

سلسلة للطموحين فقط!

الجزء الأول



بن صوشة رياض

سلسلة للطلّوحين فقط !

الجزء الأول

النفوس العالفة

بن صوشة رفاض

كل الحقوق محفوظة
للمؤلف

الطبعة الأولى

1424هـ - 2003م



﴿ من كان يريد الحياة الدنيا و زينتها نوف إليهم أعمالهم فيها و هم فيها لا يبخسون ﴾ ١٥ ﴿

﴿ أولئك الذين ليس لهم في الآخرة إلا النار و حبط ما صنعوا فيها و باطل ما كانوا يعملون ﴾ ١٦ ﴿

سورة هود

إهداء

إلى الطموحين
إلى كل طموح متفائل، مجد متفان، مجتهد ذكي فطن
إلى أمة الحضارة و الإبداع و التقدم و الرقي
إلى الذين قال فيهم الشاعر:
ملكنا هذه الدنيا قرونا و أخضعها جدود خالدونا
و سطرنا صحائف من ضياء فما نسي الزمان و لا نسينا
إلى من يألم لجراح هذه الأمة و يتمزق قلبه لكونها في ذيل ركب
الحضارة
و ما فتئ الزمان يدور حتى مضى بالمجد قوم آخرون
و آلمني ألم كل حر سؤال الدهر أين المسلمونا؟

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة.....	2
النفوس العالية.....	4
السبب وراء فشل تسعين في المائة من الناس في الحياة.....	5
أطرد الملل من حياتك.....	6
كيف تحفز نفسك للعمل و النجاح.....	7
قواعد التعامل مع الآخرين.....	8
كيف تتميز عن الآخرين.....	12
9 إستراتيجيات لتصبح نجما لامعا في مجال عملك.....	14
خاتمة.....	24

مقدمة

إن الحمد لله، نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله، وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً صلى الله عليه وسلم عبده ورسوله وبعد:

إن هذه السطور التي تقرأها سيدي الكريم هي السطور الأولى في أول كتاب يصدر لهذا العبد الضعيف و نسأل الله القبول.

يعد هذا الكتاب الجزء الأول من سلسلة ستصدر بتوفيق من الله تعالى بعنوان "الطموحين فقط! " اقصد من خلالها حمل لواء التغيير، الذين يريدون أن يصنعوا لأنفسهم و لبلدهم و لأمتهم شيئاً. نعم أنا أحاطب بهذه السلسلة كل مسلم طموح متفائل عالي الهمة بعيد النظر لا يسمح لليأس أن يتسرب إلى خلجات نفسه ويرفض حياة الدعة و الخنوع؛ و ذلك لأنقل إليه بإخلاص بعض الأفكار من شأها إنشاء الله أن تضيء له الطريق ليمضي مسرعاً لما ينفع به مجتمعه و بلده و أمتة الإسلامية.

لقد جاء الجزء الأول من سلسلة "الطموحين فقط! " بعنوان: النفوس العالية. و ذلك لأحدد فيه نوع القراء الذين توجهت إليهم بهذه السلسلة.

إن موضوع النجاح يعد من أكثر المواضيع المشوقة للمطالعة و لعل ذلك يعود للرغبة في النجاح الكامنة في كل نفس بشرية، و من الناس من يرى أن النجاح هو غنى المال أو تحقيق الشهرة أو الوصول إلى أعلا المناصب و منهم من يرى أنه في نيل أكبر الشهادات العلمية...إذن فلكل إنسان مفهومه الخاص للنجاح.

و لكن في هذا المقام يتبادر سؤال مهم هو: لماذا يفشل العديد من الناس في حياتهم؟

لماذا يستسلم الناس للملل؟

لماذا يرضى الناس بالدون؟

لماذا يحب الناس أن يتفانوا في تقليد السيد "العادي"؟ ولد السيد "العادي" سنة 1901م وكانت درجاته الدراسية دون المتوسط، وتزوج الأنسة "متوسطة" في سنة 1924م، ورزق بطفل سماه: "العادي الابن"، وابنة سماها "العادية". قضى أربعين سنة في أمور غير ذات قيمة أو نفع وشغل عدداً من المراكز التأففة. لم يجرب أبداً أية مخاطرة أو فرصة، وتعتمد ألا يطور مواهبه، ولم يتعاط مع أحد في أي شيء كان. كان شعاره المفضل "لا دخل لي في هذا! ابعد عن الشر وغني له". عاش 60 سنة بدون هدف ولا خطة ولا أهداف ولا ثقة ولا عزم أو تصميم، كتبوا على شاهد قبره:

هنا يرقد :

السيد "العادي".

ولد سنة 1901م، ومات سنة 1961م

لم يحاول أبداً أن يفعل أي شيء

طلب من الحياة القليل

ودفع الحياة ثمنا لذلك!

بن صوشة رياض في: 5 ربيع الثاني 1424هـ الموافق ل: 5 جوان 2003م

النفوس العالية

لو ننظر في طبيعة النفوس و هممها لوجدنا ما يثير الدهشة؛ فسبحان الله من نفس أقل ما يقال عنها أنها نفس حيوانية أو إن شئت قلت أرضية تقودها الشهوة ليس إلا. إلى نفس يخترق طموحها السحاب، نعم هذه الأخيرة هي نفس ترهق البدن فتجعله كالخرق البالي من السهر و التعب في سبيل تحقيق أهداف معلقة بالثرية؛ حيث ينظر الناس لأصحاب هذه النفوس نظرة إكبار إلا أن أصحاب هذه النفوس لا يفرحون للإنجازات الجزئية التي حققوها و التي أبهرت هؤلاء الناس و لا يرضون بأقل من أهدافهم السامية.

