

# عضویت ویژه سایت ایران فاندِر

چکیده بهترین کتاب های کسب و کار جهان



## کتاب تغییر رویکرد رهبری

۱۱ تغییر اساسی که هر رهبر باید آنها را بپذیرد!

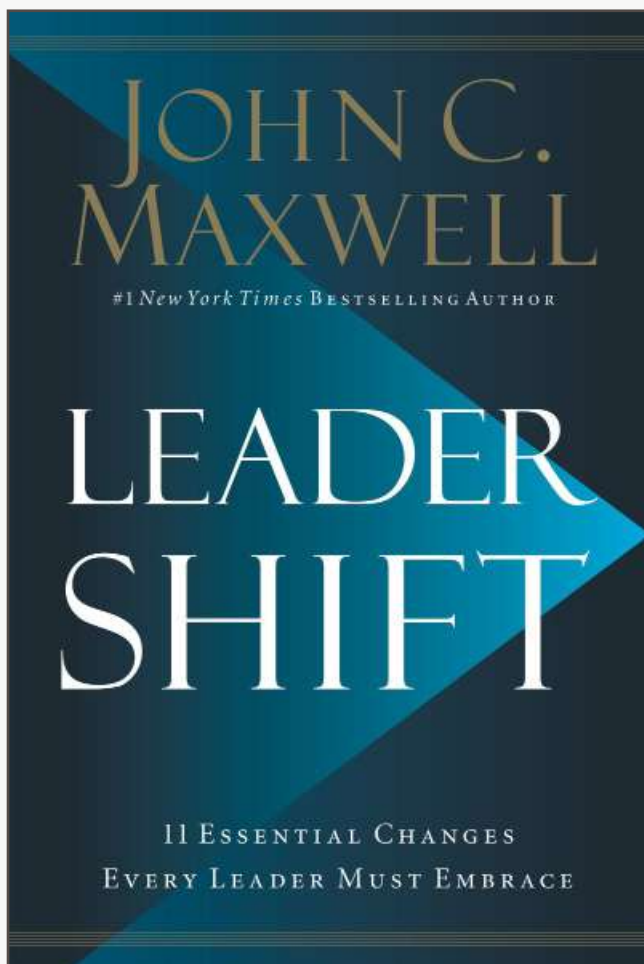
نویسنده: جان سی مکسول

تعداد صفحات: ۱۸۰

شابک کتاب: ۹۷۸۶۰۰۷۶۷۷۹۳۳

تهیه و تولید: [irfoundr.com](http://irfoundr.com)

این محتوا فقط برای یادگیری شخصی شما است. هر گونه انتشار، بازنشر یا بازآفرینی آن ممنوع است.



بسیاری در حوزه رهبری نوشته است. او بنیانگذار EQUIP که یک سازمان بین المللی برای توسعه رهبری است، می باشد. به طور مشترک حدود ۲۰ میلیون نسخه از کتاب های او فروخته شده و به بیش از ۵۰ زبان ترجمه شده است که موفقیت بزرگی محسوب می شود.

وبسایت: [www.johnmaxwell.com](http://www.johnmaxwell.com)

## درباره نویسنده



John C. Maxwell

بدون شک جان سی مکسول خدای رهبری در جهان است. ایشان نویسنده، سخنران و کشیش آمریکایی می باشد که کتاب های

## نکات کلیدی کتاب



۱. جهان در حال تغییر است و شما باید خود را با آن تغییرات سازگار کنید. امروزه همه چیز به سرعت در حال تغییر است و تنها کسانی قادر به پیشرفت در این روند هستند که انعطاف پذیر باشند.
۲. سازگاری مهمترین ویژگی یک رهبر مدرن است. امروزه می توان رهبری را به عنوان چیزی تعریف کرد که باید دائم در حال تغییر باشد.
۳. برای پیشرفت به یک تغییر اساسی در رویکرد رهبری نیاز دارید. تغییری که نحوه تفکر، عمل و سبک مدیریتی شما را تغییر دهد.

## مقدمه

جان سی مکسول در اوایل این کتاب می نویسد: اگر امیدوار به این هستید که در جهانی که یکسان باقی نمی ماند، موفق باشید، نمی توانید یکسان باشید، یکسان فکر کنید و یکسان رفتار کنید.

