

# چگونه رهبری ایده آل باشیم؟

جامع‌ترین مرکز خدمات مدیریت (مدیرسنتر)



[www.modircenter.com](http://www.modircenter.com)  
[modircenter@gmail.com](mailto:modircenter@gmail.com)



تفکر هوشمندانه امروز  
ضامن موفقیت فردا



## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۱

شخصیت: قطعه ای از یک تخته سنگ باشید

رهبران بزرگ در بحرانها و سختی ها با کمال میل به استقبال خطر می روند و از خود منشی عالی نشان می دهند البته باید گفت که بحران ها لزوماً منش سازی نمی کنند، اما منش و شخصیت را نشان می دهند و هرگاه در یکی از این شرایط بحرانی قرار بگیریم دو راه در پیش رو داریم: استفاده از منش و شخصیت و یا سازش و مصالحه.

منش و شخصیت یک رهبر را نمی توانیم از اعمال و رفتارش جدا کنیم و هرگاه گفتار و کردار یک رهبر با هم تناقض داشته باشد بایستی علت را در شخصیت او بیابیم. برای بهبود شخصیتی خود باید به دنبال شکاف ها و راه های شخصیتی خود در زمینه های مختلف (کار، ازدواج، خانواده، ...) بگردیم و آنها را فهرست کرده و بدنبال راه حل مناسب برای آنها باشیم.

سعی کنیم اشتباهات خود را تکرار نکنیم. فهرستی از همه کسانی که به سبب رفتارمان به آنها یک عذر خواهی بدهکاریم تهیه کرده و صمیمانه از آنها عذر خواهی کنیم تا اگر در شخصیت و منش ما شکافی بوجود آمده و یا در حال تخریب است آن را ترمیم و بازسازی کنیم.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۲

جذبه: تأثیر اول می تواند معامله را جوش دهد

ما همه فکر می کنیم که جذبه داشتن یک ویژگی مادرزادی است که در همه وجود ندارد اما اینگونه نیست و جذبه یا توانایی جذب کردن را نیز میتوان مانند سایر ویژگیهای شخصیتی رشد و پرورش داد. اما چگونه: اول از همه عاشق زندگی باشیم، و روحیه ای شاداب، سرزنده و خنده رو داشته باشیم. ما هنگامی که میخواهیم با کسی صحبت کنیم یا روز خود را بگذرانیم به سراغ چه کسی می رویم یک شخص بد خلق افسرده و تلخ یا یک انسان خوش رو و خوش رفتار؟ پس ما نیز اگر می خواهیم یک رهبر یا مدیر موثر باشیم باید بتوانیم دیگران را جذب کنیم و این امر از طریق خوشرویی و خوش رفتاری با مردم میسر است. نکته دیگر اینکه نقاط مثبت طرف مقابل خود را ببینیم و آنها را پر رنگ کنیم. به دیگران امید بدهیم. ناپلئون بنا پارت رهبران را «دلایان امید» توصیف کرده است. سرمایه های وجودی و تجربه های شخصی خود را (خرد، درایت، منابع و حتی فرصت های استثنایی) با دیگران قسمت کنیم. به این ترتیب می توانیم ارزش وجودی دیگران را ارتقا داده و آنها را نیز به رشد و تعالی برسانیم. اگر می بینیم که اشخاص از ما دوری می کنند احتمالاً یکی از مشکلات زیر در شخصیت ما وجود دارد. غرور، عدم امنیت خاطر، دمدمی مزاج بودن، بدبینی و عیب جویی. پس باید جذبه شخصی را در خود پرورش دهیم.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۳

