

(٢) شعلة التحفيز

كل إنجاز كبير هو قصة روح

ملئها التحفيز وهيبتها الحماسة

د. إبراهيم الفقي



أعمالنا إذا افتقدت للتحفيز صارت روتيناً، وصرنا مسيرين إلى أدائها قسراً، وبلا حماسة أو نشاط.

أعرف كثيرين تركوا أعمالهم المتميزة؛ لأنها لم توفر لهم التحفيز الكافي، وطفقوا يبحثون عنه في عمل آخر.

إن النفس التي تفتقر إلى التحفيز، ويضيع منها الحافز القوي، تمضي في الحياة منزوعة الروح، مطئطة الهمة حتى وإن علت الهامة.

دعونا أولاً نُعرف التحفيز تعريفاً مبسطاً ونقول:

التحفيز كما يُعرفه د. دينيس واتلي في كتابه «التحفيز من الناحية النفسية»: هو حالة تكونها رغبة المرء منا، فعندما تسيطر عليك رغبة ما، أو تود تحقيق هدف معين بشكل كبير، أو تواجه تحدي يستنفر كل جهودك ومشاعرك، فإنك في هذه الحالة تكون

محفزًا بشكل كبير، وبالتالي يكون تصميمك على بلوغ هدفك كبير، وغير قابل للإخفاق أو الفشل.

والتحفيز يتكون عادة من خطوات أربع، فيبدأ بالرغبة المشتعلة، ثم إعمال الخيال من أجل إثراء وتثبيت هذه الرغبة، ثم حديث النفس والذي يكون بين المرء وذاته فيعلن فيها لنفسه عن عزيمة المضي قدمًا وبلا إبطاء من أجل تحقيق غايته وهدفه، ثم أخيرًا يكون الفعل، بحيث تخطو في ثقة متسلحًا بالمعرفة والرغبة قاصدًا هدفك الذي حددته، وقد صار جزء من تفكيرك.

قصة:

كان هناك مجموعة من الجنود الفارين من معركة قد خسروها، وبينما هم في طريقهم، وإذا برجل كبير في السن، وامرأة تحمل طفل صغير على كتفها، وطلبوا منهم أن يصحبوهم حتى يبلغوا مأمنهم، فوافق الجنود لكنهم اشترطوا أن يتحمل كل شخص مسؤولية نفسه، أما الطفل فسيتناوبون حمله فيما بينهم.



وبدأت المسيرة الشاقة، وبعد مرور يوم وليلة سقط الرجل

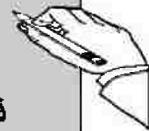
الكبير على الأرض، وطالبهم بأن يتركوه ليلقى مصيره، وينجو هم بأنفسهم.

حاولوا معه، وفي الأخير قرروا تركه، لكن المرأة ذهبت إليه في حزم ووضعت الطفل الصغير بين يديه، وقالت له: حان دورك في حمل الطفل، ثم انطلقت لتلحق بالجنود دون أن تنظر خلفها!!

وبعد فترة، وإذ بالرجل الذي لم يكن يستطيع الحركة يجري هاتفاً بهم أن ينتظروه، وهو يحمل الطفل بين يديه!!

- في هذه القصة نرى كيف أن الحافز عندما انتهى عند هذا الرجل، وقتله اليأس، زهد في مواصلة الهروب والخلاص، لكن عندما أعطت له تلك السيدة الطفل، أصبح لديه حافزاً إضافياً، حرك فيه بقايا قوة راكدة، ودفعه إلى مواصلة السير والسعي.

والحافز كلما كان مشتعلًا
قويًا، يملك لب المرء وفؤاده،
كلما كان سيره إلى غايته أشد
قوة وتماسك وإصرار.