كما يروى عن احدهم و كان لا يكاد ينام، فقيل له في ذلك فقال: ذهن صاف، و هم بعيد، و نفس تتوق إلى معالي الأمور مع عيش كعيش الهمج الرعاع، قيل: فما الذي يبرد غلبلك. فقال: الظفر بالملك. قيل: فاطلبه، قال: لا يطلب إلا بالأهوال. قيل: فاركب الأهوال. قال: العقل مانع. قيل: فما تصنع. قال: سأجعل من عقلي جهلا و أدبر بالعقل ما لا يحفظ إلا به، فإن الخمول أحو العدم.

و من الأمثلة أيضا عمر ابن عبد العزيز الخليفة الراشد الخامس حيث قال: إن لي نفسا تواقه كلما وصلة إلى شيء تاقته إلى ما هو أعلى و قد وصلت إلى الخلافة. و إن نفسي تاقته إلى الجنة.. تأمل معي إنها هي نفسها النفس العالية إلا إن بعضها يطمح في مآرب دنيوية و أخرى تصبوا إلا الدنيا و الآخرة و ليتها كلها كذلك.

و لهذه النفوس العالية خصائص فاقت بها النفوس الأرضية يمكن تلخيصها في صفتين أساسيتين هما:

- رغبة قوية تدفع في اتجاه مطلوبها تحول بينها و بين كل أشكال الدعة و الكسل و التهاون
- و ثقة قوية بقدرتها على بلوغ الأهداف.

و هاتان الخصلتان في النفوس العالية هما بمثابة الجناحان للطائر. و لا يغني في الطيران وجود جناح واحد، إذن فهذه النفوس تبذل جهودا جبارة و لكنها موجهة من أجل تحقيق أهداف محددة، إذن فنجاح النفوس العالية مرهون بعد توفيق الله تعالى ببذل أقصى الجهود مع التحديد الدقيق للأهداف و للخطط و الإستراتيجيات الموصلة لهذه الأهداف.

السبب وراء فشل تسعين في المائة من الناس في الحياة

قامت مؤسسة (كارنيجي للتكنولوجيا) بتحليل السجلات الخاصة بعشرة آلاف شخص لتصل إلى النتيجة أن 15% من النجاح إنما يرجع إلى التدريب التكنولوجي، وإلى العقول والمهارة في الأداء الوظيفي، وأن 85% من النجاح يعود إلى عوامل العقول الشخصية ذاتها، وإلى المقدرة على التعامل مع الناس بنجاح!

وعندما قام مكتب الإرشاد المهني بجامعة (هارفارد) بإجراء الدراسة على آلاف من الرجال والنساء من الذين تم الإستهناء عن أعمالهم، وجد أنه مقابل كل شخص فقد وظيفته لفشله في أداء عمله، هناك شخصان تم فقدهما لوظائفهما بسبب فشلهم في التعامل مع الناس بنجاح.

بل إن النسبة قد ارتفعت عن ذلك في الدراسة التي قدمها الدكتور (البرت ادوارد وبجام) التي حملت العنوان : (دعنا نسبر أغوار عقلك)، والتي ذكر فيها أنه من بين أربعة آلاف شخص ممن فقدوا وظائفهم في عام واحد، نجد أن 10% منهم فقط، أو 400 شخص منهم فقط هم من فقدوها بسبب عدم قدرتهم على إنجاز أعمالهم، وأن 90% من العاملين المطرودين، أو 3600 شخص منهم قد فقدوا أعمالهم لأنهم لم يقوموا بتطوير شخصياتهم كي تستطيع أن تتعامل بنجاح مع الآخرين.

إذن فتطوير الذات و اكتساب المهارات الجديدة شرط أساسي للنجاح في العمل و في الحياة بصفة عامة، أي: ثمن تعجيل تطوير الذات و اكتساب المهارات معجل بالنجاح و ثمن التأجيل هو الفشل في العمل و في الحياة بصفة عامة إلا أنه مؤجل.

اطرد الملل من حياتك

إن من يعيش عمره على وتيرة واحدة جدير أن يصيبه الملل، لأن النفس ملولة، فإن الإنسان بطبعه يمل الحالة الواحدة.

وقد ملّ بنو إسرائيل أجود الطعام، لأنهم أداموا أكله : {لن نصبر على طعام واحد} . وكان المؤمنون يقرأ مرة جالساً، ومرة قائماً، ومرة وهو يمشي، ثم قال : النفس ملولة، {الذين يذكرون الله قياماً وقعوداً وعلى جنوبهم}.

ومن يتأمل العبادات، يجد التنوع والجدّة، فأعمال قلبية وقولية وعملية ومالية، صلاة وزكاة وصوم وحج وجهاد، والصلاة قيام وركوع وسجود وجلوس، فمن أراد الارتياح والنشاط ومواصلة العطاء فعليه بالتنوع في عمله وحياته اليومية، فعند القراءة مثلاً ينوع الفنون، ما بين قرآن وتفسير وحديث وفقه وتاريخ وأدب وثقافة عامة، وهكذا، يوزع وقته ما بين عبادة وتناول مباح، وزيارة واستقبال ضيوف، ورياضة ونزهة، فسوف يجد نفسه متوثبة مشرقة، لأنها تحب التنوع وتستمتع الجديد.

