

إشادات بهذا الكتاب

«أحب هذا الكتاب، لأنه أصلي وفريد من نوعه على نحو منعش، أحبه لأنه مُصاغ صياغة بارعة بطريقة مبهجة، أحبه لأنه مليء بالحكايات الآسرة التي تعيد الحياة إلى نضالات الفرق عالية الأداء وانتصاراتها، كما أحبه لأن الممارسات والمبادئ تستند على سنوات من التجارب الشخصية والأدلة التجريبية، وأكثر ما أحبه في هذا الكتاب هو أن كريج روس، وأنجي باتسيوني، وفيكتوريا روبرتس يذكروننا بأن الفرق الناجحة لا تدور حول أفرادها النجوم أو ذوي المهارات الخارقة، بل حول العلاقات حيث يُظهر الناس الاهتمام، والإنسانية، والعاطفة. لقد أرونا كيف أن الحاجة الإنسانية تبني التميز وتُدِّيمه، فإن كنت تريد أن يفعل فريقك الأشياء العظيمة، فمن الضروري أن تقرأ هذا الكتاب وأن تطبقه.»

جيم كوزيس، المؤلف المشارك لكتاب تحدي القيادة - The Leadership Challenge
وعميد برنامج القيادة للزمالة التنفيذية، بكلية ليفي للأعمال - جامعة سانت كارلا.

«لا يبالي الناس بوضعهم أمام تحدي فعلهم لما هو أفضل إن علموا أن الطلب يأتي من قلب مُراعٍ، وهذا الكتاب رسالة واضحة: الأشخاص داخل الفرق عالية الأداء بحاجة إلى رعاية بعضهم البعض، فيمكننا فعل الأشياء العظيمة معًا عندما نستوعب أن العلاقات مهمة بقدر النتائج.»

كين بلانشارد، المؤلف المساعد لكتاب مدير الدقيقة الواحدة - The New
 One Minute Manager وكتاب التعاون يبدأ معك - Collaboration
 Begins with You

«نعلم جميعًا أن العمل الجماعي هو عمل مهم، ولكنه أيضًا عمل شاق! إلا أن كريج، وأنجي، وفكتوريا حلوا الرموز عن طريق إطار عمل هذا الكتاب، فهم لم يتحدثونا كي نُعيد التفكير بمعتقداتنا حول ما يصنع الفريق الناجح، بل إنهم أيضًا أعطونا حزمة قوية من الممارسات سهلة الاستخدام التي يمكن لأي منظمة أن تستخدمها، إن كانت تتمتع بالشجاعة الكافية.»

أندرو كولير - Andrew Collier رئيس قسم تطوير القيادة بشركة نستله

«هذا الكتاب هو نداء صارخ كي نفكر على نحو أشمل وأن نحقق المكاسب الهامة، لأنه يمكن أن يعمل وكأنه دليلك لتغيير تصرفاتك وأفعالك كي تتقدم على طريق النجاح.»

دانيال بينك - Danial Pink، مؤلف كتاب القيادة - Drive

و البيع يكمن في كونك إنساناً - To Sell Is Human

«هذا الكتاب يجسد سحر الفرق الاستثنائية ويمنحك خارطة الطريق كي تبحر داخل التحديات العاتية وتحققها، لقد رأيت الأدوات وهي تجهز الفرق الجيدة كي تصبح فرقاً بارعة، وهذا من خلال التحول في كيفية تحرك الفرق من التركيز على الفرد إلى القوة الجماعية بُغية الوصول إلى نتائج مبهرة.»

ليزا باكوس - Lisa Bacus، نائب الرئيس التنفيذي لمدير التسويق الإقليمي بشركة سيجنا

«يقدم هذا الكتاب نهجاً بسيطاً وقائماً على القلب لرفع مستوى فرق العمل بما يفوق الأداء العالي، إذا كنت ترغب في تفتح القلوب والعقول في عملك، فسلح فريقك بهذا الكتاب... وربما ستعيشون جميعاً بشكل ممتع قليلاً.»

