حيل غير متوقّعة تضمن لك الحصول على أفضل نتائج من أي أحد!

لنحظى "نحن القادة" على قبول من نقودهم، علينا أن نعلّمهم كيف يخرجوا أفضل ما عندهم، لا أن نحصرهم في تحقيق أهدافنا فحسب.

كلّ قائدٍ ناجح، لابدّ وأنه ماهرٌ في استكشاف وإيجاد الجانب اللامع في أي شخص.

على القائد أن يؤمن بقدرات الأشخاص، حتى قبل أن يؤمنوا ويثقوا هم بنفسهم، عليه أن يوجّه أنظارهم نحو قدراتِهم الحقيقيّة ليؤمنوا بأنفسهم.

لطالما ردّدتها، أمام نفسي وأمام غيري:

إن أردت أن تحرّك جبلًا راسخًا، شامخًا متشبًُّا، كل ما عليك فعله هو أن تجيد تحريك الأشخاص من حالٍ إلى حال.

كيف؟ وإلى أين؟ ولماذا؟

يجيبنا ضيفنا "توفا روبن" ليضعنا أمام إجابات ستغيّر نظرتنا للأبد، قوّة إيمان القائد بالأشخاص، ومدى تأثير هذا على أدائهم.

القبول من الآخرين، غاية أساسيّة يتطلّع إليها كلّ قائد، ويظن أنه بإمكانه الحصول عليها إذ ما حرّك قدراتهم وما يمتلكون مهارات، إلى تحقيق أهدافه، والحقيقة، أنّ هذا لن يجلب قبولًا، والقدرة على تحريكهم نحو إخراج أفضل ما لديهم، هو ما سيخلق القبول لديهم تجاه القائد.

وبصفتي متحدّثة محترفة، لطالما أجريت جلساتٍ مع قادرةٍ كثر، علّمتهم خلالها كيف يقومون بذلك، وهذا تمامًا ما سأنقله لكم:

كيف يحصل القائد على قبول من حوله؟ كيف يخرج أفضل ما لديهم؟

سأشارك معكم تجربةً شخصيّةً لأبعد حدّ، عن ابني الذي تمّ تشخيصه عدّة مراتٍ باضطرابات تُعيق قدرته على التعلّم، أذكر منها اضطراب فرط الحركة، قلّة التركيز وعسر القراءة.

الأمر الذي جعلني دائمًا أقلق حول مصير ومستقبل ابني في التعلّم، وما زاد قلقي هو انتمائي لعائلةٍ أكادميّة بكل ما تعنيه الكلمة من معنى، عائلة تضع العلم موضع القمّة دائمًا، فكيف لي ألا أقلق على ابني الذي يواجه اضطرابات تعوق من عمليّة تعلّمه؟

ولفترة ليست بقليلة، كنت دائمة القلق والخوف حيال ما يعاني منه ابني، وكأنّها عدوى، فكلّ مخاوفي انتقلت إليه بحذافيرها، وكان ذلك مثابة ضربةٍ موجعةٍ لي، وسرعان ما استدركت وسألت نفسي؟

كيف له أن يؤمن بنفسه وقدراته إن لم يرني أؤمن به أولًا؟

كيف له أن يبصر نفسه مشرقًا متألقًا إن لم أفعل؟

نتيجةً لذلك، بدأت أبحث بكلّ ما أوتيت من قوّة، عن قصص وتجارب ملهمة لأشخاص نجحوا وتركوا بصمةً، دون أن يسلكوا طرق التعليم التقليديّة، وأخيرًا، وجدت له طرقًا تمكّنه من أن يتعلّم جيدًا، طرقًا مغايرة عن الطرق التقليدية التي اعتدناها، فقد ركّزت له على نقاط القوّة والمهارة التي اكتشفتها أثناء بحثي عن طرقٍ غير تقليديّة تمكّنه من المضيّ بها وصولًا للهدف المنشود.

وما ركّزت عليه بشكل أساسي، هو تشديد إيماني وثقتي به أنّه سينجح في مستقبله، آمنت بهذا بكلّ جزءٍ فيني، والأمر أقرب ليكون عدوة، الإيمان به، تحوّل إلى ثقةٍ وقوةٍ كنت أراها بعينيه وأسمعها بكلماتِه عن نفسه.

ولا يمكنني أن أصف ذلك التحوّل، إلا بالتحول السحري والخارق، لقد بدأ فعلًا بمهنةٍ أحبّها ورأى أنه يجيدها، وكان مصمّمًا، لأنذه يراني كلّ يومٍ أؤمن به وبما لديه، ها هو ابني يختار دراسة مهنة الإضاءة في المسرح، ويستمتع بطريق التعلّم ويبدع به.

تجربتي مع ابني، خير دليل يثبت لي ولكم، كيف للإيمان بالآخرين أن يغيّر إنسانًا تغييرًا جوهريًّأ، كيف يحوّله من حال إلى آخر، وحده الإيمان به سيفعل هذا.

لنتعلّم ألا نعامل الآخرين بناءً على هويّتهم، بل يجب أن نعاملهم بناءً على ما يمكن لهم أن يحققوه إن آمنّا بهم، فكلّ شخصٍ يستحقّ أن يحظى بقائدٍ يؤمن بهم ويرشده ليحقّق نجاحاتٍ.

القول أسهل من الفعل، أليس كذلك؟

في الحقيقة، نعاني دائمًا من صعوبةٍ في أن نؤمن ببعض الأشخاص دونًا عن غيرهم، تحمل المهمّة مشقّة وصعوبةً مقارنةً بآخرين نتمكّن من أن نؤمن بهم بشكلٍ أقلّ صعوبة.