فإن أردت أن تطرد هذا الملل الذي يفسد حياتك و يحبط همّتك فعليك بالتنوع في كل مجالات حياتك تغير ديكور بيتك تطالع في مجالات جديدة تتعلم مهارات جديدة مثل القراءة السريعة، مهارات في الإعلام الآلي تتعلم لغات جديدة، تمارس رياضات جديدة، تتزّه في أماكن جديدة.

كيف تحفز نفسك للعمل و النجاح

الدافعية هي القوة الداخلية التي توقد فيك شعلة الحماس من أجل أداء أعمال عظيمة أما تقدير الذات فهو شعور أساسي يحتاجه كل إنسان لكي يشعر أن لوجوده في هذه الحياة معنى وقيمة وبالتالي يشعر أن لهذه الحياة قيمة وهدفاً ومن أجل زيادة دافعيته وتقديره لذاته ستحتاج إلى دفتر ملاحظات صغير (كناش) يستخدم كأداة لزيادة تقديره لذاته وبناء ثقته بنفسه والعثور على الجانب الإيجابي في حياته وتستطيع أن تستخدم الطريقة التي نشرحها الآن مع نفسك ومع الآخرين ولكي تقوم بهذه الطريقة أو العملية ستحتاج إلى :

- 1- دفتر ملاحظات صغير يمكن وضعه في حافظة نقودك أو جيبك.
- 2- خمس دقائق في اليوم ويفضل أن تكون هذه الدقائق في نهاية كل يوم عمل لمدة أسبوعين.

والعملية التي ستقوم بها في غاية البساطة لذلك لا تجعل بساطتها توقفك عن أدائها لقد ساعدت هذه الطريقة امرأة في السبعينات من عمرها لكي تغني حياتها وتجعلها أكثر سروراً وساعدت كذلك طالباً جامعياً على أن يحصل على ثقته بنفسه عندما تسلم أول وظيفة في حياته وقد استخدمتها عالمة النفس (كريستين هارفي) ومؤلفة كتاب "**Motivation Successful**" مع نفسها ومع الآخرين لكي تزيد من دافعيته واسترى بإذن الله نتيجة هذه الطريقة في اليوم الثالث لبدايته تمرين الدافعية أما التأثير الإيجابي لأداء التمرين لمدة أسبوعين فسيمتد لعدة سنوات وإذا كانت النتيجة هكذا فلماذا لا نبدأ معنا من الآن وستجد أنك أصبحت واحداً من مروجي الفكرة الجديدة.. والآن لنبدأ شرح العملية في نهاية يوم عمل اجلس جلسة هادئة مع نفسك وحاول أن تتذكر أحداث اليوم وأن تعثر وسط هذه الأحداث على حدثين فقط شعرت فيهما بالاستمتاع أو بالرضاء عن نفسك وسجل هذين الحدثين في دفتر ملاحظاتك الصغير و سترى كيف أن دافعيته في تزايد مستمر.

قواعد التعامل مع الآخرين

من أصول الدين عندنا "حسن المعاملة" وللتعامل الحسن مع الآخرين سواء كانوا زملاء عمل، أو زملاء دراسة، أو جمهور نقدم له خدماتنا، أو أفراد عائلتنا. مجموعة من القواعد تساعد على كسب قلوبهم والتأثير عليهم. وهذه القواعد لا يستغني عنها أي إنسان في أي موقع إداري كان وأهمها :

قاعدة (1) " أفشوا السلام بينكم " .

يعتبر السلام من مظاهر الاهتمام بالآخرين، فهو مفتاح الجنة : عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " لا تدخلوا الجنة حتى تؤمنوا ولا تؤمنوا حتى تحابوا ، أولا أدلكم على شيء إذا فعلتموه تحاببتم ، فأفشوا السلام بينكم " .رواه مسلم ..

قاعدة (2) " تبسمك في وجه أخيك صدقة " .

قال عليه الصلاة والسلام : " تبسمك في وجه أخيك صدقة " .

أثر الابتسامة :

1- تُنبئ الآخر بنفسية الإنسان .

2- تشرح صدر الطرف الثاني .

3- تمهد التعارف والكلام .

قاعدة (3) " وأن تناديه بأحب الأسماء إليه " .

قال عمر بن الخطاب ملخصاً ثلاث قواعد تجلب محبة الناس : ثلاث يصفين لك ود أخيك :
أن تبدأه بالسلام ، وأن تناديه بأحب الأسماء إليه ، وأن تفسح له في المجلس .

قاعدة (4) " وأن تقول له إني أحبك في الله " .

قال الحارث المحاسبي : المحبة في ثلاثة أشياء ، لا يسمى محبا لله عز وجل إلا بها : محبة المؤمنين
في الله عز وجل وعلامة ذلك كف الأذى عنهم وجلب منفعة لهم . ومحبة الرسول صلى الله عليه
وسلم، وعلامة ذلك اتباع سنته ، ومحبة الله عز وجل في إثارة الطاعة على المعصية . ومن السنة أن
يقول الأخ لأخيه : (إني أحبك في الله) .

