

شد شد، نشد نشد، ولش کن

مکثی برای بازگشت قدرتمند



1

در یک روز شلوغ و پرتنش، رضا که مدیر یک شرکت کوچک در صنعت ساخت‌وساز بود، پشت میز کارش نشسته بود و به انبوهی از مشکلات و چالش‌هایی که هر روز روی دوشش سنگینی می‌کرد، فکر می‌کرد. از تأخیر در پروژه‌ها گرفته تا نارضایتی کارکنان و مشکلات مالی، همه و همه او را به نقطه‌ای رسانده بودند که احساس می‌کرد دیگر ادامه دادن ممکن نیست. رضا که همیشه به عنوان فردی مقاوم و سخت‌کوش شناخته می‌شد، حالا به نقطه‌ای رسیده بود که انگیزه‌اش را از دست داده بود.

در همین حال، آهنگ "شد شد، نشد نشد، ولش کن" از گوشی تلفنش پخش شد. رضا که احساس خستگی می‌کرد، با خودش زمزمه کرد: "شاید باید همین رویکرد رو پیش بگیرم. ولی واقعاً یعنی چی؟ ولش کنم؟ یا شاید بهتره یه جور دیگه بهش نگاه کنم." او تصمیم گرفت برای لحظه‌ای از همه چیز فاصله بگیرد و به خودش زمان بدهد. او این آهنگ را نه به معنای تسلیم شدن در برابر سرنوشت، بلکه به عنوان یک دعوت برای تامل و بازنگری در تصمیمات و مسیرش تلقی کرد.

رضا در همان حال که در فضای مجازی جست‌وجو می‌کرد، به مبحثی برخورد که توجهش را جلب کرد: "کوچینگ و منتورینگ در مدیریت و رهبری." کنجکاوی او برانگیخته شد. "بیزینس کوچ؟ این دیگه چیه؟ شاید همون چیزی باشه که نیاز دارم." او چند مقاله در این زمینه خواند و با دوستانش که تجربه بیشتری در مدیریت داشتند، مشورت کرد. یکی از دوستانش که تجربه موفق‌تری در این زمینه داشت، به او پیشنهاد کرد با یک بیزینس کوچ به نام کوروش تماس بگیرد.

رضا پس از کمی تردید، تصمیم گرفت با کوروش ملاقات کند. کوروش در همان ابتدا به رضا توصیه کرد که قبل از هر تصمیمی، یک "جلسه صفر" داشته باشند. او توضیح داد که این جلسه فرصتی است برای آشنایی با فرآیند کوچینگ و بیزینس کوچینگ و درک اینکه چگونه این روش‌ها می‌توانند به رضا و سازمانش کمک کنند. رضا پذیرفت و در جلسه صفر شرکت کرد.

در طول این جلسه، کوروش با دقت به حرف‌های رضا گوش داد و به او کمک کرد تا چالش‌های اصلی خود را شناسایی کند. او توضیح داد که کوچینگ نه تنها در حل مشکلات

فوری کمک می‌کند، بلکه به مدیران کمک می‌کند تا مهارت‌های جدیدی کسب کنند و نگرش‌های متفاوتی نسبت به مسائل پیدا کنند. رضا که در ابتدا کمی مردد بود، حالا احساس می‌کرد که این رویکرد می‌تواند برای او مفید باشد. کوروش به رضا گفت: "تغییر از خودت شروع می‌شه، رضا. وقتی تو تغییر کنی، سازمانت هم تغییر می‌کنه." این جمله تأثیر عمیقی بر رضا گذاشت و او تصمیم گرفت برنامه کوچینگ را ادامه دهد.

کوروش یک بسته آموزشی و برنامه منتورینگ و کوچینگ یک‌ساله به رضا معرفی کرد. در طول این برنامه، رضا یاد گرفت چگونه با تیمش ارتباط بهتری برقرار کند، چگونه اولویت‌بندی کند و چگونه فرهنگ شفافیت و همدلی را در سازمانش تقویت کند. او همچنین به این باور رسید که باید مسئولیت تغییر را بپذیرد و به جای تسلیم شدن در برابر مشکلات، با نگاهی تازه به آن‌ها بنگرد.

پس از چند ماه، تغییرات در سازمان رضا کاملاً محسوس شد. تیم او حالا با انگیزه بیشتری کار می‌کردند، پروژه‌ها بهتر مدیریت می‌شدند و فضای امنیت و همدلی در سازمان شکل گرفته بود. رضا با خود فکر کرد: "اون روز که آهنگ شد شد،

نشد نشد رو گوش دادم، فکر نمی‌کردم این نقطه شروع این همه تغییر باشه. حالا می‌دونم که گاهی باید بایستم، فکر کنم، ولی هرگز تسلیم نشم".

رضا حالا نه تنها یک مدیر بهتر، بلکه یک رهبر الهام‌بخش برای تیمش شده بود. او فهمیده بود که کوچینگ نه یک راه‌حل فوری، بلکه مسیری برای رشد و توسعه پایدار است. او به خودش و تیمش فرصت داده بود و این تصمیم، نتایج فوق‌العاده‌ای به همراه داشت.

در ادامه، رضا تصمیم گرفت تجربه‌اش را با دیگر مدیران و همکارانش به اشتراک بگذارد. او جلساتی ترتیب داد تا درباره اهمیت کوچینگ و منتورینگ صحبت کند و چگونگی تاثیر آن بر عملکرد سازمانی را توضیح دهد. او حتی به همراه کوروش یک کارگاه آموزشی برای مدیران برگزار کرد و آن‌ها را با اصول کوچینگ و نحوه به‌کارگیری آن در سازمان آشنا کرد.

این کارگاه‌ها نه تنها تاثیر مثبتی بر شرکت خود رضا داشت، بلکه به دیگر سازمان‌ها نیز کمک کرد تا مسیر تغییر و رشد را با آگاهی بیشتری طی کنند. رضا با خود فکر کرد: "این تجربه فقط برای من نبود، بلکه باید به دیگران هم کمک کنم که از

این ابزار فوق‌العاده استفاده کنند و تغییرات مثبت ایجاد کنند."

او حالا نه تنها به عنوان یک مدیر موفق، بلکه به عنوان یک الهام‌بخش برای دیگران شناخته می‌شد. تجربه رضا نشان داد که گاهی باید برای مواجهه با چالش‌ها مکث کرد، اما این مکث به معنای تسلیم شدن نیست، بلکه فرصتی است برای بازنگری، برنامه‌ریزی و حرکت به جلو با قدرت بیشتر.

در نهایت، رضا به این باور رسید که کوچینگ و بیزینس کوچینگ یک فرآیند است که به رهبران و مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا با درک عمیق‌تری از موانع ذهنی و سازمانی، راه‌حل‌ها را از دل سازمان خود کشف کنند. او فهمید که درد و موانع از درون خود و سازمانش سرچشمه می‌گیرند و درمان نیز در همان‌جا نهفته است. این نگاه جدید به او کمک کرد تا به جای جست‌وجوی نسخه‌های بیرونی، به ظرفیت‌های درونی خود و تیمش اعتماد کند و از این طریق بحران‌ها را پشت سر بگذارد و مسیر رشد پایدار را ادامه دهد.

تهیه و تدوین : علی منتظرالظهور ۱۴۰۳