

# Uczyć się od Steve'a Jobsa



*Autor: Joachim Simon, Braunschweig*

**Wiele osób o potencjalnie ogromnych możliwościach jest błyskotliwych pod względem zawodowym i analitycznym; są one również niezwykle zmotywowane i ambitne. Mimo to, często brakuje im jeszcze określonych umiejętności, aby stać się liderem. Nawet Steve Jobs, który z projektu garażowego wykuł gigantyczny koncern Apple, posiadał początkowo te umiejętności tylko w ograniczonym zakresie.**

Niektórzy ludzie po prostu chcą więcej. Chcą posuwać sprawy do przodu, tworzyć coś nowego i brać odpowiedzialność tam, gdzie inni się wycofują. Aby to osiągnąć, są oni gotowi do wykonywania najtrudniejszych zadań i nie boją się również, gdy te są skomplikowane. Są odważni i sięgają własnych granic - czasem nawet je przekraczając.

Co w takim razie dzieje się w firmach z młodym ludźmi o dużych możliwościach? Większość z nich wierzy: powitają nas pocałowaniem w rękę, a przed nami zawrotna kariera kierownicza lub menedżerska. Niestety, rzadko tak jest.

Prawda jest taka, że wiele firm (lub dobrze urządzone w nich kierownictwo) jest podejrzliwych wobec takich pracowników, ponieważ czują się zagrożeni, a czasami przytłoczeni ich energią i chęcią wprowadzania zmian. Ściągają więc im lejce.

Częsty - czasem bardziej, czasem mniej uzasadniony - powód brzmi: "Brakuje ci niezbędnego taktu i wrażliwości. Musisz się jeszcze nauczyć rozumieć innych ludzi. Dlatego, niestety, nie możemy jeszcze ci dać (eksponowanego) stanowiska kierowniczego."

## **Użalanie się nad sobą i jęki są bezużyteczne.**

W rezultacie wielu młodych ludzi, którzy mają wielki możliwości, by zmienić świat, pozostaje na (szeregowych) stanowiskach technicznych i administracyjnych. A ponieważ często sami są przekonani o prawdziwości powiedzenia, że "lata nauki nie są latami kiedy można panować", często tkwią latami w środowisku, które ich nie promuje. Pozostają, mimo że cierpią z powodu utraconych możliwości rozwoju, oraz pojawia się w nich coraz więcej niezadowolonia, ponieważ prowadzą życie daleko niezgodne ze swoimi możliwościami.

Jak młode osoby z dużymi możliwościami mogą uniknąć takich zastojów w karierze? Ogólnie obowiązuje zasada:

- Ludzie, którzy postrzegają siebie jako liderów, innowatorów i przedsiębiorców, nie mogą marnować swojego potencjału, czekając na szansę wykonania kolejnego kroku gdzieś w połowie 30-tych. Oraz..:
- Nie ma sensu obwiniać firm, dla których się pracuje. Jedyne, co pomaga, to praca nad własną osobowością i kompetencjami.

## **Super Leadership czynnikiem sukcesu**

Dotyczy to również kompetencji jak najlepszego wykorzystania własnych zdolności - między innymi poprzez rozwijanie siebie jako osoby i tworzenie idealnych warunków do tego. Dwaj amerykańscy psychologowie biznesu Charles C. Manz i Henry P. Sims opisują w swojej książce "The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves" tę kompetencję jako super przywództwo.

Pierwszym warunkiem jest zdolność do kierowania sobą i kontrolowania siebie. Za tym kryje się świadomość, że jeśli chcesz prowadzić innych ludzi, musisz najpierw być w stanie zoptymalizować swoje własne działania. Wymaga to:

- opanowania pewnych strategii behawioralnych (takich jak samoobserwacja i autorefleksja, wyznaczanie celów) oraz
- opanowania pewnych strategii poznawczych (takich jak postrzeganie osiągnięcia celów jako nagrody, myślenie w kategoriach możliwości, a nie przeszkód).

Ważne jest również, aby umieć postawić się w pozycji myśli i uczuć innych ludzi oraz w sposób ukierunkowany kontrolować własną równowagę emocjonalną.

