

رهبری خاموش

فتح قلب‌ها، ذهن‌ها و مسابقات

کارلو آنچلوتی

ترجمه
ماشاله صفری



رهبری خاموش

کارلو آنچلوتی

ماشاله صفری



چاپ: نقره آبی
صحافی: الفبا
لیتوگرافی: طراوت
صفحه‌آرایی: گرافیک گلگشت
طرح جلد: گرافیک گلگشت
نویت چاپ: اول ۱۳۹۶ - ۱۰۰۰ جلد
قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۱۳۱۶-۸-۰

نقل و چاپ نوشته‌ها بدون اجازه‌ی رسمی از ناشر نمی‌باشد.

سرشناسه: آنچلوتی، کارلو، ۱۹۵۹ - م. Anelotti, Carlo
عنوان و نام پدیدآور: رهبری خاموش: فتح قلب‌ها، ذهن‌ها و شکست کارلو آنچلوتی، [کریس بریدی و مایک فورد]؛ ترجمه ماشاله صفری.
مشخصات نشر: تهران: گلگشت، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری: ۲۲۲ ص.
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۱۳۱۶-۸-۰
وضعیت فهرست نویسی: فیا
یادداشت: عنوان اصلی: Quiet leadership: winning hearts, minds and matches. ۱۶
موضوع: فوتبالیست — مدیریت
موضوع: رهبری
شناسه افزوده: بریدی، کریس، ۱۹۶۷ - م.
شناسه افزوده: صفری، ماشاله، ۱۳۶۲ - م. مترجم
رده بندی کنگره: ۷۹۹/۴/۱۸، ۹۱۳۹۶
رده بندی دیویی: ۷۹۶/۳۳۴۲
شماره کتابشناسی ملی: ۴۹۶۸۰۸۴

تلفن: ۳۳۹۸۲۸۸۸ {+۹۸۲۱} فکس: ۴۳۸۵۲۹۳۳ {+۹۸۲۱}

{+۹۸} ۹۲۱۳۹۰۲۲۵۰

www.goalgashst.ir

پیشگفتار



شاید بپرسید به عنوان پسری که در مزرعه‌ای شمال ایتالیا بزرگ شد، هرگز تصور مدیریت در یک شغل میلیون‌پوندی به ذهنم خطور کرد؟ البته که نه. همه‌ی چیزهایی که می‌خواستم فوتبال بازی کردن بود. امروز که به گذشته نگاه می‌کنم، متوجه می‌شوم که ما فقط به این خوشحال بودیم و همین خانواده اصول درس‌هایی را به من یاد داد که در این کتاب خواهید خواند. چیزی مثل احترام و وفاداری، ارزش سخت‌کوشی و اهمیت خانواده. این‌ها بذرهایی است که همان ابتدا در من کاشته شد و بعدها در مسیر زندگی، دوران فوتبال و بعد از آن در مربیگری به بار نشست.

«رهبری خاموش» مجموعه‌ای از تفکرات من در فوتبال است و فلسفه‌ای که در سیح می‌دهد برای رسیدن به چنین جایگاهی نیاز به چه عواملی دارید. این ایده‌ها را می‌توان به دیگر شغل‌ها هم تعمیم داد چون در همه‌ی زمینه‌ها، رهبران باید از خصوصیات مشترک برخوردار باشند، چه در فوتبال چه در تجارت. به استفاده از دانش حوزه‌های دیگر هم باور دارم، همانطور که خودم تخصص‌ام را به پاریس، لندن، مادرید و حالا مونیخ صادر کردم. هرگز نباید دست از آموختن بکشیم.

یک رویکرد «خاموش» به رهبری شاید خیلی نرم و برای بعضی‌ها ضعیف به نظر برسد، اما

معنی‌اش برای من چیز دیگری است، مخصوصاً برای کسانی که تا به امروز نزد من کار کرده‌اند. خاموشی که از آن حرف می‌زنیم، درباره‌ی قدرت است. قدرت و اقتدار در خاموشی و آرامش، جلب اعتماد و تصمیم‌گیری‌های منطقی، در استفاده از تأثیرگذاری روی افراد و در نیاز به حرفه‌ای بودن وجود دارد. وقتی ویتو کورلئونه^۱ را در پدرخوانده می‌بینید، مردی ساکت و ضعیف به نظر می‌رسد و بلای رهبری قوی، آرام و در کنترل همه‌چیز؟

