

الفصل الواحد والثلاثون

كيف يبدو القائد الجيد؟

«القيادة هي فن أن تجعل شخص ما غيرك يقوم شيء تود أن يتم،
لأنه يرغب في فعله!»

دوايت ديفيد أيزنهاور Dwight D. Eisenhower



ببساطة، إن القائد هو مجرد شخص يرغب الناس في اتباعه. ومع ذلك، فإن القائد الجيد يعرف - ويهتم - أين يأخذهم.

لكن قبل أن أبدأ في وصف كيف يبدو القائد الجيد، اسمحوا لي أن أكون واضحًا تمامًا بشأن أنه لا توجد طريقة صحيحة أو خاطئة مطلقًا للقيادة. لا يوجد أسلوب قيادة صحيح أو خاطئ تمامًا، حتى الزعماء العظام في النهاية هم بشر وتمر عليهم أيام سيئة.

مع ذلك، ينبغي أن يكون القائد الجيد قادرًا على القيام ببعض الأشياء البسيطة.

إن القائد الجيد قلق بتسليم نتائج عمل ملموسة، وليس قلقًا بتفاصيل العملية التي كان ينبغي أن يتبعها أو ما إذا كان قد تم الانتهاء من عناصر إجراء مشروع معين. إنه جهد مثير للإعجاب لكنه في النهاية غير ذي صلة. يعرف القائد الجيد أن التنفيذ والنتائج لها أهمية قصوى.

«تُعرف القيادة بالنتائج وليس بالصفات.»

بيتر دراكر

يمتلك القادة القدرة على رسم الصورة الكبيرة لموظفيهم والمساهمين والعملاء. إنهم يعطون موظفيهم طموحًا يتوقون إليه. إنهم قادرون على وضع رؤية للمستقبل تتسم بالمصداقية وتستحوذ على خيال موظفيهم. كما أنهم قادرون على تحفيز وإلهام وتشجيع وتمكين الموظفين من تحقيق هذه الرؤية.

يهتم القادة الجيدون بشكل شغوف بشركتهم وعمالهم وموظفيهم والمستقبل الذي يسعون لتحقيقه. فهم ليسوا جزءًا منه فقط من أجل الحصول على المال أو المكانة.

يقدر القائد الجيد أن القيادة هي منحة امتياز وليست حقًا مكتسبًا. يقدر القائد الجيد أن كل شخص في المنظمة يضع ثقته فيه ويعي تمامًا المسؤولية التي تسير جنبًا إلى جنب مع القيادة.

يدرك القائد الجيد أن عملاء الشركة هم السبب الأول في تواجدها، ثم يأتي الموظفون في المرتبة الثانية إن لم تكن الأولى مكررًا، ويحتل المساهمون المركز الثالث. لكن مطلقًا أن تكون هذه القائمة في أي ترتيب آخر.

يعرف القائد الجيد أنه إذا قمت بتقديم المنتجات والخدمات التي يتوق إليها العملاء، وإذا عاملت موظفيك بالأحترام الذي يستحقونه مع تمكينهم من تقديم المنتجات والخدمات بالطريقة التي يعتقدون أنها أفضل بالنسبة للعميل، سوف تحصل على النتائج المرجوة وسيحصل

المساهمون المكافآت بشكل كبير. لن يتمكن القادة الذين يبدأون بوضع المساهمين في الاعتبار من التفكير فيما وراء الأمور التي ستتم خلال الشهر القادم، كما سيعدون أنفسهم لمواجهات كبيرة مع العملاء والموظفين على حساب الإضرار بالجميع، لاسيما إذا حاول المساهمين للغاية أن يخدموا القائد في المقام الأول.

يفهم القائد الجيد عملائه ويتعاطف معهم. وأن يقدر احتياجاتهم، والأهم من ذلك، رغباتهم، وأن يكرسوا شركتهم في تلبية هذه التوقعات. يضع القائد الجيد العميل في بؤرة اهتمام المنظمة ويسعى موظفوه لضمان أن تعزز كل تجربة عميل سمعة الشركة.

يدعو القائد الجيد موظفيه إلى إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل والبحث عن فرص جديدة. كما يستطيع تفهم موظفيه ويتعاطف معهم في الوقت الذي يقودهم فيه نحو تحقيق نتائج خيالية. يتلقى القائد الجيد الاحترام الذي يقوم على الإعجاب بدلاً من الخوف.

يفهم القائد الجيد أن الموظفين بحاجة إلى الالتزام عاطفياً بالمنظمة. لا يحتاج كل موظف فقط إلى معرفة ما يحتاج إليه بشكل شخصي لتنفيذ الإستراتيجية، لكنه يحتاج أن يكون لديه الدافع للقيام بذلك. ولما كان الدافع العقلاني مهم (أي السبب المنطقي وراء الحاجة إلى تحقيق كل هدف)، فإن الدافع العاطفي هو سر النجاح (أي عندما يكون كل موظف قد حدد المنفعة الشخصية المرتبطة بتنفيذ الهدف).

يعطي القائد الجيد لموظفيه حرية كافية لاتخاذ القرارات وارتكاب الأخطاء دون خوف من العواقب.

لا يخشى القادة الجيد اتخاذ القرارات بنفسه، حتى لو لم يكن لديه كل المعلومات لتنفيذ. ولا يخشى القائد الجيد اتخاذ القرارات الصعبة، والمكروهة حتى. أيضا لا يهيم إذا ارتكب القائد الجيد أخطاء، لأنه يتعلم منها.

لا يخشى القائد الجيد من إظهار نقاط ضعفه. في الواقع، يقوم القائد الجيد بتعيين الأشخاص الذين يعوضون نقاط الضعف هذه. يعين القائد الجيد أشخاصًا أفضل منه ولديه الثقة في الخروج من طريقه.

يستثمر القائد الجيد في تنمية مهارات موظفيه، مع فهم أنهم المصدر الحقيقي الوحيد لجدوى التنافس طويل الأجل.

يطور القائد الجيد العديد من الأشخاص كخلفاء محتملين له، لأنه حتى أولئك الذين لا يتم ترقيتهم سيقتلون إلى أشياء أكبر وأفضل خارج المنظمة وسيتم تحفيزهم على تحقيق نتائج رائعة في تلك الأثناء.

«ابدأ بمقدمة اساسية؛ أن وظيفة القيادة هي من أجل انتاج مزيد من القادة

وليس مزيدا من التابعيين»

رالف نادر8 Ralph Nader

يتبنى القادة العظام القيادة ويعملون على ترك المنظمة في حالة أفضل مما ورثوه من القادة قبلهم. نجد أن الزعماء العظام واثقون بما فيه الكفاية في قدراتهم الخاصة وأمنون بما يكفي في شعورهم بتقدير الذات لتمكين الآخرين من تطوير مهاراتهم القيادية.

يفعل القادة العظام شيئًا آخر جيدًا استثنائيا. فجميعنا لديه جهاز استشعار الصدق بداخله، نجد أنه من السهل للغاية معرفة متى يحاول شخص ما التظاهر بأنه شخص آخر.

لذلك وقبل كل شيء، لا يخاف القادة العظام أن يكونوا هم أنفسهم.