ایشان با این جمله به طور واضح، طرح اصلی کتاب خود را ترسیم می کند.

هدف زندگی این نیست که در این دنیا حیات ابدی داشته باشیم، بلکه هدف خلق چیزی است که تا ابد باقی بماند.

در دهه ۱۹۷۰ هنگامی که او جوان و تازه کار بود، کتاب های خیلی کمی در زمینه رهبری وجود داشت زیرا مدیریت بر دنیای تجارت حاکم بود و پیتر دراگر (از برجسته ترین نظریه پردازان مدیریت) پادشاهی می کرد.

اما در دهه ۱۹۸۰ این موضوع تغییر کرد و مردم شروع به نوشتن و خریدن کتاب هایی در زمینه رهبری کردند و دلیل آن هم کاملاً واضح بود: زندگی با سرعت بیشتری شروع به حرکت کرد، تغییرات در حال عادی شدن بود و مدیران باید راه انعطاف پذیری بیشتری برای سازماندهی شرکت های خود

موفق بود. اکنون حتی برنامه های بلند مدت دو ساله نیز پوچ به نظر می رسند! به طور خلاصه دنیای تجارت، روزگاری یک مارا تن بود و در یک مارا تن، مدیریت قدرت و سرعت و همچنین ثابت بودن میزان سرعت، همان چیزی بود که در نهایت باعث پیروزی می شد.



این یک مسابقه طولانی است و می توانید مطمئن باشید که خط پایان برای مدت زمان طولانی حرکت نخواهد کرد. اما تجارت در دنیای امروزی، یک سلسله بی وقفه از دوی سرعت است و در دوی سرعت، شما باید مانند یوزپلنگ فوق العاده سریع و چابک و انعطاف پذیر باشید.

یک رهبر چگونه می تواند در این محیط های همیشه در حال تغییر و سریع حرکت کننده، کار بیشتری به جز آویزان ماندن و زنده ماندن انجام دهد؟

مکسول می گوید: کلید این است که بیاموزید چگونه به طور مداوم تغییر کنید و این همان موضوع کتاب تغییر رویکرد رهبری می باشد.

پیدا می کردند.

مکسول می گوید: وقتی به گذشته نگاه می کنم، سرعت دهه ۱۹۸۰ طبق استانداردهای امروز کند و آرام به نظر می رسد. زندگی اکنون خیلی سریعتر حرکت می کند. سرعت برخورد ما با تغییرات و عدم اطمینان می تواند دیوانه کننده باشد.

مسئله این است که همانگونه که تعریف رهبری بیان می کند، رهبران باید جلوتر بروند و بیش از دیگران ببینند، قبل از اینکه دیگران متوجه آن بشوند. فردی که در یک مسابقه رتبه دوم را کسب می کند، اولین بازنده است. حتی اگر در ورزش، موفقیت های دو نفر بعد از نفر اول هم به رسمیت شناخته شود، در تجارت یا زندگی، این برنده است که صاحب همه چیز می شود.

زندگی همچنان به طور مداوم و با سرعت در حال پیشرفت است و باعث می شود آینده کمتر قابل پیش بینی باشد. یا همانطور که مکسول می گوید: امروزه، مدت زمان جلو بودن کوتاهتر است. تا ۳۰ سال پیش، یک برنامه کوتاه مدت دو ساله، یک برنامه میان مدت ۵ ساله و یک برنامه بلند مدت ۱۰ ساله از ویژگی های برجسته رهبری یک سازمان

توانایی افراد در مقابله با بی ثباتی و همچنین قدرت آنان برای تغییر خواهد بود. رهبران معاف نیستند: برعکس آنها حتی باید سازگارتر از کارمندان خود باشند.

این همان چیزی است که کتاب تغییر رویکرد رهبری به آن تاکید دارد؛ این کتاب درباره داشتن یک چهارچوب از پیش تعیین شده و کاپیتان یک کشتی بودن نیست، بلکه درباره توانمند بودن برای تغییر در میانه راه است.

مکسول می نویسد: رهبران خوب سازگار می شوند. آنها تغییر می کنند.

آنها ساکن و راکد باقی نمی مانند زیرا می دانند دنیای اطراف ثابت باقی نمی ماند. این موضوع همیشه درست بوده است اما هرگز به اندازه امروز به چشم نمی آمده و حتی توانایی تغییر سریع نیز مثل امروز اهمیت زیادی نداشته است.

