



به سوی طلا: جان سی مکسول

کتاب «به سوی طلا» مجموعه‌ای از بهترین توصیه‌ها و آموزش‌های جان مکسول است که به ۲۶ هفته تقسیم شده است تا با خواندن یک مطلب در روز با نکات مدیریتی آشنا شوید و در ۲۶ هفته (نیم سال) کتاب را تمام کنید. کافی است فقط روزی ۵ دقیقه برای خواندن توصیه آن روز وقت بگذارید.

دکتر جان مکسول، نویسنده و سخنران، عمری است که در مورد رهبری می‌نویسد و کتاب‌های او تا به حال بالغ بر ۱۳ میلیون جلد فروش داشته است و حال «به سوی طلا» دست چینی از تعالیم خردمندانه پرفروش‌ترین نوشته‌های او است. مکسول معتقد است دانش رهبری روز به روز به دست می‌آید نه در یک روز پس با خواندن این کتاب دست در دست این کارشناس بزرگ رهبری به سوی طلا بروید.

ابزار رهبری

جان دبلیو گاردنر گفته: «اگر قرار است تنها کلید طلایی رهبری را نام ببریم، چیزی جز

ارتباط نخواهد بود».

اگر هدایت گروهی به عهده شما است، هنگام برقراری ارتباط با افراد خود، استانداردهای زیر را به خاطر بسپارید:

۱. ثبات داشته باشید

هیچ چیز به اندازه رهبری که نمی‌تواند به ذهن‌ها رسیدگی کند، اعضای یک گروه را سرخورده نمی‌کند کارکنان و پیروان این رهبرها می‌دانند که نمی‌توانند به او و گفته‌هایش اعتماد کنند.

۲. شفاف باشید

گروه شما تا ندانند شما چه می‌خواهید، نمی‌تواند خواسته‌هایتان را عملی کند. سعی نکنید دیگران را با هوش سرشار خود مبهوت کنید، بلکه با روراستی و شفافیت خود آن را تحت تاثیر قرار دهید.

۳. مبادی آداب باشید

همه انسان‌ها، بدون توجه به موقعیت یا سابقه‌ای که از آن‌ها می‌دانید، شایسته احترام هستند. شما با ادب خود می‌توانید بر حال و هوای کل سازمان تاثیر بگذارید.

هرگز فراموش نکنید رهبر بودن شما باعث می‌شود نحوه رفتارتان الگو و منبع رجوعی برای بقیه افراد گروه باشد؛ چون هر گروه بازتابی از رهبر خود است و از طرفی به خاطر بسپارید ارتباط و برخورد مناسب یک جاده یک‌طرفه نیست؛ یعنی از بالا به پایین یا به صورت دیکتاتوری جریان ندارد. بهترین رهبران، آنانی هستند که گوش می‌دهند، تشویق می‌کنند و سپس همراهشان را با شهامت تشویق به پیشرفت می‌کند.

قلب رهبری

وقتی صحبت از خدمت به دیگران به میان می‌آید، قلبتان به شما چه می‌گوید؟ آیا رهبری را به خاطر حقوق و مزایایش دوست دارید یا انگیزه کمک به دیگران، برانگیخته‌تان می‌کند؟

خدمت‌رسانی شرط اول برای رهبری است که می‌خواهد پیروانی داشته باشد؛ چون نگرش مورد خدمت قرار گرفتن به جای خدمت‌رسانی، یک رهبر را دچار مشکل می‌کند. آلبرت شوایتزر خردمندانه گفته است: «انسان‌های واقعا خوشبخت به دنبال راهی برای خدمت کردن به دیگران هستند». اگر خواهان رهبری در بالاترین سطوح هستید، خدمت کردن را از پایین‌ترین سطوح شروع کنید.

آن‌هایی که به یک رهبر نزدیک‌تر هستند

من بعد از سی سال رهبری این را آموختم که نزدیک‌ترین افراد یک رهبر، سطح موفقیت او را تعیین می‌کنند. البته عکس این حالت هم درست است؛ یعنی میزان شکست یک رهبر بستگی به نزدیکان وی دارد.

در مورد خودم باید بگویم همواره دستیابی به نتایج مثبت یا منفی در رهبری‌ام بستگی به آموزش همین نزدیکانم داشته است.

حال اندکی تامل کرده و به پنج تا شش نفری که در سازمانتان از همه به شما نزدیک‌ترند، فکر کنید. آیا شرایط رشد آن‌ها را فراهم کرده‌اید؟ آیا در این زمینه برنامه‌ای برایشان دارید؟ آیا پیشرفتی از جانب آن‌ها مشاهده شده است؟ آیا این‌ها، توانایی سبک کردن بارهای روی شانه‌هایشان را داشته‌اند؟

افراد را در نقاط قوتشان بگمارید

قانون نیچه می‌گوید: «برای هر کس جایی است که در آن بیشترین ارزش را به گروه اضافه می‌کند». وقتی رهبران از این قانون پیروی کنند، اعضای گروهشان با عملکرد بهتر، گروه را به سطح بالاتری می‌برند و البته این ارتقا، تاثیر مثبتی بر روی خود رهبران نیز خواهد گذاشت.