تشيب كونلي - Chip Conley، المؤلف صاحب الكتاب الأكثر مبيعاً في نيويورك
تايمز - المعادلات العاطفية - Emotional Equations، المستشار الاستراتيجي
للضيافة والقيادة بشركة إير بي إن بي - Airbnb

«هذا الكتاب بمثابة علاج ساري المفعول ودليل من أجل الفرق الناجحة التي تتجاوز الأداء العالي، فإن الفرق التي تتقن هذا النهج لا يمكن وقفها.»

مارشال جولدسميث - Marshall Goldsmith المصنّف في عالم الأعمال ضمن أفضل 10 مفكرين تأثيراً في العالم، مؤلف الكتاب الأكثر مبيعاً (ما أوصلك إلى هنا لن يصل بك إلى هناك وعصف الحياة - خلق المعنى والإنجاز في حياتك المهنية والحياة.

**What Got You Here Won't Get You There and Lifestorming:
Creating Meaning and Achievement in Your Career and Life**

«نهج الأشياء العظيمة والخطوات القوية للغاية والتحويلية، يمكن للقادة والفرق التي اختارت تطبيقها أن تحدث فرقاً كبيراً للأعمال والمؤسسة، إنه كتاب لا بد من قراءته لأي زعيم يرغب في لعب دور كبير ذي تأثير عظيم.»

آني واتسون - Anne Watson، قائدة دولية للموارد البشرية بمؤسسة فورتشين 500

«روس، وباتسيوني، وروبرتس عبروا من المؤلف إلى غير المؤلف، بمنهجية تجسد الفعالية والالتزام، وجمعوا كل ما يتصل بالقلب، فهو كتاب يجدر بكل من يريد من فريقه أن يفعل الأشياء العظيمة أن يقرأه.»

لين م. جانجوني - Lynn M. Gangone، حاصلة على الدكتوراة في مجال التعليم،

نائب رئيس شركة إيه سي إي

«هذا الكتاب مختلف، بسبب التزامنا باتباع الخطوات التي يقترحها، أرى كيف أننا كفريق واحد، سنعيد اختراع الطريقة التي نبتكرها، هذه الخطوات بسيطة وفورية وأصيلة، كما أن الأدوات المشاركة في هذا الكتاب أصبحت لغة مشتركة تتيح لنا القيادة بوضوح وتعاون بصورة لم يسبق لها مثيل.»

فرانك ليفيلر - Franck Leveiller، نائب الرئيس ورئيس قسم منح الامتياز

الجراحي للبحث والتطوير بشركة ألكون - Alcon

«لقد علمنا كريج روس قوة الرفاق، في هذا الكتاب الجديد، علمنا المؤلفون قوة الكيمياء، حقاً إنه كتاب مؤثر.»

جاك ستاك - Jack Stack، المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة إس آر سي القابضة - SRC

Holdings، مؤلف كتاب اللعبة الكبرى لعالم الأعمال - The Great Game of Business

«على عكس الكتب الجماعية الأخرى التي قرأتها، فقد حسّن هذا الكتاب على الفور الطريقة التي أتفاعل بها مع زملاء. لقد ألهمني روس وباتسيوني، وروبرتس التركيز على الإجراء والتركيز أكثر من التركيز على الناس - وأن أقود بقدر أقل صادر من عقلي وأكثر من قلبي.»

ماريا بيرتون نيلسون - **Mariah Burton Nelson**، ماجستير صحة عامة، مؤسسة سي إيه إي - **CAE**، هو المسؤول عن الابتكار من أجل الجمعية الأمريكية لمسؤولي الرباطات التنفيذية **ASEA**: مركز قيادة الرابطة

«إن الإطار العملي لهذا الكتاب يعطي الفرق خريطة لكي يقدموا أفضل ما في وسعهم، ولتحقيق الابتكار من خلال العمل في جميع الأنحاء على هدف مشترك، رأيت هذا الكتاب يخرج إلى الحياة وهو كتاب قوي ومغير لقواعد اللعبة عندما تختبر مزيداً من الإمكانيات المنشطة في قياداتك وفرقك.»

