

هل تود سماع النصائح في العمل من مدير لينكد إن؟ إليك بعضها!

كتبه أميرة جمال | 9 يوليو 2017



من المعروف أن الطبيعة البشرية لا تُحب النقد، فالكل يرغب في أن يكون على صواب، ويميل أكثر إلى إثبات وجهة نظره الصائبة تلك أمام الآخرين، فالتبيعة الإنسانية تستمتع بذلك، وتنفر من أي شخص يثبت لها العكس، وبالتالي فإن الشخص الانتقادي يُمثل خطرًا بالنسبة للطبيعة البشرية، ذلك لأنه يضعها في المكانة التي لا تحب أن ترى نفسها فيها، وهي المكانة التي تثبت كونها على خطأ.

ربما لا يكون تأثير ما سبق ملحوظًا و مؤثرًا بشكل جذري على العلاقات الاجتماعية العادية خارج إطار العمل، إلا أنه يكون واضح التجلي في بيئة العمل، لا سيما أنه تم تخصيص نوعًا من أنواع الذكاء لدراسته وتحليله، وهو الذكاء العاطفي EQ، والذي من أهم وظائفه التعرف وفهم ودراسة عواطف البشر، واستخدام نتائج تلك الدراسة والتحليل وتحويلها إلى مُعطيات في عملية صنع القرار البناءة داخل بيئة العمل.

من بين كل عواطف البشر المختلفة التي قد تؤثر على إنتاجيتهم في العمل، اختار مدير شركة لينكد إن التنفيذي، “جيف واينر” تأثير المشاعر السلبية نتيجة الانتقاد داخل بيئة العمل، فقد تناول “واينر” الانتقاد داخل إطار العمل من منظور مختلف، فقد رآه بمثابة هدية يمنحها الناقد للموظف، حيث

وجد "واينر" في الانتقاد فرصة للنجاح في العمل، وليس العكس على الإطلاق.

لا يحب أي شخص أن يُنتقد، لا سيما إن كان ذلك الإنتقاد أمام الآخرين، إلا أن هذا لا يمنع أننا بحاجة لهذا الانتقاد، وهذا ما يؤمن به المدير التنفيذي لشركة لينكد إن، فبعيدًا عن نوع الانتقاد الذي يهدف إلى تدمير ثقة الموظفين بأنفسهم أو الانتقاد الذي يهدف إلى فرض قوة وسيطرة المدراء على موظفيهم، هناك ذلك الانتقاد البناء، الذي يحتاج المرء أن يسمعه خلال مسيرة حياته العملية، وهو الذي يبيّن عليه "جيف واينر" نصائحه للشركات الناشئة.



جيف واينر المدير التنفيذي لشركة لينكد إن

لقد تم انتقاد كل فرد منا من قبل في حياته، قام البعض منا برد الانتقاد بانتقاد أكثر حدة وصرامة في محاولة لحفظ ماء الوجه و محاولة لحسم المناقشة لصالحنا، وقام البعض الآخر بتناول ذلك الانتقاد بشكل شخصي أدى إلى قطع العلاقات مع الشخص الناقد له، ولكن يكون هناك دومًا قلة يتصرفون على نحو مختلف، وهم الذين يتم تصنيفهم تحت اسم "الأذكاء عاطفيًا".

اعتبر الانتقاد السلبي بمثابة الهدية التي من غرضها تطويرك، ولكن لا تدع ذلك الانتقاد يُحدد شخصيتك، فتلك أنت وحدك الذي تستطيع تحديدها

لا يمكن أن يكون المرء دومًا على صواب ، ولهذا فهو في حاجة ماسة للنقد أكثر من حاجته للهروب منه، وهذا الذي تحدث عنه المدير التنفيذي لشركة لينكد إن، وقدم نصيحته الذهبية للشركات الناشئة، والتي تنص على كيفية استخدام المشاعر الغاضبة بسبب الانتقاد السلبي لكي تكون في صفنا ولصالحنا بدلًا من أن نستخدمها ضد صالحنا العام.

