



یک نکته از این معنی

باورهایمان را درست کنیم

داستان معروفی از تام واتسون، بنیان گذار شرکت «آی بی ام»، نقل می کنند که یکی از کارکنانش اشتباه بزرگی مرتکب شد و مبلغ ده میلیون دلار به شرکت ضرر زد. این کارمند به دفتر واتسون احضار شد و پس از ورود گفت: «تصور می کنم باید از شرکت استعفا دهم.» تام واتسون گفت: «شوخی می کنید؛ ما همین الان مبلغ ده میلیون دلار بابت آموزش شما پول دادیم.»

آیا دوست دارم فرزندم زیر دست آن شخص کار کند؟

ترجمه دکتر سیدرضا افتخاری

در انتخاب رهبری برای یک نهاد باید در پی چه باشیم؟ نخست، به آن چه داوطلبها انجام داده اند می نگریم، و این که نقاط قوت آنها چیست؟ فقط می توانید به سراغ نقاط قوت بروید (و آن چه بر این اساس انجام داده اند). دوم، به نهاد مورد نظر می نگریم و می پرسیم: «یک چالش کلیدی فوری چه چیز خواهد بود؟» باید سعی کنیم نقاط قوت را به نیازها پیوند بزنیم.

سپس صداقت را مورد توجه قرار می دهیم. یک رهبر، به ویژه یک رهبر قوی، از خود یک الگو می سازد. او کسی است که مردم، به ویژه افراد جوان در سازمان، خود را با او مقایسه می کنند. سالها قبل از یک پیرمرد خردمند که رئیس یک سازمان بسیار بزرگ در سطح جهان بود، چیزهایی آموختم. او در اواخر دهه هفتاد عمر به سر می برد و مشهور بود که افراد درست را برای شرکت های درست در همه جای جهان به کار می گیرد. از او پرسیدم: «چه چیز را مورد توجه قرار می دهی؟» و او گفت: «همیشه از خود می پرسم، که آیا دوست دارم پسرم تحت ریاست آن شخص کار کند؟ اگر او موفق باشد، افراد جوان از وی تقلید خواهند کرد. آیا دوست دارم پسرم مثل او باشد؟» فکر می کنم پرسش نهایی همین باشد.

□ نکته کاربردی: «مرتبه بعد که کسی را استخدام می کنید، از خود بپرسید که آیا دوست داشتید پسر یا دخترتان با او کار کند.»

منبع

پیتر دراگر و شش دهه اندیشه های مدیریتی، مرن دیز، مشهد، ۱۳۸۸.