الأنواع الثلاثة للتحفيز:

١ - حافز البقاء: يعد هذا الحافز هو أقدم الحوافز في السلوك

الإنساني، فكلنا نتحرك ونعمل ونضرب في الأرض وفي أذهاننا إشباع حاجتنا الأساسية للبقاء (الأمان، الغذاء، الماء، الاحتياجات المعيشية)، وبمجرد أن نشعر بتهديد لهذه الاحتياجات نتحفز بشدة ونشرع في تأمين هذا الاحتياج.

في الحروب نرى الجنود يحاربون بقوة شديدة، حتى إذا هُدم القتال لقيتهم على الأرض لا يستطيعون الحراك، فإذا أحسوا بخطر قاموا ثانية، وهم في قمة القوة والعنفوان، إنه حافز البقاء الذي يثيرهم ويدفعهم لمغالبة التعب والإرهاق بل والإصابة.

٢ - محفزات خارجية: الإنسان لا يعيش وحده، ولا يمكن

اجتزائه عن المجتمع والبيئة التي يحيا فيها، فالمجتمع دائماً ما يوجه للمرء عبارات تحفيزية، ووسائل الإعلام تقوم بدورها أيضاً، والأهل والأصدقاء كذلك.

كما أن الكتب والدورات تقدم مساحة كبيرة من التحفيز، وكثيراً ما يكون مؤشر التحفيز عالياً لدينا حينما نقرأ كتاباً حماسياً، أو نحضر دورة قوية.

وأحب أن أحذرك قارئى العزيز من أن التحفيزات الخارجية ما تلبث يخبو بريقها بعد فترة قصيرة، لذا يجب أن يكون حافز المرء منا كامناً بداخله، وألا ننتظر المحفزات الخارجية، سواء عن طريق ثناء صديق أو مقولة تشجيع من رئيسك.



٣- تحفيز داخلي: وهذا هو الركن الأهم بالنسبة للشخص

الفعال، فهو الأقوى والأكثر فاعلية واستمرارية، فالمرء وهو يسير في الحياة، يجد أن هناك مشبطات ومحبطات كثيرة، كما أن من يجاربونه قد يكونون أكثر من الذين يشجعونه، فإذا لم يكن داخل المرء قدرًا كافيًا من الثقة والحماسة والتحفيز لم يستطع مواصلة مسيرته، وانهار معلناً فشله.

استدع دائماً من ذاكرتك المواقف التي نجحت فيها، شجع نفسك دائماً، ولا تدع شيئاً يثبطك أو يربطك، خذ النقد الموجه لذاتك بيسر وسهولة، وتعلم أن تقطف من كل موقف - ولو كان سيئاً- الحكمة منه، وردد في نفسك دائماً أنك قوي، وأن المؤمن القوي أحب عند الله من المؤمن الضعيف، كما أخبرنا رسول الله ﷺ.

كيف تُحبط رؤسبك؟!



الإحباط عكس التحفيز، ولكل قائد - أو طامح في القيادة- أهدي مجموعة نقاط غاية في الخطورة، تستطيع - وعلى مسؤوليتك الخاصة- ممارستها، وأؤكد لك

أنها ستوفر لك مجموعة رؤسين لا يسكن في رصيدهم شيء من الحماسة أو الرغبة:

١- أشعرهم بعدم الاستقرار: فتغيير سياستك دائماً،

والاضطرابات التي تواجهها المؤسسة أو الهيئة التي ترأسها، تجعل رؤسبك دائماً في حالة من عدم الاستقرار الذهني والنفسي، وتقتل لديهم أي حافز أو حماسة.



٢- الوعود الوهمية: فإذا كنت كثير الوعود، قليل الوفاء

بما وعدت، فأنت تنزع من مرؤسيك ثقتهم بك، وتقتل فيهم مشاعر التحفيز.



٣- الغبن وعدم التقدير: سواء من الناحية المادية أو

النفسية، فالمرتبات الضئيلة، والمكافآت الغائبة، وعدم تقدير المرؤس يدفعه إلى محاولة الهرب منك بدلاً من الإخلاص لك.



