

## ویژگیهای فردی و شغلی صد مدیر موفق جهان: (قسمت دوم و آخر)

اجازه ندهید طرح های قدیمی مانعی در برابر فرصت های جدید یا اقبال شما باشند. بسیاری از یکصد رهبر برجسته، توانسته اند با گذر از روش های عادی و قدیمی به فرصت هایی جدید دست یابند. آنان به ریسک گریز هستند و نه ماجراجو. آنان می دانند که چه زمانی و چگونه دست به ریسک بزنند. بسیاری از بهترین لحظات این رهبران زمانی بوده که آنان به موضوعی غیرمنتظره واکنش نشان می داده اند. هارولد کروتو برنده جایزه نوبل شیمی می گوید: «من به سراغ علمی رفتم که به آن علاقه داشتم فکر می کنم اگر شما هم چنین کنید، می توانید به بهترین شکل از توانایی خود بهره ببرید.»

در حالی که رهبران برجسته سعی می کنند از فرصت های پیش روی خود نهایت استفاده را ببرند، در عین حال سعی می کنند تصمیماتی را اتخاذ کنند که برایشان مناسب هستند حتی اگر چنین تصمیماتی مغایر با منطق مرسوم باشند.

### گوش فرا دادن به الهامات و ندای درون؛ دنبال کردن رؤیایها

یکی از رهبران صد شرکت موفق، می خواست یک شرکت جدید را در زمینه فن آوری صنعتی تأسیس کند. او می گوید: "من شغل بسیار مهمی را رها کرده بودم و می خواستم خود کسب و کاری را به راه اندازم. این احساسی درونی بود که من اهمیت زیادی برای آن قایل بودم و می خواستم برای عملی ساختن آن کاری بکنم." رهبران برجسته چه بر اساس الهامات درونی و چه بر اساس محرک های بیرونی، سعی می کنند از تجارب خود درس بگیرند و آنها را در رفتارهای خویش به کار گیرند. آنان دریافته اند که موفقیت یعنی انطباق با مسیرهای جدید و نا آزموده.

**سخت کار کردن، هوشمندانه کار کردن و بیشتر از دیگران کار کردن**

یکصد رهبر برجسته همگی، تمایل بالایی به کار کردن و کسب تجربه دارند. اما آنان به چنین فرصت هایی پاسخ داده اند و به سختی تلاش کرده اند تا به اهدافشان دست یابند. در اینجا ابعاد گوناگونی از این روند را برای شما تشریح کرده ایم:

**• به محض تصمیم گیری، کاری دشوار و قاطع آغاز می شود.** رهبران گرایش زیادی دارند تا منابع و هر آنچه را که در اختیار داند به چالش بیندازند.

**• بی وقفه کار کردن در کنار رعایت اصول اخلاقی کار.** ویلیام اسنایدر پس از مدتی طولانی کار کردن و اخذ سه جایزه پولیتزر می گوید: "اکثر افراد در کسب و کار من، از اطلاعات و هوش بالایی برخوردارند. اما آنچه که برخی افراد را از افراد ناموفق جدا می کند، توانایی و تمایل به سخت تر کار کردن و فدا کردن برخی داشته ها است. من چیزهای زیادی را فدا کردم."

**کار هوشمندانه: شناخت لحظات کلیدی و بهره بردن از قدرت ابتکار بسیاری از ۱۰۰ رهبر برتر اظهار داشته اند که لحظات مهم کارشان را به خوبی به یاد دارند و از آنها برای هوشمندانه کار کردن استفاده می کنند. بیل دیتریخ که یک روزنامه نگار است، می گوید که او به تنهایی مجبور بود تمام بار کارش را به دوش بکشد زیرا سردبیرش به داستان های او که اتفاقاً بعدها جوایز مهمی نیز کسب کردند، هیچ علاقه ای نداشت.**

**• عالی بودن در عمل به وظایف.** سناتور چاک هاگل می گوید: "من معتقدم انسان باید از کاری که امروز صورت می دهد، لذت ببرد و اگر لذت برد، به این باور می رسد که دارد کاری ارزشمند می کند. در این صورت است که شما تمام توان خود را به کار خواهید گرفت تا از فرصت های پیش روی خویش نهایت استفاده را ببرید."

**رقابتی مولد داشته باشید.** رهبران برتر همواره انگیزه ای قوی برای بهترین بودن داشتند. گاهی اوقات این انگیزه ناشی از یک اتفاق کوچک است. مثلاً رقابت می تواند باعث تمایل فرد به

استقلال از دیگران شود. رهبران برجسته همواره دارای نوعی حس تلاش برای صعود هستند. آنان از غرورشان برای بهتر شدن و صعود به پله های ترقی کارشان بهره می برند.

