

الخليج

"بروفایل"

مؤلف كتب الإدارة الأكثر مبيعاً جاك كانفيلد

قصة نجاح مبهرة، وملهمة في ذات الوقت . قصة حياة لشخص وصلت أعماله إلى جميع أنحاء العالم، وأصبح من أشهر الكتاب والمؤلفين . إنه جاك كانفيلد .

اشتهر جاك كانفيلد بسلسلة الكتب الأكثر مبيعاً التي تحمل اسم شورية دجاج للروح، والتي حملت أكثر من 124 عنواناً مختلفاً في عام 2007 ، وباعت أكثر من 100 مليون نسخة . كما عمل محاضراً لتحفيز الجماهير وورد اسمه بالكتاب . الشهير السر .

ولد كانفيلد في 19 أغسطس/آب 1944 في فورت وورث بتكساس، ثم انتقل إلى مدينة ويلنج بفرجينيا الغربية للدراسة الثانوية في معهد لنسلي العسكري . تخرج كانفيلد في المدرسة الثانوية في عام 1962، والتحق بجامعة هارفارد حيث

حصل على شهادة البكالوريوس في التاريخ الصيني في عام 1966 . بعد التخرج في الجامعة، حصل على درجة . الماجستير في التربية من جامعة ماساتشوستس في امهيرست عام 1973

أثناء دراسته في جامعة ماساشوستس، التقى جاك كانفيلد بزوجته الأولى، جوديث اوهلباوم وتزوجها في عام 1971 . كان لديهم أربعة أطفال قبل الطلاق في عام 1976 . بعد ذلك بعامين، تزوج من جورجيا لي نوبل وأنجب منها طفلاً واحداً، واستمر زواجهما 21 عاماً حتى انفصلا في عام 1999، ثم تزوج من ماري ماهوني إنغا في عام 2001

خلال زواجه الثاني، جمعت كانفيلد ومارك فيكتور هانسن مؤلف مساعد لسلسلة كتب شوربة دجاج للروح، صداقة قوية . اعتمد كانفيلد في كتابة على فكرة الجمع بين سلسلة من القصص القصيرة الملهمة في كتاب واحد موجه للجميع . وعلى مدى ثلاث سنوات، جمع هانسن وباك كانفيلد 68 قصة جذبت الناشرين للترويج لأعمالهم . وبحلول عام 1997، أصبحت كتبه الأكثر مبيعاً في الولايات المتحدة

أنشأ كانفيلد مجموعة تدريب كانفيلد في سانتا باربرا بولاية كاليفورنيا، ومؤسسة تقدير الذات في كلفر سيتي بولاية كاليفورنيا أيضاً حيث يساعد كانفيلد على تحفيز الأفراد والقادة ورجال الأعمال لتحقيق أهدافهم المهنية والشخصية، وتوفير مؤسسة تقدير الذات الموارد اللازمة لمختصي الموارد البشرية والعاملين الاجتماعيين والمستفيدين من الرعاية الاجتماعية . كما يعمل كانفيلد رئيساً تنفيذياً لمشاريع كتابه شوربة دجاج للروح، إلى جانب تعزيز ونشر العديد من الأنشطة في جميع أنحاء العالم . ولجاك كانفيلد برنامجاً إذاعياً وعمود صحفي ينشر في 150 دورية في جميع أنحاء العالم .

لم ينته كانفيلد من أعمال نشر سلسلة شوربة دجاج للروح، كما يقوم بنشر الكتب الملهمة والمحفزة مثل قوة التركيز، وعامل علاء الدين، والجرأة على الربح والتي تعد من الكتب الأكثر مبيعاً له، إضافة إلى كتابه الأخير بعنوان مبادئ النجاح: كيف تخرج مما أنت فيه إلى ما تريد أن تكون عليه، والذي يجمع محاضراته ومبادئه في شكل كتاب . وقد أنتج جاك كانفيلد أيضاً البرنامج الصوت مثل كتاب الثقة العالية من خلال سلسلة نايت انجيل(أو العندليب) التي تحمل . العناوين التحفيزية الناجحة

هناك كذلك كتاب شهير له تحت عنوان حاول أن تكسب، والذي اشترك فيه مع مارك فيكتور هانسن، وكتاب اتبع أحلامك، وكتاب عامل علاء الدين: كيف تطلب وتحصل على كل شيء تريده في هذه الحياة، إضافة إلى العديد من الكتب الأخرى التي انتشرت في كل مكان، ويكاد لا يخلو بيت منها، إما بلغتها الأصلية وإما عن طريق التراجم المنتشرة . بلغات عدة، ومن بينها اللغة العربية