٤- عدم الاحترام: والتعامل مع المرؤس بأسلوب سيئ من

شأنه أن يصيبهم بالحنق والغضب الداخلي، والذي ما يلبث يطرد مشاعر الحماسة والتحفيز من نفسه.



٥- الديكتاتوربة: فالمرؤس الذي يعلم أن مديره معتد

برأيه، ومن الصعب الاستجابة إلى رأي يخالفه مهما بدا صحته، يئد التحفيز بداخله، ويوفر على نفسه كلاماً قد لا يفيده شيء.



٦ - الروتين: نحن هكذا جيدين، عندما يرفع الرئيس

هذا الشعار، ويعلن أن الأمور يجب أن تسير على القضبان التي وضعت منذ البداية، وأن التجديد غير محبب، فإن المرؤس لا يُقدم على الإبداع، ويصاب بالإحباط.



٧ - الأوامر الانضابية: أحد أهم العوامل التي تنزع التحفيز

من صدور مرؤسيك هي شعورهم بعدم الانضباط في إصدار الأوامر، أو وجود تعارض في أهداف المؤسسة التي يعمل فيها.



٨ - عدم العدل: إذا شعر المرؤس بأن رئيسه يتعامل بهوى

النفس، ولا يتعامل مع الجميع على أنهم سواسية، لهم نفس الحقوق، وعليهم نفس الجزاء، فإن الشائعات تكثر، والكلام يزداد، والعمل والتحفيز يقل.



٩- طبيعة شخصيتك: سلوكك تجاه موظفيك له بالغ الأثر

في حماسهم أو إحباطهم، هل أنت من النوع الهاش الباش المتسم، أم أنك من النوع الذي يعلوا صوته في كل كبيرة وصغيرة، هل تتمتع برحابة صدر، وتتقبل الاعتذار، أم أن فرماناتك وجزئاتك تجاه المخطئ جاهزة، سيفك أم قلبك هما الأعلى والأوضح أمام موظفيك، كل هذا له بالغ الأثر في تحفيز أو تحييط مرؤسيك.



وهناك عوامل أكثر من ذلك قد تكون مسببات للإحباط لدى موظفيك، والمرء قد يتفنن في الإحباط كما يتفنن في التحفيز!!

فانتبه عزيزي القارئ أن
تكون لديك أحد أو أكثر من
صفة من هذه الصفات.



لماذا يجب عليك أن تحفز مرؤسيك؟

هناك صنف من المديرين والقادة لا يروا أهمية في تحفيز مرؤسيهم، ينظرون إلى موظفيهم على أنهم في نعمة تستحق الشكر لمجرد أنهم يعملون لديهم، وغيرهم يجلس وقد قيدته البطالة.

وهذا في حقيقة الأمر شيء مؤسف، والذي يفعله شخص قد غطى الغرور عينه فلم يستطع رؤية حقيقة هامة جدًا، وهي أن موظفيه هم أحد أهم ثرواته، وأن تحفيزهم يدفعهم إلى العمل والإنتاج بشكل أفضل.



**ودعني عزيزي القارئ أسوق
لك ٥ أسباب تجعل من عملية
التحفيز امر بالغ الأهمية:**

١- الانتماء: هذا أحد أهم الأسباب وأقواها، إن موظف يشعر بالانتماء لشركتك، ويعدها جزء منه، هو موظف لا يجب التفريط فيه بأي شكل من الأشكال، والانتماء لا يتكون لدى الموظف إلا إذا شعر بالتحفيز والتقدير، والتحفيز قد لا يكون ماديًا بحثًا، فالمرؤس يحتاج إلى تحفيز نفسي، يشعره

بتقديرك لما يبذله، ويحتاج لتقدير مادي - وليس بالضرورة كبير - يؤكد له أننا سعداء به، وبما يقدمه للشركة.