**یافتن روابط اجتماعی تقریباً تمامی یکصد رهبر برجسته از روابط اجتماعی خوبی برخوردارند.** اکثر آنان به راحتی با دیگران ارتباط برقرار می کنند. حتی در حوزه هایی همچون علوم، هنر و سرگرمی، این رهبران از توانایی بسیار خوبی برای برقراری ارتباط و در نتیجه آموزش دیگران برخوردار هستند. آنان به خوبی اعتماد دیگران را جلب می کنند. ارتباطات خوب آنان یک مزیت ذاتی است نه یک مزیت سیاسی. ربک رابرتس که یک دانشمند است می گوید: "اگر خودتان آمادگی همکاری و کمک کردن به دیگران را داشته باشید، بهترین نوع ارتباط را می توانید با دیگران برقرار سازید." چهار روش برای دستیابی به ارتباطی خوب و قوی وجود دارند:

۱. **ارتباطات رایج.** در طول مصاحبه ها، ۱۰۰ رهبر برتر افرادی بودند که ارتباطی بسیار دوستانه، گرم و فروتنانه با مصاحبه کنندگان برقرار می کردند.
۲. **تعامل.** این رهبران با سایرین همان طوری برخورد می کنند که دوست دارند. دیگران با آنان برخورد کنند.
۳. **مهارت های ارتباطی.** این رهبران قادر هستند به شکلی کاملاً دقیق و اثربخش، افکار خود را به صورت مکتوب و یا شفاهی و حتی در حوزه هایی همچون علوم اجتماعی تشریح کنند.
۴. **همراهی با رفتار و سیاست سازمان.** همراهی سیاسی از راه های گوناگونی عملی می شود: حساسیت نسبت به احساسات دیگران؛ آگاهی از تصمیماتی که دیگران می خواهند اتخاذ کنند؛ و اطلاع از آنچه که بیشترین اهمیت را برای سهامداران دارد.

**ارتباط با مؤسسات** اگر چه همه رهبران در قالب مؤسسه و سازمان کار نمی کنند. اما سازمانها فرصت پیشرفت و رشد را در اختیار



افراد قرار می دهند. آنها افراد گوناگون را جذب کرده و به آنان امکان می دهند تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. بسیاری از ۱۰۰ رهبر برتر امروز که تا دیروز کسی نبودند، موفقیت خود را مرهون سازمان‌هایی هستند که به آنان کمک کرده اند.

### به یادگیری خود ادامه دهید مهم نیست چه کسی معلم است

100 رهبر برتر همواره از مربیان و مشاوران خوبی که به آنان کمک کرده اند در ابتدای دوران شغلی خود به بهره نرند بهره برده اند. بسیاری از رهبران معتقدند که وابستگی بلندمدت به یک معلم و مربی، استقلال آنان را از میان برده و مانع پیشرفتشان می شود. حتی این رهبران معتقدند که درس های زیادی از الگوها و مدل های منفی که با آنها مواجه بوده اند، کسب کرده اند مانند رؤسا یا همکارانی که تضادها و درگیری های شدیدی با آنها داشته اند. ویلیام نوتی، مدیر شرکت فن آوری های سمبول: "به نظر من، در ورای علاقه افراد به کار، کسانی موفق هستند که می دانند چقدر باید کار کنند و چقدر موضوعات بی اهمیت زندگی خود را کنار بگذارند. زمان فراغت و آزاد در زندگی وجود ندارد. من تمام تلاشم را برای ایجاد توازن میان کار و زندگی به کار می بندم."

### قدرت اراده و اشتیاق

یک نکته مهم در مورد یکصد رهبر برجسته، اراده آهنین آنان است. آنان توانسته اند به کمک قدرت اراده خویش، به خوبی بر کارشان تمرکز یابند و آن را به عملی بسیار موفق تبدیل کنند. قدرت اراده می تواند میان دروندادها و بروندادها توازن برقرار کند و باعث شود که یک فرد از هیچ به همه چیز برسد. رهبران برجسته مهارت بالایی در پشت سر گذاردن موانع دارند. آنان به ندرت انرژی خود را تلف می کنند و همواره تمرکز بالایی در کارشان دارند. آنان همچنین در مواجهه با فرصت ها، سعی می کنند بر مشکلات مهم و اولویت های سازمان خود تمرکز یابند. • علاقمندی به موضوعات مهم، تقریباً همه رهبران توجه زیادی به تجارب ساده ای دارند که از کارهایشان به دست

آورده اند. این امر عاملی برای هدایت آنان به سوی موفقیت های بیشتر است.