### تعهد: مفهومی که اهل عمل را از رویایی ها جدا می کند

دنیا تا کنون رهبر بزرگی که تعهد نداشته باشد به خود ندیده است و اصولاً بدون تعهد و احساس مسئولیت نمی توان رهبری کرد. تعهد به ما قدرتی می دهد که در همه شرایط و سختیها مقاومت کرده و چشم از هدف خود بر نداریم. باید بدانیم که تنها معیار تعهد عمل است. آرتور گوردون می گوید: « کاری از حرف زدن ساده تر نیست و کاری دشوارتر از این نیست که روز بعد حرفتان را به مرحله عمل در آورید.» تعهد تنها عاملی است که به هنگام مشکلات و بحرانها ما را به جلو حرکت می دهد. دیوید مک نالی می گوید: «تعهد سبب می شود هر بار که نقش زمین شدید از جای برخیزید و روی پا بایستید». اگر بخواهیم میزان تعهد خود را بالا ببریم باید از خود بپرسیم برای چه کاری حاضریم جانم را بدهیم؟ و سپس ببینیم که آیا اعمال و رفتارمان با این ایده آل ها همخوانی دارد یا خیر؟ پس بهترین کار برای ایجاد تعهد در خود این است که برنامه های خود را عملی کنیم، تا زمانیکه فقط به آن فکر می کنیم هیچگونه کار مفیدی نمی توانیم انجام دهیم. تنها زمانی که آنرا به اجرا در آوریم به تعهد خود عمل کرده ایم. روش ادیسون در این زمینه روش مناسبی است. او وقتی که ایده مناسبی برای یک اختراع پیدا می کرد. از خبرنگاران مطبوعات می خواست با او جلسه ای تشکیل بدهند و بعد خبر را به همه اعلام کنند و سپس به آزمایشگاه می رفت و آن را اختراع می کرد. عملی کردن ایده ها راه حل بسیار مناسبی برای ایجاد تعهد است.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۴

### ارتباط: بدون آن تنها سفر می کنید

ما اگر حتی نخواهیم رهبر یک کشور یا مدیر یک شرکت باشیم باز هم بایستی توانای ایجاد ارتباط با دیگران را داشته باشیم. موفقیت در بسیاری از امور از جمله ازدواج، کار، حرفه و روابط شخصی ما تا حدود زیادی به ارتباطات ما بستگی دارد و هر چقدر مهارت ایجاد ارتباط را در خود بیشتر تقویت کنیم به موفقیت بیشتری نائل خواهیم شد. بهترین نکته در برقراری یک ارتباط مناسب این است که پیام خود را ساده کنیم. مطلب خود را به شکل ساده، کوتاه، مستقیم و بدون عبارات پیچیده و دشوار بیان کنیم، بطوری که برای مخاطب کاملاً قابل درک باشد. ناپلئون بناپارت به وزیران خود قویاً توصیه می کرد: «حرفتان را واضح بیان کنید.» نکته دیگر اینکه به هنگام برقراری ارتباط دقیق و متمرکز باشیم یعنی به موضوع مورد بحث بها داده و روی آن تمرکز کنیم نه روی حواشی موضوع، نسبت به موضوع شناخت کافی داشته باشیم که مخاطب احساس کند با یک کارشناس سروکار دارد تا اعتماد و اطمینان او افزایش یابد.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۵

■ صلاحیت: با داشتن صلاحیت موفق می شوید

همه ما کسانی را که از خود لیاقت فراوان نشان می دهند، تحسین می کنیم. مهم نیست که این افراد در چه زمینه هایی از صلاحیت و شایستگی برخوردارند مهم این است که آنها با جدیت زیاد به آنچه که می خواسته اند دست یافته اند. پس برای اینکه بتوانیم صلاحیت خود را افزایش دهیم بایستی پیوسته در جستجوی راههایی برای یادگیری، رشد و ترقی باشیم و همواره به پیشرفت خود ادامه دهیم. همچنین در انجام کارها پیگیر، کوشا و جدی بوده و تا رسیدن به نتیجه مورد نظر، کار خود را دنبال کنیم. دیگر اینکه همیشه یک قدم جلوتر از هدف نهایی خویش باشیم و بیش از حدی که از ما انتظار دارند ظاهر شویم. زیرا از نظر افراد با صلاحیت، «به اندازه کافی خوب» هیچگاه خوب نیست آنها همیشه می خواهند کارشان را به نحو احسن انجام دهند. استعدادهای خود را پنهان نکنیم، دل به کار بدهیم تا آنها را شکوفا کنیم و به صلاحیت و شایستگی برسیم. جان گاردنر می گوید: «جامعه ای که مهارتی چون لوله کشی را به این دلیل که کاری پیش پا افتاده است تحقیر می کند و بعد هر سخن مبتذل فلسفی را به این دلیل که فلسفه مقام شامخی دارد می پذیرد، نه لوله کش خوبی خواهد داشت و نه فیلسوف متبحری»