كيفين ماكيفوي - **Kevin McEvoy**، رئيس مجلس الإدارة السابق لشركة - أو شينيرنج إنترناشيونال - **Oceaneering International**

«يشتمل هذا الكتاب على أدوات بسيطة لكنها قوية صالحة لكل زمان لأي فريق، لقد رأيت فرقاً من ذوي الخبرة الشخصية تحقق ابتكاراً لا يصدق وتحولات تنظيمية من خلال تطبيق المبادئ التي حددها روس، وباتسيوني، وروبرتس.»

تيرنس كالوي - **Terence Calloway**، نائب رئيس شؤون البحث والتطوير، مسؤول المكتب التكنولوجي بمؤسسة إنرجايزر - **Energizer**

«هذا الكتاب هو دليل لأي فريق، إنه مترسخ على البحوث التي تركز على العنصر الإنساني يجمع بين عملية موثوق بها وأدوات مجربة ليعمل بمثابة عامل حفاز يلهم الفرق للوصول إلى قمم مذهلة.»

مايك بلومفيلد - Mike Bloomfield، رائد فضاء سابق وقائد مكوك - ناسا

«يتضمن هذا الكتاب نهج دعم فريقنا في التبحر بظروف السوق، وإكسابه المرونة، وتحويل إستراتيجيتنا - والقيام بذلك بطريقة ما حسنت من حياة فريقنا ومجتمعنا، إنه يُعدنا إعداداً للعيش، وللقيادة، وللاهتمام بينما نملك أكبر تأثير على ثقافتنا والمجتمع والأعمال.»

باتريك كريتسر - Patrick Criteser، الرئيس والمدير التنفيذي، تيلاموك - Tillamook

«ساعد نهج هذا الكتاب فريقنا على تعزيز أساسنا المتين في الثقافة لتحقيق نتائج أعمال أكبر (نمو المبيعات وهامش الأرباح) - مع قادة يظهرون الرغبة في أن يكونوا أفضل نسخة لهم على الإطلاق، وتحويل مؤسستنا، والمضي قدماً بشكل أسرع، إذا كنت لا تستخدم هذه الأدوات، فأنت بالفعل شخص رجعي.»

مات ريد - Matt Reid، الرئيس التنفيذي ورئيس شركة ساهيرب فارمز - SupHerb Farms

«بعض الكتب تقدم رؤى سريعة تؤثر على الفرق من فورها، أما هذا الكتاب، والنهج داخل طيات صفحاته، فيحول فرق العمل بطرق مثيرة، لقد جربت بشكل مباشر قوة هذه الأدوات في دعم القادة والفرق لكي تكون قابلة للتكيف.»

إريك ستوكل - Erick Stockl، نائب الرئيس، إيكولاب - Ecolab

«أنا أؤمن إيماناً كبيراً بإعطاء «الكيفية» للمديرين والأفراد على حد سواء، فهناك الكثير من المقالات والكتب التي تتناول «صُلب الموضوع» وهنا يتخبط العديد من الأفراد لأنهم يتفوقون مع ذلك، ولكنهم لا يعرفون الخطوات اللازمة لإحداث التغيير. شكرًا لك كريج وأنجي وفيكتوريا، لجعل هذا الكتاب دليلاً رائعاً «للكيفية»، فضلاً عن تقديم الأمثلة الكافية التي يتردد صداها مع أي قائد أو أي فرد في أي فريق داخل أي مؤسسة، كم هو مدهش!»