استمر جاك في إلقاء المحاضرات والخطب، وفي كتابة وإنتاج المواد الملهمة لملايين الناس في جميع مجالات الحياة . وورد في سلسلة السر لروندا بيرن في حديثه عن قوة الجذب وكيف ساعدته على الصعيدين الشخصي والمهني

نصيحة مجرب

نجحوا في تخطي العقبات وتجاوزوا العديد من الأزمات والمحن وتمكنوا بمثابرتهم من صياغة قصص نجاح متميزة . انهم رجال أعمال وتنفيذيون وخبراء اقتصاد استطاعوا بالجهد والعمل الحثيث وبالفكر والابداع المتواصل ان ينقشوا أسماءهم لامعة على لائحة النجاح والتميز، وسنستقي من تجارب هؤلاء الكثير من النصائح والدروس المستفادة، فنصيحة مجرب ولا شك خير من رأي أي خبير

يحاول البعض الاستفادة من المواسم للحصول على الربح السريع مع عدم مراعاة أن السلعة التي يتعاملون بها ينتهي الاحتياج أو الإقبال عليها أو فترة صلاحيتها مع انتهاء الموسم، فلا يراعون الكمية التي يقومون بشرائها أو إنتاجها، ولا يراعون عملية التسويق ولا المنافسين في السوق، مما يكبد المشروع خسائر كبيرة في حال بقاء مخزون كبير

من أقوال المشاهير

أؤمن كثيراً بالنمو، فالحياة تحتاج لتعلم وتنمية وتطوير في الصفات مثل الرحمة والصبر والمثابرة والحب؛ #183
. والفرح وغيرها، كما أعتقد أن أهدافنا يجب أن تتضمن ما يعمل على التنمية

ادرس ما يسمى بقانون الاحتمالات، والذي يقول إن أكثر الأشياء التي نحاول فيها هي أكثر الأشياء التي ينتج منها؛ #183
شيئاً نعمله، وأكثر الكتب التي تقرأ، تجد فيها كتاباً يجب على أسئلتك التي قد تحل المشاكل الأساسية في حياتك . جاك
كانفيلد مؤلف كتب الإدارة الشهيرة

"فقرة حرة"

أسباب للرفض الوظيفي لست أنت واحداً منها 3

إذا كنت لا تحصل على الرفض مرات عدة في هذا السوق الوظيفي، فإما أنت لا تتقدم لوظائف كثيرة وإما أنت محظوظاً
. جداً لأن كثيراً من أفضل المرشحين يواجهون الرفض مرات عدة

ولكن كيف يمكنك أن تتفادى الشعور بالإحباط والحزن عندما لا تنجح في الحصول على مقابلات أو عروض عمل؟ في
الأغلب، أنت تشعر بالفشل عندما لا تحصل على الرفض لوظيفة تقدمت إليها . وقد تشعر أن السبب هو أنت، ولكن
:الأمر ليس كذلك على الإطلاق . السبب هو واحد من العوامل التالية

طلبات التوظيف -1

في كثير من الأحيان، هناك وظيفة واحدة، وعدد كبير من المرشحين الأكفاء، ولذلك فرص النجاح ليس في صالحك، في
هذا الوضع الاقتصادي على وجه الخصوص، تنهال طلبات التوظيف على مديري التوظيف من قبل مرشحين مؤهلين
بشكل جيد لكل وظيفة تم الإعلان عنها . قد تكون مرشحاً رائعاً ومقابلتك ناجحة للغاية، لكن إن كان هناك مرشح آخر
مناسب لمواصفات الوظيفة وهناك وظيفة واحدة ربما تكون أنت الشخص الخاسر في هذا الموقف . لكن تذكر، أن
. صاحب العمل يكون سعيداً إن استطاع أن يوظف كثير من المرشحين الذين تم رفضهم لعدم وجود أماكن شاغرة

ثقافة صاحب العمل -2

قد يكون مدير التوظيف يعرف شيئاً لا تعرفه أنت عن هذه الوظيفة، وهو لا يمت لمؤهلاتك بصلة، لأن المسألة مجرد ما
إذا كان لديك المهارات اللازمة للقيام بالوظيفة، لكن أيضاً إنها مسألة الملاءمة لتلك الوظيفة وصاحب العمل وثقافة
الشركة . بغض النظر عن أسلوبك في القيام بالعمل، هناك مؤسسة أو رئيس يمكن أن يحدث بينكما صدام أو عدم
اتفاق . وهناك نوعية شخصيات أفضل من شخصيات أخرى تناسب ببساطة تلك الأجواء . وهذا الأمر من الصعب جداً
. إن لم يكن مستحيلاً أن نعرفه

