

زندگی

بهبود یافتگان کرونا

چه مواد غذایی مصرف کنند؟

تاثیرات عجیب و باور نکردنی اعداد رند

چرا ۹۰ درصد ضایعت از یک محصول،

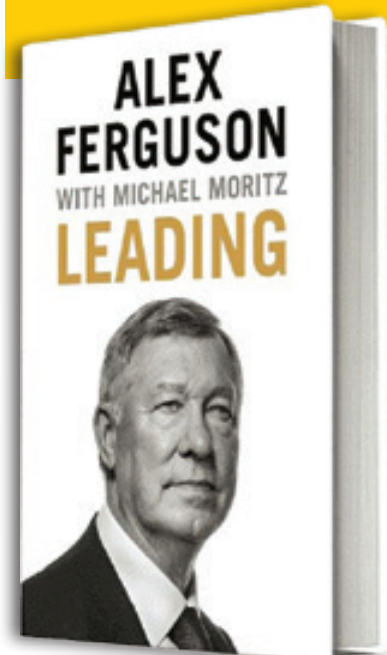
تاثیرگذار تر از ۹۱/۲۷ درصد ضایعت از آن محصول، ارزیابی می‌شود؟

با دعوای خواهر و برادرها

چه کنیم؟

فرقه | قصه تصویری

«آخ جون، بارون» برای کودکان



بریده‌های جالبی از کتاب «فرگوسن»

نگرش من به زندگی

در ۱۰ ثانیه

فرگوسن می‌گوید: «نگرش کلی‌ام به زندگی‌ام به‌توانم به صدویک ثانیه وقت اضافه خلاصه کنم که باعث شد منچستر یونایتد شکست یک بر صفر در مقابل بایرن مونیخ را در فینال چمپیونز لیگ ۱۹۹۹ به پیروزی دوبریک تبدیل کند. به قدری به پایان بازی نزدیک بودیم که رویان‌های بایرن مونیخ را به دور کاپ گرمز ده‌بودند و رئیس یوفا هم، دیگر آماده می‌شد که جام را به آن‌ها تقدیم کند، ولی تسلیم‌ناپذیری ما رویان‌ها را به رنگ قرمز تغییر داد.» اگر می‌خواهید خواندنی‌های جالب دیگری را از کتاب بخوانید یا ادامه مطلب همراه ما باشید و باز هم فراموش نکنید این مطالب شمارا از خواندن خود کتاب بی‌بهره نمی‌کند.

بازیکن خسته: وقتی یکی از بازیکنان خسته به نظر می‌رسید، حتی اگر واقعا همین‌طور بود، می‌دانستم که اگر «خسته به نظر می‌رسی» را به زبان بی‌اورد می‌فوری احساس خستگی مضاعف خواهند کرد. در عوض می‌گفتم خیلی قوی هستی مطمئنم هیچ کم نمی‌تونه به پای تو ادامه بده!

موثرترین شیوه انجام کارها: اوایل فکرمی‌کردم که اگر کاری را خودم انجام دهم، کار سریع‌تر و بهتر از زمانی انجام می‌شود که آن را به دیگری واگذار کنم. هیچ کس برایم توضیح نداد که کار کردن با دیگران و از طریق دیگران موثرترین روش برای انجام کارهاست. مهم این است چگونه از طریق افراد، کار بیشتری انجام دهم و یافته‌هایم را افزایش دهم.

همه جزئیات را بررسی نکنید! بسیار حیاتی است که مراقب جزئیات باشید. اما به همان اندازه مهم است که بدانید زمان کافی در طول روز ندارید که همه چیز را بررسی کنید!