٢- الالتزام بالمواعيد: الموظف الذي تم تحفيزه بشكل جيد، قلما يتغيب عن عمله، أو يتأخر عن الحضور، إن ارتباطه بالعمل جعله ينظر على أن ما يقدمه جزء من إثباته لذاته، ويتجنب أن يتأخر أو يغيب عن عمله، حتى لا يغيب عن مضماره الذي يبدع ويجد نفسه فيه.

٣- أداء عالي الجودة: ليس فقط على صعيد الأداء العملي، بل السلوك الشخصي، والعلاقات الاجتماعية بين الموظفين وبعضهم، وبين الموظفين والعملاء الذي يتعاملون معهم.

٤- تصدير المسؤولية: وأقصد بها جعل كل موظف يشعر بالمسؤولية تجاه العمل، وتركيزه على الهدف الذي يعمل من أجله، وشعور كل واحد منهم بأنه جزء هام في تحقيق أهداف المؤسسة.

٥- حالة عامة حيوية: الحالة النفسية والجسدية للموظف تتأثر بقوة تعامل رئيسه معه، فإذا كان الموظف يشعر بالتقدير، فإنه يكون أكثر تحفيزاً، وحالته العامة حيوية ومنتعشة.

كيف تحفز موظفيك؟

والآن جئنا إلى السؤال الأهم، فبعدما أن عرفنا أهمية التحفيز بالنسبة للموظفين، وحادرنا من مغبة الإحباط والأسباب التي تؤدي إليه جاء دورنا لنجيب على



سؤالك، كيف أحفز مرؤسي، وأشعل فيهم جزوة التحفيز؟
بيد أننا وقبل أن أجيب على هذا السؤال أحب
التعرض لأمرين هامين، وهما:

١- لا تبدأ خطوات التحفيز قبل أن تتأكد أولاً من أن مرؤسيك لديهم الرغبة والميل لتقديم أفضل ما لديهم، الحرث في الماء لا يفيد، قيم موظفيك أولاً، حتى يكون تحفيزك في محله، وموجه للشخص الذي يستحق.

٢- أن يكونوا بالفعل داخل نطاق الخدمة، أي يكونوا يعملون وقد وصلوا إلى معدل معين، ويحتاج هذا المعدل إلى زيادة أو تنمية.

نأتي الآن إلى النقطة الهامة،
والسؤال الملح (كيف أستطيع
تحفيز الموظفين لدي؟).

واليك الإجابة:

1 الإطراء: يقول الكاتب النفسي جون ديوي: (أعمق دوافع الإنسان إلى العمل هو الرغبة في أن يكون شيئاً مذكوراً)، إن حاجة الانسان للمديح والإطراء حاجة بشرية عميقة وقديمة، والذي يغفل هذه القيمة يغض الطرف عن أحد أبرع الطرق لتحفيز الموظفين لديه، لذلك أنصحك عزيزي القارئ ألا تهمل مناسبة تستطيع من خلالها أن تمدح موظف لديك إلا وتفعل، واحرص أن يكون هذا المديح على ملامن زملائه، وأن يكون بعد الانتهاء من الشيء الذي

يستحق الشكر مباشرة، ولا تتأخر فيه، ولا تعمم في الشكر، أي: لا تقول: شكرًا على ما فعلته، بل قل: شكرًا على تفانيك في إنهاء العمل الفلاني، وتحملك من أجل إنجائه.

ملاحظة هامة: التفويض هام وضروري إلا في حالة الشكر، قم أنت - لا غيرك - بهذه المهمة.

2 / المكافأة: إن الشيء المادي الملموس له سحر إضافي، فهو ترجمه للشعور، لذلك من الرائع أن تجزل العطاء للمتميز، وليس الأمر مادي بحت، فمن الرائع كذلك أن يكون لديك لائحة شرف، يُكتب فيها كل شهر الموظف المثالي، وأيضًا يمكنك عمل درع أو شهادة تقدير، تقدمها للموظف المتميز على مشهد من زملائه أو حفل صغير.