## **Nawet Steve Jobs nie był urodzonym przywódcą**

Wiele "super-mózgów" nie posiada tych umiejętności w wystarczającym stopniu. Nawet Steve Jobs, który z projektu garażowego, wykuł gigantyczne Apple początkowo dysponował nimi w ograniczonym zakresie. Niewiele osób wie, że w 1985 r. błagał zarząd jego założonej w 1975 r. firmy, aby przynajmniej pozwolił mu kierować jej działem badawczym. "Nie ma tu dla ciebie pracy", wyjaśnił ówczesny szef Apple, John Sculley - bo nie widział w Jobs'ie "superlidera". Upokorzony Jobs, opuścił Apple i założył firmę komputerową NeXt.

To był prawie koniec Steve'a Jobsa - przynajmniej nikt z nas nie znałby go dzisiaj. Jednak w czasie pracy w NeXt, które z perspektywy czasu określił jako jedną z najbardziej twórczych faz, rozwijał się również jako człowiek. W tym samym czasie Apple zaczęło mieć pod górkę. W latach 1997 - 90 dni przed tym, jak firma musiałaby złożyć wniosek o ogłoszenie upadłości - Jobs wspiał się z powrotem na pokład Titanica: został członkiem zarządu, a wkrótce potem dyrektorem zarządzającym Apple.

## **Sam bystry umysł nie wystarczy**

Reszta to już historia, a jednak pozostaje pytanie: czy Steve Jobs rozwinąłby superprzywództwo, które później pokazał w Apple bez fazy dojrzewania w NeXt? Czy miałby tę charyzmę?

Wielu bardzo utalentowanych ludzi uważa, że inteligencja jest jedyną zmienną decydującą o sukcesie. Ale tylko niewielu geniuszom się to udaje. Podobnie jak Steve Jobs we wczesnych latach swojego życia, dostarczają oni wyników, myślą logicznie, szybko analizują i widzą całościowy obraz - ale brakuje im kompetencji, których znaczenie na początku również było niedoceniane przez Jobsa, ale które każdy może rozwinąć: refleksji nad sobą, przywództwa i kontroli.

Oczywiście, jak większość ambitnych ludzi, również Jobs potrzebował informacji zwrotnej, ale ze względu na jego osobiste usposobienie - jego niecierpliwość i dążenie do doskonałości - gdy otrzymywał informacje zwrotne, często czuł się niezrozumiany jak wiele osób o wielkich możliwościach.

On reagował podobnie. Wyrobił sobie również protekcyjną dumę jako formę samoobrony. To i wynikające z tego zachowanie coraz bardziej izolowało go, a jednocześnie pomijało wiele okazji do zwiększenia jego kompetencji emocjonalnych. W oczach Johna Scully'ego czyniło go to niezdolnym do przewodzenia.

## **Przywódcy nie są samotnymi bohaterami.**

Liderzy muszą bez wątplenia mieć wizję. Ale muszą też być w stanie zainteresować innych ludzi sobą i swoją wizją. Ci, którzy nie rozumieją i nie szanują emocji i potrzeb innych oraz nie potrafią budować więzi, stają się "samotnymi bohaterami" i upadają jako przywódcy.

W świecie korporacyjnym dzieje się to nieustannie i nie każdy dostaje drugą szansę, jak Steve Jobs. Jeśli chcesz tego uniknąć, przeanalizuj swoje słabe punkty, jeśli takie istnieją, i pracuj nad nimi! Zadaj sobie na przykład pytanie:

- Czy często jestem zaskoczony, gdy inni reagują zirytowaniem na moje słowa?
- Jeśli coś nie wyjdzie tak, jak myślałem, czy to zwykle inni są winni?
- Czy trudno mi zaakceptować kompromis?
- Czy trudno jest mi znaleźć się w emocjonalnym świecie innych ludzi?
- Czy szybko się niecierpliwię?

- Czy w dużej mierze nie obchodzi mnie, co inni o mnie myślą?
- Czy trudno jest mi zainteresować innych ludzi moimi pomysłami?

Prawdziwi liderzy nie tylko polegają na swojej inteligencji, profesjonalnym know-how i analitycznej błyskotliwości, ale także rozwijają swoje kompetencje emocjonalne i zdolność do kierowania sobą, co skutkuje zdolnością do kierowania innymi ludźmi - już w młodym wieku.

Dlatego są skuteczniejsi od swoich konkurentów, szybko wspinają się na szczyt i tam się sprawdzają.

Jeśli naprawdę chcesz coś zmienić jako młody "zolniacza", bądź proaktywny: rozwijaj swoje kompetencje emocjonalne i ucz się sztuki kierowania sobą i ludźmi, ponieważ dla sukcesu przywódczego w erze cyfrowej te umiejętności są ważniejsze niż kiedykolwiek.