مهم نیست رهبر چه گروهی هستید. اگر دیگران را به رفتن به مکان‌های قوتشان

هدایت نکنید، پیروزی را برای همیشه از خود و آن‌ها دریغ کرده‌اید.

از مشکلات فرار نکنید

بین فردی که مشکل بزرگی دارد و کسی که مشککش را بزرگ می‌کند، از زمین تا آسمان تفاوت هست. چرا برنده‌ها بر مشکلات فائق می‌آیند اما هزاران نفر دیگر مغلوب همین ناخوشی‌ها می‌شوند؟ پاسخ اینجا است: برنده‌ها هنگام شکست، دو دستی به عذر و بهانه‌های معمول نمی‌چسبند. آن‌ها موانع را به سکوه‌های پرتاب تبدیل می‌کنند؛ چون به خوبی می‌دانند نمی‌توان همه شرایط را مطابق دلخواه خود در آورد؛ اما می‌توان نوع نگاه به شرایط را با انتخاب خود تعیین کرد. یاد بگیرید که به مشکلات به چشم موانعی موقتی بنگرید.

رهبران بالقوه احتیاج به عنوان رهبری ندارند

یکی از سوء تعبیرات راجع به رهبری این است که مردم گمان می‌کنند رهبری یعنی یک عنوان یا پشت میز بزرگی نشستن؛ اما این‌طور نیست. برای رهبر بودن نیازی نیست که حتما در صدر باشید. اگر شما نیز این‌طور فکر می‌کنید، سخت در اشتباهید.

در راس هرم بودن، کسی را تبدیل به رهبر نمی‌کند. قانون تاثیر می‌گوید: «بهترین میزان برای سنجش رهبری میزان اثرگذاری است، نه بیشتر و نه کمتر».

من از آنجایی که سال‌ها مسئولیت هدایت افتخاری سازمان‌های زیادی را بر عهده داشته‌ام، مردمان زیادی را غرق در توهم ارتباط پشت میز نشینی و رهبری دیده‌ام. افراد گرفتار این توهم در صورت برچسب نخوردن با عنوان رهبری و شناخته نشدن از نظر همگان، بسیار عذاب خواهند کشید. این عده به جای تلاش برای برقراری روابط با افراد گروه و تاثیرگذاری از این راه، همواره به دنبال یدک کشیدن عنوان رهبر و اعمال قدرت بر دیگران هستند و متأسفانه این تلاش بی‌حاصل، آن‌ها را روز به روز غمگین‌تر می‌کند، به نحوی که تصمیم می‌گیرند گروهی دیگر، رهبری دیگر و سازمانی دیگر را

تجربه کنند.

اولویت‌ها را بر مبنای اشتیاق تنظیم کنید

مردمی که اشتیاق دارند ولی آن‌ها را اولویت‌بندی نمی‌کنند، شبیه کسی هستند که در شبی برفی و سرد خود را تنها در کلبه‌ای چوبی در قعر جنگل می‌یابند و سپس شمع‌های کوچکی در اطراف اتاق روشن می‌کنند؛ شمع‌هایی که نه برای دیدن و نه برای گرم کردن مناسب است. او با این کار فقط کمی از محیط را از وحشت در می‌آورد.

از سوی دیگر انسان‌هایی که اولویت‌بندی بدون اشتیاق دارند، شبیه کسی هستند که در همان شرایط تلی از هیزم در اجاق دارند و هرگز آتشی روشن نمی‌کنند؛ اما افرادی که از هر دو نعمت اشتیاق و اولویت‌بندی برخوردارند، مانند کسی هستند که هم هیزم دارد، هم آتش روشن می‌کند و از نور و گرمای هر دو بهره می‌برد.

رشد کردن یک انتخاب است

بسیاری از مردم با تغییر مخالف‌اند. به خصوص اگر قرار باشد زندگی شخصی آن‌ها را تحت تاثیر قرار دهد. همان‌طور که لئوتولستوی گفته است: «همه به تغییر جهان می‌اندیشند و نمی‌دانند باید اول خود را تغییر دهند»؛ اما تغییر گریزناپذیر است و همه باید گرفتارش شوند. از طرف دیگر، رشد اختیاری است. شما می‌توانید رشد کردن را انتخاب کرده یا با آن مقابله کنید اما بدانید: مردمی که تمایلی به رشد کردن ندارند، هرگز توانایی‌هایشان بالفعل در نخواهد آمد.

خیلی از ما نمی‌دانیم توانایی‌های انسان‌های موفق و غیر موفق تفاوت چندانی با هم ندارند، بلکه تفاوت در این است که دسته اول می‌خواهند از توانایی‌هایشان استفاده کنند و دسته دوم نمی‌خواهند و البته عده کمی می‌دانند که بالفعل درآوردن توانایی‌ها و تعهد برای رشد شخصی چه تاثیر شگفتی دارد.