

القيادة وفن التأثير



إن القدرة على التأثير في الآخرين هي الصفة الأهم في شخصية أي قائد، لأن هذه الصفة هي التي تحدد فيما إذا كانت الصفات الأخرى ستجدي نفعاً أم لا، فما قيمة صفة الذكاء والقدرة على التخطيط إذا لم يكن القائد قادراً على التأثير في الآخرين وعلى دفعهم إلى إنجاز الخطط التي يضعها؟

يورد المؤلف الأمريكي دانييل غولمان في كتابه "القيادة الأساسية" قصة إحدى الشركات العالمية التي عينت في أحد فروعها مديراً تنفيذياً يتمتع بذكاء باهر، فأحدث تغييرات استراتيجية تعوزها العبقرية، لكن آلاف الشكاوى انهالت على الإدارة العامة من الموظفين الذين كانوا يعترضون على هذه التغييرات، وكانت النتيجة أن فصل المدير من منصبه بعد عام من تعيينه . لقد أحدث هذا المدير تغييرات ضرورية ومهمة، لكنه لم يقنع الموظفين بها، ولم يقدر على التأثير فيهم ودفعهم إلى العمل بمقتضاها .

إن أفكار القادة الصائبة واستراتيجياتهم الدقيقة لا قيمة لها إذا أخفقوا في تحريك مشاعرنا نحو الاتجاه الصحيح الذي يؤدي إلى تطبيق هذه الاستراتيجيات . إن القادة الحقيقيين هم أولئك الذين يحركوننا في الاتجاه الذي يريدونه، وقد نقول عنهم إنهم أصحاب رؤية واضحة واستراتيجيات صائبة، لكن ذلك لا يكفي لجعلهم قادة، وما يجعلهم قادة في حقيقة الأمر

هو قدرتهم على التحريك والتأثير والتحكم في مشاعر الآخرين .
ومن هنا تأتي أهمية الذكاء العاطفي في صنع القائد الناجح، فالذكاء العاطفي يعني أن تكون ذكياً في تعاملك مع
العواطف، سواء كانت عواطفك أم عواطف الآخرين، وإذا كان الذكاء العاطفي يلعب دوراً بنسبة 70% في تحقيق
النجاح بشكل عام فإنه يلعب دوراً بنسبة 90% في تحقيق النجاح في المهام القيادية

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024