

خلاصه مطالب بخش اول کتاب برد گروه اول

ماموریت:

- رهبر های بزرگ مطمئن میشوند که ماموریت خود را به طور مستقیم انجام دهند.
- بیانیه ماموریتی که خوب باشد نباید شامل مهملات بی پایان باشد. یعنی باید پاسخ به یک سوال ساده باشد: (ما قصد داریم چگونه در این کسب و کار پیروز شویم)

ارزش ها:

- ارزش ها تعیین میکنند که کسب و کار چگونه به موقعیت مقرر خود دست یابد.
- همه افراد سازمان باید در فرایند مباحثه و ایجاد ارزش ها مشارکت داشته باشند
- ارزش های بزرگ بیشتر از اینکه بزرگ، مبهم، نامعلوم باشند ، ساده و قابل فهم و خاص هستند.
- پویایی یک بیانیه ماموریت و ارزش ها در صورتی محقق میشود که این دو با هم ارتباط داشته باشند. اگر میان این دو ارتباطی نباشد

صداقت:

- چیزی که به ذهن میاد را باید بیان کرد
- جامعه معمولاً این حس را به ادم ها میدهد که اخبار ناگوار را لاپوشانی کنند تا دیگران احساس خوبی داشته باشند. همین امر باعث میشود که بعضی ایده های خوب بیام نشود. پس باید بیان محکم و صادقانه داشته باشیم

- صداقت از این ۳ راه منجر به پیروزی می شود:

- مردم را بیشتر به سمت مکالمه سوق می دهد: در نتیجه آن ایده های بهتری در صدر قرار میگیرند
- صداقت سرعت ایجاد می کند: همه مردم میخواهند وارد بحث شوند و آن چه سودمند هست را انجام دهند
- صداقت هزینه را کاهش می دهد: باعث حذف شدن جلسات بی پایانی می شود که مردم در طی آن، چیزی که از قبل میدانند تایید میکنند

- برای اینکه در سازمان خود صداقت بیشتری دریافت کنید باید:
- پاداش دهید به کسانی که چیزی که در ذهنشان میگذرد را بیاد میکنند
- کسانی که در بحث ها شرکت میکنند و صحبت میکنند را تحسین کنید
- از کسانی که شجاعت نشان میدهند قهرمان بسازید

تفکیک:

- پیروزی تنها هنگام نخبه سالاری سخت گیرانه
- پیشرفت تنها بهترین ایده ها و افراد
- ابتدا پیدا کردن نقاط قوت و ضعف، سپس تقسیم و توزیع منابع
- سه دسته کارمند در هر کسب و کار:

- عالی 20 درصد

- عادی 70 درصد

- ضعیف 10 درصد

- وظایف مدیر در قبال این گروه ها:
- انگیزه دادن به کسانی که توانایی ارتقا دارند
- کمک به پیدا کردن حرفه ی مورد نظر برای گروه دیگر
- مخالفان این کار: کسانی که چاپلوس هستند و کاری نمی کنند
- شکست شرکت در صورت عدم انجام این کار
- بی عدالتی برای افراد گروه ضعیف نیست
- تفکیک، عامل تحلیل کار تیمی نیست
- امید در گروه متوسط برای پیوستن به گروه بالا
- لزوم تفکیک در رقابت

صدا، مقام:

- شنیدن صدای همه در نتیجه استفاده از همه‌ی اذهان
- جایگزینی فرهنگ رییس همه‌چیزدان با نخبه‌سالاری
- جذابیت ایده فارغ از این که چه کسی آن را مطرح کرده است
- حل بسیاری از مشکلات در صورت مطرح شدن ایده‌ها
- لزوماً همه‌ی ایده‌ها خوب نیستند، اما باید همه را شنید
- همه‌ی ایده‌ها مبادی عملی شوند، همه باید با احترام شنیده شوند

رهبری:

به معنای رشد دیگران و کمک به دیگران برای موفقیت دیگران است

- هشت قاعده رهبری :
- رهبران به طور مداوم تیم خود را ارتقا می دهند
- رهبران فقط درباره دیدگاه هایشان صحبت نمی کنند
- رهبران روی همه افراد نفوذ دارند
- رهبران اعتماد را جلب میکنند
- رهبران شجاعت دارند
- رهبران در زمینه کاوش و ایده های ماجراجویانه تبحر دارند
- رهبران یادگیری و خطر کردن را الهام می بخشند
- رهبران دستاورد های گروه را جشن میگیرند

جک ولش در مورد رهبری : قبل از اینکه شما رهبر باشید معنای موفقیت تنها به مفهوم رشد دادن خودتان است . اما وقتی رهبر می شوید معنای موفقیت تنها به مفهوم رشد دادن دیگران است

استخدام:

- هنگام استخدام افراد با جدیت باید به دنبال این ترتیب ویژگی ها باشیم
 - غربال گری اولیه:
 - درست کار هستند
 - باهوش هستند
 - بالغ هستند
- هنگامی که یک داوطلب این سه گزینش اولیه را پشت سر میگذارند سپس باید به دنبال این ویژگی های شخصیتی باشیم:
 - انرژی مثبت داشته باشد
 - توانایی انرژی دادن به دیگران
 - توانایی به سرانجام رساندن کارها
 - علاقه شدید
- اگر میخواهیم یک مدیر اجرایی سطح بالا را استخدام کنیم باید به دنبال این ویژگی ها باشیم:
 - قابل اعتماد بودن
 - توانایی مشاهده همه ابعاد و جنبه ها
 - تمایل رهبران به احاطه شدن
 - انعطاف پذیری

افراد:

وقتی یک فرد مناسب را استخدام میکنیم باید به طور ماهرانه آن را مدیریت کنیم

- شش تمرین اساسی برای مدیریت درست افراد:
- افراد منابع انسانی که رهبران فکری و هم سرپرست هستند استخدام میکنیم
- یک سیستم ارزیابی بسبار دقیق که به امور اداری وابسته نباشید داشته باشیم

- سیستم پاداش موثری را ایجاد میکنیم
- هرگونه روابط احساسی را با صداقت و عمل پیش ببریم
- بیشتر وقت خود را روی آن 70 درصد متوسط بگذارید
- یک نمودار سازمانی یک دست ایجاد کنید

اخراج:

- دو نکته برای بهتر کردن فرایند اخراج:
- افراد درگیر را با اطلاعات جامع آگاه کنید
- تحقیر نکنید

عامل تغییر باشید:

- چهار نکته برای بهتر شدن در زمینه‌ی ایجاد تغییرات:
- دلیل موجه برای تغییر داشته باشید
- افراد با برنامه های جدید و خلاق را استخدام کنید
- از شر افراد مقاوم در برابر تغییر خلاص بشوید
- به همه ی جنبه‌های کسب و کار توجه کنید

مدیریت بحران:

- پنج نکته ی مدیریت بحران:
- فرض کنید مشکل نسب به ابتدا حادتر میشود
- جریان اطلاعات را قطع نکنید؛ شفاف باشید
- از بدگمانی دیگران نترسید
- برای تغییر در فرآیندتان آماده شوید
- درس بگیرید