تحويل القادة الجيدين إلى قادة مبدعين.

تعد إحدى العيوب الكبرى للعديد من برامج تنمية القيادة أنها لا تتوقع ما يكفي. يقول مايكل أنجلو: "إن أعظم خطر بالنسبة لمعظمنا ليس أن يكون هدفنا عاليًا للغاية فنخطئه، ولكن أن يكون منخفضًا للغاية فنحققه".

يشعر الكثير من القادة الجيدين أن كونهم جيدين "جيد بما فيه الكفاية"، فإنهم لن يكونوا قادرين شخصيًا على تحقيق مستويات أداء متميزة. ويعتقدون أن القادة الاستثنائيين هم معجزات، مُنِحوا بعض المواهب غير العادية منذ الولادة. إنهم يشاهدون القادة المذهلين بالطريقة التي يراقب بها الكثير من الناس عازفي البيانو في حفل موسيقي ويفكرون، "سيكون من الممتع أن أكون جيدًا، لكن لا يمكنني فعل هذا أبدًا. فأنا لست موهوباً بهذا القدر".

وكما أوضح أحد الأساتذة، "الانضباط دائمًا أهم من بعض القدرات الطبيعية. فمع بعض الممارسة المخصصة، سيتفوق من لديهم انضباط على ذوي القدرة الطبيعية في غضون عدة فصول دراسية. بدون الانضباط والقدرة على التعلم، لن يتقدم ذوو القدرات الطبيعية أبدًا عن قدراتهم الحالية". وفي الواقع، هنالك قدر كبير من الأدلة التي تُظهر أن عازفي السلام الوطني جيدون جدًا لأنهم يتدربون لمدة ساعتين إلى أربع ساعات يوميًا لأكثر من 10 سنوات. كل ما لديهم هو الاهتمام والانضباط للقيام بذلك"!

يخوض معظم الأفراد فترة تعلم مكثفة، عندما يصبحون مدراء لأول مرة. ويتلقون قدرًا كبيرًا من التدريب والتوجيه الشخصي، وهم منفتحون على الأفكار والاقتراحات من المدراء ذوي الخبرة. وهم يخصصون الوقت لتخطيط الاجتماعات ومراجعات الأداء، وكيفية تقديم الملاحظات للموظفين المباشرين. كما إنهم يولون اهتمامًا كبيرًا للآخرين، ويحاولون فهم الطرائق والمنهجيات المساعدة. إنهم يمارسون القيادة بهدف التحسن. وهم يدركون أن رحلة تعلمهم حافلة بالتحديات.

وبمجرد أن يصبحوا أكفاء إلى حد ما في كونهم مدراء، ينتقلون من التدريب إلى الأداء. فممارسة القيادة أكثر متعة بطبيعة الحال، لكن تطوير المهارات بطيء جدًا وتتوقف أحيانًا تمامًا.

ومن أجل تطوير مهارة القيادة لدى الجميع، وتحويل القادة الجيدين إلى مبدعين فهناك ثلاث أمور أساسية يجب أن يتم تطويرها إذا كنت تريد أن تكون قائداً ناجحاً:

الأول: التواصل الواضح والبسيط

القادة يفكرون ويتواصلون بوضوح. وهذا منطقي جداً. إذا كان لديك أشخاص آخرون يتابعونك، ولديك أشخاص آخرون يريدون فعل الشيء الذي تجبرهم على القيام به، فيجب أن تكون قادراً على رسم رؤية واضحة ومقنعة للمستقبل بالنسبة لهم، وتمكنهم من متابعتها.

الثاني: الذكاء العاطفي الجيد

أن تقوم بخيارات جيدة حقاً فيما يتعلق بمن تقوم بتمكينه لأنهم في النهاية يصبحون امتداداً لك. إذاً كيف تفعل ذلك وتتقنه؟ مرة أخرى، أقول بأن الحكم الجيد، والذكاء العاطفي الجيد أيضاً قد يأتي بشكل طبيعي لبعض الأشخاص أكثر من غيرهم. ولا تعتقد أنك تضيع الوقت في القيام بذلك. سوف يقوم العديد منكم بتوظيف كبار الموظفين يوماً ما لأول مرة، فيجب عدم اختيار الطريق الأقصر، وقضاء وقت أطول في مقابلة الناس واعتمد على غرائزك قليلاً.

الثالث: لديهم نزاهة، وشخصية قوية

أخر شيء يشترك فيه القادة هو أن لديهم نزاهة وشخصية قوية والتزاماً، وهذا يعني الوقوف على شيء ذي معنى يتجاوز أنفسهم وأنانيتهم، ويأتيهم الإلهام من أشياء خارج اهتماماتهم الشخصية. ويقومون بتجنب السلوك الذي يقلل الثقة، ويقلل من المصداقية في القائد مثل المحسوبية، وتضارب المصالح، واللغة غير المناسبة، وعلاقات العمل غير الملائمة، وما إلى ذلك. الالتزام يعني أن تقوم بتحويل عملك إلى مهمة حياتية بطرق تلهم الآخرين، وهذا يعني إعطاؤها كل ما لديك.