لماذا نحتاج للانتقاد السلبي؟



يمكن للمرء أن يستفيد من الاستماع إلى التعليقات السلبية أو الانتقادية ليتأكد من صلاحية أفكاره الشخصية من عدمها عن طريق الاستماع لانتقاد الآخرين لها

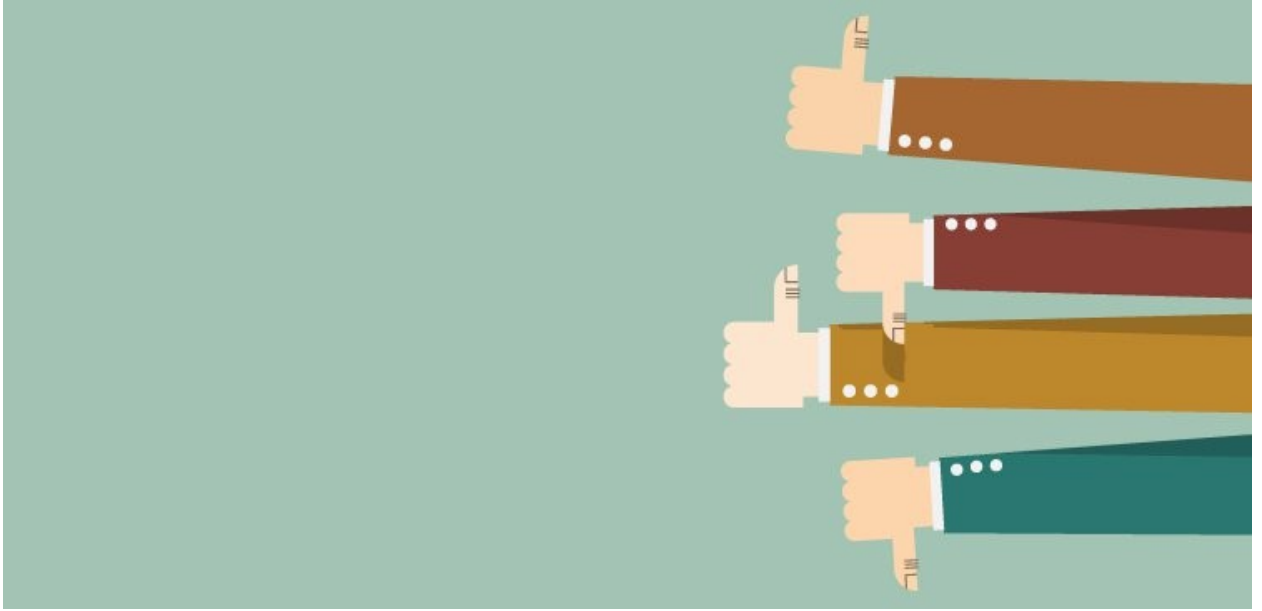
قد يستغرب البعض من وصف المدير التنفيذي لشركة لينكد إن للانتقاد السلي بوصف الهدية التي قد يمنحها المدير لموظفيه داخل بيئة العمل، إلا أن في رأي "جيف واينر"، فإن الانتقاد يحمل بين ثناياه جزءًا كبيرًا من الحقيقة، ولهذا قد يستفيد المرء الذكي عاطفيًا من الاستماع إليه، لكي يقوم بتطوير ما هو مذكور في ذلك الانتقاد أو ردة الفعل السلبية من قبل المديرين في العمل.

يقوم المرء في أغلب الوقت بإعطاء رأيه الشخصي بناءً على منظوره الوحيد لتناول الأمور من وجهة واحدة، تكون مبنية في أغلب الأحيان على تجارب الشخص نفسه، وذاكراته ومشاعره ومعرفته، ليستطيع من خلال كل ماسبق أن يكون رأيه الخاص به، ولهذا يكون الإنسان في حاجة إلى آراء أخرى مختلفة عنه تتناول الأمور من وجهات نظر مختلفة، وهذا لا يعني بالضرورة أن تكون كلها صحيحة، إلا أنها بالتأكيد ستمتلك جزءًا من الحقيقة التي لا يراها الإنسان عن نفسه.