• علاقه مندی به تجربه کردن، بسیاری از رهبران برجسته، احساس شدید خود برای تجربه کردن را ابراز داشته اند. آنان علاقه زیادی به تجربه کردن موضوعاتی دارند که در دل کارها و واکنش های آنان نهفته است.

• علاقه مندی به ایده آل ها. میلارد فولر مؤسس شرکت هیبتات معتقد است که از راه پرداختن به ایده آل های گار و زندگی به موفقیت های ارزنده ای دست یافته است. مذهب و موضوعات زیست محیطی نیز ایده آل های دیگر رهبران هستند و

• رویکردی مثبت در قبال زندگی. قدرت اراده و شور و اشتیاق رهبران برجسته، آنان را به افرادی بسیار مثبت تبدیل کرده است. آنان همچنین به شدت برای نیل به اهدافشان تلاش کرده اند، بلندپرواز بوده اند و اشتیاق زیادی به زندگی خصوصی داشته اند. این امر اساس و ریشه همه کارهای آنان بوده است.

نقطه آغاز و پایان نباید یکی باشد. رهبران برتر معتقدند که زندگی فرآیندی زنده و مملو از تغییر و پویایی است و به ندرت در همان جایی پایان می یابد که آغاز شده است. رشد شخصی و حرفه ای بخشی از داستان زندگی همه این رهبران را تشکیل می دهد.

• سازگاری و پیشرفت فردی. پس از شروع بر قدرت یک کار، این رهبران تلاش می کنند تا با توسعه مهارت هایشان، خود را با تغییرات محیطی وفق دهند (آنان باید بتوانند به شرایط کاری، سازمانی و صنعتی پیرامون خویش پاسخ دهند).

• هوشمندی. دیگر عامل پیشرفت فردی رهبران برجسته، قدرت ذهنی آنان در حل مسایل است.

• شکست. بسیاری از رهبران برجسته در مراحل اولیه کارشان شکست خورده اند. این شکست باعث شده که آنان نیاز به تغییر را درک کرده و سپس متناسب به شرایط پیش آمده پاسخ دهند. آنان الزاماً تصمیمات کوتاه مدت خود را بهتر از دیگران اتخاذ نمی کنند. حتی نمی توان گفت که آنان کمتر اشتباه می

کنند. اما بهتر از دیگران، از شکست هایشان درس می گیرند و کمتر دوباره آنها را مرتکب می شوند. رهبران برجسته همچنین شکست را بخشی از فرآیند رشد و به مثابه یک آموزگار برای خود می دانند.

• دلایل عقب نشینی. در بسیاری مواقع، رهبران برجسته از بلندپروازی های خود دست می کشند. زیرا همه فعالیت های آنان صرفاً باعث پیشرفت نمی شود و گاهی اوقات مسیر درست را نمی پیمایند. اما درست در مقاطع حساس و کلیدی، رهبران برجسته این توانایی را دارند که بلندپروازی های خود را اصلاح و از فرصت های مناسبی که پیش رو دارند، استفاده کنند.

### کتابی برای موفقیت وجود ندارد

علیرغم اینکه رهبران برجسته به چنین جایگاهی رسیده اند، اما همواره خود را برای مواجهه با عقاید و ایده های نامرسوم آماده نگاه می دارند. آنان نقطه شروع یا نقطه پایان خاصی را در زندگی تصور نمی کنند. همچنین از روندهای از پیش برنامه ریزی شده تبعیت نکرده و فرضیات دیگران را چشم بسته نمی پذیرند. موفقیت موضوعی نیست که صرفاً به تعدادی ویژگی، عادت یا تمرین نیاز داشته باشد. هر یک از آنها خصوصیتی متفاوت برای رهبران متفاوت دارند. هرگز چنین نتایجی به طور خودکار رخ نمی دهد.

این رهبران می توانند به کمک قدرت منطق و خرد انسانی چندین دهه کار کنند با درک اینکه چه کاری را باید عملی سازند و به سراغ چه کاری نباید بروند. آنان علاوه بر هوش خدادادی، می توانند خودشان را خوب بشناسند. این رهبران همچنین از انعطاف پذیری بالایی در قبال تغییراتی که در کارشان رخ می دهد، برخوردار هستند. اینها نکات اسرارآمیز موفقیت رهبران است.

\* \* \*  
**ماخذ: کتاب از هیچ کس تا همه کس**  
**تنظیم: مهري شعیب زاده**  
**اداره مدیریت دانش و کتابخانه**