رویکرد من به رهبری از ایده‌ای شکل گرفته که در آن یک رهبر نباید نیاز به داد و هوار و اثبات خود داشته باشد، بلکه قدرت‌اش باید درون محیط و بی چون و چرا جاری باشد. همه باید بدانند که رئیس کیست پس انتظار باید حاصل احترام و اعتماد باشد، نه زاده‌ی ترس. معتمد بخشی از این احترام به خاطر موفقیت‌هایم در باشگاه‌های قبلی بوده است اما مهم‌تر از آن دلیل‌اش این است که به همه‌ی کسانی که با آنها کار می‌کنم، بیش از حد احترام می‌گذارم. آنها به من اعتماد می‌کنند که تصمیمات صحیح را بگیرم و من هم به آنها در کار تخصصی‌شان اعتماد کامل دارم.

راهکار رهبری من این است: درست بیانگر شخصیت و کاراکترم می‌باشد. رهبری را می‌توان یاد گرفت، اما نمی‌توان آن را در آورد. می‌توان دیگر رهبران را در حال کار زیر نظر گرفت، اما اگر ذات شما آدمی آرام، خاموش، مراقب دیگران است، اشتباه بزرگی است که سعی در تغییر آن داشته باشید.

«خاموش» بودن از کودکی و همراه پدرم با من بوده است. بعد از زمانی که کاپیتان شدم، چه در رم و چه در میلان که همه به شکل یک رهبر نهم می‌نگریستند و در دوران مربی‌گری، نه فقط در میلان بلکه در چلسی، پاریس سن ژرمن و رئال مادرید. و این شایع است که در بایرن به آن خواهم پرداخت تا با چالش‌های جدید زندگی روبرو شوم. دست آخر دقیقاً همین، یوه باعث شده‌است که آنها بخواهند مرا به خدمت بگیرند.

وقتی مادرید را سال ۲۰۱۵ ترک کردم، تصمیم گرفتم که فرصت مناسبی است تا هم به مشکل گردن‌ام که مدت‌ها بود همه‌ی زندگی و شغلم را تحت تأثیر قرار داده بود رسیدگی و هم زمانی برای استراحت و مطالعه پیدا کنم. توانستم زمان بیشتری را با همسرم ماریان - که سال پیش درست بعد از قهرمانی رئال مادرید در اروپا با هم ازدواج کرده بودیم - در خانه‌ی ونگوور مان سپری کنم. منتظر ماندم تا ببینم کدام گزینه‌ها برای فصل بعد بهتر است، چون می‌خواستیم به کار باز گردیم. بعد از بازی کردن فوتبال، مربی‌گری آن بهترین شغل دنیاست و من واقعاً خوش شانس بودم که هدایت تیم‌های قهرمان و بزرگی را در اروپا به دست داشتم.

۱-Vito Corleone: نقش فراموش نشدنی مارلون براندو در فیلم پدرخوانده‌ی فرانسیس فورد کوپولا

در دوران استراحت، هر گاه مربی در اروپا به پایان دوران اش در تیمی نزدیک می‌شد، می‌دانستم که فشاری روی من برای شروعی جدید در یک باشگاه بوجود می‌آید. در رسانه‌ها به ارتباط من و لیورپول اشاره شد - که باعث افتخار است - و قطعاً به این شغل علاقمند بودم، اما وقتی انتخاب نشدم اصلاً ناراضی نبودم. یورگن کلوپ گزینه‌ی خیلی خوبی برای آنهاست؛ مطمئن هستم که موفق خواهد شد. دوران استراحتم خیلی خوب بود اما وقتی پیشنهادی به بزرگی بایرن مونیخ روی میز می‌آید، غیر ممکن است که آن را رد کنید. برنامه دارم که بلند ترین دوران موفقیت پایدار را در آنجا داشته باشم. چیزی که در این کتاب پیدا نخواهید کرد، فصلی درباره‌ی روابط است. دلیل اش این است که برای من روابط پادشاهی تمام کاری است که به عنوان رهبر انجام می‌دهم، پس در تک تک صفحات این کتاب آمده است. روابط با بالادستی‌ها، با تیم مربیان و از همه مهمتر با بازیکنان.