فراتر از دی‌ان‌ای: همه ما قربانی تصادفی دی‌ان‌ای (DNA) والدین خود هستیم و این موضوع تحت کنترل ما نیست. اما همه دارای دو ابزار بسیار قدرتمند هستیم که کاملاً تحت کنترل خودمان است: گوش‌ها و چشم‌هایمان. نگاه کردن به دیگران و گوش دادن به توصیه‌های آن‌ها و مطالعه درباره مردم، همه‌سوره از بهترین کارهایی هستند که من تا به این جای زندگی انجام داده‌ام.

اراده دیوید بکام و کریس رونالدو: دیوید بکام هم بسیار فوق‌العاده بود. زمانی که به تیم منچستر آمد در یک اتاق اجاره‌ای زندگی می‌کرد. دیوید هم در نوبت صبح و بعد از ظهر و هم زمان غروب به تمرین مشغول بود. زمانی که در ابتدای فصل می‌خواستیم از بازیکنان تست آمادگی هوازی بگیریم، دیوید همیشه بالاتر از دیگران قرار داشت. رونالدو هم همین‌طور بود. او دوست داشت تا به بهترین بازیکن جهان تبدیل شودو برای این کار مصمم بود.

منتقد بودن یا متخصص بودن: فوتبال یکی از آن موضوعاتی است که همه خود را در آن متخصص می‌دانند، و لوا این که به اندازه سرسوزنی هم دانش آن را نداشته باشند. این هم مانند دیگر حوزه‌های سرگرمی و خلاقیت است چرا که منتقد بودن خیلی راحت‌تر از متخصص بودن است.



کوچک تقسیم کرد.

● **شیوه مدیریت سازمان باید به چه شکلی باشد؟**

یک لیدر باید الهام‌بخش گروه و سازمانش باشد. با ایجاد ترس در گروه نمی‌توان یک دلی ایجاد کرد. از طرفی فاصله رهبر باید با اعضای سازمانش حفظ شود. به‌طور مثال من به‌جز یک مورد در مراسم ازدواج هیچ کدام از بازیکنان شرکت نکردم.

● **ویژگی‌های مهم یک رهبر الهام‌بخش چیست؟**

یکی از اجزای الهام‌بخش بودن ثبات قدم است. لیدر نمی‌تواند مدام از این شاخه به آن شاخه بپرد. اگر به راهی که انتخاب کردید ایمان دارید اما اوضاع خوب پیش نمی‌رود و سوسه می‌شوید رویکرد تازه‌ای انتخاب کنید اما این کار نتیجه مثبتی ندارد.

● **نقش مفاهیمی مثل غرور، اعتماد و... در رهبری گروه چیست؟**

غرور و سهل‌انگاری ناشی از آن مثل رطوبت یا موریانه است، وقتی به آن پی می‌برید که دیر شده است. اعتماد به نفس زیاد هم باعث می‌شود روی هر چیزی حساب قطعی باز کنیم.

● **مهلک‌ترین دام‌های موفقیت از نظر شما چه هستند؟**

تصور این که پیروزی بدون در دست می‌آید و خوشنودی از خود دو دام بزرگ موفقیت است. خوشنودی از خود یک پیروزی راحت را به شکست تغییر می‌دهد. من همیشه مراقبم که نشانه‌های اعتماد به نفس مفرط از خود بروز ندهم. نباید روی چیزی حساب قطعی باز کرد. اگر منچستر یونایتد در صدر جدول بود و پنج بازی تا پایان فصل باقی مانده بود، هرگز نمی‌گفتم: «اگر سه امتیاز دیگر کسب کنیم کسی نمی‌تواند جایگاه ما را بگیرد.» در عوض می‌گفتم: «بیا بید این بازی رو هم از پیش‌رو برداریم. تنها وظیفه خودتون رو به درستی انجام بدین.»