فما الحلّ لهذه المشكلة؟

الحل، تولّد من تجربتي بالحديث مع قادةٍ كثر، فالعبرة بالقائد المؤمِن نفسه، العبرة في قدرته على البحث عن شيء يؤمن به في الأشخاص، ولا بأس أن ينقّب ويبحث بكلّ قوّته، لأن القائد الماهر، سيتمكّن أخيرًا من إيجاد بصيص ضوء في أحدهم، هذا البصيص من شأنه أن يلهمه إلى مهارة، قدرة، موهبة أو شيء مُضيء ما، هذا الشيء، يستحقّ أن يُكتشف.

ولآنّي أفضل الخطوات العمليّة أكثر من أيّ شيء، إليكم أهمّ النصائح العمليّة التي استخرجتها بنفسي من تجاربي مع القادة:

قبل أن تطلب منهم أن يؤمنوا بما لديهم، آمن بهم أنت أولًا وأشعرهم أنك واثق منهم، مؤمنٌ بقدراتِهم، "دائمًا ما تكون قدرة الأشخاص الحقيقيّة أعظم بكثير مما يظنّنون" هذا تمامًا ما أخبرتني إيّاه السيدة ماريسا توماس، مُؤسِّسة DoorSEffect، مشيرةً أنّ الكثير لديه مهارات، قدرات وإبداع، لكنّه يجهله حقيقةً، وعلى الآخرين أن يمسكوا بيده ويشيرون إليبها ليتمكّن من رؤيتها.

عليك أن تثق قبل كلّ شيء، ثم تتأكّد وتتحقّق من صحّة ذلك، تؤكّد لي السيّدة بيكي بهار إنجلر، كبيرة مسؤولي العمليّات التعليميّة في فريقها: "بمجرّد أن تشعرهم أنّك تثق بهم، فأنت بذلك تجبرهم على تقديم أفضل ما لديهم وتحمّل المزيد من المخاطر والتحديات" الأمر الذي ينعكس إيجابًا على القائد، ومن يقودهم، وتُضيف" عندما أوظف شخصًا جديدًأ، أوّل ما أقوله له: أنا أثق بك، فلتبدأ بمهامهك" بالنسبة للبعض، يبدو هذا الشيء متهور وغير منطقي، لكن بالنسبة لي، إنّه يطوّر أداء الموظفين الجدد ويزيد نموّهم.

كُن مثالًا حقيقيًّا لشخصٍ يمتلك عقليّةَ نموّ. يشارك السيد دانيال فريد مان، الشريك المؤسس في Burnalong، تجربتَه في مشاركة موظّفيه نواحٍ عدّة تسهم في نموّه، فعلى سبيل المثال يستفسر منهم عن الأشياء التي يجيد فعلها بمهارةٍ منقطعة النظير، ويطلب منهم إجاباتٍ محدّدة، ومن خلالها يطوّر من نفسه ويسعى للنمو، ولا يتّخذ من علاقته مع الموظّفين مجرّد علاقة رئيس بمرؤوس، من الأعلى للأسفل، بل يسعى إلى الاحتفاء بهم كلّما سنحت الفرصة، وتكريمهم في مناسبات معيّنة، ومشاركة القصص الملهمة والناجحة منهم وإليهم.

لتحصل على أفضل ما لديهم، امنحهم نفسك الحقيقيّة بدون تزييف، هذا ما يؤكد عليه السيد بيث بيرمان، مدرّب ومساعد للشركات الكبرى في إيجاد الرؤية الخاصة بهم، يؤكّد أنه من الضروري جدًا تعزيز الحوار بين القادة وموظّفيهم، وهذا ما سيحقّق الاستفادة القصوى للجميع، فبدلًا من التظاهر ان كل شيء يسير على ما يرام وكما ينبغي له أن يكون، على الجميع النقاش حول المشكلات، التحديات والمعوقات التي تحول دون الوصول للأهداف، وبدلًا من التخلص من موظف سيء، يتم التخلص من المشاكل، هذا يتطلّب عمليات تواصل فعالة، وليس مجرد اجتماعات لا تأتي ثمارها.

إياك والتخلي عنهم، هذا ما تحدّثت عنه السيدة ستيفاني إيدلمان، المؤسسة والرئيس التنفيذي لشركة Women in Consumer Finance، عندما شاركتني تجربةً عانت منها وموظّفتها، كانت دائمًا ما تدخل في مشكلات معها، ولا تدرك ما السبب، لكنها بدلًا من أن تتخلى عنها، جربت أن تحاورها وتناقشها ليتوصّلا سويةً إلى الأسباب، وبالتالي لم تخسر ستيفاني موظّفتها، بل تمسّكت بها وتوصّلت لحلول.

وأخيرًا، من خلاصة تجربتي بصفتي أم، متحدّثة ومدرّبة، توصّلت أن أداء الأشخاص سنخفض أو يزدهر بناءً على مستوى إيمانك بهم، عندما تؤمن، ستحظى بالقبول، سيحبّك من الآخرين.

وهذا الأسلوب، ليس الأسلوب الوحيد الفعّال في عالم القيادة، لكنّه أثبت أنّه قدارٌ على تحريك العنصر البشري والحصول على نتائج مرضية للجميع.

إن أردت أن تحرّك جبال؟

جرّب أن تؤمن بإنسان، وتدفعه أن يتحرّك، يغيّر، يتغيّر.