- بيفرلي كاي - Beverly Kaye، المؤسس: شركة أنظمة التوظيف الدولية؛ شارك في تأليف كتاب: أحبهم أو افقدهم: تشجيع الأشخاص ذوي الكفاءة على البقاء ومساعدتهم على أن ينموا أو راقبهم وهم يرحلون: المحادثات المهنية التي يريدونها الموظفون

«مقدمة هذا الكتاب الرائع تجعلك تُشمر عن ساعديك، نحن... لسنا هنا لنكون غير منطقيين أو لنقم بأمر صغير، أنت فعلاً بصدد مواجهة التحدي، وأنا أعرف، لكن لا يمكنك القيام بذلك بمفردك، تحتاج أشخاص كفاء معك، فأنت بحاجة إلى فريق، وللأسف، يصعب العثور على فرق جيدة، أفاد 70 في المئة من الموظفين بأنهم جزء من فريق يشوبه الاختلال، إذا كنت ترغب في تغيير ذلك، فقد يكون هذا الكتاب لك، قم بعمل رائع، وافعل ذلك مع فريق رائع.»

- مايكل بنجي ستانير - Michael Bungay Stanier، مؤلف كتاب عادة التوجيه الإداري - The Coaching Habit، وكتاب اعمل المزيد من العمل البارِع - Do More Great Work

«لن تجد الأفكار العملية التي يمكن تنفيذها على الفور فحسب، ولكن أيضاً الاستراتيجيات المبنية على الأدلة التي توفر إطار عمل يملك على تنفيذه، ألق نظرة في مكان آخر على بروميدات الإدارة المعتادة التي يجلب الحديث فيها بديلاً عن التنفيذ، هذا كتاب عن القرارات: قرار أن تصبح عظيماً، وقرار تحمّل المسؤولية، واتخاذ قرار لصنع الفارق.»

دوجلاس ريفز - Douglas Reeves، حاصل على درجة الدكتوراة، مؤسس منظمة حلول القيادة الإبداعية، مؤلف الكتاب الأكثر مبيعاً «قائد التعلُّم - The Learning Leader»

«باستخدام أمثلة واقعية من خبراتهم الاستشارية الممتدة لعقود قدم لنا كريج، وأنجي، وفكتوريا طريقة عملية لتوليد الإلهام وكسب الأداء العالي من أعلى أصل تملكه كل مؤسسة، ألا وهو العنصر البشري الذي يعمل هناك، أوصي بهذا الكتاب لأي شخص يتطلع إلى العثور على التوازن الثمين بين الأداء العالي والإنسانية.»

هنري ج. إيفانز - Henry J. Evans؛ شارك في تأليف كتاب «تصعيد درجة القيادة خلال ست لحظات مهمة - Step Up-Lead in Six Moments That Matter، وهو من أفضل 10 كتب في مجال الأعمال على موقع أمازون، وهو مؤلف الكتاب الأكثر مبيعاً: الفوز مع تقبل المساءلة - Winning With Accountability - اللغة السرية للمنظمات عالية الأداء.

The Secret Language of High Performing Organizations.

«في الحياة والأعمال، كل مشروع جديد يمثل مغامرة في أغوار المجهول. كريج، وأنجي، وفكتوريا وضعوا كتاباً يعد بمثابة خريطة طريق قيّمة لأي قائد يتطلع إلى بذل المزيد من الجهد وأن يكون شخصاً أفضل، هذا الكتاب يظهر وسيلة لتحقيق نتائج أكبر مع شعور أعمق بالرضا.»

بريان ميلر - Bryan Miller، مؤلف كتاب - القوة والإنتاجية

والسلام - Power, Productivity & Peace

شكر وتقدير

يا لها من تجربة رائعة ومتواضعة للكتابة عن كيفية فعل الأشياء العظيمة! بصفة مستمرة، رصدنا فرق العمل، عقدنا مقابلات مع القادة وأعضاء الفريق، وشحذنا التركيز على كيف كان هؤلاء الناس قادرين على تحقيق نتائج ملحمية، فضلاً عن أننا قد تعلمنا، وأثناء تقديم هذا الكتاب إليك، حصلنا على هدية بارزة، فكل قصة لفريق وقائد ألهمتنا.