بدون بازیکنان، فنیستی هم نیست، همانطور که بدون نیاز بازار و محصول، تجارتی وجود نخواهد داشت. هزاران نفر در استادیوم، میلیون‌ها نفر پای تلویزیون، آنها پول نمی‌دهند تا مرا کنار زمین تماشا کنند، یا سر الکس فرگوسون، کول دیرالا، آنها می‌خواهند بازیکنان را ببینند و جادویی که اتفاق می‌افتد. کار با چنین ورزشکارانی، مراقب از آن و کمک برای بهتر شدن و پیشرفت، ساختن اعتماد و وفاداری فی‌مابین، رسیدن به موفقیت با یکدیگر و... است از یاس‌ها و شکست‌ها، اینها همه قلب این شغل برای من هستند. برای همه‌ی اینها هر روز صبح با بخت، از خواب بیدار می‌شوم.

در کودکی، فوتبال بازی می‌کنیم چون عاشقش هستیم. وقتی به صورت حرفه‌ای بازی کردم، باور نمی‌کردم که به خاطر کاری که عاشق‌اش هستم، حقوق می‌گیرم. گاهی، جایی میان راه سختی‌ها و فشارهای خارج از زمین باعث کم شدن شور و عشق می‌شود این رابطه‌ی من است که بازیکنان را عاشق فوتبال نگه دارم. اگر در این مورد موفق باشم برایم کافیست.

کار کردن روی این کتاب، به اشتراک گذاشتن خاطراتی زیبا - و البته ناطق تلخ - همراه با دو نویسنده‌ی همراه، کریس بریدی و مایک فورد، تجربه‌ی مفیدی برایم بوده است. امیدوارم شما هم چیزی در این کتاب پیدا کرده و در زندگی و شغل‌تان از آن استفاده کنید، و شاید، چیزی که بتواند شما را هم خوشحال کند.

کارلو آنچلوتی

فوریه‌ی ۲۰۱۶

مقدمه

از

کریس بریدی

جمع‌آوری این کتاب چند سال طول کشید، بیشتر به خاطر اینکه هر سه نفرمان - کارلو آنجلوتی، مایک فورد و من - می‌خواستیم یک کار کاملاً گروهی باشد. کار را با موضوعاتی که نمی‌خواستیم در کتاب باشد، شروع کردیم. قرار نبود که یک زندگی‌نامه‌ی خودنحاشیانه‌ی من باشد، نباید فقط برای مخاطبان فوتبالی می‌بود، یک کتاب آکادمیک و درسی تجارت هم نمی‌توانست باشد و قطعاً نمی‌خواستیم یک کار زرد و افشاگرانه و مبتذل از آب در بیاید.

می‌خواستیم کتابی باشد که به آن افتخار کنیم. کتابی که برای مخاطبان تجاری و ورزشی همزمان جذابیت داشته باشد، کسانی که یا شیفته‌ی رهبری در ابعاد حرفه‌ای هستند یا می‌خواهند تبدیل به یک رهبر شوند. می‌خواستیم که کاری صادق، اصیل و قابل بحث باشد و بتواند نظرات مختلف مخاطبین را جلب کند. این کتاب مجموعه‌ای از داستان‌های زندگی کارلو نیست، با وجود اینکه همه‌ی این داستان‌ها مهم هستند. در عوض، کتابی است بر پایه‌ی تفکرات یک متخصص در رهبری تیم‌های مستعد در یکی از سخت‌ترین بازارهای رقابت جهان، یعنی دنیای فوتبال.

ما خواستیم که اصول بنیادی و مسیر رهبری کارلو آنجلوتی را به تصویر بکشیم، قابلیت اصلی او

و مهارت‌هایش، تجربیات سازنده‌اش، اینکه چطور رهبری را یاد گرفت، و البته تصویر نماد آنچلوتی را؛ اینکه کارلو چطور دیگران را می‌بیند و چطور توسط آنها دیده می‌شود. می‌خواهیم به ذات این مطلب برسیم که او چگونه همیشه در حال پیشرفت بوده و با مشکلات کنار آمده و توانسته در بزرگترین عرصه‌ها نقشی بازی کند.