پادشاه مملکت اولدترافورد

گپ و گفتی خیالی با

«آلکس فرگوسن» سرمربی سابق و

افسانه‌ای منچستر یونایتد که یک‌مدیر

ذاتی است و با این تیم ۳۸ جام کسب کرد

سید سورتا ساداتی | روزنامه‌نگار موفقیت

پرونده

«آلکس فرگوسن» برای فوتبالی‌ها چهره‌ای شناخته شده است. سرمربی اسکاتلندی و افسانه‌ای تیم منچستر یونایتد که مستمراًترین همکاری طی چند دهه را با یک باشگاه بزرگ داشت و افتخارات فراوانی با این تیم کسب کرد. فرگوسن برای منچستر یک مربی نبود. او طی ۲۶ سال، غیر از هدایت تیم داخل مستطیل سبز، زیرنای استعدادیابی برای باشگاه، پرورش بازیکن و مربی و حتی هدایت مالی باشگاه را به اشکال مختلف مستقیم و غیر مستقیم مدیریت و پاپیر بازی کرد. دوران او با منچستر یکی از تکرار نشدنی‌ترین دوران‌های همکاری یک مربی با باشگاه است. مربیان زیادی مثل مورینو، گواردیولا و پورگن کلوپ طی سال‌های اخیر موفقیت‌های بزرگی کسب کرده‌اند اما همیشه سعی کردند در اوج از یک باشگاه جدا شوند و مسئولیت‌شان در چهارچوب وظایف یک مربی و مسئول امور فنی باشد؛ اما فرگوسن یک موفقیت مستمر را دانست و فراتر از یک مربی برای تیم‌اش بود. فرگوسن را یک مدیر ذاتی می‌دانند؛ کسی که می‌تواند از رفتارهای تجربی و غریزی او در هدایت تیم، به‌عنوان اصول مهمی در مدیریت استفاده کرد. فرگوسن بعد از بازنشستگی بارها به دانشگاه‌های معتبر دعوت شد و درباره‌ها و دوران طلایی‌اش صحبت کرد. او دستی‌هم‌برقلم‌بر دو خاطراتش را در کتاب‌هایش نوشت. اما کتاب «رهبری» را بهترین اثر او می‌دانند که حاصل گفت‌وگوهای او با یک نویسنده معروف است. او در این کتاب می‌گوید که چگونه موفق به‌سازمان دهی یک تیم بزرگ شده و توانسته ۴۹ جام در دوران مربی‌گری و به‌طور مشخص ۳۸ جام با منچستر بگیرد تا به پادشاه اولدترافورد (روزشگاه اختصاصی منچستر) تبدیل شود. کتاب «رهبری» فقط یک اثر در حوزه فوتبال نیست. این کتاب برای هر کسی که تشنه یادگیری اصول مدیریت است و برای هر کسی که می‌خواهد بداند دانش مدیریت چگونه بر پایه تجربیات آدم‌های بزرگ مثل فرگوسن بنا شده می‌تواند مفید باشد. کتاب ۱۳ فصل دارد شامل: به‌خود واقعی‌تان تبدیل شوید، پی‌بردن به اشتیاق، کنار هم چیدن قطعات، کار با دیگران، تدوین استانداردها، سنجش افراد، تمرکز، انتقال پیام، رهبری ابله مدیریت، خط‌پایان، توسعه کسب و کار، ارتباط با دیگران و انتقال. در هر فصل فرگوسن ضمن بیان خاطراتی شیرین که می‌تواند نوستالژی فوتبالی بسیاری از ما باشد، شیوه کارش، مواجهه با چالش‌ها و ایجاد فرصت‌ها از دل شرایط را بیان می‌کند. در مواردی حرف‌های کتاب تکراری به‌نظر می‌رسد و در مواردی شگفت‌انگیز. گاهی ریتیم کتاب کند می‌شود و گاهی در آن غرق می‌شوید اما نباید فراموش کرد با کتابی از جنس روان‌شناسی زرد و بازاری که مملو از جملات انگیزشی و سخنان بزرگان است طرف نیستیم، با یک کتاب واقعی که چکیده تجربه یک انسان موفق است مواجهیم که حتی اگر گاهی در فرم ارائه مطلب جذاب نباشد اما نمی‌تواند وقت و کارآمدی محتوایش را نادیده گرفت. حافظه جالب فرگوسن هم به کمک آمده تا جذابیت کار بیشتر و جنبه‌های کاربردی‌تر برای مخاطب افزایش پیدا کند. در این پرونده سراغ این کتاب رفته‌ایم. یک مصاحبه خیالی بر اساس محتوای کتاب داستانیم تا با استفاده از سوالات به‌شکل جذاب‌تری از محتوای کتاب استفاده کنیم یعنی سوالات را پرسیده‌ایم و پاسخ‌ها را از متن کتاب فرگوسن آورده‌ایم. در نهایت بخش‌های جالبی از کتاب را هم نقل کردیم. فراموش نکنید مطالعه این پرونده شمارا از مراجعه به کتاب بی‌نیاز نمی‌کند و هدف اصلی آشنایی متفاوتی با کتاب و کتاب‌خوانی است.



