

گدازگرم

|| سمانه الهی ||



بوی زعفران



پیشرفت فردی

«مهم نیست شما رتبه‌ای داشته باشید، داشتن

مسئولیت مهم است.»

هر کس، خودش بیشترین مسئولیت را در قبال پیشرفت خود دارد و نه کارفرمایش. نخستین اولویت در پیشرفت فردی؛ تلاش برای تعالی است. تلاش فردی اهمیت دارد، نه از این جهت که تفاوتی در کیفیت شغل انجام گرفته ایجاد می‌کند، بلکه به دلیل تفاوت موجود در فرد انجام‌دهنده کار. تنها در صورتی می‌توانید از یک شغل انتظار انگیزه داشته باشید که در بازآفرینی خود تلاش کنید، خودتان هیجان و چالش بیافرینید، و تحولی ایجاد کنید که به یک شغل قدیمی همواره غنا ببخشد. مؤثرترین راه به سوی بازآفرینی خویش، جست‌وجوی موفقیت غیرمنتظره و حرکت در آن جهت است.

عامل اساسی برای موفقیت در مسئولیت‌پذیری، مقید ساختن خود به پاسخگویی است. همه چیز از همین ویژگی برمی‌آید. نکته مهم، داشتن رتبه نیست، مهم آن است که مسئولیت داشته باشید. برای پاسخگو بودن باید شغل خود را به اندازه کافی جدی بگیرید تا به این حقیقت برسید که: «من رشد کرده‌ام و به این شغل رسیده‌ام.»

افراد با تمرکز روی مسئولیت‌پذیری تصویر بزرگتری از خود به دست می‌آورند.

خودنوسازی

«می‌خواهید دیگران به خاطر چه چیز از شما یاد

کنند.»

وقتی سیزده سال داشتم، معلم دینی الهام‌بخشی داشتیم که یک روز در کلاس پرسید: «می‌خواهید دیگران به خاطر چه چیز از شما یاد کنند؟» البته هیچ‌یک از ما نتوانست پاسخی بدهد. به همین دلیل بلند خندید و گفت: «انتظار ندارم حالا بتوانید به این سؤال پاسخ دهید. اما اگر زمانی که پنجاه ساله شدید باز هم نتوانید به آن پاسخ دهید، زندگی خود را هدر داده‌اید.»

من همیشه این سؤال را مطرح می‌کنم: «می‌خواهید دیگران به خاطر چه چیز از شما یاد کنند؟» این سؤال است که شما را وادار می‌کند به خود بازگردید، زیرا تشویقتان می‌کند به چشم فرد دیگری به خود نگاه کنید (فردی که می‌توانید باشید). اگر خوش‌شانس باشید، کسی که دارای جایگاه اخلاقی است در اوایل زندگی این سؤال را از شما خواهد پرسید، تا شما هم در طول زندگی خود پیوسته آن را مطرح کنید. این پرسشی است که شما را ترغیب می‌کند در خود بازنگری کنید.

نکته کاربردی: «شما دوست دارید به خاطر چه

چیز از شما یاد کنند؟»

نکته کاربردی: «برای تعالی تلاش کنید.»



■ گذار از گسل‌ها

«گذار از گسل برای رسیدن به واقعیات جدید.»

با گذشت هر چندصد سال تحول شگرفی رخ می‌دهد و ما از یک گسل عبور می‌کنیم. در طی چند دهه جامعه، خود را (جهان‌بینی‌اش، ارزش‌های اساسی‌اش، ساختار اجتماعی و سیاسی‌اش، هنرهایش و نهادهای کلیدی‌اش) بازآرایی می‌کند. پنجاه سال بعد، دنیای دیگری وجود دارد. افرادی که پس از این تحول متولد شده‌اند، دنیایی که اجدادشان در آن زندگی کرده‌اند و پدران و مادرانشان در آن متولد شده‌اند را حتی نمی‌توانند تصور کنند.

اما تحولات اساسی امروزه، به‌عنوان واقعیتهای جدیدی که سی سال پیش می‌شد پیش‌بینی کرد، در واقع فقط در آغاز راه خود هستند و مانده است تا تأثیر کامل خود را بگذارند. آن‌ها زیربنای بازسازی تجارت، ادغام‌های بزرگ و کوچک، حذف‌ها و هم‌پیمانی‌ها در سطح جهان و آن‌ها سنگ‌بنای تجدید ساختار نیروی کار در سطح جهان هستند و بالاخره آن‌ها زیربنای نیاز به نوآوری‌های اساسی در آموزش و پرورش به‌ویژه در آموزش عالی هستند. این واقعیتهای جدا از مقوله‌هایی هستند که سیاستمداران، اقتصاددانان، پژوهشگران، بازرگانان و رهبران اتحادیه‌های مختلف هنوز توجه خود را بر آن‌ها متمرکز کرده‌اند، کتاب می‌نویسند و درباره آن‌ها سخنرانی می‌کنند.

■ نکته کاربردی: «دفعه بعد وقتی دوستان و همکارانتان را دیدید که روی میز خود را از آنچه اخبار دیروز محسوب می‌شود، انباشته‌اند، به‌طریقی به آن‌ها بگویید که باید بیدار شوند و بوی زعفران را استشمام کنند.»

منبع:

۱. دراکر. جوزف ای، ماچیارلو. جوزف ای (۱۳۸۸)، پیتر دراکر و شش دهه اندیشه‌های مدیریتی، ترجمه دکتر سیدرضا افتخاری، مشهد، مرنديز.

■ روح یک سازمان

«مهم توانایی‌هاست، نه ناتوانی‌ها.»

دو سخن هست که در مجموع «روح یک سازمان» را تعریف می‌کند. یکی از این دو سخنی است که بر سنگ قبر «اندرو کارنگی» نقش بسته است:

«در اینجا مردی آرمیده

که می‌دانست

چگونه مردان بهتر از خود را در خدمت خود قرار دهند.»

دیگری شعار یافتن شغل برای کسانی است که معلولیت جسمانی دارند: «مهم توانایی‌هاست، نه ناتوانی‌ها.»

یک نمونه خوب، **هاری هایپکینز**، مشاور ویژه رئیس‌جمهور، فرانکلین روزولت در جنگ جهانی دوم است. مردی که تقریباً مرده بود و برداشتن هر قدم برایش شکنجه محسوب می‌شد و هر روز تنها ساعات اندکی را می‌توانست کار کند. این وضع او را واداشته بود تا از همه چیز بزند و تنها به مسائل بسیار حساس و مهم بپردازد. به این ترتیب کارایی خود را از دست نداد؛ برعکس، آن‌گونه شد که چرچیل یک‌بار به او لقب «رباب مسائل مهم» را داد و بیش از هر کس دیگری برای واشینگتن در زمان جنگ کار کرد.

■ نکته کاربردی: «مشخص کنید نقاط قوت هر یک از کارمندان یا همکارانتان، کدامند و این نقاط قوت را برای کمک به عملکرد بهتر آن‌ها به کار گیرید.»