

پنجمین مرحله از مراحل راه اندازی استارت‌آپ؛ فرهنگ شرکت به عنوان پایه‌ی کار شما

در بخش قبلی این مجموعه، در مورد نحوه‌ی یافتن منتور های مناسب برای کمک به شما در مسیر موفقیتتان صحبت کردیم. در این بخش، کمی درباره‌ی نحوه‌ی ساختن فرهنگ شرکت، بحث می‌کنیم. ساختن فرهنگی که می‌خواهید شرکتتان به آن رسمیت ببخشد، به اندازه‌ی تبیین قوانین و دستورالعمل‌هایی که بر کسب و کارتان حاکمند اهمیت دارد. فرهنگ شرکت شما بیانگر آن چیزی است که می‌خواهید شرکتتان باشد و ایده‌آل‌ها و ارزش‌هایی که به‌عنوان اساس استارت‌آپ خود پذیرفته‌اید.

داشتن فرهنگ شرکت به شما اجازه می‌دهد افرادی را به خدمت بگیرید که با منش رفتاری و نحوه‌ی عملکرد شما هم‌خوانی دارند. در نحوه‌ی عملکرد و نحوه‌ی تفکر درباره‌ی شرکت، روی هر چیزی که تأکید دارید فرقی نمی‌کند، در هر صورت نیاز به افرادی دارید که بتوانند به راحتی آن اخلاقیات را بپذیرند. اگر کسب و کار شما تمایل دارد سخت‌تر کار کرده و با اضافه‌کاری به مهلت‌های تعیین شده خود را برساند، و در عین حال محیط و فضای کاری ایجاد کند که اشخاص از حضور هر روزه در آنجا لذت ببرند و پذیرفتن فشار کاری برایشان راحت‌تر شود، آن وقت مجبور نیستید افرادی را وارد مجموعه کنید که با ساعات اداری و کار روزمره‌ی شرکت هم‌خوانی داشته باشند. استخدام شخص درستی که با فرهنگ شما هم‌خوانی داشته و مهارت‌های مورد نیاز شما را دارا باشد، به تسهیل رشد و بهره‌وری شرکت کمک خواهد کرد، درحالی‌که استخدام غلط می‌تواند کارها را کند نموده و روحیه و کار تیمی را که برای ساختنش جان‌کننده‌اید تخریب کند.

داشتن یک فرهنگ قوی و مثبت در تیم می‌تواند هنگام استخدام نیرو به شما کمک کند. بهترین و با استعدادترین افراد، پیشنهادات شغلی بسیاری دارند. اما کارمندان هنگام درخواست دادن برای شغل و گرفتن آن، بیش از پیش چیزهایی مثل کیفیت زندگی و شرح وظایف خود در شرکت را در نظر می‌گیرند، به علاوه کارمندان خوشحالی که آن فرهنگ مثبت را از قبل دارند، در روند استخدام شدن جلو می‌افتند، به خصوص اگر نمی‌توانید نسبت به دیگران در این صنعت، دستمزد بالاتری پیشنهاد دهید.

شرح مفید و مختصر و روشنی از فرهنگ و اهداف شرکتتان، می‌تواند به آگاه شدن از اقدامات کارمندان به صورت روزانه کمک کند، بدون اینکه لزوماً نیازی به مدیریت جزئیات و نظارت بیش‌ازحد وجود داشته باشد. شما می‌خواهید کارمندان بتوانند بدون نگرانی نسبت به دوروبرشان کار کنند، اما می‌خواهید از این هم مطمئن شوید که آنها همان کاری را می‌کنند که مد نظر شماست. استخدام افرادی با اخلاق کاری درست به این معناست که همه، اهداف و مقاصد مشابهی در ذهن دارند، و تصمیمات گرفته‌شده متأثر از اهداف و ارزش‌های شرکت است. از طرفی می‌توانید اختیار تصمیم‌گیری در مورد مسائل خاصی را بر عهده‌ی خود کارمندان بگذارید چراکه می‌دانید آنها تصمیمات درستی می‌گیرند که با اهداف شرکت شما هم‌راستا بوده و آزادی و اطمینان لازم در مواجهه با دیگر وظایفی که باید مدیریت کنید را به شما خواهند داد.

ساختن یک فرهنگ به ایجاد حس تیمی که برای یک شرکت موفق لازم است هم کمک می‌کند. فقط باید به دنیای بیرونی نگاه کنیم تا نمونه‌های بی‌پایانی از گروه‌هایی را ببینیم که حول عقاید و ارزش‌های مشترکی گرد هم آمده و با هم کار می‌کنند تا آن باورها را به پیش ببرند. کارمندان شما باید حس کنند بخشی از چیز بزرگتری هستند، تا با شرکتی که برایش کار می‌کنند و دیگر کارمندان، احساس پیوستگی یافته و خودشان را وقف اهداف جمعی شما کنند. هرچه بیشتر احساس کنند بخشی از آن تیم‌اند، بیشتر احتمال دارد در کارشان خوشحال باشند و در جهت تحقق بخشیدن به اهداف تیمی، بهتر با دیگر کارمندان روی پروژه‌های بزرگ همکاری خواهند کرد.

فرهنگ درست موجب تقویت حس مشارکت کارمندان شده و باعث می‌شود آنها عقاید و خلاقیت خود را در پروژه‌ها و کارهای شما دخیل سازند. آنهایی که مثل چرخ‌دنده‌های بدون تفکر در یک ماشین بزرگ هستند، دقیقاً همان کاری را می‌کنند که از آنها خواسته شده، نه بیشتر. اما کارمندان شما می‌توانند آگاهی و خلاقیت و دیدگاه‌های متفاوتی را ارائه دهند که شاید منجر به بهینه‌سازی

محصولتان یا تغییر نحوه‌ی اداره‌ی خود کسب و کارتان شود. کلید باز کردن قفل آن خلاقیت، دادن آزادی مشارکت به کارمندان برای ارائه‌ی نظراتشان و توجه و ارزش قائل شدن برای آنهاست. دانستن اینکه آنها می‌توانند نظراتی بدهند که نه‌تنها شنیده می‌شود بلکه احتمالاً به کار بسته می‌شود، این احساس را در تیمتان ایجاد می‌کند که قدر هر چیزی که به شرکت ارائه دهند، کاملاً دانسته می‌شود، نه اینکه فقط ایفای یک نقش قراردادی دیده شود.

فرهنگ شرکت نه‌تنها ایده‌های شما را در مورد مفهوم کسب و کارتان برای کارمندان تعریف می‌کند، بلکه آن پیام را در سطح کلان به تمام جهان مخابره می‌کند. آن فرهنگ می‌بایست چیزی باشد که کارمندان، سرمایه‌گذاران و مشتریان بتوانند آن را به‌طور یکسان باور داشته و به آن متعهد شوند. علاوه‌براین، با رشد کردن شرکت و آسان‌تر شدن گذشتن از خیر ارزش‌ها، باید آن بینش ابتدایی را به یاد داشته باشید. اگر بینش خود را نسبت به عقاید و ارزش‌هایی که شرکت بر آن اساس تأسیس شده، از دست بدهید، موفقیت مالی نهایی کسب و کارتان بی‌معنا خواهد شد.

در بخش بعدی این مجموعه، درباره‌ی تشکیل یک نهاد تجاری برای محافظت از دارایی‌هایتان صحبت خواهیم کرد.