با توجه به تجربه‌ی رهبری کاری و ورزشی‌مان، فرصت را غنیمت شمرده و تئوری‌های عمومی و تخصصی دانشگاهی را موشکافانه با تجربیان آنچلوتی مقایسه کرده‌ایم. در حالی که دورنمای دنیای حرفه‌ای در هر شغل و بازاری مدام در حال تغییر است، رهبران مشاغل باید آماده باشند تا با گونه‌های مختلفی از ره‌های با استعداد – و بعضاً مشکل‌آفرین – دست و پنجه نرم کنند. با استفاده از مثال‌های ورزشی، می‌توانیم دیدگاه بهترین کنترل‌کننده‌های استعداد جهان را به تصویر بکشیم. باورهای مدیریتی که چطور باید افراد را کنترل کنیم را نیز به چالش خواهیم کشید.

طبیعتاً صدای اصلی کتاب، مانند زبانش متعلق به کارلو است. راوی مستقیم این روایت خود آنچلوتی است که نتیجه‌ی بیش از ۵۰ ساعت مصاحبه و بحث عمیق است که با او در گوشه کنار دنیا انجام دادیم. بیشتر روی این سبب تمرکز داشتیم که چطور تجربیات او می‌توانست مشکلات کاری را در آن زمان و یا در هر شرایطی را حل کند. روس بین همین تفکرات نهفته است ولی برای راحت‌تر شدن کار مخاطبین، در انتهای هر بخش یک خلاصه گذاشته‌ایم که نکات مهم «راه خاموش» را توضیح می‌دهد.

هدف ما این بود که کتاب هم با آنچلوتی باشد و هم همراهی برای همین مصاحبه‌هایی با کسانی که از کیفیت رهبری او با خبر بودند را در متن آورده‌ایم. ضرب‌المثلی است که می‌گویند: اگر می‌خواهید بدانید که چه کسی هستید، باید حرف‌های دیگران را در غیاب خود بشنوید. ما از هم‌تیمی‌های کارلو، همکاران، رقبای و شاید مهم‌تر از همه، بازیکنان او خواستیم که پشت پرده صحبت کنند. بازیکنانی مانند کریستیانو رونالدو، دیوید بکام، زلاتان ابراهیموویچ^۳ و جان تری^۴ که برای غول‌های مربیگری فوتبال بازی کرده‌اند، افرادی مثل پپ گواردیولا^۵، خوزه مورینیو^۶ و الکس فرگوسن^۷.

۱- Christiano Ronaldo

۲- David Beckham: فوتبالیست معروف انگلیسی که کتاب او در نشر گلگشت به چاپ رسیده است

۳- Zlatan Ibrahimovic: بهترین فوتبالیست تاریخ سوئد که زندگی‌نامه‌ی پر سر و صدایش توسط نشر گلگشت به چاپ رسیده است

۴- John Terry

۵- Pep Guardiola

۶- Jose Mourinho

۷- Sir Alex Ferguson: مربی اسبق منچستر یونایتد که تاریخ باشگاه را عوض کرد و در ۲۷ سال ۲۵ جام مختلف کسب کرد. زندگی‌نامه‌ی

فرگوسن نیز توسط نشر گلگشت به چاپ رسیده است

فرگوسن مصاحبه‌ای به عنوان رقیب هم دارد، همچنین آدریانو گالیانی^۱ به عنوان همکار، کسی که رئیس وقت میلان بود، یا به عبارتی دیگر، سیزده سال در دوران بازی و مربی‌گری آنچلوتی، رئیس او به حساب می‌آمد.

این خود یک گواه بر عمق رابطه‌ای است که آنچلوتی با دیگران بوجود می‌آورد، همه‌ی آنها وقت خودشان را مجانی در اختیار ما گذاشتند تا درباره‌ی کارلو صحبت کنند. در حقیقت آنها آنقدر پر شور و اشتیاق بودند که وقتی شروع به حرف زدن می‌کردند، مصاحبه‌ها بیشتر از زمان تعیین شده طول می‌کشید. به نظرم زلاتان هنوز هم در حال صحبت بود اگر بعد از ۹۰ دقیقه به او نگفته بودم که مطلب را جمع کند!