مفهوم متحول شدن رهبران، توانایی و تمایل برای ایجاد تغییر و تحول در اصل رهبری است که رشد سازمانی و شخصی را به طور فزاینده ای افزایش خواهد داد.

به زبان ساده تر، متحول شدن رهبران، سازگاری با تغییرات سریع می باشد که از

### ۳ ویژگی برتر یک رهبر آینده



برونا مارتینوزی که یک مربی و نویسنده است در یکی از کتاب های خود به مطالعه اخیرا انجام شده استناد کرده است. این مطالعه از طریق یک نظرسنجی، سه ویژگی برتر رهبری را شناسایی کرد که در سال های آینده مهم خواهند بود:

۱. توانایی ایجاد انگیزه در کارکنان (۳۵٪)
۲. عملکرد خوب در بین فرهنگ ها (۳۴٪)
۳. توانایی تسهیل تغییر (۳۲٪)

همه این ویژگی ها به سازگاری نیاز دارند، توانایی که از نظر مکسول در تاریخ مثل امروز اهمیت چندانی نداشته است. نظر او را نه تنها با عقل سلیم بلکه با مطالعه ای که در برنامه تلویزیونی The Flux Report منتشر شده است، می توان تأیید کرد.

اگر به صورت اعداد و ارقام بخواهیم بیان کنیم، باید بگوییم که این تحقیق نشان داد که ۹۱ درصد استخدام های آینده بر اساس

**۳. به سرعت متکی باشید اما به زمان بندی اهمیت دهید:** همانطور که تفنگداران غرب وحشی به خوبی می دانستند، این کار نه تنها در مورد سریع بودن بلکه در مورد سریع بودن در زمان مناسب است. همانند آن زمان، امروز نیز زمان بندی حرف اول و آخر را می زند.

**۴. با بزرگتر شدن تصویر، تصویر بزرگ را ببینید:** سعی کنید به صورت لایه لایه یاد بگیرید و هرگز خود را گول نزنید که همه چیزهایی که باید درباره یک موضوع می دانستید را آموخته اید. این کاملاً برعکس است: هرچه بیشتر درباره چیزی یاد بگیرید، اگر درست یاد بگیرید، چیزهای بیشتری برای یادگیری وجود دارد.

**۵. در امروز زندگی کنید اما به فردا فکر کنید:** حتی اگر همانطور که در شماره ۲ گفتیم، شما بایستی بر امروز متمرکز باشید، رهبران به این دلیل رهبر هستند که می توانند درباره فردا نیز فکر کنند. حتی اگر اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت تان، بسیار کوتاه تر از دهه ۱۹۸۰ باشد، تأکید می کنیم همیشه از قبل برنامه ریزی کنید.

طریق ۷ اصل اساسی، ۴ تکنیک خودسازی و ۱۱ تغییر ضروری به دست می آید.

## ۷ اصل اساسی برای متحول شدن رهبران

اگر می خواهید رهبر فردا شوید، باید ۷ اصل تغییر رهبران را بپذیرید که به شما کمک می کند با اطمینان و انعطاف پذیری با هر شرایط ممکن روبرو شوید.

**۱. به طور مداوم یاد بگیرید، ذهن خود را خالی کنید و دوباره یاد بگیرید:** اخیراً در مجله Harvard Business Review گزارش شده است که درس های آموخته شده در مدرسه فقط ۵ سال عمر مفید دارند. دایره المعارف های گذشته هر چند سال یک بار بروزرسانی می شدند. دایره المعارف های امروز هر دقیقه چند بار بروزرسانی می شوند. دائماً خودتان را به روز کنید.

**۲. به دیروز بها دهید اما در امروز زندگی کنید:** باب روت بزرگترین بازیکن بیس بال می گوید: گل زن دیروز، برنده بازی امروز نیست. درس: روی چالش های فعلی تمرکز کنید و شهرت و افتخار گذشته را به گذشته بسپارید.

**۱. تغییر کانونی: تک نوازی یا رهبر ارکستر**

سی سال پیش، رهبر بودن به معنای یک تک نواز بودن بود، کسی که می تواند همه کارها را به تنهایی انجام دهد و نیازی به ارکستر پشتیبان ندارد.