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۶

### شجاعت: شجاع در اکثریت است

یکی از صفات برجسته رهبران بزرگ شجاعت است. به واقع می توان گفت که موقعیت رهبر بودن به شخص شجاعت نمی دهد، بلکه این شجاعت است که او را به مقام رهبری می رساند. لاری آز بودن می گوید: «رهبران ممکن است وجوه اشتراک چندانی با یکدیگر نداشته باشند اما همگی یک ویژگی مشترک دارند و آن تمایل به ریسک کردن است.» شجاعت به معنای نبود ترس نیست بلکه به معنای انجام کارهایی است که از آن می ترسیم. در واقع شجاعت با یک نبرد درونی برای غلبه به ترس آغاز می گردد. بیلی گراهام روحانی مسیحی می گوید: «شجاعت واگیردار است وقتی رهبر از خود شجاعت نشان می دهد. پیروان او هم شجاعت پیدا می کنند. پس اگر قرار است بر هراس ها و تردیدهای خود غلبه کنیم باید دل به دریا بزنیم و نگران مسائل جزئی و پیش پا افتاده نباشیم، شجاعت ریسک کردن داشته باشیم و کارهایی را که خود را عاجز از انجام آنها می بینیم انجام دهیم. النور روز ولت می گفت: «هر جا که در برابر ترس می ایستید به توانمندی، شجاعت و اعتماد به نفس می رسید.» برای افزایش شجاعت خود باید کار متهورانه ای انجام دهیم بطور مثال در یک نمایشنامه ایفای نقش کنیم و یا در برابر عده زیادی حرف بزنیم. مهم خود آن کار نیست هدف این است که با ترسی واقعی دست و پنجه نرم کنیم.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۷

### بصیرت: به معماهای حل نشده پایان بدهید

بصیرت را می‌توان دستیابی به کنه مسائل دانست. رهبران موثر به بینش و بصیرت احتیاج دارند تا اثر بخشی خود را به حداکثر برسانند. بصیرت تنها براساس شرم و شهود نیست تنها متکی بر عقل و منطق هم نیست، فراست حکم می‌کند که از هر دوی آنها با هم استفاده کنیم. اگر هنگامی که با مباحث پیچیده روبرو می‌شویم بتوانیم به کنه مطلب پی ببریم و یا بدون اینکه به همه اجزا مسئله پردازیم بتوانیم ریشه‌های آن را پیدا کنیم می‌توانیم به شرم خود اعتماد کنیم. باید بدانیم شرم مازمانی قوی می‌شود که از آن استفاده کنیم و به اندازه عقل و شعور و منطق خود به آن نیز بها بدهیم و این کار زمانی میسر می‌شود که به ندای درونی خود گوش فرا دهیم و بپذیریم که گاهی اوقات بینش و بصیرت ما می‌تواند ما را در ریشه یابی مسائل کمک کند نه عقل و هوش. روبرت هلر، مشاور مدیریت می‌گوید: «هرگز از شرم خود غافل نشوید اما در ضمن هرگز گمان نکنید که این کافاست» برای بهبود بخشیدن به این ویژگی همچنین بایستی بیاموزیم که دیگران چگونه فکر می‌کنند؛ کسانی که کار و حرفه و استعدادشان شبیه ما باشد. وقتی یاد بگیریم که افراد بصیر و باکیاست چگونه فکر می‌کنند می‌توانیم از فراست بیشتری برخوردار شویم.



## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۸

توجه: هر چه دقیق تر باشید، موفق تر می شوید

اگر در آن واحد دو خرگوش را تعقیب کنید هر دو از دستتان در می رود. کلید اصلی موفقیت داشتن توجه و تمرکز حواس است. گاهی اوقات افراد به موضوعات فرعی بیش از موضوعات اصلی توجه می کنند و این مساله باعث عدم تمرکز و دقت می شود. رهبری که اولویت های خود را می شناسد اما فاقد تمرکز است در واقع می داند چه کاری باید انجام دهد، اما هرگز انجام نمی دهد چون تمرکز ندارد؛ اگر تمرکز داشته باشد اما اولویتی نداشته باشد باز هم پیشرفت نمی کند. پس رعایت اولویت ها و داشتن تمرکز دو ویژگی اساسی برای رسیدن به اهداف مهم است و تشتت و تقسیم شدن، توجه ما را فلج می کند و تمرکز ما را از بین می برد. برای بهبود توجه بایستی به نقاط قوت خود بپردازیم و ۷۰ درصد توجه و تمرکز خود را صرف کارهایی بکنیم که در آنها قوی هستیم به این ترتیب اعتماد به نفس خود را نیز بالا می بریم. ۲۵ درصد به چیزهای جدید توجه کنیم زیرا برای پیشرفت پیوسته باید تغییر کرد و بهتر شد. ۵ درصد به نقاط ضعف خود توجه کنیم آنها را شناسایی کرده و به حداقل برسانیم.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۹