شاید برسید که چرا نیاز به یک کتاب دیگر درباره‌ی رهبری وجود دارد. این موضوع احتمالاً مورد بررسی قرار گرفته‌ترین موضوع در حوزه‌ی مدیریت است. بلاگ‌ها، تد تاکز^۲، کتاب‌ها و رسانه‌ها، مطالب دانشگاهی و... همه تا درباری رهبری صحبت می‌شود و نمی‌توانید آن را نبینید. در تاریخ آنقدر درباره‌ی رهبری گفته شده است که شما می‌توانید آن را از دست خارج کنید. نظریه‌پردازان قدیمی فکر می‌کردند که رهبری یک خاصیت مربوط به «انسان‌ها» است و در نتیجه نوعی موهبت ژنتیکی است. این باعث ایجاد تئوری «مرد بزرگ» در رهبری شد. تا به امروز هم وجود دارد و سعی می‌کند تا چهره‌های برجسته‌ی بشر مانند موسی، دالای لاما، پاپ فرانسیس، اسب دیوانه^۳، کاسترو، مارتین لوتر کینگ، نلسون ماندلا^۴، الیزابت اول^۵، فلورنس نایتینگل^۶، کالین پاول، چنگیز خان را نیز بخشی از این تئوری بیان کند. از ایده‌های مهم دیگر می‌توان به نظریه‌ی «خاصیت رهبری» اشاره کرد که می‌گوید برخی خاصیت‌های کلی وجود دارد که می‌توان آنها را در همه‌ی رهبران بزرگ پیدا کرد. برخلاف این نظریه، عده‌ای اعتقاد دارند که رهبران بزرگ حاصل مکان، شرایط زندگی و زحمات هستند، یا شاید به قول مردم عادی: شانس، جایی که آمادگی قبلی با موقعیت درست هم‌زمان می‌شود یعنی دیگر بیشتر به رشد یک رهبر در یک سیستم اعتقاد داشتند؛ برای مثال روانشناس آمریکایی، آبراهام مازلو^۷ نقش مدیر در

Adriano Galliani-۱

TED Talks-۲: برنامه‌ها و سمینارهای معروف تد تاکز که در سراسر دنیا جهت بهبود مدیریت و آموزش‌های آن برپا می‌شود

George S. Patton-۳: ژنرال ارتش آمریکا که در جنگ‌های جهانی اول و دوم حضور داشت و شهرتش به خاطر رهبری عملیات متفقین در فرانسه است که یکی از اصلی‌ترین پیروزی‌های جنگ دوم را رقم زد

Crazy Horse-۴: اسب دیوانه رئیس یکی از قبایل سرخپوست آمریکا بود که در جنگ‌های سرخپوستان علیه دولت فدرال توانست پیروزی‌های مهمی بدست بیاورد

George A. Custer-۵: یکی از افسران ارتش دولت فدرال آمریکا در جنگ علیه سرخپوستان که توسط اسب دیوانه کشته شد

Martin Luther King-۶: بزرگترین عدالت‌جو برای حقوق سیاهان در آمریکا که به قتل رسید

Nelson Mandela-۷: رهبر آزادی‌خواه و فقید آفریقای جنوبی

Elizabeth I-۸: ملکه‌ی انگلستان که دوران باشکوهی در فرهنگ و هنر و علم به وجود آورد که معروف به دوران الیزابتی شد

Florence Nightingale-۹: معروف به بانوی چراغ به دست او پایه‌گذار پرستاری نوین در دوره‌ی ویکتوریایی انگلستان بود

حمایت از زیردستان خود تاکید می‌کند.

دیگر شیوه‌ی پر صر و صدای رهبری، روش اعتبار و اقتدار است که از رفتارهای شفاف استفاده می‌کند. و یا روش رهبری متحول که در آن رهبر با چشم پوشی از خودش، بقیه را تشویق و راهنمایی می‌کند تا کیفیتی ورای انتظارات ارائه کنند. روش دیگر رهبری خادم است که توسط رابرت گرین لیف در دهه‌ی ۱۹۷۰ شکل گرفت و گونه‌ای است که بیشتر روی نیازهای پیروان (بازیکنان و همکاران) تمرکز می‌کند که هدف اصلی رهبر است. گرین لیف اولویت این رهبران را «مراقبت» تعریف کرد، آن هم نه به شکل دوستانه بلکه با رویکردی مدیریتی.

