

سبع و سبعون نقطة ضعف للمدراء

المؤلف: امير حسين سبني

المترجم: مسعود شكر



نشر آب غشت

سرشناسه	: سیفی، امیرحسین، ۱۳۵۱ -
عنوان قراردادی	: ۷۷ نقطه ضعف یک مدیر. عربی
عنوان و نام پدیدآور	: سبع و سبعون نقطة ضعف للمدراء / المؤلف امیرحسین سیفی؛ المترجم مسعود شکری.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات آب خست، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۳۰۶ ص؛ مصور، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	: ۵۰۰۰۰۰۰ ریال 9-15-6104-622-978
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: عربی.
یادداشت	: کتابنامه به صورت زیرنویس.
موضوع	: مدیریت
موضوع	: Management :
موضوع	: اخلاق حرفه‌ای
موضوع	: Professional ethics :
شناسه افزوده	: شکر، مسعود، ۱۳۴۳ - مترجم
رده بندی کنگره	: HD۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۲۰۵۶۳۹



نشر آب خست

سبع و سبعون نقطة ضعف للمدراء

المؤلف: امیرحسین سیفی

المترجم: مسعود شکری

الناشر: آب خست

الطبعة الأولى: ۲۰۲۰

عدد النسخ: ۵۰۰

الرقم الدولي المعياري للكتاب: ۹-۱۵-۶۱۰۴-۶۲۲-۹۷۸

السعر: ۵۰۰۰۰۰۰ ریال ایران

رقم الهاتف: ۶۷۴۱ ۹۱۹ ۳۴۱ +۹۸

جميع الحقوق المادية و المعنوية محفوظة للناسر

الفهرس

١	المقدمة
٣	نقطة الضعف الأولى: الجبن (١)
٨	نقطة الضعف الثانية: التكبر (٢)
١٣	نقطة الضعف الثالثة: التعالم (٣)
١٨	نقطة الضعف الرابعة: الارتباب (٤)
٢٢	نقطة الضعف الخامسة: الهزل (٥)
٢٧	نقطة الضعف السادسة: الشجاعة المزعومة (٦)
٣١	نقطة الضعف السابعة: الحسد (٧)
٣٥	نقطة الضعف الثامنة: الفساد الأخلاقي (٨)
٤٠	نقطة الضعف التاسعة: البخل (٩)
٤٣	نقطة الضعف العاشرة: اعتبار الآخرين أغبياء (١٠)
٤٦	نقطة الضعف الحادية عشرة: الخيث (١١)

- نقطة الضعف الثانية عشرة: الاستعجال (١٢) ٥١
- نقطة الضعف الثالثة عشر: التباطؤ (١٣) ٥٥
- نقطة الضعف الرابعة عشر: المواربة (١٤) ٥٨
- نقطة الضعف الخامسة عشر: الرذالة (١٥) ٦١
- نقطة الضعف السادسة عشر: سرعة التصديق (١٦) ٦٥
- نقطة الضعف السابعة عشر: الثرثرة (١٧) ٦٩
- نقطة الضعف الثامنة عشر: مقارنته بالمتحدث (١٨) ٧٢
- نقطة الضعف التاسعة عشر: نحران الخيل (١٩) ٧٧
- نقطة الضعف العشرين: الخجل (٢٠) ٧٩
- نقطة الضعف الحادية والعشرون: الوسواس (٢١) ٨٣
- نقطة الضعف الثانية والعشرون: التعنت (٢٢) ٨٧
- نقطة الضعف الثالثة والعشرون: عدم الانتظام (٢٣) ٩٠
- نقطة الضعف الرابعة والعشرون: الانتظام المفرط (٢٤) ٩٢
- نقطة الضعف الخامسة والعشرون: الكسل (٢٥) ٩٤
- نقطة الضعف السادسة والعشرون: الغضب المفرط والدائم (٢٦) ٩٧
- نقطة الضعف السابعة والعشرون: برودة الأعصاب المفرطة (٢٧) ٩٩
- نقطة الضعف الثامنة والعشرون: الديموكتاتورية (٢٨) ١٠١