3 / الارتقاء في السلم الوظيفي: ضع دائمًا لموظفيك نورًا عاليًا، وطالبهم بحث الخطو إليه، وليكن هذا النور هو ترقيه في السلم الوظيفي.

معظم الموظفين يعملون بشكل أفضل وأكثر حماسة إذا ما كان الأمر يتعلق بترقية، فهذا يمثل لهم تقديرًا من نوع خاص، ففيه تقدير نفسي، حيث المرتبة الأعلى توفر له نظرة أكثر احترامًا من الجميع، بالإضافة إلى تقدير مادي حيث إن مرتبه سيزيد كذلك.

4 إقامة دورات بشكل دوري: وأقصد بها دورات في التنمية الذاتية، ودورات لرفع الكفاءة في العمل، إن شعور الموظف أن رؤسائه حريصون على أن ينموا من إمكانياته يحفزهم، ويجعله أكثر استعدادًا للتعلم.

أضف إلى ذلك طبعًا الفائدة المباشرة التي ستعود من موظف قد تلقى تدريبًا متميزًا، يصب مباشرة في صالح العمل.

5 أعطهم مساحة من الحرية: لا تمسك كل المفاتيح بيديك، واحذر أن تجعل موظفك يشعر بأنه خيال مآتة، بل على العكس من ذلك أعط لكل واحدًا منهم مسؤوليات، ضع ثقتك فيهم، أخبرهم أن تثق بأدائهم وقراراتهم، أخبرهم بما يجب عليهم فعله، واترك لهم كيف يفعلونه.

أشركهم معك في صياغة أهداف الشركة: إن

6

المراء الذي يعمل وفق هدف قد تم تحديده أمامه، بل وشارك فيه سواء برأي أو مشورة، أو حتى إيحاءة رأس، يكون أكثر تفاعلاً وحماساً وتحفيزاً للعمل، من الشخص الذي لا يعرف له أهداف، أو تصله الأوامر بشكل روتيني.

من الممكن أن تكون الأهداف التي يشاركك فيها مرؤسيك أهدافاً رئيسية، ومن الممكن أن تكون أهدافاً خاصة بالأقسام التي يعملون بها، المهم أن يشتركوا في صياغة الهدف، فهذا رائع في تحفيزهم، وبث الحماسة في نفوسهم.

اجتماعات الإنجاز: وأقصد به الاجتماع الذي

7

يضمك مع مرؤسيك لتتلو عليهم ما تم إنجازته وتحقيقه، الهدف الذي تم تحقيقه يجب الوقوف أمامه لبرهة من الوقت، ويُنظر إليه بسعادة وفخر قبل التحول إلى هدف آخر، إن متعة الإنجاز لا تضاهيها متعة، ونشوة الفوز تحفزك لإحراز فوز آخر.

8

أشركهم في صنع بعض القرارات: هناك بعض القرارات التي يمكنهم صنعها، خاصة تلك التي تتعلق بتطوير العمل، وخدمة العملاء أو شكاوهم، وغيرها من الأمور التي تجد أن رأيهم فيها مهماً، هذا الأمر سيجعلهم أكثر قوة في تحمل المسؤوليات، والشعور بالثقة والتحفيز.

9

التفويض الفعال: التفويض مهارة، كيف تفوض الشخص المناسب لإنجاز عمل ما أمر بالغ الأهمية، فهو من ناحية يخفف حملاً من على كاهلك، ويعطي مساحة أكبر للشخص المفوض لتحمل المسؤولية، وإعداده بشكل كبير على تحمل أعباء العمل، كما أنه يحفز الشخص المفوض ويشعره بأهميته.

لكن هناك عدة أمور مهمة في التفويض، يأتي على رأسها أن التفويض لا ينفي المسؤولية، وأن فشل الشخص المفوض في إنهاء مهمته على أكمل وجه سيكون مرده إليك، فانتبه أن تفوض شخص عالي الكفاءة وتثق في أداءه، كذلك اشرح لهم ما يجب عمله

عبر اجتماعات عدة، وحدد لهم كذلك جداول زمنية لإنهاء هذا الأمر، وتابع خطوات العمل عن كثب.