همانطی که پد سامیت^۱، یکی از بهترین مربیان در تاریخ ورزش گفته است: «تا وقتی کسی نداند که چقدر به او اهمیت می‌دهید، اهمیت نمی‌دهد که چقدر می‌دانید. برای اینکه آنها را مجبور کنید برایتان کار کنند، با نشان دادن دهید که می‌خواهید آنها را به خاطر خودشان موفق کنید.» در این جملات رگه‌های «رهبری نخب» جیم کالینز^۲ را می‌بینیم، کسی که در کتاب معروف خودش به نام «خوب‌ترین» ترکیبی متناقض از جاه‌طلبی و فروتنی را برای یک رهبر توصیف کرد. این رهبران به شدت جاه‌طلب هستند ولی مرز تمایز بین این طلب خودشان نیستند؛ این جاه‌طلبی برای کسانی است که موفقیت را به ارمغان می‌آورند (کارمندان و بازیکنان)، و دلیلی وجود ندارد که نفس خود را تغذیه کنند. آمار نشان می‌دهد که سالانه نزدیک به ۵۰ میلیارد دلار هزینه‌ی آموزش‌های مدیریتی در سطح دنیا می‌شود. شاید دلیل‌اش این باشد که اعتماد کافی به کسانی که در پست‌های مدیریتی سیاسی، تجاری و یا نظامی هستند وجود ندارد و همه ترجیح می‌دهند که تغییری در روند کاری آنها بوجود بیاورند. هم چنین این موضوع نشان می‌دهد که چقدر بحث آموزش مدیریت اهمیت دارد. با این وجود، شاید دلیل اصلی که نمی‌توانیم به یک راه‌حل واحد رهبری برسیم این باشد که رهبران آمیزه‌ای هستند از تمام خواص، نگرش‌ها، سبک‌ها و شخصیت‌های مختلف. ذکر شد که در نهایت از مسیرهایی متفاوت به آن رسیده‌اند.

بنابراین، سبک درک نشده‌ی رهبری کارلو آنچلوتی، «رهبری خاموش» منحصراً به او و تجربیاتی است که طی سال‌ها کار در دنیای شفاف و زیر ذره‌بین فوتبال حرفه‌ای در کشورهای مثل ایتالیا، اسپانیا، انگلستان و حالا آلمان شکل گرفته است. کشورهایی که در آنها نگاه و بازخوردهای مالی و ورزشی به شدیدترین شکل ممکن وجود دارد. خاص و یا غیر خاص، این رویکرد رهبری موفق و کارآمد است و نیازمند توجه ماست، چون هرچقدر که جلوتر برویم، بیشتر متوجه می‌شویم که آنچلوتی بسیاری از

۱- Pat Summit: مربی بکستبال زنان در آمریکا که ۱۰۹۸ پیروزی به دست آورده و کتابی هم در این باره چاپ کرده است

۲- Jim Collins: نویسنده و مشاور مالی و ایده‌پرداز امریکایی

ویژگی‌های یک رهبر موفق را در لیست ما تیک خواهد زد.

در بین همه‌ی چالش‌های رهبری، سخت‌ترین‌شان مدیریت استعداد است. اکثر تحقیقات نشان می‌دهد که این اصلی‌ترین نگرانی همه‌ی مدیرعامل‌هاست. تام پیترز^۱ یکی از بهترین استادان این علم می‌پرسد:

آیا شما یک دیوانه‌ی استعدادیابی هستید؟ اگر در یک پروژه‌ی شش نفره کار می‌کنید و یا یک تیم بزرگ، فرقی ندارد... باید در نهایت تبدیل به یک خوره در کشف استعدادهای درجه یک بشوید، درست مثل هر مربی سرمربی در تیم‌های حرفه‌ای ورزشی که همیشه دنبال استعدادهای جدید و جوان هست... د. مصری که ارزش افزوده حاصل خلاقیت است، داشتن یک منبع استعداد پر انرژی و چند وجهی تبدیل به تیم برتری‌های رقابتی می‌شود.

پس بنا به گفته‌ی پیترز کدام رشته برای بررسی از فوتبال بهتر است؟ جایی که خود مدیریت و یافتن استعدادهای تبدیل به سرمربی شده است. از ابتدا در فوتبال به اصطلاح «جنگ برای استعداد» وجود داشت، مخصوصاً بعد از سرمایه‌داری مدرن فوتبال به شکل امروزی. باشگاه‌های فوتبال هزینه‌های زیادی را می‌پردازند، دقیقاً بالای ۵۰ درصد در مدشان را، فقط برای ۱۰ درصد از کارمندان‌شان که همان استعدادهای (بازیکنان) می‌باشند.