با این حال در دنیای امروز، رهبری شباهت بیشتری به رهبر ارکستر بودن دارد، کسی که همه را به سمت درست هدایت می کند تا سمفونی هماهنگ باشد. همانطور که زیگ زیگلار گفته: اگر فقط به دیگران کمک کنید تا به خواسته های خود برسند، می توانید هر آنچه را که می خواهید در زندگی به دست آورید.

**۲. تغییر توسعه فردی: اهداف یا رشد و پیشرفت**

مکسول می نویسد: اهداف به من کمک کردند تا بهتر کار کنم اما رشد و پیشرفت به من کمک کرد تا بهتر شوم. باید بگوییم در قرن بیست و یکم، شما باید توجه و علاقه

**۶. در میان عدم اطمینان با شجاعت رو به جلو حرکت کنید:**

رهبر بودن تماماً به معنای خطر کردن و بیرون آمدن از منطقه راحتی یا همان حاشیه امن است. وقتی کار سخت می شود، سخت هم پیش می رود اما شما باید رو به جلو حرکت کنید حتی به اندازه یک قدم. یادتان باشد اشخاصی که شجاعانه خطر می کنند کسانی هستند که بزرگترین جوایز را برنده می شوند.

**۷. این موضوع را به خاطر داشته باشید که بهترین های امروز نمی توانند از پس چالش های فردا بر بیایند.**

ارتقا، ارتقا، ارتقا؛ در دنیایی با تغییرات بنیادی، این تنها راه شما برای رهبر ماندن در طولانی مدت است. فقط کوه فکرها تکیه شان بر تار عنکبوت است.

**۱۱ تغییر اساسی که هر رهبر باید آنها را بپذیرد!**

همانطور که گفتیم؛ اگر میخواهید رهبر قرن بیست و یکم باشید، باید مدام تغییر کنید. اکنون وقت آن است که به ۱۱ تغییر اساسی که هر رهبر باید پذیرفته باشد، بپردازیم.

است که کسی قبل از شما رنج دیده است. اگر بدون موفقیت فداکاری می کنید به این دلیل است که پس از شما کسی موفق خواهد شد.

رهبران بزرگ به این دلیل که می خواهند چیزی بدست آورند، رهبر نمی شود بلکه به این دلیل که می دانند که می توانند چیزی بدهند، رهبر می شوند. مکسول می نویسد: آنچه رهبران بزرگ را از همه رهبران متمایز می کند، این است که آنها قبل از دیگران و بیشتر از دیگران عمل می کنند. رهبران بزرگ با عدم اطمینان و تردید خود روبرو می شوند اما رو به جلو حرکت می کنند تا راه را برای دیگران هموار کنند.

#### ۴. تغییر رابطه ای: خوشایند مردم بودن یا به چالش کشیدن مردم

تجارت رهبری، تجارت دوستی نیست. اگر می خواهید افراد دیگر را هدایت کنید، شما باید نیاز مورد علاقه آنها را از بین ببرید.

رهبری، طبق تعریف به معنای به چالش کشیدن دیگران برای فراتر رفتن از منطقه راحتی آنها است اما مردم دوست ندارند که ناراحت باشند.

خود را نسبت به مورد دوم یعنی رشد و پیشرفت مجددا گسترش دهید.



به همان اندازه که اهداف مهم هستند، رشد و پیشرفت نیز باید در اولویت باشد. چهار حوزه ای که باید بیشترین تمرکز را بر روی آنها داشته باشید عبارتند از: نگرش، مهارت های رهبری، ایجاد روابط قوی و تجهیز دیگران برای ادامه کار بدون شما.

#### ۳. تغییر هزینه: مزایا یا قیمت

یک بار آدونیرام جودسون، اولین مبلغ پروتستانی که از آمریکای شمالی برای تبلیغ به برمه فرستاده شد، گفت: بدون اینثار و فداکاری هیچ موفقیتی حاصل نمی شود.



اگر بدون فداکاری موفق شدید، به این دلیل

سعی می‌کنم به چیزی فکر کنم که قبلاً هرگز فکر نکرده‌ام.

