

پرورش رهبر درون

جان سی. مکسول

ترجمهٔ مرگان انصاری راد

چاپ پنجم

نشر پیکان

تهران ، ۱۳۹۸

فهرست

- ۱ مقدمه
- ۹ تعریف رهبری:
نفوذ
- ۳۵ نکته مهم رهبری:
اولویت‌ها
- ۵۹ مهم‌ترین جزء رهبری:
صداقت
- ۷۷ آزمون اساسی رهبری:
ایجاد تغییرات مثبت
- ۱۱۳ سریع‌ترین راه برای به دست گرفتن زمام رهبری:
حل مسئله
- ۱۴۳ خصیصه فوق‌العاده رهبر:
شیوه نگرش
- ۱۶۷ پرورش قابل ملاحظه‌ترین موهبتی که دارا هستید:
کارکنان
- ۲۰۳ ویژگی ضروری رهبر:
ترسیم آینده
- ۲۳۳ هزینه رهبری:
تسلط بر نفس
- ۲۵۹ مهم‌ترین درس رهبری:
مهارت گستری

۱

تعریف رهبری:

نفوذ

همه راجع به آن صحبت می‌کنند، اما تعداد کمی آن را درک می‌کنند. افراد بسیاری آن را می‌خواهند، اما تعداد کمی به آن دست می‌یابند. در یادداشت‌های شخصی من بیش از پنجاه تعریف و توصیف از رهبری وجود دارد. این مقوله جالب توجه که ما آن را «رهبری» می‌نامیم چیست؟

شاید چون اغلب ما دوست داریم رهبر باشیم، وقتی سعی می‌کنیم رهبری را تعریف کنیم به احساساتمان رجوع می‌کنیم. یا شاید چون یک رهبر می‌شناسیم، سعی می‌کنیم رفتار او را تقلید کنیم و رهبری را طبق شخصیت او تعریف کنیم. اگر از ده نفر بخواهید رهبری را تعریف کنند، احتمالاً ده پاسخ متفاوت خواهید شنید. من پس از بیشتر از پنج دهه مشاهده رهبری در خانواده‌ام و گذراندن سال‌های متمادی به پرورش توان رهبری بالقوه خودم، به این نتیجه رسیده‌ام: رهبری نفوذ است. همین. نه بیشتر، نه کمتر. ضرب‌المثل مورد علاقه من در مورد رهبری این است: کسی که گمان می‌کند رهبری می‌کند و هیچ پیروی ندارد، فقط دارد قدم می‌زند.

جیمز سی. جورج از شرکت پارتینینگ، در مصاحبه اخیرش با

اکزکیوتیو کامیونیکیشن، آن را به گونه‌ای مؤثر توضیح داده است: «رهبری چیست؟ اگر یک لحظه ملاحظات اخلاقی در پس آن را نادیده بگیرید، فقط یک تعریف می‌ماند: رهبری توانایی کسب پیرو است.

«هیترل رهبر بود، و همین‌طور جیم جونز. عیسی مسیح، مارتین لوتر کینگ، وینستون چرچیل، و جان اف. کندی همه رهبر بودند. در حالی که نظام‌های ارزشی آنان و توانایی‌های مدیریشان بسیار متفاوت بود، هر یک پیروان خود را داشتند.

«وقتی رهبری را تحت عنوان توانایی کسب پیرو تعریف می‌کنید، به عقب برمی‌گردید، به همان نقطه شروع که می‌گوید چگونه رهبر شوید.» مشکل همین‌جاست. اغلب مردم رهبری را توانایی کسب موقعیت تعریف می‌کنند، نه کسب پیرو. به همین دلیل به دنبال موقعیت، درجه، و مقام یا عنوان هستند و به محض دستیابی به آن گمان می‌کنند رهبر شده‌اند. این طرز تفکر دو مشکل عمده می‌آفریند: کسانی که صاحب «مقام» رهبری می‌شوند، اغلب دلسردی تعدادی از پیروانشان را مشاهده می‌کنند، و کسانی که فاقد عناوین مناسب هستند، ممکن است خودشان را رهبر نپندارند و به همین دلیل مهارت‌های رهبری‌شان را پرورش ندهند.

هدف من در این کتاب این است که به شما کمک کنم رهبری را به مثابه نفوذ (یعنی توانایی کسب پیرو) بشناسید، و سپس به عقب برگردید، به همان نقطه‌ای که به شما کمک می‌کند فراگیرید چگونه رهبری کنید. هر فصل به گونه‌ای طراحی شده است که یکی از اصولی را که شما را در پرورش توانایی رهبری کمک می‌کند، در اختیارتان بگذارد.

شناخت نفوذ

هر کس، کسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جامعه‌شناسان می‌گویند حتی درونگراترین افراد در طول زندگی‌شان ده هزار نفر دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند! این آمار حیرت‌انگیز را همکارم تیم‌المور در اختیار من قرار داد. من و تیم نتیجه گرفتیم که هر یک از ما، هم دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهیم و هم از دیگران تأثیر می‌پذیریم. این بدان معناست که همه ما در برخی زمینه‌ها رهبریم، در حالی که در زمینه‌های دیگر رهبری می‌شویم. هیچ کس از قاعده رهبر یا پیرو بودن مستثنی نیست. تشخیص استعداد بالقوه‌تان به عنوان رهبر، وظیفه شماست. در هر موقعیتی و در هر گروهی، همیشه فردی صاحب نفوذ وجود دارد. اجازه بدهید مثالی بزنیم. ممکن است وقتی کودک هنوز به مدرسه نرفته است، مادر در مورد او صاحب نفوذ باشد. مادر تصمیم می‌گیرد او چه بخورد و چه بپوشد. کودکی که پیش از دوران مدرسه تحت تأثیر بوده، ممکن است وقتی به مدرسه می‌رود خودش صاحب نفوذ شود و کودکان دیگر را تحت تأثیر قرار دهد. ممکن است مادر و پدر برای ناهار به رستوران بروند و هر دو تحت تأثیر پیشنهاد غذای خانگی پیشخدمت قرار بگیرند. ممکن است زمان شام خوردن به تناسب برنامه کاری زن یا شوهر تغییر کند.

رهبر شاخص هر گروه را به‌سادگی می‌توان تشخیص داد. کافی است وقتی افراد دور هم جمع می‌شوند به آنان بنگرید. اگر قرار است راجع به چیزی تصمیم گرفته شود، عقیده چه کسی ارزشمندتر از همه به نظر می‌رسد؟ وقتی راجع به مسئله‌ای بحث درمی‌گیرد، حاضران چه کسی را