

اترك أثراً إيجابياً .

جميعنا كأفراد لدينا كفاءات وقدرات تأتي إلينا بسهولة أكبر من البعض الآخر. نحن منجذبون إلى بعض المهام ونقاوم بعضاً آخر من المهام. وليس من الصعب على أحد أن يلاحظ تميّز قائد ما عن قائد آخر، فهناك اختلافات فردية كثيرة ملحوظة. ويعتبر العثور على تقاطع المصالح فيما أتقنه جيداً، وما أحب القيام به، وما تحتاجه وتقدره المنظمة مني أحد أهم عوامل القيادة الاستثنائية.

قام كورت ساند هولتز بعمل استبيان لمعرفة ما الذي يجعل الناس يعيشون تجربة "أفضل مسيرة مهنية" - وهي الفترة التي يشعر فيها العامل أنه يقدم مساهمة كبيرة ويعتبر نفسه ناجحاً للغاية. وبعد سؤاله لآلاف الأشخاص، "ما هي أفضل وظيفة حصلت عليها على الإطلاق؟" وجد أن "أفضل مسيرة مهنية" لها ثلاث خصائص مشتركة:

1. "أفضل مسيرة مهنية" تستفيد من مواهب وكفاءات الشخص. عندما يكون أداء الناس على أكمل وجه، فإنهم دائماً تقريباً يستخدمون مهارات أو معارف أو خبرات تميزهم عن الآخرين.
2. تجربة "أفضل مسيرة مهنية" تبنى على ما يثير شغف الناس. الشغف ما هو إلا أشياء نحب القيام بها، بغض النظر عن مدى جودة قيامنا بها. على سبيل المثال، يحب البعض القراءة اثناء النوم، على الرغم من معرفتهم أنهم لا يقومون بذلك بشكل جيد.
3. تضيف "أفضل مسيرة مهنية" في نهاية المطاف قيمة كبيرة إلى المنظمة. فعندما يصف الناس تجاربهم المهنية النهائية، فإنهم لا يقولون: "لقد كنت كفؤاً للغاية وأحببت القيام بذلك الدور، ولكن المؤسسة لم تلاحظ ولم تتأثر بما قمت به".

عندما تجد منطقة تقاطع بين كفاءاتك وشغفك واحتياجات المؤسسة، ستجد أنك تشعر بمزيد من الاندماج والتحفيز وأن العمل أكثر متعة. بالإضافة إلى ذلك، فإنك القيمة التي ستضيفها ستكون أكثر تأثير من زملائك - وسينعكس ذلك بوضوح على تقييمات أدائك.

لذلك من أجل أن تخلد نفسك وتترك أثراً إيجابياً..

- حدد نقاط قوتك وشغفك: اسأل نفسك هذه الأسئلة: ما الذي أفعله بشكل ممتاز؟ عندما يتحدث الناس عن قدراتي، ماذا يذكرون أولاً؟ الأنشطة التي تملأني حماسة وتجلب لي الكثير من الرضا الشخصي؟
- حدد القيم التي تتبناها مؤسستك: تماماً مثلما تكون الشخصيات فريدة من نوعها، كذلك هي المؤسسات أيضاً. ابحث عما تحتاجه مؤسستك. وإذا لم يكن هناك توافق بين احتياج المؤسسة وما تستمتع به وتتقنه، فابحث عن مؤسسة تحتاج حقاً لما تقدمه.

• أعثر على منطقة التقاطع: يجد القادة المكان الذي تتداخل فيه كفاءاتهم وشغفهم باحتياج تنظيمي.

وهذا يخلق لهم فرصة ليقدموا أفضل ما لديهم.

يقول عالم النفس الأميركي أبراهام ماسلو "نحن لسنا في وضع ليس لدينا فيه ما نعمل. فنحن لدينا بالفعل قدرات ومواهب وتوجه ورسائل ونداءات".