- نقطة الضعف التاسعة والعشرون: التظاهر بالدكتاتورية (٢٩)..... ١٠٥
- نقطة الضعف الثلاثون: الطيش (٣٠)..... ١١٠
- نقطة الضعف الحادية والثلاثون: الاكتراث بالمتملّقين (٣١)..... ١١٢
- نقطة الضعف الثانية والثلاثون: إهمال الذات (٣٢)..... ١١٥
- نقطة الضعف الثالثة والثلاثون: الإسقاط النفسى (٣٣)..... ١١٧
- نقطة ضعف الرابعة والثلاثون: عدم تكريم النبى فى قومه! (٣٤)..... ١٢٠
- نقطة الضعف الخامسة والثلاثون: الكذب والنفاق (٣٥)..... ١٢٤
- نقطة الضعف السادسة والثلاثون: سب القواض غير الفاعلة (٣٦)..... ١٢٨
- نقطة الضعف السابعة والثلاثون: بذاءة اللسان (٣٧)..... ١٣١
- نقطة الضعف الثامنة والثلاثون: امتلاك شخصية فريدة (كون المخلص تسيج وحده) (٣٨)..... ١٣٢
- نقطة الضعف التاسعة والثلاثون: التدخل غير الضرورى فى الشؤون الصغيرة (٣٩)..... ١٣٥
- نقطة الضعف الأربعون: التدخل فى الشؤون الخاصة للموظفين (٤٠)..... ١٣٩
- نقطة الضعف الحادية والأربعون : الإكثار فى عقد الاجتماعات (٤١)..... ١٤٢
- نقطة الضعف الثانية والأربعون : التواصل المفرط مع الموظفين (٤٢)..... ١٤٦
- نقطة الضعف الثالثة والأربعون: زيادة المسافة بين المدير والموظفين (٤٣)..... ١٥٠
- نقطة الضعف الرابعة والأربعون : الذكاء المزعوم (إعتبار النفس ذكياً) (٤٤)..... ١٥٥
- نقطة الضعف الخامسة والأربعون : عقدة إصدار الأوامر (٤٥)..... ١٥٩

- نقطة الضعف السادسة والأربعون: الدلال (٤٦)..... ١٦٢
- نقطة الضعف السابعة والأربعون: المحسوبة (٤٧)..... ١٦٦
- نقطة الضعف الثامنة والأربعون : فصل الموظفين (٤٨)..... ١٦٩
- نقطة الضعف التاسعة والأربعون: الازدراء والاستهزاء (٤٩)..... ١٧٤
- نقطة الضعف الخمسون: السماح بتفشي التجسس (٥٠)..... ١٧٨
- نقطة الضعف الحادية والخمسون: قصر النظر (٥١)..... ١٨٢
- نقطة الضعف الثانية والخمسون: العبث بالموظفين (٥٢)..... ١٨٧
- نقطة الضعف الثالثة والخمسون: لاهتم بالأجانب وإهمال الأقارب (٥٣)..... ١٩٢
- نقطة الضعف الرابعة والخمسون : إزداجية سلوك (٥٤)..... ١٩٥
- نقطة الضعف الخامسة والخمسون: تقليل قيمة الذات (٥٥)..... ١٩٨
- نقطة الضعف السادسة والخمسون: التهور (٥٦)..... ٢٠٣
- نقطة الضعف السابعة والخمسون: تصيد الأخطاء (٥٧)..... ٢٠٧
- نقطة الضعف الثامنة والخمسون: السماح بتفشي الكسل (٥٨)..... ٢١٢
- نقطة الضعف التاسعة والخمسون : تصيد نقاط الضعف (٥٩)..... ٢١٥
- نقطة الضعف الستون : العمل المفرط (٦٠)..... ٢١٧
- نقطة الضعف الحادية والستون: تذبذب الرأي (٦١)..... ٢٢١
- نقطة الضعف الثانية والستون: معرفة علم النفس! (٦٢)..... ٢٢٤