قاعدة (5) " وأن تصافحه إذا لقيته "

قيل لأبي ذر رضي الله عنه : هل كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يصافحكم إذا لقيتموه ؟
قال : ما لقيته قط إلا صافحني ، وبعث إليّ ذات يوم ، ولم أكن في أهلي ، فلما جئت أخبرته ،
فأتيته وهو على سرير ، فالتزمني .. فكانت تلك أجود وأجود . رواه أحمد وأبو داود .

قاعدة (6) " حسن الخلق "

قال عليه الصلاة والسلام : " إن من خياركم أحاسنكم أخلاقا " . وسئل عن أكثر ما
يدخل الناس الجنة، فقال عليه الصلاة والسلام : " تقوى الله وحسن الخلق " .

قاعدة (7) " إن الله جميل يحب الجمال "

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رجلاً أتى النبي صلى الله عليه وسلم وكان رجلاً جميلاً ، فقال : يا رسول الله إني رجل حُبِّب إليَّ الجمال وأعطيته كما ترى حتى ما أحب أن يفوتني أحد ، أما قال بشراك نعلي واما قال بشسع نعلي ، أفمن الكبر هذا ؟ قال صلى الله عليه وسلم : لا ، ولكن الكبر بطر الحق وغمط الناس . رواه أبو داود ..

قاعدة (8) " جزاك الله خيراً شعاع الشاكرين "

قال عليه الصلاة والسلام : " من قال جزاك الله خيراً ، فقد أجزل العطاء " أو كما قال صلى الله عليه وسلم .

قال صلى الله عليه وسلم : " من صنع إليكم معروفاً فكافئوه ، فان لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا له ، حتى تروا أنكم قد كافأتموه " . رواه أبو داود .

قاعدة (9) " تواضع يرفعك الله "

قال صلى الله عليه وسلم : " إن الله أوحى إليّ أن تواضعوا " . رواه مسلم .

وعن أنس رضي الله عنه : إن كانت الأمة من إماء المدينة لتأخذ بيد النبي صلى الله عليه وسلم وتنطلق به حيث شاءت . ومن حسن خلق النبي صلى الله عليه وسلم ما قال أنس : ولقد خدمت رسول الله صلى الله عليه وسلم عشرة سنين فما قال لي قط أف ، ولا قال شيء فعلته : لم فعلته ؟ ولا لشيء أفعله ألا فعلت كذا .

قاعدة (10) " أد حقوق أخيك المسلم "

قال عليه الصلاة والسلام حق المسلم على المسلم خمس ، رد السلام وعبادة المريض ، واتباع الجنائز وإجابة الدعوة ، وتشميت العاطس " متفق عليه .

قاعدة (11) " دع محدثك يحدثك بما يجب وكن مستمعا جيدا "

أسأله عن هوياته ، عن الأشياء التي يحبها ، اجعله يتحدث وكن مستمعا طيباً وأظهر علامات السرور .

قاعدة (12) " لا تجادل "

باب الجدال يفتح باب البغضاء والكراهية ولذلك جعل الرسول صلى الله عليه وسلم لمن تركه بيتا في الجنة قال صلى الله عليه وسلم : " أنا زعيم بيت في ربض الجنة لمن ترك المراء وإن كان محققاً " .

كيف تتميز عن الآخرين ؟

إليك بعض المقترحات البسطة والتي يمكنك إتباعها أن تتميز عن الآخرين :

- حدد بدقة الأهداف التي تنوي تحقيقها وأسعى جاهداً الوصول إليها ، بل وتحقيق نتائج تفوقها .
- لا تحاول إثبات جدارتك وكفاءتك لرئيسك عن طريق تذكيره بالإنجازات التي حققتها والتي تعرف أنه على علم بها .
- تجنب مقارنة إنجازاتك بإنجازات زملائك في العمل ، أو محاولة إظهار تفوقك من خلال عرض مساويء وأخطاء الآخرين .
- قدم لرئيسك نتائج ، واحرص على عدم المبالغة في تبرير التقصير أو الافتخار بأسباب النجاح ، فالرئيس يهتم أن يرى النتيجة التي حققتها ، وهو يعرف ويقدر لك الجهد الذي بذلته .
- تذكر أهمية النوعية والجودة في نتائج العمل ، وأن معايير الجودة يحددها كل من المسؤول والعميل ، فعليك معرفة هذه المعايير والالتزام بها .
- اتقن مهارة الكتابة . إن عدداً قليلاً من المسؤولين يتمتعون بهذه المهارة ، علماً بأن إتقان كتابة التقارير بدقة وبساطة من المؤهلات المطلوبة لشغل مراكز إدارية عليا .
- أحسن الاستماع ، وتأكد أنك تفهم ما يريد المسؤول او العميل .
- لا تعتمد دائماً على الذاكرة ، دون افكارك ومواعيدك وملاحظاتك أولاً بأول وراجعها دورياً لمتابعة تنفيذها وللتخلص من البيانات غير الضرورية .

- نظم أوراقك وملفاتك بشكل يساهم في سرعة الرجوع إليها عند الحاجة . إن أشد مايزعج رئيسك هو الانتظار لمدة طويلة للحصول على المعلومات المطلوبة منك .
- تجنب تكديس الأوراق والملفات على مكتبك لأنّها تعطي الانطباع لرئيسك بأنك متأخر في اجاز عملك ، على عكس ما يعتقد البعض بأن ذلك دليل على أعمالهم .
- كن صادقاً دائماً ، لأن عدم قول الحقيقة ولو لمرة واحدة يجعل المسؤول أو العميل يشك دائماً في صدق ما تقول .

