



راز موفقیت از نگاه مدیر ارشد جنرال الکتریک



دنیای کسب و کار شاهد مهندسانی بوده که توانسته اند در عرصه رهبری بسیار موفق عمل کنند؛ شاید معروفترین آنها **جک ولش** رهبر بازنشسته جنرال الکتریک بوده است. درباره موفقیت رویایی او کتابهای زیادی نوشته شده که در یکی از بهترین آنها، رازهای موفقیت وی چنین برشمرده شده است:

*** ولش مدیریت بهتر را همان مدیریت کمتر می داند؛
* او مایل است به کارکنان خویش قدرت و اختیار کافی دهد تا مسایلشان را خود حل کنند؛
* او ترجیح می دهد با واقعیتها روبرو شود و از تبعات آن واهمه ای ندارد؛ ولش بر اهمیت فرهنگ سازمانی واقف است و در ایجاد و بهره گیری مناسب از آن مهارت دارد؛

* از تغییر استقبال می کند و حتی در آن پیشتاز سایرین است؛ تغییرات به او تحمیل نمی شود، بلکه او آنها را خلق می کند.
مسئله برای رسیدن به ویژگیهای رهبری (نظیر مواردی که در بالا ذکر شد)، لازم است تا با تغییر برخی فرایندهای فکری قدیمی، فرایندهای فکری تازه ای به کار گرفته شود. علاوه بر این، الگوی رفتاری جدیدی اجرا شود و الگوهای رفتاری قدیمی با شرایط جدید سازگار شود. این تحولات فکری و رفتاری، می تواند در قالب یک سیر تغییر از مشارکت کننده ای ساده تا مدیر و از مدیر به رهبر اتفاق بیفتد. برای رسیدن از مدیریت به رهبری، باید یک بار دیگر بر تفاوتهای مدیر و رهبر تأمل کرد؛ شاید معروفترین جمله در این رابطه این باشد که مدیر، کار را به طرز درست انجام می دهد، در حالی که رهبر، کار درست را انجام می دهد.

عبور از جاده مدیریت به سمت رهبری، به غیر از تأمل درباره ویژگیهای رهبری با طی چهار مرحله رشد میسر است - که حتی عدم موفقیت در آن آموزه های زیادی در بر دارد:

* استاد و مراد خود را پیدا کنید (و خود نیز در نقش استاد ظاهر شوید): با مطالعه در مورد رهبران موفق می توان دریافت که آنها در کار و رویاهای خود از افرادی تأثیر پذیرفته اند.

گر افراد توانایی روبروشدن با ترسهای خویش را داشته باشند و فشارهای محیطی هم خیلی قوی نباشند، فرد می تواند دگرگون شود و رشد کند. این موضوع مستلزم انعطاف بیشتر و رهاکردن برخی چیزها در بین راه است.



پیش آمد، با یک استاد صحبت کنید. ممکن است آن فرد عقاید و دیدگاههایی داشته باشد که شما نسبت به آن آگاهی ندارید. انتظار لغزشها و موانع را در مسیر خود، داشته باشید. به بهبودهای خود توجه کنید و از آنها بیاموزید. جرئت و شجاعت خود را در جلورفتن تحسین کنید.

* پیشرفت خود را ارزیابی و تنظیم کنید: به مرور زمان پیشرفت می کنید. قدم بعدی توجه به این پیشرفت و زمانبندی منظم آن است؛ پس از گذشت یک ماه، وقایع و پیشامدها را بازبینی کنید. اگر کارها به خوبی پیش می رود، می توانید همان طور ادامه دهید. اگر این طور نیست، کارها را دقیقاً تنظیم و بازتعریف کنید. اگر وقایع مطابق میلان نبود، خود را سرزنش نکنید؛ چالشها و آشفتگی ها قسمتی از کار شما هستند

* یادگیری، از قیدها رها شوید و رشد کنید: ارتقا از مدیر به یک رهبر، مانند هر فرآیند تغییر دیگری، یک تجربه یادگیری است. هر واقعه بخشی از فرآیند یادگیری است و باید در مورد آن فکر کرد و آن را پذیرفت: من یاد می گیرم که چگونه در چالشهای جدید بیشتر شبیه یک رهبر رفتار کنم.

اگر افراد توانایی روبروشدن با ترسهای خویش را داشته باشند و فشارهای محیطی هم خیلی قوی نباشند، فرد می تواند دگرگون شود و رشد کند. این موضوع مستلزم انعطاف بیشتر و رهاکردن برخی چیزها در بین راه است.

در این قدم می توان یاد گرفت، توسعه و رشد پیدا کرد. هنگامی که توسعه می یابید و به موفقیت‌های بزرگ نائل می شوید، می آموزید که این کارها را با انکاء به تواناییهای خود انجام داده اید. نتیجه مثبت این توسعه، گسترش افقهای فکری و تواناییهای شما است. طی کردن این مسیر، حتی اگر موانع و شکست‌هایی را در مواقع مختلف تجربه کنید، ارزشمند است؛ و حتی اگر نتوانید آن طور که تصور کرده اید، رهبری کنید، باز هم ارزش دارد!

منبع: اینترنت، ماهنامه تدبیر

شاید بتوان گفت که حتی افراد توانمند هم بدون استاد، مجال نشان دادن تواناییهای خویش را پیدا نمی کنند؛ پس با دقت فردی را به عنوان استاد خود انتخاب کنید تا در این سفر شما را راهنمایی کند. شما باید به خوبی این فرد را بشناسید و هر دو بینشی مشترک نسبت به جهان داشته باشید.

این چشم انداز به شما کمک می کند که در ارتباطات استاد شاگردی خود احساس پیوستگی و راحتی کنید. در همین زمان، شما می توانید استاد فرد دیگری نیز باشید و آموخته های خود را به او بیاموزید و با این کار، درک بهتری از این نوع ارتباط پیدا کنید! به مرور زمان که در دو نقش استاد و شاگردی به موفقیت بیشتری دست یافتید، می توانید بیش از یک استاد و شاگرد داشته باشید. این ارتباطات در توسعه و به کارگیری مهارتهای رهبری به شما کمک می کند.

زیرا در این موقعیت بازخورهایی صادقانه از افراد مورد اعتمادتان را دریافت می کنید که در اصلاح رفتار به کارتان خواهد آمد.

* همین جا و حالا رهبری کنید: کار را به تعویق نیندازید و با ترسهای خود روبرو شوید.

ممکن است به عنوان یک مدیر میانی که قدمهای موفق را تاکنون برداشته است، ترسهایی داشته باشید: من رهبر این گروه خواهم شد، اما زمانی که شرایط الف و ب را در برداشته باشم یا مطمئن نیستم که افراد مرا به عنوان رهبر جدی بگیرند یا رهبران واقعی این کار را بسیار سهل و روان انجام می دهند، در حالی که من با دغدغه ذهنی این کار را انجام می دهم: همه اینها در ابتدای ارتقا از مدیر به رهبر طبیعی است.

برای تسلط بر رفتارهای جدید تلاش کنید و آنها را عملاً تجربه کنید؛ مانند یادگرفتن دوچرخه سواری که در ابتدا ضربات و زخم هایی ایجاد می شود و هنوز کسی راه حلی برای آن پیدا نکرده است برای نقشهای رهبرگرایانه داوطلب شوید و به عنوان عضوی از یک گروه مهارتهای رهبری خود را نشان دهید. با تواناییهای کنونی شروع کنید و آرام آرام وارد حوزه های جدید شوید. اگر مشکلی