مديرو التوظيف ليسوا بتلك المثالية، فهم يبذلون جهداً مع المعلومات المحدودة المتوفرة لديهم، لذلك يجب ألا تفهم الرفض كمقياس لقيمتك لأن في كثير من الأحيان، ليس الرفض يمثل انعكاساً لقيمتك على الإطلاق . ومن الضروري أيضاً ألا تجعل الرفض يؤثر فيك، لأنه إذا كنت تشعر بالمرارة، فإنه سيظهر عند التحدث إلى صاحب العمل . وأنت بالتأكيد ترغب في التفاعل بغضب مع الرفض، مثل إرسال بريد إلكتروني غاضب أو يائس لصاحب العمل، أو تحاول مناقشة القرار . ومع ذلك يمكنك أن تسأل بأدب عن تعليقات أو اقتراحات قد تساعدك في عملية البحث عن وظيفة . ويمكنك البقاء أيضاً على اتصال مع مدير التوظيف

مزاي العمل في الخارج

يعطي العمل في الخارج جميع أنواع المزايا، سواء اتخذ الشخص هذا القرار في وقت مبكر أم متأخر من حياته المهنية . وفي ما يلي نعرض مجموعة المزايا التي يمكن أن يوفرها العمل في الخارج لمن يتخذ هذا القرار

يجعلك أكثر جاذبية عند الترشح لوظيفة; 183#

يقول دان بلاك، أحد مسؤولي إيرنست إند يونغ، إن المتقدمين إلى العمل من الشباب يكون لهم اليد العليا في فرصة الحصول على الوظيفة إذا كانت لهم خبرات خارجية، ويضيف بأن الشركات تفضل حالياً تنوع الأفكار والخلفيات . والقيم، لاسيما أن قطاعاً كبيراً من العملاء الآن ينتمون إلى جنسيات مختلفة

يضعك العمل في الخارج على الطريق السريع; 183#

قد يكون الأمر مكلفاً على الشركات إذا أرادت إرسال بعض من موظفيها إلى الخارج . لذلك، فإذا قرر مدير أن يرسلك إلى وظيفة في الخارج، فاعلم أنه اختارك وفضلك عن الآخرين بميزة عظيمة ستكتسب من ورائها الكثير من الخبرات

العمل في الأسواق الناشئة يجنب الشخص الكثير من المصاعب الاقتصادية التي يمر بها الغرب; 183#

لا شك أن الابتعاد عن تعقيدات الاقتصاد في الدول الغربية قد ينقذ كثير من الموظفين من ويلات الازمات الاقتصادية التي قد تعصف بتلك الدول . تقول المدربة الوظيفية والتنفيذية ماري أن والش في نيويورك كان الركود مجرد صوت . خافت في دول مثل الصين

ينمي العمل في الخارج تعايشك مع الثقافات الأخرى; 183#

من أهم مميزات العمل في الخارج التعامل مع الجنسيات المختلفة والثقافات المتنوعة . ولا شك أن المدير الجيد يعلم ويقدر أن موظفه الجديد القادم من الخارج قد قابل كثيراً من الخبرات في الأسواق الناشئة، وهو ما قد ينعكس على الشركة بشكل إيجابي

القدرة على العمل تحت أي ظرف; 183#

إذا كنت قد استطعت العمل في مدن مثل نيومكسيكو أو أبوجا أو ساو باولو، فالعمل في بلدك سيكون سهلاً ميسراً،

. وستكون الأمور التنظيمية بالنسبة لك غير معقدة لمعرفتك السابقة بها

التحدث بلغات عدة وبطلاقة; #183

لا شك أن الاحتكاك الدائم بالجنسيات المختلفة قد يكسب الشخص العديد من المهارات اللغوية في أكثر من لغة، وهذا أيضاً جانب آخر من جوانب الاستفادة

يعلمك إدارة فرق العمل المتنوعة ويفتح آفاقاً للتعاون; #183

يمكنك العمل في الخارج من التعامل مع الآخرين من جميع الجنسيات، حيث تنشأ بينكم لغة تواصل تمكنك من إدارة أي فريق بكفاءة عالية، هذا إضافة إلى معرفتك بالقوانين في الدولة المستضيفة، وهو ما قد يعود بالنفع على عملك الجديد إذا رأى صاحب العمل جدوى في فتح آفاق جديدة للعمل في الدولة التي عملت بها

يعزز من ثقتك بنفسك; #183

إذا استطعت النجاح في الخارج، فإن ذلك سيزيد من ثقتك في نفسك، وسوف يجعلك أكثر جاذبية بالنسبة لأصحاب العمل .