في طريق تراجعتنا لخبراتهم وحكمتهم إلى هذه الصفحات، وجدنا أنفسنا مراراً وتكراراً نحدد ما يمكن أن نفعله نحن أنفسنا لكي نصير فريقاً ومجتمعاً وأفراد أسرة أكثر فعالية، عقدان من الزمن مليان بالروعة استغرقه جمعنا لهذا العمل.

نحن مدينون للكثيرين، على وجه الخصوص، نحن نريد أن نعرب عن شكرنا وتقديرنا بصفة خاصة لزميلتنا، تيريزا اليتمان، التي رعت هذا المشروع من البداية إلى النهاية أثناء اضطلاعها بعدد لا يحصى من المسؤوليات الأخرى، كذلك، نحن ممتنون للاسي مكماهان، الذي قاد جهوداً من أجل إنجاز الرسومات، بعض الدعامات الرئيسية، والتسويق، من المستحيل الإعراب عن تقديرنا لمئات الآخرين الذين لعبوا دوراً في إنجاز هذا الصرح العظيم، ولذلك نحن ممتنون بشكل خاص لما يلي من أشخاص لقاء تعزيزهم لجهودنا:

عملاؤنا: أنتم سبب قيامنا بعمل أشياء عظيمة، فإنهم يُنشط أفضل ما فينا، دون استعدادهم لمشاركة هذه القصص وحكمتهم مع العالم ما كان ليصبح هذا الكتاب بين أياديكم، ولهذا سنظل ملتزمين بنجاحهم كما هو الحال بالنسبة لنجاحنا.

فريقنا الأساسي: فريقنا هو الأفضل،. قد يحمل هذا الكتاب أسماء مؤلفين مكتوبة عليه، ولكن هذا الفريق في القلب منه، ونخص بالذكر: بوب بورغيس، ودينيس بوشنيك، ومولي كيمر، وسيليس فيليبس، وساندي فورد وبيبا رايمدونك، وشيريلين جين، ومولي شاكون، وأنيسة جيل، وسيندي مين.

شركاؤنا الرائعون: الذين ساعدوا في صقل الأفكار العظيمة وتحويلها لهذا الكتاب حتى يمكن فعل الأشياء العظيمة، يستحقون تقديرًا خاصًا. الكثير منكم تبخر في انتقل الكثير منكم إلى المسودات المبكرة التي تطلبت الصبر والإيمان بنا. نحن ممتنون لمساهماتكم إلى الأبد، نريد أن نشكر على وجه الخصوص: محررتنا- ليز غيلديا، ووكيلنا- إسموند هارمورث، كما نريد أن نشكر ساندي ويندل على تفكيرها الكبير، فلقد وضعتنا أمام تحديات كما أبهجتنا، ونشكر أيضًا مصممة الرسوم البيانية- إيمي شايبتون، والمصور- ديفيد كامينغز من شركة أوتر وودز ميديا؛ والشكر موصول لعينة القراء الذين قرؤوا هذا الكتاب قبل الجميع: جيسيكا أمورتيجي، جيم كاهون، أندرو كولير، ريتش كراوفورد، نوري ديملر، جو هانيجان، بلين هاردينج، مارك هيلتون، جولي هانت، جيمس كو، فرانك ليفيلير، بورك مالكوك، كيفن ماكيفوي، مات ماكنير، روي نيكسون، كريستينا نتوك داج، إد أوكلي، ديفيد أولشانسكي، دوغ ريفز، باتي تراوتوين، وأن واتسون.