در آخرین تحقیقات دلویت میلیال^۲، که در بیست و نه کشور صنعتی شده انجام شد که در همه‌شان فوتبال به صورت حرفه‌ای بازی می‌شود، نتیجه این شد که «میلیال» ما فضای کاری بازتر، منعطف‌تر و هماهنگ‌تری را می‌خواهند. آنها خلاق هستند و باور دارند که هر کاری می‌توانند انجام دهند. آنها کمتر وفادار هستند چون فهمیده‌اند که صاحبان کار با آنها مثل دارایی‌هایشان برخورد می‌کنند و در نتیجه آنها هم با کارفرما به همان شکل رفتار می‌کنند. دلویت نتیجه‌گیری می‌کند که «میلیال‌ها ما را مجبور کرده‌اند که به نوع کارکرد خودمان دوباره فکر کنیم.»

خب در فوتبال هر بازیکن یک میلیال محسوب می‌شود. پس دوباره، کجا بهتر از فوتبال را می‌توان پیدا کرد که مثل یک آزمایشگاه بتوان با بررسی آن به نتایجی قاطع درباره‌ی کار رسید؟ در عین حال سبکی که انعطاف‌پذیری مدیران بالادستی را کنترل می‌کند هم می‌تواند برای هر کسی در دنیای مدرن تجارت مفید باشد.

۱-Tom Peters: نویسنده و محقق امریکایی در امر مدیریت

۲-Deloitte: یکی از بزرگترین شرکت‌های حسابرسی، برنامه‌ریزی و مشاوره و آمارگیری در دنیا که پروژه‌ای به نام میلیال یا هزاره را انجام داد و نتایجش را در اینجا می‌بینید میلیال‌ها و یا «هزاره‌ای‌ها» به افراد نسل جدید و قرن جدید (بعد از سال ۲۰۰۰) گفته می‌شود که از لحاظ نیاز و دید و کارکرد متفاوت با گذشتگان‌شان هستند

کتاب به دلیل خاصی «رهبری خاموش» نامیده شده است:

آنچلوتی کار خود را در آرامش ولی با اقتدار انجام می‌دهد، آنهم زیر نظر رسانه‌هایی که تشنه‌ی پیدا کردن رسوایی‌ها هستند. وقتی با بزرگترین بازیکنان جهان همکاری می‌کرد، به او لقب «رام‌کننده‌ی خودخواهان» را دادند. و در رابطه با مدیران بالاسری همیشه سیاست‌مدار است. خبرنگار ایتالیایی، گابریله مارکوتی از آنچلوتی با «صبر ایوبی» یاد می‌کند، چرا که او با رئیس متوقع رئال مادرید، فلورنتینو پرز هم کنار می‌آید. وقتی پرز او را به عنوان مربی استخدام کرد، به خبر نگارها گفت که کارلو کسی است که می‌تواند همه‌ی ستاره‌ها را خوشحال نگه دارد در حالی که راهی برای نتیجه گرفتن پیدا می‌کند و مطمئن می‌شود در انظار عمومی هم مشکلی بوجود نیاید. خب یک رئیس چه چیزی بیش از این می‌خاند؟

وقتی آنچلوتی در چند روز، دوره‌ی سختی را گذرانند. به خاطر لو رفتن بخشی از اطلاعات درونی باشگاه، تمام تاکتیک‌های مربی‌گری‌اش توسط رسانه‌ها موشکافی شد. بعد از اینکه او یک کنفرانس خبری در این باره برگزار کرد، نیرگا، گاردین، بارنی رونای یک توضیحی جامع و روشن از «روشن خاموش» آنچلوتی نوشت:

چیزی که امروز ارائه شد، گمشمار از جذابیت آرامش بی‌نظر آنچلوتی بود. وجود آنچلوتی در پروژه‌ی چلسی به عنوان فردی بی‌طرف از همه‌ی مشکلات کاسته و او پس از موفقیت‌های زودهنگام خود حال و هوایی طعنه‌آمیز در سبک باشگاه بوجود آورده است. باید قبول کرد که این شاید به خاطر ابروی گستاخ‌اش باشد [اشاره به یک ابروی نامتوازن و از کار افتاده‌ی آنچلوتی] همان ابرویی که گویی زیرنویسی متفاوت از بیانات او را همیشه نشان می‌دهد. این خاصیتی است که انگلیسی‌ها دوست دارند. ما زبان ابروها را می‌فهمیم. زبانی خاموش، گمنام نشده و محافظت شده. این دقیقاً سبکی است که ما حرف می‌زنیم.

ما بهتر از این نمی‌توانستیم توضیح دهیم.