ركز "واينر" المدير التنفيذي للشركة على شيء رئيسي في نصيحته بخصوص الانتقاد السلي، وهو ألا يجعل المرء من هذا الانتقاد مُحددًا لشخصيته، فلا يمكن أن يسمح المرء للنقد أن يُعرف له شخصيته بناءً على ذلك النقد

يمكن للمرء أن يستفيد من الاستماع إلى التعليقات السلبية أو الانتقادية ليتأكد من صلاحية أفكاره الشخصية من عدمها عن طريق الاستماع لانتقاد الآخرين لها، كما يكون الانتقاد السلبي فرصة ذهبية للشخص لكي يعرف أن الوقت قد حان للتغيير أو للتكيف مع المتغيرات حوله.

ما الشرط الوحيد الذي يجعل النقد بناءً؟



ركز “واينر” المدير التنفيذي للشركة على شيء رئيسي في نصيحته بخصوص الانتقاد السلبي، وهو ألا يجعل المرء من هذا الانتقاد مُحددًا لشخصيته، فلا يمكن أن يسمح المرء للنقد أن يُعرف له شخصيته بناءً على ذلك النقد، أي ببساطة يكمن جوهر السر في الاستفادة من الانتقاد السلبي ألا يلغي المرء شخصيته كليًا، وأن يحتفظ بآرائه بل يظل يدافع عنها، ولا يجعل من النقد السلبي مسألة شخصية تلغي كيانه.

يقول “واينر” في نصيحته للشركات الناشئة حيال موضوع الانتقاد في العمل أن من المهم جدًا ألا يلغي الموظف شخصيته أمام انتقاد مديره، فيجعل من النقد مُحددًا أساسيًا له، بل يلغي كل ما أنجزه هذا الموظف سابقًا ويعلق بذهنه الانتقاد السلبي فقط، فهذا من الممكن أن يُدمر ثقة الموظفين بأنفسهم كليًا، أو من الممكن أن تكون النتيجة عكسية تمامًا.

لا يحب أي شخص أن يُنتقد، لا سيما إن كان ذلك الإنتقاد أمام الآخرين، إلا أن هذا لا يمنع أننا بحاجة لهذا الانتقاد، وهذا ما يؤمن به المدير التنفيذي لشركة لينكد إن

إن لم يقوم الموظف بالاستماع للانتقاد والاستفادة منه، فسيكون لديه حل من بين اثنين، إما أن يُدمر ثقته بنفسه كليًا ويجعل النقد السلبي هو ما يُعبر عنه في تلك المؤسسة، وحينها ستتأثر إنتاجية هذا الموظف سلبيًا فيما سيعود ذلك بالسلب على المؤسسة كلها، أو سيظل الموظف في معركة

شخصية بينه وبين من انتقده ليثبت عكس ما قاله و ليحسم النقاش في صالحه لإثبات أن وجهة نظره هي الأصح والأفضل.

من المؤسف أن يهرب الكثير من الموظفين من المكان الذي ينتقدهم، ويحاولون الذهاب دومًا مع من يشبههم ومن سيُمدح أفكارهم ويمدحهم على أعمالهم بشكل مستمر حتى ولو كانت على غير المستوى المطلوب، إلا أن المدير التنفيذي لشركة لينكد إن يرى أن على الموظف الذي يتعرض للنقد أن يسأل نفسه سؤالين وهما؛ كيف يمكنني الاستفادة من هذا الانتقاد السلبي؟، والسؤال الثاني هو؛ إذا ما وضعت المشاعر الشخصية جانبًا، كيف يمكنني أن أكون وجهات نظر أخرى من أجل تكوين نقد بناء؟، إذا استطاع المرء الإجابة على هذين السؤالين بعيدًا عن شخصنة الانتقاديين، يمكنه حينها أن يحول الانتقاد من مشاعر سلبية إلى مشاعر إيجابية وذات إنتاجية أكبر.

رابط المقال : [/https://www.noonpost.com/18777](https://www.noonpost.com/18777)