● **آقای فرگوسن، چطور می‌توانیم روی کارمان مسلط باشیم؟**

همیشه برای این که تسلط بر کار داشته باشید لازم نیست وسط ماجرا باشید، وقتی یکی قدم از همه چیز فاصله می‌گیرد چیزهایی می‌بینید که غافلگیرتان می‌کند.

● **یکی از نکاتی که در گرفتن تصمیم درست کمک می‌کند چیست؟**

پیش‌داوری و پیش‌فرض‌ها را کنار بگذارید، به‌طور مثال اگر استعدادیابی بگوید پای چه فلان بازیکن قوی است کیفیت‌های دیگر بازی او را نادیده می‌گیرم و فقط روی پای پیش‌تمرکز می‌کردم. ● **نقش زمان و استفاده در ست از فرصت‌ها در موفقیت‌تان چه حدی است؟**

گاهی قدر فرصت‌ها را نمی‌دانیم، در حالی که در منگنه زمان هستیم، پس بازی را نمی‌بازیم زمان کم می‌آوریم. اما نتیجه شکست ماست.

● **فاکتور مهم در پیروزی و شکست چیست؟**

علت بیشتر پیروزی‌ها این است که فرد حوزه‌ده نباشد و با انجام ریسک‌های زیاد قصد پیروزی بر ناممکن‌ها را نداشته باشد.

● **برای شما پشتکار مهم‌ترین بود یا استعداد؟**

اگر مجبور باشم بین بازیکنی که با استعداد است اما اشتیاق کمی دارد و بازیکنی که خوب است اما اشتیاق زیادی دارد یکی را انتخاب کنم همیشه دومی را انتخاب می‌کردم. بهترین بازیکنان دنیا به‌صورت خستگی‌ناپذیری کار می‌کنند چون همیشه یک نفر هست که جای آن‌ها را بگیرد؛ شاید برای همین است که بیشتر بازیکنان بزرگ فوتبال از طبقه کارگر هستند. پس‌هایی که امکان تحصیل برای‌شان نیست و پشتکار و میل به موفقیت دارند.

● **انگیزه چه تعریفی برای شما دارد؟**

انگیزه‌ترکیبی است از اشتیاق برای سخت‌کوشی، طاقت آوردن، قدرت تمرکز و نپذیرفتن شکست. زیاده‌روی در کنترل رفتار گروه، انگیزه را از کار تیمی می‌گیرد. بهترین گروهی که می‌توان انگیزه آن‌ها را برانگیزت تا بیشتر تلاش کنند کسانی هستند که گذشته سختی داشتند.

● **شیوه برخورد در دست‌ب‌آدم‌های ناتوان و در مقابل برانگیزه در سازمان چیست؟**

بعضی‌ها خوب نیستند و بدترین کار ممکن این است که سعی کنی آن‌ها را تبدیل به چیزی کنی که در توانشان نیست. از طرفی روحیه‌های