**سخاوت: شمع شما وقتی شمع دیگری را روشن می کند چیزی را از دست نمی دهد.**

برای رهبر چیزی مهم تر از سخاوت نیست، سخاوت از دل بر می خیزد و تمامی ابعاد زندگی رهبر را در بر می گیرد. رهبران موثر تنها برای خود نمی اندوزند، آنها می اندوزند تا آن را به دیگران بدهند. برای کسی که از آنچه دارند راضی نیست سخاوتمند بودن دشوار است. سخاوت از رضایت نشأت می گیرد: همانگونه که جان راکفلر میلیونر معروف اذعان کرد: «من میلیونها دلار درآمد داشته ام اما اینها برایم خوشبختی نیاورده اند.» اگر به کم راضی نباشیم به زیاد هم راضی نخواهیم شد و اگر با کم سخاوت نداشته باشیم با ثروت زیاد نیز یکباره تغییر نخواهیم کرد و سخاوتمند نخواهیم شد. سخاوت حکم می کند که دیگران را در اولویت قرار دهیم. نباید اجازه دهیم مال و منال سررشته زندگی ما را به دست گیرد و ما را کنترل کند. تنها راه برخورد درست با پول این است که آن را محکم نچسبیم و برای انجام کارهای درست و ارزشمند دست و دلبازانه با آن برخورد کنیم. همانطور که استانلی جونز می گوید: «پول خدمتگزاری بسیار خوب و در عین حال ارباب وحشتناکی است. اگر پول بر شما مسلط گردد برده او می شوید.» ما باید به بذل و بخشش عادت کنیم زیرا تنها راه سخی بودن عادت به بذل و بخشش است. اندرو کارنگی صنعتگر میلیونر در مقاله ای با عنوان اصول ثروت می نویسد: «زندگی ثروتمندان باید از دو دوره تشکیل شود بخشی کسب ثروت و بخش دیگر توزیع مجدد آن»

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۱۰

### ابتکار عمل: بدون آن خانه را ترک نکنید

یکی دیگر از ویژگیهای رهبران موثر ابتکار عمل است. اگر بخواهیم رهبر موثری باشیم باید دقیقاً بدانیم که چه می خواهیم تا در فرصت مناسب بتوانیم ابتکار عمل را در دست بگیریم و اقدام درستی انجام بدهیم. البته باید اذعان کرد که یک مبتکر موفق پیوسته بدنبال فرصت های مناسب است نه اینکه صبر کند تا فرصت ها به سراغ او بیایند. او خود جستجوگر و خلاق است. ضرب المثلی قدیمی می گوید:

«خواستن توانستن است.» مبتکران منتظر نمی مانند تا دیگران به آنها انگیزه بدهند آنها می دانند که این مسئولیت آنهاست که از آسایش و آرامش خود بزنند تا بتوانند کار جدیدی انجام دهند. با آنکه رهبران مبتکر شکست بیشتری را تجربه می کنند اما خم به ابرو نمی آورند و تحت تأثیر شکست ها قرار نگرفته و از راهی که در پیش گرفته اند پشیمان نمی شوند. اگر فاقد ابتکار عمل هستیم باید بدانیم که این مسئله مربوط به درون ماست و به دیگران ربطی ندارد. پس بایستی ذهنیت خود را تغییر بدهیم. منتظر فرصت مناسب نباشیم بلکه خود به دنبال فرصتهای مناسب برویم و از استعدادها و توانمندی های خود غافل نشویم. ترس از ریسک کردن باعث عدم ابتکار عمل است. امروز باید گامی شجاعانه برداریم تا فردا به اوج قابلیت و توانایی خود دست پیدا کنیم.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش ۱۱

گوش دادن: برای برقرار کردن ارتباط با دل مردم از گوش هایتان استفاده کنید.