9 استراتيجيات تجعلك نجماً لامعاً في مجال عملك

الاستراتيجية الأولى :

المبادرة :

يعتبرها الموظف العادي آخر الاستراتيجيات التي يجب أن يتبناها. بينما يعتبرها الموظف النجم أول الاستراتيجيات. وهي تتلخص بمبادرة فعل عمل معين بأسلوب أكثر كفاءة وأسرع تميزاً كأن تنظم رحلة لزملاء في العمل. لذلك يعتبرها الموظف العادي كنوع من التدخل في شؤون الآخرين. فالنجوم يبحثون دائماً - بدافع من أنفسهم - عن الفرص ويتحينونها ليقدموا مساهمة أبعد لصالح عملهم.

كما أن المبادرة تحتل المركز الأول من الاستراتيجيات، حيث أنها أول استراتيجية يراقبها زملاء العمل في الموظف الجديد حديث الالتحاق بالوظيفة، فإذا كنت موظفاً جديداً فسوف تكون محط الأنظار لدى جميع العاملين ليروا طموحاتك.

ودلت البحوث أن الموظف الجديد يجب أن يظهر مهارات المبادرة خلال الستة شهور أو السنة الأولى من العمل. وإلا وصف بين الفريق بأنه غير منتج وغير مفيد للفريق.

إن المبادرة لا يتم تعلمها بالمدارس وإنما في بيئة العمل ويحدث ذلك ببطء ومشقة.

إذاً المبادرات تتميز بالآتي :

- البحث عن مسؤوليات إضافية تتجاوز المتوقع في التوصيف الوظيفي.

- مباشرة أعمال إضافية لصالح الزملاء أو المجموعة.

- التمسك بإصرار بفكرة أو مشروع والاستمرار في ذلك حتى يتحقق النجاح.

- قبول بعض المخاطر الشخصية بتولي مسؤوليات جديدة.

وتعتبر الفكرة الجديدة أفضل بداية للمبادرة. لكن مجرد كتابة الفكرة في مذكرة ورفعها لرئيسك ليس كافياً. فإن متوسطي الأداء يعتبرون أن مسؤولياتهم تنتهي عند هذا الحد، وأن الرئيس وحده المسؤول عن متابعتها. أما النجوم فيدعمون مبادراتهم بإبداء التزامهم الشخصي وحماسهم تجاه اقتراحاتهم. وهم لا يشترطون أن يكون المبادر مسؤولاً عن التطبيق الكامل للفكرة. لكنهم يتفوقون على وجوب التزامه بمتابعتها حتى الانتهاء من تطبيقها، ولا يعني ذلك أن كل مبادرة يجب أن تتكلل بالنجاح، فالمحاولة هي ما يتوقعه الناس، وهي أصعب جزء في المهمة.

إن النجوم يعلمون جيداً أن جهوداً مماثلة قد يصيبها الفشل. وعموماً فالجهد المبذول هو الذي يحدد نجومية الموظف. سواء جاءت النتيجة ناجحة أم باءت بالفشل.

إذاً.. فإن معرفة كيفية اختبار المبادرات الصحيحة يعد سمة أخرى من سمات النجوم. فالمبادرات سلاح ذو حدين : أولهما القلق من الدخول في صراع مع الآخرين، لأنك غالباً ما ستهدد الوضع الراهن بتغييره عندما تبادر بفعل شيء جديد. فأحياناً تتضمن المبادرة البحث عن إصلاح ما أفسده بعض الزملاء بضعف أدائه، مما يسبب من مخاطر العداء. والنجوم الذين يأخذون زمام المبادرات يعرفون كيف يعبرون مراحل الصراع رغم ما تخلفه من نفوس جريئة وغاضبة.

والحد الثاني في المخاطرة هو أنك ستعرض سمعتك للمخاطرة مرتين. مرة في سلامة اختيار المبادرات، وأخرى في احتمال نجاحك أو فشلك في تنفيذها.

الاستراتيجية الثانية :

شبكات العلاقات :

يظن الموظف العادي أن شبكة العلاقات تضم أولئك الذين يبقونه على علم بآخر النكات أو الشائعات المنتشرة في الشركة أو الوزارة أو المؤسسة. أما الموظف النجم فيسأل نفسه الآتي :

- إذا كنت أعرف حجم المعلومات التي تعلمتها وفهمتها، فهل أعرف حجم ما أجهل ؟

أو لنطرح السؤال بصيغة أخرى :- ما النسبة المئوية للوقت الذي أقضيه في البحث عن شخص أو مصدر للحصول منه على معرفة لازمة لانتمام العمل ؟

في عام 1986م أجاب معظم من تم سؤالهم بتوفر 75% من المعلومات بأذهانهم، مع اعتمادهم على الآخرين في تحصيل نسبة الـ 25% الأخيرة. أما في السنين الأخيرة فقد هبطت نسبة المعلومات التي يعرفها الموظف إلى حوالي 20%. وقد تدعو نتيجة هذا الاستقصاء المديرين للقلق بشأن موظفيهم، بأن يحكموا عليهم بالنقص أو القصور أو قلة التدريب.

والحقيقة هي أن الموظفين والمؤسسات يعانون من مشكلة (قصور أو نقص المعرفة). فهناك الكثير مما يحتاجون لمعرفته ليتموا أعمالهم بشكل جيد. وفي هذه الحالات لا بديل عن شبكات المعارف. وهي الوسيلة التي يلجأ إليها النجوم للتغلب على نقص معارفهم.