فريق التنفيذ: الفريق السابق والحالي، لقد صنعوا القرارات الثلاث لإطار عمل هذا الكتاب على نحو يجعل عالمنا أفضل، شكرًا: ستيف فانوي، نورين برورينج، بروك إدواردز، بريث كليفر، بوريك ميللر، ليزا تيتس، ستيف دروري، ناتالي ساير، ليزا ماري ماين،

بيتر ستولتز، توم ميلر، بيلار باردو، سو تايجان، شيريل الستين، بريندا تريخوس، كيفن جراي، جي. فيكتور مكجوير، وبول زافيرو.

وأخيراً، نتوجه بالشكر للمتدربين في مجال البحوث من جامعة برينغهام يونغ: آرون أليد، ميليسا أندلين، تومي أندرسون، تيفاني بيرك، آشلي كوريا، لويس هيرنانديز، يعقوب هوارث، مايكل جارمان، ويليام كونجيك، ماريندا ماكنزي، كادن مورجان، جيف أورجيل، كريستيان سيرافين، تايلر ولش وسيث ويتسل.

مقدمة

اقراني أولاً!

نحن الآن على استعداد لشق طريقنا نزولاً إلى المجهول العظيم، لدينا مسافة غير معروفة حتى الآن؛ نهر مجهول للاستكشاف، ما يسقط هناك، لا نعلمه؛ ما الصخور التي تستقر في القناة، لا نعرف؛ ما الحوائط التي ترتفع على النهر، لا نعرف.»

الرائد جون ويسلي باول، في عام 1869، عندما قرر طاقم من المستكشفين تحت قيادته النزول إلى قناة غراند كانيون غير المستكشفة غرب الولايات المتحدة.¹

من المتوقع أن يؤدي فريقك أداءً كبيراً مثلما فعل طاقم باول قبل ما يقرب من 150 عاماً، ربما تكون قد بدأت في تنفيذ خطة طموح لفعل شيء لم يحدث من قبل، الغراند كانيون الخاص بك الذي يقع أمام ناظريك عميق ومحفوف بالمخاطر، وإذا كنت تحب، فأنت تبدأ رحلة وسط تغييرات ترمي بك في دوامات وموارد شحيحة.

وعلى الرغم من أنك قد تعتقد شخصياً أنه لديك ما يلزم من أجل الوفاء بمسؤولياتك، فإنك تتساءل: هل كل شخص في الفريق ملتزم حقاً وقادر على تحقيق أفضل ما لديه؟ هل أعضاء فريق العمل يعملون معاً بشكل منتج وسيصبحون أكبر من حبة مجموعة الأفراد؟

وسيمكن الفريق من تفعيل سحره في ثقافة الشركة التي تفتقر في بعض الأحيان إلى المواءمة ولا تهتم بتقييم قيمة الناس الذين يقومون بالعمل؟

هل لدى فريقك فرصة للنجاح؟

«ليس لدي أدنى شك أن الفريق يمكن أن يولد السحر، لكن لا تعول على ذلك.»

قال هذا الخبير الشهير في رصد ديناميات الفريق وأستاذ علم النفس في هارفارد، ريتشارد هاكمان Richard Hackman². مجلدات من البحث حول هذا الموضوع تدعم ادعاءه، على سبيل المثال، اعتبر أن 70 بالمائة من القوى العاملة يقولون إن أهم جزء من فريق به خلل³، بينما الخبراء الذين يقومون بتقييم فعالية الفريق يقولون إن 75 في المئة من الفرق متعددة الوظائف يعملون دون مستوى إمكاناتهم⁴ - وفي بعض الحالات، بهوامش نسبية كبيرة.

هل فريقك يقول لنفسه الحقيقة؟ الحقيقة هي أنه في معظم الحالات، تتكدس الاحتمالات ضدك وضد فريقك. لكن هذا ليس كما لو كنت ذاهبًا رافعًا يديك استسلامًا ثم قدمت استقالتك، ففي داخلك يكمن الاعتقاد بأن الإنجازات العظيمة يمكن تحقيقها عندما تأخذ الأمور الصحيحة مجراها، هذا يقويك داخليًا، وبالتالي اخترت أن تخطو إلى الأمام. (فالتقييم بذلك يجعلك تنبض بالحياة).