10
حَقِّقْ أَحْلَامَهُم الْعِلْمِيَّة: فإذا كان لأحدهم هدفاً دراسياً فساعدته على تحقيقه، فمثلاً إذا كان أحد موظفيك يطمح في أداء دراسات عليا، أو الحصول على دورة دراسية ما، فساعدته على نيل هذه الشهادة أو الدورة، فهذا بجانب أنه سيحفز ويشعره أنك تفكر معه في مستقبله، يجعله متميزاً أكثر في عمله وأدائه.

11
أخبرهم بمنحنيات الطريق: قد يستجد أمر ما للشركة، أو قد تواجه منحني قد يؤدي لاختلاف في الخطة أو تعديل، يجب هنا أن يكون الموظف على دراية بالجديد حتى يكون أكثر اطمئناناً لما يجري حوله.

12
وقتهم أيضاً مهم: ثقافتنا الإدارية تقول: أن وقت المدير هو المهم، وأن من دونه أوقاتهم ليست بالأهمية الكافية، يجب أن يحترم القائد أو المدير

وقت مرؤسيه، فلا يرسل لأحدهم قائلاً: اترك ما في يدك وتعال حالاً، بل ليسأله أولاً: هل في يدك شيء هام، أو تعال بعد إنهاء ما في يدك، فهذا يشعرهم بأهمية ما يقومون به.

13

لا تنس اللمسات الإنسانية: لا تتعامل مع موظفيك على أنهم ماكينات أو آلات صماء، بل تعامل معهم على أنهم بشر لهم أحاسيس ومشاعر.. مثلك تمامًا.

تعرف على أحوالهم الأسرية، واهتماماتهم، والمشاكل التي تؤرقهم، وحاول أن تقدم لهم حلول إذا كان باستطاعتك. كذلك الهدايا والاحتفال في مناسبتهم الشخصية، يزيد من تحفيز الموظف وزيادة انتمائه للمؤسسة.

14

اصنع التحديات: وضعها أمامهم، فالتحدي يحفز النفس وينشطها، ربما كان هذا التحدي تحقيق نسبة مبيعات معينة، أو تخطي عقبة ما، أو تحقيق معدل أداء معين.. كل هذه الأشياء من شأنها

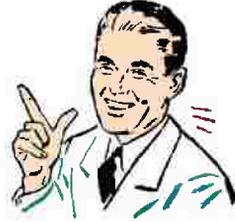
تحفيز موظفيك وشحذ همتهم.

15

انتبه لتصرفاتك: أحببت أن أختتم بأحد أهم النقاط، وهي سلوكك الشخصي، فهذه النقطة قد تقوم وحدها بتحفيز الرؤساء إذا تلاشت النقاط الأخرى، وأقصد بسلوكك الشخصي هو تصرفك تجاه مرؤسيك، ومن هم تحت إمرتك، كيف تتكلم وتستمع، كيف تنقد وتتقبل وجهة نظر معارضة، كيف تُصدر القوانين، كيف تُقيم النتائج، كيف تتعامل مع موظفيك من قريب وبعيد... كلُّ هذه الأشياء تحدد وبشكل كبير درجة التحفيز لدى موظفيك.



وهناك ملامح هامة في
سلوكك الشخصي أحب أن
أؤكد عليها وهي:



- اصطحب ابتسامتك الدافئة . لا البلاستيكية . معك دائماً.
- أنصت واستمع ، وتفهم وجهة نظر موظفيك.
- احفظ أسماء موظفيك ونادهم بها ، فمن أحب الأشياء لدى المرء أن ينادى باسمه خاصة من رئيسه.
- كن شجاعاً ، وتحمل مسؤولية الخطأ ، ولا تبحث عن شماعة تعلق عليها أخطاءك.
- لا تظلم أحداً ، ولا ترفع شخص على حساب آخر ، كن عادلاً تكن محبوباً.
- كن حازماً بغير قسوة ، وليناً بغير ضعف.