إن العيب ليس في الموظفين بل في التنظيم الإداري الذي يطلب منهم من المعارف أكثر مما يعطيهم منها.

هل تعلم عزيزي القارئ أن الخبراء يقدرّون أن حجم المعلومات والمعرفة التي أنتجت في القرن العشرين وحده تفوق بكثير ما أنتج خلال تاريخ الإنسانية السابق كله. وبينما يحتاج العاملون الأذكاء كثيراً من هذه المعلومات ليصبحوا أكثر إنتاجية في أعمالهم، لا يتمكن حتى أفضلهم من استيعابها كلها بمفرده.

فنجد أن وكالة الإعلان التي نجحت في السبعينات باستخدام التلفاز والإذاعة والمطبوعات، تفشل في التسعينات إذا لم تستعن بخبراء في (الانترنت).

الاستراتيجية الثالثة :

إدارة الذات :

يعتقد الموظف العادي أن إدارة الذات هي إدارة الوقت التي تسمح له بتقسيم المهام المطلوبة معه على كمية الوقت المتاحة له. أما الموظف النجم فلديه رؤية مختلفة تماماً. فهو ما يزال يجد الوقت الكافي لأداء مزيد من المهام والمبادرات. النتيجة للتغيرات التي طرأت على التنظيم الإداري الهرمي. ونتيجة لطفرات التقنية التي سمحت للعاملين بحرية أكثر. ولتغيرات أساليب الحياة بشكل تطلب مرونة جداول العمل. ولتغير طبيعة العمل نفسه، ضعفت خطوط الإدارة والرقابة التقليدية على الجماعة، مما حتم على كل الموظفين تطوير قدراتهم على إدارة ذواتهم، ولكي تتمكن من إدارة ذاتك جيداً، عليك بالآتي

- 1 - أن تعرف نفسك جيداً.
- 2 - أن تتعرف على نوع العمل الذي تتقنه وترغب في تنفيذه.
- 3 - أن تسيطر على مسار مستقبلك الوظيفي بوضع خطة تربط بها نفسك إلى العمل الذي تؤديه مع ربطه بالتالي برؤية الشركة.
- 4 - أن تخطط للمشروع بالكامل.
- 5 - أن تجدد وقتك بوضع خطة زمنية لتنفيذ المشروع.
- 6 - أن تتابع مدى تقدمك في التنفيذ.

7 - أن تختزن وتسترجع المعلومات الهامة للإفادة منها.

8 - أن تستطلع المشكلات قبل حدوثها.

9 - أن تضع خطة بديلة تنفذها عند فشل الخطة المبدئية.

10 - أن تعلم من يهتمهم الأمر (العملاء، الرؤساء، الزملاء). بمدى تقدمك في عملك وبما تحققه من نتائج.

إن ما يتميز به النجوم عن غيرهم هو سلبية الغير في إدارة تدفق عملهم أو في رسم مسار مستقبلهم الوظيفي. فأي مشروع يطلب منهم يتقبلونه برضى. دون أن يدرسوا انعكاساته على ربحية الشركة أو على مستقبلهم الوظيفي. ولا يخطر ببالهم التفكير فيما يخططون لعمله بعد خمس سنوات مثلاً.

تقوم استراتيجية النجوم لإدارة الذات على تقويم العمل المعروض عليهم. والشخص الذي سيعملون تحت إمرته. وهم يفكرون في مهمتهم التالية قبل انتهاء مهمتهم الحالية بوقت طويل. وينظرون للأعمال الصغيرة التي يقومون بتنفيذها كلبنات في بناء أكبر.

ولا تتحقق إدارة الذات عن طريق برنامج تدريبي وهمي، بل تنتج عن معرفتك لنفسك، وتحديد ما يصلح لك. وعند اكتمال تنفيذك لهذه المفاهيم، تخف قبضة الإدارة في متابعتك، وتمتلك القدرة على السيطرة على مقاليد حياتك العملية.

الاستراتيجية الرابعة :

رؤية الصورة الكاملة :

يظن الموظف العادي أن هذه الاستراتيجية تعني التشدد بأحد الشعارات الرنانة وتكرارها أمام الإدارة العليا للحصول على التأييد والمصادقة اللازمين لإبداء الرأي والمشورة والتصويت على قرارات مجلس الإدارة. أما النجوم فيبحثون عن بلورة الممارسات العملية داخل أطر وصور -ذهنية واضحة. ويوضحون حتى بحياتهم في سبيل التعرف على الرؤى الهامة لغيرهم. وهم يفعلون ذلك هادفين لفهم العلاقة بين عملهم وبين الجهد الأكبر للفريق.

فالمختصون ذوو القدرة على رؤية الصورة الكاملة قادرون على فهم ما تحدثه التغيرات الطفيفة في المشروعات التي تتطلب مشاركة الآخرين. وهكذا يهدف النجوم إلى تكوين فهم عميق وشامل لمجال عملهم، يقودهم إلى التعرف على تأثير جهودهم والإحساس بحياتهم الفردي داخل المجموعة.

والنجوم يمارسون عملهم أكثر من زملائهم العاديين. ونتيجة لذلك يتعرضون لمدى أوسع من المشكلات التي تثير فيهم حاسة الابتكار والبحث عن الحلول. لذا فقليلاً ما تعطلهم المشاكل أو يحبطهم الفشل.