لا يتعين على فريقك مواجهة مصير مخز، فإن التاريخ يضم بما في ذلك أيضًا الآونة الأخيرة كما البارحة، كما يضم الفرق التي تغلبت على الصعاب وحققت مآثر غير عادية، نحن نعرف هذا، لأننا أمضينا أكثر من عقدين مهووسين بالفرق التي تحقق الإنجازات العظيمة، على وجه التحديد للإجابة عن سؤال واحد ألا وهو: كيف يفعلون ذلك؟ أي بصورة أكثر تحديدًا كيف يعمل أعضاء الفرق الناجحة معًا؟ في خضم تغييرات مزلزلة وثابتة للنجاح عندما يبدو أنه ليس لديهم أمل لتحقيق التدابير الضرورية للأعمال؟

وجدنا الجواب. كجزء من فريق ممتد يتألف من متخصصين في التطوير محترفين واستشاريين ومدربين، لقد استثمرنا أكثر من 65000 ساعة لرصد ودراسة ما تفعله الفرق (وما لا تفعله) من أجل الوفاء بمتطلبات أعمالهم، ويشمل عملنا دعم القادة وفرق العمل في الشركات العالمية بما في ذلك بي & جي، ونستله، ونوفارتس، وسيجنا، وفورد، وهارلي ديفيدسون، وغيرها، وكذلك الشركات الناشئة وتلك القائمة داخل الأوساط الأكاديمية والحكومية والمنظمات غير الربحية. بالإضافة إلى ذلك، لقد درسنا الفرق في عالم الرياضة والاستكشاف، والترفيه، وأكثر من ذلك. وفي كل حالة، وجدنا نمطًا شائعًا لا يمكن إنكاره من الخطوات، وجدنا كودًا، تستخدمه الفرق الناجحة في طريقها لإحداث تأثير حقيقي.

تمامًا مثل فريق باول هذا يتركنا جميعًا مع خريطة يمكننا الآن استخدامها بأمان للإبحار عبر غراند كانيون، لذلك هناك إطار قابل للتكرار مع خطوات واضحة يمكن لفريقك - أي فريق - اتخاذها للنجاح والقيام بأشياء عظيمة، نحن نريد منك حيازة وتجربة هذه العملية، وهذا ما يقدمه لك هذا الكتاب.

إن فرق العمل التي تجهل الصعوبات الشديدة التي تواجهها، أو تختار إنكار الحقائق تخاطر بأكثر من نتائج الأعمال من خلال التسرع في نزول قواربهم وهم يصرخون: «علينا أن ننجح!» لأن مثل هذه الفرق غير مهيأة لمواجهة منحدرات وايت ووتر المحفوفة بالمخاطر التي سيلاقونها بكل تأكيد لاحقًا، وهنا تصبح وظائف وسعادة زملاء الفريق على المحك.

الحل الخاص بك هو أكثر من كونه يتمحور حول الناس، عملنا مع القادة والفرق في جميع أنحاء العالم يوضح أن هذا النجاح الكبير يحدث عندما تطور النسخة الأفضل لكل زميل من علاقته بالناس من حوله، وتحقيقًا لهذه الغاية، يمكن لفريقك بل ويجب أن يكون واحدًا من أعظم تروس العمل لتحسين قيادة كل عضو في الفريق.

سواء كنت تعالج السرطان أو تشيد المباني، أو تطور البرامج، أو تبيع الحاجيات، أو تنظم أعمالًا خيرية، أو تعبى أول المستجيبين للاستقصاءات، أو تدرب فريقًا ناشئًا، أو تتعامل مع خبراء ماليين،

فإن فريقك يؤثر على صحة مؤسستك بطرق ملحوظة، الحتمية هي أن هذا يتم بشكل منتج؛ حيث يؤثر فريقك على الفرق الأخرى بطرق تمكنهم من القيام بأشياء عظيمة.