كيف تحفز نفسك؟

بعد أن تعرّفنا على الطرق التي يمكننا من خلالها تحفيز موظفينا، دعنا الآن ننتقل إلى أمر آخر، وهو كيف تحفز نفسك:



١- نمي نفسك دائماً: في زمن كالذي نعيشه، أصبح الوقوف عند حد معين والاكتفاء بما وصلنا إليه شيء غير سليم، المرء اليوم أصبح مُلزمًا على تنمية ذاته والتثقيف المستمر، وهذا قد يكون عن طريق دورة، أو سماع بعض الأشرطة، أو متابعة مجلة أو دورية متخصصة، إنك كلما نمت ذاتك كلما شعرت بتحفيز وحماس مستمر لتطبيق ما تعلمته، وكلما كانت ثقتك بنفسك أقوى وأكبر.

٢- ضع أهداف مثيرة: إن للأهداف سحر على المرء، فهي جديرة بأن تخلب لبه، وتُسهره الليل، وتشعل

بداخله شعله الحماسة والتحفيز، محمد الفاتح
القائد المسلم العظيم سمع وهو طفل بحديث
لرسول الله ﷺ الذي يُبشر فاتح القسطنطينية
بالجنة، فقرر - وهو ابن ست سنين - أن يكون هو
ذلك القائد، فكان يأخذ فرسه وهو في الثانية عشر
من عمره ويتوغل به في البحر، وينظر ناحية
القسطنطينية، ويقول لها: قادم إليك بأمر الله،
وعندما تولى الخلافة وهو في الثانية والعشرين من
عمره كان أول ما فعله هو تجهيز العدة والجيش،
وفتح القسطنطينية وتحقق فيه حديث الرسول
ﷺ.

انظر كيف حفز الهدف هذا الطفل الصغير، وأشعل فيه
الحماسة، حتى وصل إلى غايته.

فوجود هدف كبير أو مشير، كفيل بغرس الحماسة والتحفيز في
نفسك.

٣- استرخ قليلاً: لعله من المستغرب أن أطلبك بالاسترخاء
كي تزيد حماسك، ودعني أزيدك بأنه يجب أن

تكون لديك هواية خاصة تمارسها بين الحين

والآخر!!

الحياة التي يلخصها صاحبها في العمل فقط، إنها حياة صعبة
كثيرة، يجب ألا تنسى حق نفسك، وتُرح عقلك وذهنك، فهذا
تعيد لذهنك نشاطة وحيويته، وتجعله متحفزاً لبذل المزيد من
الجهد، والعمل بكفاءة أفضل.

٤- ملتقى العباقره: فكرة طبقتها، ولها معي نتائج رائعة،

ومفادها أني كنت ألتقي بمجموعة من المدراء
المتميزين بشكل دوري، نتناقش في أحوال العمل،
والمشكلات التي تواجهنا، ثم نركز الضوء في كل
جلسة على مشكلة واحدة ونقتلها بحثاً وتفكيراً،
هذا من شأنه أن يفتح أفقنا ويلهمنا بالعديد من
الأفكار الملهمة، فحاول أنت أيضاً قارئ الحبيب
أن تفعل هذا الأمر، ولكن انتبه أن يكون أعضاء
ملتقائك من أصحاب التفكير الإيجابي، والناهين
الأذكياء، وألا يكونوا منافسين لك حتى لا يكون
هناك نوع من الحساسية أو التحفظ.

٥- دفتر الإنجازات: ليكن لك دفترًا تكتب فيه إنجازاتك، وما استطعت أن تنجزه بنجاح، إن هذا الدفتر قادر على شحذ همتك في الأوقات الصعبة، وتذكيرك دائمًا أنك نجحت من قبل، وقادر على النجاح والتميز والتألق مرة ثانية وثالثة.
