

چرا باید منتور داشته باشیم؟

همه‌ی ما می‌دانیم که داشتن یک شبکه‌ی حمایتی خوب و متشکل از انسان‌های باهوش در اطرافمان، ما را قوی‌تر کرده و کمکمان می‌کند تا تصمیمات درستی بگیریم از سوی دیگر باعث می‌شود مسایل را از زوایای متفاوتی ببینیم و ما را به سلامت از دل زمان‌های تاریک و اجتناب‌ناپذیر کارفرما بودن عبور می‌دهد. رؤسا اغلب تمایلی به صحبت کردن در مورد منتور خود ندارند؛ اما می‌توان تقریباً ضمانت داد که هر مدیر شناخته‌شده‌ی موفق دارای فهرستی از اشخاص است که به آن‌ها اعتماد داشته و بر آن‌ها تکیه می‌کند. وقتی مدیران حاضر می‌شوند در مورد مربیان خود صحبت کنند، لحنشان اغلب آکنده از تحسین، شور و عشق است.

یک منتور خوب تبدیل به آینه‌ی شما خواهد شد. کسی که می‌توانید با او بی‌دفاع شوید، کسی که بالا نگهتان می‌دارد، تشویقتان می‌کند، وقتی کار احمقانه‌ای انجام دهید به شما تذکر می‌دهد، و کلاً شما را انسان بهتری می‌کند. و اغلب یک عمر با هم دوست خواهید بود.

جالب است بدانید که بسیاری از مدیران جوان منتور ندارند. این ربطی به کمبود منتور ندارد، یا بی‌میلی منتورها نسبت به کار با افرادی که هنوز در دنیای کسب‌وکار و کارآفرینی پوستشان کنده نشده است. بلکه به این خاطر است که کارفرمایان جوان خودشان درخواست منتور نمی‌کنند. اغلب یا فکر می‌کنند جواب را می‌دانند، یا نمی‌خواهند ضعیف و آسیب‌پذیر به نظر برسند (تصور غلط از رهبری)، یا جرأت درخواست کردن را ندارند. از این نوع مدیرها نباشید. شما مدیون ایده‌ها، کارمندان و مشتریانان هستید.

چطور منتور مناسب را گیر بیاورید؟ اول یک فهرست بسازید، در واقع چند فهرست بسازید. فهرستی از تمام حوزه‌هایی تهیه کنید که احساس می‌کنید نیاز است در آن‌ها تبدیل به یک مدیر بهتر، تاجر بهتر، یا صرفاً انسان بهتری شوید. فهرست دیگری از کسانی که تحسینشان می‌کنید و مشتاقید منتور شما شوند، تهیه کنید. منتور می‌تواند بسیار آرمانی باشد مانند ریچارد برنسون (یک کارآفرین و خیر انگلیسی بسیار موفق و مشهور که بیش از ۴۰۰ شرکت را زیرمجموعه‌ی شرکت خود با نام Virgin Group اداره می‌کند) یا کسی که یک دوچرخه‌فروشی محلی را اداره می‌کند. درنهایت فهرستی حاوی سؤالات اولیه‌ای بسازید که می‌خواهید با مربی خود در میان بگذارید.

فهرست‌هایتان را کنار هم بگذارید و ببینید چه کسی در شبکه‌ی گسترده‌ی روابط شما می‌تواند مناسب باشد یا شخص احتمالاً مناسبی را بشناسد. سپس سؤال کنید. ایمیل بفرستید. زنگ بزنید. وقتی منتور یا منتورهای خود را شناسایی کردید و قرار اولین ملاقات را با آن‌ها گذاشتید، از آمادگی خود اطمینان پیدا کنید. بدانید که از این رابطه چه می‌خواهید و در عوض حاضرید چه چیزی بدهید (مثلاً می‌توانید نسبت به شکاف‌های موجود در یک استارت‌آپ به مدیر اجرایی خبره‌ی آن، رویکردی تازه ارائه کنید) و دوست دارید رابطه‌ی شما چه ساختاری داشته باشد (مثلاً یک جلسه در ماه هنگام صرف قهوه که در آن با فهرستی از مسائلی که می‌خواهید حل کنید حاضر می‌شوید). با مربی خود به اجماع برسید، در مورد ساختار رابطه روشن و واضح برخورد کرده و بر سر آن به توافق برسید.

حالا مهم‌ترین بخش توصیه‌ی ما این است که «انجام شدن این کار به خود شما بستگی دارد». بارها و بارها دیده‌ام که روابط مربی-شاگردی به جایی نرسیده‌اند؛ چرا که شاگرد از پیگیری آموزش، ارائه‌ی بازخورد و تنظیم جلسات سر باز زده است.

چالش

یک منتور پیدا کنید. رابطه‌ی خود را شروع کرده و تلاش و انرژی خود را صرف موفقیت آن کنید. پشیمان نخواهید شد.