## ۶. تغییر تکثیر: بالا رفتن از نردبان یا ساختن نردبان

چقدر می‌توانم بالا بروم؟

این سوال افراد حریص در دهه ۸۰ میلادی بود که می‌خواستند به هر قیمتی پیشرفت کنند. این سوال بعدها به سوال کمی بشر دوستانه‌تر تبدیل شد: دیگران با کمی کمک چقدر بالا خواهند رفت؟



افرادی که در قدیم نردبان نگه می‌داشتند (نردبان نگه دارندگان) تا مردم از آن بالا بروند، کمی پیشرفت کردند و تبدیل به افرادی شدند که می‌خواستند نردبان را بلندتر کرده و توسعه دهند.

آنها این سوال را از خودشان می‌پرسیدند: دیگران با کمک زیاد چقدر بالا می‌روند و پیشرفت می‌کنند؟ نهایتاً سخن مکسول را بیان می‌کنیم و گام آخر را بر می‌داریم و در



کافیست به این فکر کنید که اگر آنها را به درستی هدایت کنید، ممکن است امروز یا فردا از شما خوششان نیاید، اما بیست سال دیگر شما را دوست خواهند داشت.

## ۵. تغییر فراوانی: نظارت کردن یا خلق کردن

چه بخواهیم و چه نخواهیم، بیشتر اوقات، کارهایی را انجام می‌دهیم که قرارداد می‌گوید باید انجام دهیم. به هر حال، سنت دانش آزمایش شده است و اگر میلیون‌ها بار در گذشته کار کرده، باید امروز نیز کار کند. اما آیا واقعا این مسئله کارساز است؟



خیر در دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، حفظ بهترین روش‌ها باید با خلق کردن متوازن و متعادل شود، و رهبران باید مدام این شعار را آویزه گوش خود کنند: من



## ۸. تغییر پیشرفت: یکنواختی تیمی یا تنوع

### تیمی

به گفته مالکوم فوربس: تنوع، هنر تفکر مستقل با هم است و این مشخصه یک رهبر بزرگ است.



**مثال ها:** در طول جنگ داخلی آمریکا، آبراهام لینکلن تیمی از رقبا را در اطراف خود جمع کرد زیرا می دانست که از این طریق بهترین مشاوره را خواهد گرفت.

به همین ترتیب در طول جنگ جهانی دوم، وینستون چرچیل غالباً با کلمنت آتلی، یکی از سرسخت ترین مخالفان سیاسی خود مناظره می کرد.

شما نیز از مخالفت و اختلاف عقیده عقب نمانید و آن را با آغوش باز بپذیرید.

شما بایستی به جای یک تیم یک دست و هم عقیده، یک تیم با تنوع عقاید و خواسته ها را بسازید.

نتیجه تبدیل به یک نردبان ساز می شویم. سوال جدیدی که رهبران باید به عنوان یک هدف با آن سازگاری یابند این است: آیا می توانم به مردم کمک کنم تا نردبان خودشان را بسازند؟

## ۷. تغییر ارتباط: جهت دهی یا برقراری

### ارتباط

مکسول می پرسد: وقتی به عنوان یک رهبر با دیگران تعامل دارید، ذهنیت شما چیست؟ آیا شما قصد اصلاح آنها را دارید یا قصد دارید با آنها ارتباط برقرار کنید؟



اگر اولی باشد، شما یک دایناسور هستید که معتقدید رهبران باید آن چیزی باشند که می دانند و دستور می دهند و زیردستان نمی دانند و گوش می دهند. رهبران فردا رهبرانی هستند که امروز به هم وصل می شوند. آنها قابل اعتماد هستند، گوش می دهند، سوال می کنند و پاسخ دارند. یکی از آنها شدن، یک اتصال دهنده شدن است.

البته می توانید برای کسب آن تلاش کنید ولی این دیگران هستند که باید در کمال آزادی این اقتدار را به شما بدهند. اقتدار اخلاقی با زندگی واقعی به دست می آید، بر اساس اعتماد شکل می گیرد و با سعی و تلاش و رهبری موفقیت آمیز، استمرار می یابد.

### ۱۰. تغییر تأثیر: رهبران آموزش دیده یا رهبران تحول گرا

در این شاید مهمترین تغییر از میان یازده تغییر باشد که یک رهبر باید آن را بپذیرد. تغییری که بزرگترین تغییر را در زندگی شما و اطرافیان تان ایجاد خواهد کرد.