هذا الكتاب، وخريطته القيمة الخاصة بنجاح الفريق، مصمم ومكتوب من أجلك، سواء كنت قائد فريق (أو تطمح إلى أن تكون)، أو كنت تلعب دورًا مختلفًا وملتزمًا ببذل قصارى جهدك لمساعدة فريقك على النجاح، فلقد قدمنا المحتوى بحيث يمكن تطبيق النظرية بسهولة أكبر.

نحن كبشر لسنا هنا لنكون غير مهمين أو لنعمل عملاً صغيرًا، فنحن هنا لأننا مهمون، ونحن نريد أن تكون لنا أهمية أكبر، وإنها تكمن في سيطرتنا على أن نفعل ما هو استثنائي، ومن حسن حظنا أن نفعل ذلك كفريق.

في حين أن التاريخ يخلق أبطاله من الأفراد (أدخل الأبطال المفضلين لديك هنا)، فحتى عملهم يُنتسى إذا لم يكن لفريق يجتمع حول العمل أو وراءه لفعل شيء أكثر أهمية مما قد يفعله أي منهم وحده، في الواقع، الأشخاص الذين يعملون معًا - الفريق - هم عادة ما يكونون السبب الوحيد في تحقيق الإنجازات العظيمة.

يمكن لفريقك أن يتمتع بتأثير ملحمي - وفي هذه العملية ملحمته هي التأثير عليك، أي أن الغراند كانيون في انتظارك.

إخلاء المسؤولية!

لأن المنهجية المجربة في هذا الكتاب نافعة، إذا بدأ فريقك بسرعة في فعل أشياء أكبر، فسوف يبرز من بين الجميع، وإليك السبب.

لا يتوافق هذا الكتاب مع الأفكار والمذاهب الراسخة في معظم كتب الأعمال الأخرى، بالنسبة للمبتدئين، وإن تكوين فريق عالي الأداء ليس الهدف النهائي. هناك المزيد. (إنه بدعة؟ ربما، لكنك كذلك على وشك إثبات أن فرق اليوم يجب عليها أن تتعدى الأساسيات المجردة للنجاح)،

كما أننا لا نتحدث عن تقديس أهمية الثقة، والتواصل، والتناسق، والمساءلة، وكل دينامية أخرى مدروسة عن الفرق الناجحة.

ذلك لأننا أثبتنا أن الفرق التي تحقق إنجازات عظيمة لا تفعل ما هو طبيعي، بل ما هو استثنائي، وعلى وجه التحديد، تطوير فريقك الخاص ليكون جديرًا بالثقة، والتواصل بشكل أكثر فعالية، وهكذا دواليك؛ أي ليس ما يطلبه منك عملك (فهذا مزيد من البدعة!) لأن ما يطلبه عملك هو النتائج.

يحدث التحول عندما تقوم بتمكين أعضاء فريقك من تقديم ما يجب عليهم القيام به بصورة أفضل من خلال تجهيزهم ليكونوا أفضل نسخة من أنفسهم، أخرجوا الأفضل في الآخرين، وتشاركوا عبر الأعمال لتقديم أهداف مشتركة، فعندما يتم تمكين الناس ليكونوا أفضل ما لديهم تكون الأعمال التجارية في أحسن صورة، والآن، بسبب جراتك، سترى مبالغة في أعظم ممارسات الإنسانية، بما في ذلك الثقة وجميع القيم الأخرى التي يعتز بها فريقك ومؤسستك.

هذا هو جوهر المسألة - كوننا نعرف جميعًا أننا نستطيع أن نكون معًا، هذه هي الطريقة التي تتحقق بها الإنجازات العظيمة.