الحرص على الوقت; #183

كن مدركاً لحقيقة أن رئيسك ليس لديه الوقت لم يد العون لك في كل أزمة أو مشكلة تواجهها أو لمساعدتك في كل قرار صعب تضطر لاتخاذ

التعامل مع المديرين; #183

اجعل حياة رئيسك أسهل، لاسيما إذا كان يحاول تمييزك عن الآخرين . فلا تتسبب له في الإحراج أمام منافسيك أو منافسيه .

مراجعة الحسابات; #183

حاول استغلال فترة بداية العام في مراجعة حسابات السنة الماضية من أخطاء كي تتجنب الوقوع فيها في العام الجديد .

العلاقات الاجتماعية; #183

. قد تكون التهئة بالعام الجديد سبباً من أسباب التآلف في العمل، فاحرص عليها وعلى تلقي زملائك بوجه طلق

دردشة إدارية

القرود الخمسة

حسام يوسف

يروى أن باحثاً قام بإدخال 5 قرود إلى قفص وعلق في السقف أصابع عدة من الموز، وما أن دخلت القرود حتى انبرى أحدهم، وبدأ يتسلق جدار القفص الحديدي للوصول إلى الموز الشهى، وحينذاك قام الباحث بالقاء ماء شديد البرودة على القرود الأربعة الذين كانوا يتابعون، وارتبك القرد الخامس وسقط على الأرض، وبعد فترة وجيزة أخرج العالم أحد القرود الخمسة، وأدخل قرداً جديداً مكانه، فحاول هو الآخر أن يتسلق القفص للوصول إلى الموز فألقى الباحث الماء البارد مرة أخرى على بقية القرود، وفي كل مرة كان أحد القرود يهتم للوصول إلى الموز كان الباحث يعاقب الباقيين من دون ذنب، وفي كل مرة كان يخرج أحد القرود من القفص ويدخل مكانه قرداً جديداً، وبعد فترة قرر الباحث عدم معاقبتهم مرة أخرى واكتفى فقط بمتابعتهم ورصد سلوكياتهم.

ولاحظ الباحث أمرين، الأول أن القرود لم تعد تحاول على الإطلاق الوصول إلى الموز ولا أن تتسلق القفص أو حتى القيام بأي شيء سوى التهام الطعام الذي يلقيه لهم الباحث، حتى إن حركتهم صارت قليلة وبحساب شديد، والأخطر من ذلك أنه بمجرد أن يهتم أحدهم الاقتراب من الجدار الحديدي دون حتى التفكير في التسلق كانوا يوسعونه ضرباً . وركلاً، وذلك خوفاً من العقاب .

والقصة ذات مغزى ودلالة وهي من دروس الإدارة الحديثة وربما تنسحب على بعض المنظمات والمؤسسات في مكان ما، وتشير إلى السلوكيات السلبية المتوارثة جيلاً بعد جيل، التي تمثل أحد معوقات التميز الإداري والإبداع والطموح، وربما وأد المحاولة .

ومن الأسباب الأخرى للسلبية في العمل، عدم وجود تقدير حقيقي لجهود الموظفين، وكذلك حجم العمل الزائد، وبخاصة إذا كانت الرواتب المدفوعة غير متوافقة مع الأداء . والقلق حول قدرة الإدارة على قيادة المنظمة بشكل ناجح خاصة في ظل الأزمات . فالموظفون عادة ما يكونون قلقين حول مستقبل المنظمة، كما أن المنظمات التي تمر في منحى منخفض بعد فترة من الفشل المالي ستواجه السلبية، ويتوجب عليها بذل جهد مضاعف لإعادة ثقة الموظفين بها، واجمالاً الموظف غير الآمن غالباً ما يكون سلبياً وأداؤه سيئاً .

ويعد الوقوف على العوامل التي تسبب سلبية الموظف إحدى خطوات مواجهة السلبية والتراخي في العمل، فمثلاً إذا رحل أحد الموظفين، وقسمت عمله بين أفراد المجموعة، أنت بذلك تشجع سلبية الموظف ما لم تعلن عن تاريخ محدد . لقدوم موظف جديد .

. حكمة: كثيرون قسموا أنفسهم إلى قسمين، قسم يندم على الماضي وقسم يخاف من المستقبل

hossam2251@yahoo.com