الاستراتيجية الخامسة:

مهارات التبعية :

يعتقد الموظف العادي أن التبعية هي الخضوع السلبي لآراء المديرين والرؤساء، والتظاهر بتنفيذ أوامر القائد. أما الموظف النجم فيعلم أن فكرة التبعية والإخلاص تعتبر أحد التحديات الكبيرة، ليس فقط لصعوبة تقاها، ولكن لصعوبة قبولها. التبعية هي استراتيجية العمل التي توجه تعاملاتك مع القادة. وهي تركز على جميع العلاقات مع الناس الذين يملكون النفوذ في المنظمة ولهم سلطة عليك.

وهناك اعتقاد شائع يصاحبنا منذ الطفولة وحتى الشيخوخة وهو أن القيادة شيء متميز جليل نطمح إليه. بينما التبعية شيء مخز يجب أن نبتعد عنه. فتبعية النجوم تعني العمل بإخلاص على نجاح الرئيس والمؤسسة وفي نفس الوقت ممارسة الاستقلالية الفردية وتكوين رأي خاص عن الأهداف والواجبات والمشاكل المتوقعة وطرق العمل. فالنجوم التابعون ذوو قدرة على العمل بتعاون تام مع القائد لإنجاز أهداف المؤسسة حتى مع وجود فروق في الشخصية أو في الآراء. وهم لاعبون أساسيون في تخطيط أعمال المؤسسة.

كيف يتبع النجوم قاداتهم ؟

يتميز النجوم بمهارات الاتباع الآتية :

- 1 - لديهم اهتمام والتزام ودوافع تتعدى المكاسب الشخصية.
- 2 - يتميزون بوعي حقيقي وجريء عند تنفيذهم للمهام أو تطبيقهم للسياسات.
- 3 - لديهم قدرة على السيطرة على أنفسهم أثناء التعامل مع القادة.

الاستراتيجية السادسة :

مهارات القيادة :

لا تعني مهارات القيادة بالنسبة للموظف العادي، أكثر من القدرة على فرض الرأي والسيطرة على الآخرين والتحكم فيهم والحرص على استعراض هذه القدرة والتفاخر بها، كلما سنحت الفرصة لذلك. أما الموظف النجم فيعمل كقائد غير ذي سلطة ويهدوء ودون استعراض، فalcادة الصغار لا تكون لهم عادة سلطة رقابة مباشرة على أحد، ولا معانّون يعتمدون في صرف أجورهم على رحمتهم. فالزملاء يتعاونون بإرادتهم مع القادة الصغار، تحت تأثير مهاراتهم القيادية وليس أسواطهم الاستعراضية.

هذا الأسلوب المختلف في القيادة بعد استجابة للتغير الذي حدث في الإدارة للعبور من عصر الصناعة إلى عصر المعلومات. فالقيادة الصغيرة تمارس بين الأقران. وغالباً داخل فريق العمل. ولا تتوقف درجة نجاحها على سلطة القائد بل على نفوذ الخبر ومصادقته.

مهارات القيادة الصغيرة:

المعرفة : خبرة محترمة ورأي سديد في أمور تتعلق بأهداف المجموعة.

العلاقات الإنسانية : الاهتمام بزملائك وبأهدافهم مثلما تهتم بنفسك وبأهدافك، وكنيجة لذلك، يتحرك زملاؤك للعمل معك بإرادتهم لتحقيق الهدف.

الدافعية : ممارسة أنشطة القيادة التي تعاون المجموعة معاونة حقيقية لإتمام تنفيذ الهدف.

الاستراتيجية السابعة :

روح الفريق :

يكتفي الموظف العادي من هذه الاستراتيجية بأن ينضوي تحت لواء أحد فرق العمل ويفعل ما يطلب منه فقط. أما الموظف النجم فيعلم أن أول مبادئ روح الفريق ضروري لإنجاز المهام المركبة والمعقدة، وأن حجم العمل أصبح أضخم من أن ينفذه فرد واحد، حتى لو كان نجماً. فقد أصبحنا في زمن العمل الجماعي، جموع من الفرق تستخدم روح الفريق لتحقيق إنجازات تعتمد على القدرة الذهنية، ولسوء الحظ تصاب بالفشل أكثر مما تحرز من النجاح في عقدنا الحالي وذلك لسببين :

1 - عدم تطابق أفعال المديرين مع أقوالهم. فثقافة كثير من الإدارات العليا ترتبط بالأسلوب الفردي وتمجيد الذات، وقد أدى افتقار روح الفريق على مستوى المديرين إلى حيرة المرءوسين.

2 - مكافأة القادة وعدم مكافأة أفراد الفريق.

كل هذه المصاعب تجعل العمل داخل الفرق مهمة شاقة على كل الموظفين. عدا النجوم منهم الذين يستطيعون خلق المناخ المناسب للعمل وزيادة الانتاجية.

الاستراتيجية الثامنة :

المعرفة التنظيمية :

قد يظن الموظف العادي أن تلك الاستراتيجية قاصرة على معرفة توقيتات الإجازات الاعتيادية والمرضية وبدلات السفر والمكافآت التشجيعية وخفايا السياسة الداخلية. لكن الموظف النجم يعلم أن المعرفة التنظيمية تتضمن مراعاة المصالح المختلفة داخل الشركة الواحدة للعملاء ومالكي الأسهم والمديرين والعاملين. وأنه من الممكن تطعيم البيئة بمفهوم ربح لكل الأطراف دون أن يضطر أحدهم للكسب على حساب خسارة الآخر.