٢٢٨.....	نقطة الضعف الثالثة والستون: الحنكة والخبرة (٦٣)
٢٣٣.....	نقطة الضعف الرابعة والستون: زرع التفرقة (٦٤)
٢٣٧.....	نقطة الضعف الخامسة والستون: الترحيب بالطيحين (٦٥)
٢٤٢.....	نقطة الضعف السادسة والستون: البقاء في الماضي (٦٦)
٢٤٦.....	نقطة الضعف السابعة والستون: التقليد الأعمى (٦٧)
٢٥٢.....	نقطة الضعف الثامنة والستون: النزعة النظرية (العلم بدون عمل) (٦٨)
٢٥٥.....	نقطة الضعف التاسعة والستون: السام العدالة (٦٩)
٢٥٨.....	نقطة الضعف السبعون: اليأس (السام النفس) (٧٠)
٢٦١.....	نقطة الضعف الحادية والسبعون: كون المرء ركباً للآية (٧١)
٢٦٥.....	نقطة الضعف الثانية والسبعون: أحادية البعد (التعصب) (٧٢)
٢٦٨.....	نقطة الضعف الثالثة والسبعون: إظهار العمل (٧٣)
٢٧٢.....	نقطة الضعف الرابعة والسبعون: المنافسة غير الضرورية (٧٤)
٢٧٥.....	نقطة الضعف الخامسة والسبعون: الثقة العمياء بالنفس (٧٥)
٢٧٨.....	نقطة الضعف السادسة والسبعون: الغموض (٧٦)
٢٨١.....	نقطة الضعف السابعة والسبعون: عدم الكفاءة (٧٧)

المقدمة

من هو المدير الناجح؟ ومن يسمى مديراً ناجحاً؟ هل قُدِّم إلى الآن تعريف كامل عن «المدير الناجح»؟ قد لا يمكن تقديم تعريف «مدير ناجح» كما لا يمكن تعريف مفهومي الخط والنقطة في علم الهندسة وربما على هذا الأساس يتولَّى الشخص الإدارة بدايةً وبعدها ينجح في إدارة مجموعته وتُمير أهدافها يسمى «مديراً ناجحاً». وهذا أيضاً يكون على غرار علم الهندسة بحيث يُرسم شكل وبالرغم من عدم الاتفاق على تعريف محدد للخط أو النقطة، إلا أن الجميع متفقون على كون الشكل خطاً أو نقطة. وهناك مثال آخر لهذا الحالة وهو تعريف «الحب» حيث يقول الشيخ بهاني في كتابه الكشكول: «ما أجمل كلام عارف قال: من وصفني كتب لي يعرفه».

قد بُدلت جهود كبيرة في أرجاء العالم منذ بضعة عقود لتقديم حلول ومناهج لتحسين الإدارة دون أن تكون لتعريف الإدارة، حيث توفق يوماً أنواع الكتب ومناهج الإدارة وقيادة الفرق إلى الأسواق والهدف منها ليست القراءة فحسب، بل تطرح فحواها للحصول على نتائج أفضل. وقد تطرّق المؤلف في «نقطة ضعف الثامنة والستين: النزعة النظرية» من هذا الكتاب إلى هذا الموضوع.

أما الدافع الرئيسي الذي دفعني لتأليف هذا الكتاب بالرغم من توفر كتب متعدّدة حول موضوع الإدارة، هو أنني شهدت في أغلبية هذه الكتب محاولات لإيجاد مناهج لإدارة الفرق والمجموعات - لكن لا مجال لاستخدام بعض هذه المناهج في إيران - إضافة إلى أن بعض هذه الكتب قد تكشف عن عيوب الإدارة ولكن بشكل غير ملموس وبأساليب تضاهي أساليب كتابة النصوص العلمية بالكامل. وبالتالي شعرتُ بفراغ لا يملؤها إلا كتابٌ يكشف عن نقاط ضعف الإدارة بشكل ملموس على غرار ما تقع في الحياة اليومية وعالم الواقع. ومن هذا المنطلق قرّرتُ تأليف كتاب يعكس نقاط ضعف الإدارة بشكل موضوعي كالمرآة لكي تكون نقاط الضعف ملموسة للمدراء وتتسنى لهم إزالة هذه العيوب وتحويل «نقاط الضعف» إلى «نقاط القوة».