بر خلاف رهبران آموزش دیده که طبق دستورالعمل های یک کتاب مشخص عمل می کنند و حتی آن را آموزش هم می دهند؛ رهبران تحول آفرین، مردم اطراف خود را تشویق و تحریک می کنند تا گوهر وجودی

### ۹. تغییر اعتبار: اقتدار موضعی یا اقتدار اخلاقی

قرن بیست و یکم عصری است که الکساندر هاوارد آن را عصر رهبری با فضیلت میدانند.



آن روزهایی که تنها مقام رهبری به یک مرجعیت اعطا میشده است، گذشته است. کارمندان امروزی اگر رهبران شان از نظر اخلاقی از اقتدار برخوردار نباشند، تمایل بیشتری به ترک شغل خود دارند. بنابراین برای اقتدار اخلاقی تلاش کنید. به رسمیت شناختن نفوذ رهبری یک شخص، بر اساس آن چیزی است که واقعا می باشد، نه آن موقعیتی که دارد.

پست و مقام شما به کارکنان سازمان این مفهوم را می رساند که دست خود را به دست شما بدهند. اما این اقتدار اخلاقی است که آن ها را برمی انگیزاند تا قلب شان را به شما بدهند. یادتان باشد که این اقتدار را نمی توانید خودتان به خودتان بدهید.

ارسطو می گوید: «جایی که استعدادها می باشد، ما و نیازهای دنیا با هم تلاقی می کنند، شغل ما آنجا نهفته است.» بنابراین طبق تعریف، حرفه شما هرگز فقط مربوط به شما نیست، بلکه مربوط به کل جهان نیز هست. با یک حرفه می توانیم چیزهای ارزشمند به دیگران ارائه دهیم.

قبل از آنکه هرگونه تحول مثبتی را رهبری کنید، باید نخست خودتان تحول را تجربه کنید. این کار نیاز به شجاعت دارد، شجاعت رها شدن از وضعیت موجود و آغاز راهی بهتر. مطمئن باشید که هرگز از سرمایه گذاری روی کسی که در جهان تأثیر مثبت خواهد گذاشت، پشیمان نخواهید شد.

شان را بشناسند.

این جمله همان نقل قول گاندی می باشد که توسط مکسول گفته شده است: «اگر می خواهید تغییرات مثبتی در جهان خود ببینید، اولین شخصی که باید تغییر دهید، خودتان هستید. من و شما به عنوان رهبر باید تغییر کنیم تا تغییر ایجاد کنیم. ما آنچه را می دانیم آموزش می دهیم اما دقیقا چیزی که هستیم را تکثیر می کنیم.»

### ۱۱. تغییر شور و شوق: شغل یا حرفه

در دنیا ۳ نوع انسان وجود دارد:

۱. کسانی که صرفا شغلی را انجام می دهند
۲. کسانی که می خواهند شغل داشته باشند
۳. کسانی که یک حرفه دارند



رهبران بزرگ فقط از دسته سوم خلق می شوند. برای رهبر شدن ضرورتی ندارد که حتما از رهبران دیگر تقلید کنید بلکه شما باید مهارتش را یاد بگیرید زیرا نمی توانید عینا مثل کس دیگری بشوید.

## جمع بندی کلی



۱

### تغییر کانونی: تک نوازی یا رهبر ارکستر

رهبران بزرگ هرگز تکنواز نیستند، آنها رهبر ارکستر می باشند.



۲

### تغییر توسعه فردی: اهداف یا رشد و پیشرفت

اهداف عالی هستند، اما رشد بهتر است. نتیجه گرا نباشید بلکه رشد گرا باشید.

## ۷ اقدام اساسی برای تغییر رویکرد رهبری

۱. لیوان خود را هر روز خالی کنید. به زبان ساده تر به طور مداوم یاد بگیرید، ذهن خود را خالی کنید و دوباره یاد بگیرید.

۲. به دیروز بها دهید اما در امروز زندگی کنید.

۳. به سرعت متکی باشید اما به زمان بندی اهمیت دهید.

۴. با بزرگتر شدن تصویر، تصویر بزرگ را ببینید.

۵. در امروز زندگی کنید اما به فردا فکر کنید.