فالمعرفة التنظيمية بالنسبة لهم تعني القدرة على إدارة المصالح المتنافسة داخل بيئة العمل لترويج فكرة أو فض نزاع أو تحقيق هدف. والموظفون الذين لا يتقنون المبادرة أو لا تتوافر لديهم القدرة على التصور مثلاً سيجدون أنفسهم عاجزين في مجال المعرفة التنظيمية.

مهارات المعرفة التنظيمية :

لكل منظمة هيكلان تنظيميان، أحدهما رسمي والآخر غير رسمي. والتنظيم غير الرسمي أكثر أهمية بالطبع لكونه يعبر عن شخصية المنظمة وثقافتها بشكل أدق، حيث تتحدد مراكز القوى الحقيقية في المنظمة بعيداً عن الألقاب الوظيفية الرسمية، وحتى تصبح نجماً لمنظمتك عليك التعرف على التنظيم الغير رسمي وعلى العلاقات المستترة خلفه.

وللمنظمة أيضاً شخصفيتها أو ثقافتها التنظيمفة الخاصة بها. بدءاً من ملابس العاملين، وانتهاء بالأماكن الفف ففبافل ففها العاملون أسرار وشائعات العمل. وفلك أن فدرس شخصفة المنظمة، وأن فوافق بفن سلوكك وشخصففها، كما ففب فلك فكتساب ثقة الآخرين.

الاسفراطففة الفاسعة :

العرض والاسفمالة :

فمفل هفه المهارفة بالنسبة للموظف العافف أهم المهارات على الإفلاق والأولى فف الفرفب، وهو بفلك فعففف أنفا فعنف القفرفة على فذب فنباه الإفارة والشخصففات المهمة فف الشركة من فلال بعض العروض والفصمففات الفف فسعرض المهارفة أكثر مما فحمل فاففة فقففة للشركة.

أما بالنسبة للموظف النجم ففشكل العرض والاسفمالة آفر المهارات الأساسية، إلا أن فورها ففوف فف فعم شهرة النجم فف بفئة العمل. فذ أن إفقان مهارفة العرض والاسفمالة فسفم لك فاففان من فولك بالففة فف فبرفك وفف رسالفك وفلك بفرض الفصول على الفأفف اللازم لمبارفالك أو لإفصاف فصورفك، أو فبول ففاففك.

لكن هفه المهارفة وففا لا فمكنها فعوفض الفقص فف أف مهارفة أساسفة من مهارف العمل الأفرى. ففما اللمسفة الجمالفة أو النعمة الأخيرة فف سفففوففة النجومفة، ورغم أنفا لن فصنع أو ففمر إففاففك على المسفوى المحلي، إلا أنفا ففد ففالففك لمن هم بالمسفوى الأعلى فف مؤسففك. ففما فزففد من صلاففك ونجومففك. فسساعد على فسب نفوذ أكبر أو فرفففك إلى طبة المففرفن.

خاتمة

إن هذه النفس التي بين جنبيك إن لم تشغلها بالعظام شغلتك بالصغائر
و إن لم تجعلها تعمل في الخير عملت في الشر
و إن في النفوس ركونا إلى اللذيذ و الهين عظيم، و نفورا عن المكروه و الشاق
فارفع نفسك ما استطعت إلى النافع الشاق حتى تألف جلائل الأمور و تطمح إلى
معاليها و حتى تنفر من كل دنية و تربا عن كل صغيرة
علمها التحليق، تكره الإسفاف
عرفها العز، تنفر من الذل
و أذقها اللذات الروحية العظيمة، تحقر اللذات الحسية الصغيرة...
نسأل الله تعالى القبول، و أن ينفع بهذا الكتاب خلقا كثيرا،
و نلتقي بكم إن شاء الله تعالى مع الكتاب الثاني لسلسلة "الطموحين فقط!"
وصلّى الله على نبينا محمد و على آله وصحبه أجمعين
و الحمد لله رب العالمين

بن صوشة رياض

إن الطموح و صاحب النفس العالية يملّي على التاريخ ما يسطره و يرغمه أن يفسح صفحات من أسفاره لكتابة سيرته و تسطير مآثره أما العاجز فيعيش على هامش التاريخ لا يعرف كيف يقرأ أحداثه و يستفيد منها بله أن يؤثر فيها، يظل قابعا في مكانه حتى يأتيه الموت لا يعرفه أحد، لم يقدم أي إنجاز لدنياه ولا لآخرته، يموت و يصبح كأن لم يكن.....

حب الراحة يورث من الندم ما يربو عن كل لذة فانتبه و اتعب لنفسك و اندم على ما مضى من تفريطك و اجتهد في لحاق الكاملين مادام في الوقت سعة. و اسقي غصنك ما دامت فيه رطوبة، و ذكر ساعتك التي ضاعت فكفى بها عظة. ذهبت لذة الكسل فيها و فاتت مراتب الفضائل. و إنما تقصر الهمم في بعض الأوقات فإذا حثت سارت و ما تقف همّة إلا لخساستها....

أعاذلتي على إتعاب نفسي و رعيي في الدجى روض السهاد
إذا رام الفتى برق المعالي فأهـون فائت طيب الرقاد

يجب ذكر المصدر عند إستخدام أي جزء من هذا الكتاب
Bensaoucha2001@yahoo.fr