ومن جانب آخر يستند عملي إلى حديث قيّم يقول قائله: «رحم الله امرأً أهدى إليّ عيوبي». ومن جانب آخر وكما يقول أحد أصدقائي لا ينبغي رمي الهدايا للآخرين أو تقديمها لهم بشكل مُهين، بل يجب تقديم الهدايا بأفضل شكل ممكن وتغليفها بأوراق ذات ألوان زاهية وإهدائها إلى الآخرين بالبسمة والاحترام. وعلى هذا الأساس قرّرتُ إهداء «عيوب الإدارة» إلى المدراء الأعزاء بهذا الكتاب وفي أسلوب ساخر ليمتّع الكتاب بعدة ميزات وهي إرشاد المدراء، والأسلوب الساخر والعامية. وبعبارة أخرى إن لغة الكتاب ليست لغة المصطلحات الخاصة بالإدارة والنظريات الحديثة، بل هي لغة مفهومة للجميع،

والسبب وراء اختيار هذه اللغة أنّ هناك مدراء لم يقرأوا الكتب التخصصية للإدارة وبعيدون عن مصطلحات مثل «كايزن» و«5S» كلّ البعد، أو حتى هناك أشخاص يديرون أعمالاً صغيرة ولديهم مكاتب متواضعة وبضعة موظفين وعدد قليل من العملاء.

جدير بالذكر أنّ هذا الكتاب يخاطب المدراء الذين يبذلون جهود حقيقية لتحسين الإدارة لكنهم يجهلون «العقبات الكامنة» التي تعرقل حسن تنفيذ العمل والإدارة وبعبارة أخرى هم مصاديق لبيت شعر يقول فيه الشاعر: «من يعرف ولا يعرف أنّه يعرف، يجب إيقافه حتى لا يظّل نائماً وغافلاً». وعلى هذا الأساس لم تتناول موضوعات مثل الاختلاس أو الطموح السلبي على الإطلاق حيث إنّ الأشخاص الذين يتصفون بهذه الصفات لا ينوون إدارة الفرق والمجموعات أصلاً (نقطة ضعف السابعة والسبعين: عدم الكفاءة - من ضمن موضوع «النية السليمة والصادقة»)، ومثل هؤلاء الأشخاص مصاديق للمثل الفارسي الذي يقول: إنّهُ لم يَبْتَ أخيه ناهيك عن مناقشة نصيبه من الإرث.

ولغرض الاستفادة بعد من هذا الكتاب، أوصي المدراء الموقرين - وحتى غير المدراء، بما فيهم الموظفين وحتى سائقي سيارات لأجرة - بالعودة إلى أنفسهم بعد قراءة الكتاب والإمعان فيما إذا كانت هذه العيوب توجد في تصرفاتهم أم لا، حيث إنّ هذه العيوب قد توجد في مختلف الشخصيات. ولتحقيق هذا الأمر يمكن لكل من يقرأ الكتاب وضع قائمة أهم العيوب الذي يجده في نفسه في قائمة نقاط الضعف المدرجة في نهاية الكتاب (الملحق ١) ومراجعة قائمة بين فينة وأخرى لمعرفة مدى نجاحه في إزالة العيب أو نقطة الضعف من تصرفاته. فيمكنكم الاستفادة من هذا الكتاب لترقية شخصيتكم والرقى بفريقكم أو مجموعتكم وفي الوقت نفسه يمكنكم الانزعاج من الكتاب ورميه إلى زاوية. فما على قلبي المتواضع إلا التحرير والكتابة وما عليكم إلا القراءة والاستفادة: يقول شاعر فارسي ما ترجمته: «أنا حررتُ هذا الكلام كما لم يحتره الآخرون، ففضّل بالقراءة كما تعلم وتلقّى».

وفي نهاية المقدمة أوجه كلامي إلى الموظفين والمرفوسين. هذا الكتاب بمثابة مائة موضوعة أمام المدراء ليستشّقوا نقاط ضعفهم فيها ويحاولوا إزالة هذه النقاط، على غرار الشخص الذي ينظر في المرآة ويرى ملابسه غير مرتبة فيقوم بترتيبها. فأرجو من الموظفين الكرام عدم التبحّج على المدراء بسبب نقاط ضعفهم الموضّحة في هذا الكتاب وعدم التمسك بها للعبث بنظام المجموعة. يا ستار العيوب.

أرجو من القراء الأتقياء وزملائي الكرام العاملين في دور النشر التفضّل بإرسال آرائهم ومقترحاتهم وتوجيهاتهم إلى البريد الإلكتروني لدار نشر «آب خست» على عنوان abkhast@yahoo.com.

أمير حسين سيفي