۶. در میان عدم اطمینان با شجاعت رو به جلو حرکت کنید.

۷. این موضوع را به خاطر داشته باشید که بهترین های امروز نمی توانند از پس چالش های فردا بر بیایند.

## ۱۱ تغییر اساسی که هر رهبر باید آنها را بپذیرد

حتی مهمتر از اقدامات رهبری که در بالا اشاره شد، ۱۱ تغییر اساسی وجود دارد که توسط مکسول توشیه می شود و هر رهبر باید آنها را بپذیرد:



### تغییر فراوانی: نظارت کردن یا خلق کردن

سنت به خوبی گذشته کار نمی کند. به جای حفظ روش های قدیمی، بر ایجاد سبک ها و خلق رویکردهای جدید تمرکز کنید.



### تغییر هزینه: مزایا یا قیمت

رهبران بزرگ به آنچه می توانند از موقعیت خود کسب کنند، فکر نمی کنند؛ آنها بر آنچه می توانند بدهند متمرکز شده اند.



### تغییر تکثیر: بالا رفتن از نردبان یا ساختن

مجهز کننده شوید. نردبان هایی را برای کارمندان خود بسازید، نه برای خودتان. در واقع با یک تیر دو نشان می زنید.



### تغییر رابطه ای: خوشایند مردم بودن یا به چالش کشیدن مردم

دیگر نگران خوشایند بودن برای رضایت مردم نباشید، شروع به چالش کشیدن آنها کنید.



۹

### تغییر اعتبار: اقتدار موضعی یا اقتدار اخلاقی

شما به دلیل موقعیت خود رهبر نیستید بلکه به دلیل شخصیت خود، صاحب این مقام هستید. هیچ وقت فراموش نکنید.



۷

### تغییر ارتباط: جهت دهی یا برقراری ارتباط

دستور دادن به اطرافیان را متوقف کنید، با آنها ارتباط برقرار نمایید.



۱۰

### تغییر تأثیر: رهبران آموزش دیده یا رهبران تحول گرا

به یک رهبری آکادمیک بسنده نکنید، تبدیل به فردی تحول آفرین شوید که دیگران را تشویق و ترغیب می کند تا به کسی بیش از آنچه اکنون هستند، تبدیل شوند.



۸

### تغییر پیشرفت: یکنواختی تیمی یا تنوع تیمی

افرادی را که با شما متفاوت هستند، حتی افرادی که با استراتژی های شما موافق نیستند را به تیم خود بیاورید، مخالفت باعث پیشرفت می شود.

دندانپزشکان ما را تشویق می کنند که روزانه از نخ دندان برای ارتقای سلامت دندان های خود استفاده کنیم. می توان نتیجه گرفت ما باید از نخ فکر نیز استفاده کنیم تا از تفکر قدیمی خلاص شویم و سبک رهبری خود را ارتقا دهیم.

اگر به طور منظم با خود تناقض ندارید، فکر نمی کنید.

### بررسی انتقادی ما از این کتاب

تا حدود یک دهه پیش، هر زمان که جان سی مکسول کتاب جدیدی منتشر می کرد، چاپ اول آن قبل از رسیدن به قفسه کتابخانه ها به فروش می رسید.

با این حال مدتی بود که کتاب های مکسول دیگر داشت تکراری می شد اما اخیراً او بسیار پرکار شده است تا اینگونه نباشد. خوشبختانه کتاب تغییر رویکرد رهبری به اندازه بهترین و مشهورترین کتابهایش، تازه و بصیر است، پس آن را بخريد، بخوانيد، دوباره بخوانيد، دائماً به آن رجوع کنید.



۱۱

### تغییر شور و شوق: شغل یا حرفه

رهبر شدن یک شغل نیست بلکه یک حرفه و هنر است. رهبران بزرگ کسانی هستند که واقعا می خواهند یک رهبر باشند.

### نقل قول های بیان شده در کتاب

برخی با آلام از خواب بیدار می شوند. برخی دیگر با یک تماس از خواب بیدار می شوند.

شما با ضربه زدن به سر مردم آنها را هدایت نمی کنید. این حمله است، نه رهبری.

تغییر رهبران، توانایی و تمایل برای ایجاد تغییر در رهبری است که رشد سازمانی و شخصی را به طور مثبتی افزایش می دهد.