



۷ عامل شکست رهبران کسب و کار

ما با دو نوع رهبری روبه‌رو هستیم. نوع نخست که موثرتر و کار آیی بیشتری دارد رهبری توأم با رضایت همکاران است. نوع دوم رهبری بر اساس جبر و زور است. در این مورد اخیر معمولاً رضایت خاطر پیروان و همدردی آن‌ها وجود ندارد. رهبری بر اساس رضایت کارمندان، تنها نوع رهبری است که می‌تواند دوام داشته باشد.

اکنون به تقصیرات مهم رهبران شکست‌خورده می‌رسیم. باید به همان اندازه که از پرداختن به کارهای سودمند استقبال می‌کنیم از پرداختن به بعضی کارها خودداری کنیم.

۱. ناتوانی در سازماندهی

رهبر کارآمد مستلزم سازمان دادن به امور و احاطه داشتن بر آن‌هاست. رهبر موفق باید بر جزئیات مرتبط با وظیفه‌اش احاطه داشته باشد و البته معنای این حرف این است که او باید جزئیات کار خود را به همکاران لایق و کاردان بسپارد.

۲. فقدان فروتنی

رهبران بزرگ مایل و راغبند که برای خدمت به دیگران تن به انجام هر کاری که توان انجامش را دارند بدهند. به عبارت دیگر «بزرگترین شما کسی است که بیشتر به دیگران خدمت کند» واقعیتی است که تمام رهبران شرکتهای موفق آن را رعایت کرده و به آن احترام می‌گذارند.

۳. ترس از رقابت کارمندان

رهبری که از کارمندان خود می‌رسد که جای او را بگیرند، دیر یا زود به این مصیبت گرفتار می‌شود. رهبر توانا اشخاص را پرورش می‌دهد که بتواند به اراده خود هر بخش از کارش را به آنها واگذار کند. تنها این‌گونه است که یک رهبر می‌تواند کار خود را تکثیر کند و به جنبه‌های مختلف امور توجه کند. یک رهبر موثر و کارآمد می‌تواند به کمک دانش شغلی، شخصیت خود، کارایی دیگران را افزایش داده، آنها را به ارائه خدمات بهتر تشویق کند.

۴. خودخواهی

رهبری که همه موفقیت‌های کارمندان را به پای خود می‌نویسد مطمئناً دیگران را دلخور می‌کند. رهبر واقعی هرگز چنین ادعایی ندارد. رهبر بزرگ کسی است که همه موفقیت‌ها را به همکاران خود نسبت می‌دهد زیرا به خوبی می‌داند که اغلب اشخاص صرف نظر از دریافت دستمزد به شناخت و اعتبار خود علاقه‌مند هستند.

۵. فقدان صمیمیت

رهبری که نسبت به سازمان، همکاران زیردست و بالادست خود صمیمی نیست نمی‌تواند مدتی طولانی به کارش ادامه دهد. فقدان وفاداری یکی از علل مهم

شکست و ناکامی در بسیاری از اشخاص است.

۶. تاکید بر اختیار و اقتدار

رهبر کارآمد همکارانش را تشویق می‌کند. رهبر هرگز در دل همکاران خود ترس و هراس نمی‌کارد رهبری که سعی دارد همکارانش را با مقام و اقتدارش تحت نفوذ قرار دهد، در شمار کسانی است که به رهبری توأم با زور علاقه‌مند هستند. رهبر واقعی جز با عمل و رفتار خود نمی‌تواند رهبری خود را به دیگران ثابت کند. رهبر خوب کسی است که نسبت به همکاران خود همدردی می‌کند، آن‌ها را درک و شرایط انصاف را رعایت می‌کند.

۷. تاکید بر سمت و عنوان

رهبر شایسته به سمت و عنوان خود برای ایجاد احترام در همکارانش نیاز ندارد. درهای اتاق رهبر واقعی به روی همه کسانی که مایل به ملاقات او هستند باز است. محل کار رهبر واقعی مبری از تشریفات رسمی و دست و پاگیر است.

عوامل مهم در رهبری را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. شجاعت ادامه‌دار بر اساس شناخت از خویشتن و از افراد مقابل

کارمندان دوست ندارند از یک رهبر فاقد اعتمادبه‌نفس پیروی کند. هیچ پیرو باهوش و با فراستی مدتی طولانی تحت‌تاثیر این رهبر قرار نمی‌گیرد.

۲. توان کنترل خویش

کسی که نتواند خود را کنترل کند هرگز نمی‌تواند دیگران را کنترل کند. کسی که می‌تواند بر خود مسلط باشد سرمشق پیروان خود می‌شود.

۳. داشتن احساس انصاف و عدالت

بدون داشتن احساس انصاف و عدالت هیچ رهبری نمی‌تواند احترام پیروان خود را جلب کند.

۴. قاطعیت در تصمیم‌گیری

کسی که در تصمیم‌گیری فاقد قاطعیت است، نشان می‌دهد که به خود اطمینان ندارد و نمی‌تواند دیگران را با موفقیت هدایت کند.

۵. داشتن برنامه‌های مشخص

رهبر موفق باید کارش را برنامه‌ریزی کند و آن را به اجرا بگذارد. رهبری که به حدس و گمان کار می‌کند، رهبری که برنامه‌های قبلی و عملی نداشته باشد، به کشتی بی‌سکانی می‌ماند که دیر یا زود به صخره‌ها برخورد خواهد کرد.

۶. رهبر باید از کارمندان خود فعال‌تر باشد

۷. شخصیت خوشایند

هیچ انسان بی‌توجهی نمی‌تواند یک رهبر موفق شود. رهبری مستلزم احترام است. اشخاص از کسی که دارای شخصیت خوشایند نیستند پیروی نمی‌کنند و به او احترام نمی‌گذارند.

۸. احاطه بر امور

رهبر موفق باید بر جزئیات کار خود احاطه داشته باشد.

۹. تمایل به قبول مسئولیت

رهبر موفق باید مسئولیت اشتباهات و نواقص همکارانش را بپذیرد. اگر بخواهد مسئولیت‌هایش را به گردن دیگران بیندازد، رهبر باقی نخواهد ماند. اگر یکی از پیروان رهبر مرتکب اشتباه شود و در هیبت شخصی بی‌صلاحیت ظاهر شود رهبر باید خود را مسئول ناکامی او بداند.

۱۰. همکاری

رهبر موفق کسی است که اصل فعالیت‌های شرکت را می‌داند و آن را به کار می‌گیرد. رهبر باید بتواند همکارانش را به انجام کار تشویق کند. رهبری مستلزم قدرت و قدرت مستلزم همکاری است.