رهبران ضعیف تمایلی به گوش دادن ندارند. پیترو دروکر پدر مدیریت آمریکا معتقد است که ۶۰ درصد همه مشکلات ناشی از ارتباط برقرار کردن نادرست است، اما جان ماکسول نویسنده کتاب می گوید بخش اعظم مسائل ارتباطی ناشی از خوب گوش ندادن است. دو خدمتی که گوش دادن به ما می کند این است: ۱- تماس برقرار کردن با اشخاص ۲- یادگیری. به همین دلیل باید با گوشه‌های باز به اشخاص گوش داد زیرا بسیاری از مردم ترجیح می دهند به جای اینکه درخواست آنها را برآورده کنیم به صحبت هایشان گوش دهیم. در میان جوامع سرخ پوستی ضرب المثلی هست که می گوید: «به نجواها گوش دهید تا مجبور نباشید فریادها را بشنوید.» مدیرانی که نگرانی‌ها، شکایات یا مشکلات مشتریان خود را نمی شنوند در واقع برای خود اسباب دردسر و نگرانی درست می کنند. راهکار چیست؟ اول اینکه باید با مشتریان، رقبا و مشاوران خود جلسات منظم، روزانه یا هفتگی یا ماهانه گذاشت و به حرفها و صحبت های آنان توجه کافی مبذول داشت. راه دیگر این است که مستمع خوبی باشیم تا با دیگران زمینه های مشترک پیدا کنیم و آنها را بهتر بشناسیم و با ایجاد علائق مشترک بین خود و آنها پیوندی ایجاد کنیم.

## چگونه رهبری ایده آل باشیم؟ بخش آخر

اشتیاق: به استقبال زندگی بروید و آن را عاشقانه دوست  
بدارید

دیوید سارنوف معتقد است کسی نمی تواند موفق شود مگر اینکه کارش را دوست داشته باشد. اینکه اشخاص عادی می توانند به موقعیت های بزرگ دست یابند فقط به دلیل شور و اشتیاق درونی آنهاست. هیچ چیز جای اشتیاق را نمی گیرد اشتیاق در حکم سوخت اراده ماست. اگر چیزی را با تمام وجود بخواهید اراده دستیابی به آن را پیدا می کنید. تنها راه رسیدن به خواسته ایجاد شور و اشتیاق است. شور و اشتیاق غیر ممکن را به ممکن تبدیل می کند و بهمین دلیل رهبرانی که دارای شور و اشتیاق هستند موفق تر از رهبرانی هستند که مهارت کافی دارند اما شور و اشتیاق ندارند. اگر ما نسبت به اشخاص شور و اشتیاق نداشته باشیم نمی توانیم آنها را رهبری کنیم. پس باید این شور و اشتیاق را در خود ایجاد کنیم. باید ببینیم چه عواملی ما را به نشاط می آورد؟ شور و اشتیاق واگیردار است. پس با کسانی معاشرت کنیم که ما را به این بیماری خوشایند آلوده کنند. اشتیاق قدم اول برای موفق شدن است. هرچه آتش اشتیاق ما فروزان تر باشد، امکان موفقیت ما بیشتر است.

مصاحبه با اساتید برتر مدیریت،  
پرسشنامه‌های مدیریتی،  
مقالات فارسی و انگلیسی مدیریت،  
معرفی رشته، بازار کار و چارت  
درسی مجموعه گرایش‌های مدیریت

دانلود سؤالات پیام‌نور،  
منابع آزمون دکتری مدیریت،  
منابع آزمون کارشناسی ارشد مدیریت،  
اخبار مدیریت، آزمون‌های استعدادی،  
خلاصه کتب برتر مدیریت

انجمن‌های علمی دانشجویی  
رشته‌های مدیریت دانشگاه‌های ایران،  
جامع‌ترین مرکز خدمات مدیریت،  
دانشکده‌های مدیریت ایران،  
رزومه اساتید موفق مدیریت،



/modircenter\_com



www.modircenter.ir



/modircenter



/modircenter



انسان با مقاومتی که در برابر محیط می‌کند، خود را می‌سازد.

ماکسیم کورکی