد، و این درگیری احتمالی می‌تواند در صورت درست مدیریت نشدن، کار شما را از ریل خارج کند. اما تیمی که با ترکیب درست شکل گرفته باشد می‌تواند موفقیت و شکست شرکت را تعیین کند.

هنگام استخدام کارکنان احتمالی، بهتر است که شخصیت آن‌ها را در کنار مهارت‌ها و تجربه‌شان در نظر بگیرید. برخی ممکن است تمام مهارت‌ها و تجربه‌ای را که برای ایفای یک نقش آرزو می‌کردید داشته باشند، اما تناسبی با فرهنگ شرکتتان نداشته باشند. قطعاً توانایی مهم است، اما بهترین تیم‌ها آن‌هایی هستند که با هم خوب کار می‌کنند تا یک هدف جمعی را تحقق بخشند.

همان‌طور که به رهبر نیاز دارید، به افرادی هم نیاز دارید که مایل به پیروی از آن رهبر باشند. اگر شما و تیمتان در بعضی حوزه‌ها نقص داشتید، باید افرادی را پیدا کنید که آن شکاف‌ها را پر کنند تا شرکتتان تبدیل به چیزی شبیه یک ماشین روغن‌کاری شده بشود.

بخشی از تشکیل یک تیم مناسب این است که بدانید چه موقع بخشی از آن ماشین درست کار نمی‌کند. اگر کارمندی از عهده‌ی وظیفه‌ای بر نمی‌آید یا با تیم و فرهنگ شرکت جور نیست، برای همه بهتر است تصمیمی سریع و البته دشوار برای مرخص کردن او بگیرند. این لطف کردن در حق هیچ‌کس نیست که بخواهید به زور کسی را به کار بگیرید که داد می‌زند و صله‌ی ناجور است، و نهایتاً اگر بخواهید آن را نادیده بگیرید تا با مسئله‌ای مواجه نشوید، به شرکت و تیم شما آسیب خواهد رساند.

تشکیل تیم مناسب، اولین قدم است، اما مدیریت و انگیزه دادن به آن تیم، چالش‌های تازه‌ای را پیش رویتان می‌گذارد. حتی اگر تیمتان گروهی بی‌دردسر و سخت‌کوش باشد، باز هم کشاندن پنج یا ده نفر یا بیشتر در یک جهت، به پیام مختصر و مفید و واضحی نیاز دارد که همه آن را بفهمند. به عنوان رهبر تیم، برعهده‌ی شماست که برای تیمتان، اهداف و مقاصد و انتظارات فعلی خود را روشن کنید و به آن‌ها بفهمانید که این موارد ممکن است در آینده تغییر کنند. اگر ایده‌ها و فرآیند فکری پشت آن را به تیم خود منتقل نکنید، نباید از آن‌ها انتظار درک اصول یادشده را داشته باشید، و اگر جهت حرکت آن‌ها را در ابتدای مسیر تعیین نکرده باشید نباید از گمراه شدنشان دلخور شوید.

رئیس یک شرکت و رهبر یک تیم بودن یعنی حرفتان برو دارد، اما همیشه این بهترین راه برای بالا بردن روحیه یا جلب حمایت کارمندان نیست. شما افرادی می‌خواهید که از دستورات تبعیت کنند، اما احتمالاً همین اشخاص را به خاطر خلاقیت و هوششان وارد کار کرده‌اید. طوفان فکری و تبادل سالم ایده‌ها در محیط مناسب، نه تنها راه خوبی برای رسیدن به ابداعات و شیوه‌های تازه برای محصول یا کسب و کارتان است، بلکه به کارمندان یادآوری می‌کند که ایده‌هایشان ارزشمند است، و در موفقیت نهایی شرکت سهم دارند.

راه دیگر برای جلب حمایت کارمندان نسبت به آنچه انجام می‌دهید، گذاشتن بخشی از فرآیند تصمیم‌گیری بر عهده‌ی آن‌ها است. شاید برای هر تصمیمی جواب ندهد و موافقی وجود داشته باشد که بتوانید به تنهایی برای آینده‌ی شرکت خود تصمیم بگیرید، اما انجمنی که شما و اعضای تیمتان بتوانید آنجا برای بحث و مخالفت دور هم جمع بشوید تا در نهایت بر سر یک تصمیم به توافق برسید، تصمیمات بهتر و آگاهانه‌تر و بهره‌وری بیشتری را در پی خواهد داشت.

تشکیل یک تیم می‌تواند سخت و مدیریت آن نیز همان‌قدر چالش برانگیز باشد. اما داشتن افراد درست در هیئت مدیره نه تنها شما را با انجام کارها و ارائه‌ی مهارت‌هایی که به تنهایی از پسرشان بر نمی‌آید یاری می‌کند، بلکه با افزودن قدرت نبوغ دیگران به روند خلاقیت و تصمیم‌گیری شما، در نهایت به نتایج بهتری خواهد انجامید تا اینکه بخواهید به تنهایی پیش بروید.

در قسمت بعدی از این مجموعه، به نحوه‌ی یافتن منتورهای مناسب برای کمک به موفقیتتان خواهیم پرداخت.

