

سید مہارتی

ہدیہ ہمراہی سید علی احمدی

در دنیای امروز هیچ کس نمی تواند به داشتن یک مهارت تکیه کند.

ما واژه‌ی **مهارت** را آن قدر در گفته‌ها و نوشته‌ها به کار برده‌ایم که کمتر به مفهوم مهارت و تعریف مهارت فکر می‌کنیم.

اما اتفاقاً بسیاری از واژه‌هایی که به صورت گسترده به کار می‌روند، بیشتر نیازمند تعریف و مفهوم پردازی هستند. چون ممکن است به اشتباه فرض کنیم معنایی که از آن‌ها در ذهن همه‌ی ماست، مشابه یا یکسان است.

بنابراین کاملاً طبیعی است که انتظار داشته باشید پیش از جلو رفتن بحث، **تعریف مهارت** را به شکلی شفاف‌تر ارائه کنم تا در ادامه این بحث مشخص باشد دقیقاً از چه چیزی حرف می‌زنیم.

ما - و مردم بسیاری از فرهنگ‌های دیگر - اصطلاحات **استادکار ماهر** و **نقاش ماهر** را به کار می‌برده‌ایم، اما از **ماهر بودن** مثلاً در **تصمیم‌گیری** یا **آموزش** استفاده نمی‌کرده‌ایم. وقتی از **کلمه ماهر** استفاده می‌کنیم، یعنی مهارت را بسیار فیزیکی و مکانیکی دیده‌ایم.

سنجش و اندازه‌گیری مهارت هم چالش‌های فراوانی داشته و دارد. در حدی که سازمان OECD در گزارشی که درباره‌ی تحلیل وضعیت مهارت نیروی کار و نوآوری منتشر کرده، به این نکته اشاره می‌کند که **مهارت** به علت دشواری اندازه‌گیری، در موارد بسیاری صرفاً به عنوان ترکیبی از **آموزش رسمی**، **آموزش غیررسمی** و **تجربه** در نظر گرفته می‌شود.

خود ما هم در فرهنگ‌مان این تجربه را داریم و می‌دانیم که بسیاری از ما، وقتی از **نیروی کار ماهر** حرف می‌زنیم، معمولاً به چنین فاکتورهایی فکر می‌کنیم و با این نگرش، نهایتاً مهارت به همان مفهوم آموزش تئوری و داشتن مدرک و Certificate و سابقه کار نزدیک می‌شود.

اما از آن‌جا که در سبد مهارتی با **مهارت** بسیار سروکار داریم، لازم است بر روی **تعریف مهارت** توافق کنیم و به **صورت قراردادی**، بپذیریم که وقتی از **مهارت** و **مهارت آموزی** حرف می‌زنیم، منظورمان چیست و چه مفهومی را در ذهن داریم.

نکته اول: مهارت فقط از جنس دانستن نیست؛ بلکه معنای توانستن را نیز در خود دارد

وقتی تعریف استرس را بیان می‌کنید، در مورد دانسته‌های خود حرف می‌زنید؛ اما اگر بتوانید استرس خود را مدیریت کنید وارد قلمرو توانستن شده‌اید.

اگر درباره تولید محتوا یک سمینار عالی برگزار کنید، احتمالاً شما در زمینه‌ی تولید محتوا دانش خوبی دارید؛ اما اگر بتوانید محتوای خوب تولید کنید، نتیجه کار از جنس توانستن است.

در یک کلام مهارت حتما در خود یک مولفه از جنس توانستن دارد.

نکته دوم : مهارت باید بتواند ظرفیت‌های جدید ایجاد کند.

اگر مهارت جدیدی را آموخته‌اید یا یکی از مهارت‌های قبلی خود را توسعه داده‌اید، قاعدتاً باید ظرفیت‌های جدید در شما ایجاد شده باشد.

پس نادرست نیست اگر در جلسه‌ای با مدیر یا سرپرست خود، این جمله را از شما بشنومیم که **ظرفیت‌های استفاده نشده‌ی شما** آزارتان می‌دهد و این‌که علاقه دارید از این ظرفیت‌ها استفاده شود.

اما وقتی از **نبودن فرصت پیشرفت** در سازمان گله می‌کنید، ممکن است منظورتان این باشد که **به من جای بالاتری در چارت بدهید، من هم بعداً ظرفیت خود را توسعه خواهم داد.**

اصطلاح ظرفیت استفاده نشده، اصطلاحی حرفه‌ای و قابل درک برای مدیران و نیز ابزاری مناسب برای چانه‌زنی و مذاکره‌های سازمانی است.

اما برخی اصطلاحات و عبارات دیگر (حتی اگر آن‌ها را به همین معنی به کار ببرید) ممکن است بار معنایی مثبت نداشته باشند و چندان به شما کمک نکنند.

یکی از اهداف ما در یادگیری و توسعه مهارت‌ها، **ایجاد و افزایش ظرفیت‌هایمان** است تا **به تناسب آن‌ها، جایگاه و موقعیت بهتری کسب کنیم** .

نکته سوم: مهارت با تکرار بهتر می شود

یکی از مهم ترین ویژگی های مهارت این است که **تکرار** بر روی **تسلط بر مهارت** تأثیر دارد. اگر به شما بگویند که فردی، ده سال آشپز بوده است؛ احتمالاً فرض خواهید کرد که در مقایسه با کسی که سه ماه است به این شغل مشغول شده، تسلط بیشتری بر آشپزی دارد (تکرار را به تسلط ربط می دهید؛ چون آشپزی را یک مهارت می دانید).

البته تکرار در صورتی مفید است که **یادگیری** و توجه به **بازخورد** در آن وجود داشته باشد: مدیری که پنج شرکت را ورشکست کرده و به دلیل ارتباط با برخی افراد تصمیم گیر یا تصمیم ساز، اکنون مشغول ورشکست کردن ششمین شرکت است، احتمالاً مهارت مدیریتش بهبود چندانی نداشته و از حاصل فعالیت ها و رفتارها و تصمیم های پیشین خود چیزی نیاموخته است.

نکته چهارم: مهارت از فرد ماهر رنگ می گیرد

هر نوازنده ای ابزار موسیقی را به سبک خود به کار می گیرد. حتی دو موسیقی دان یک قطعه ای ثابت را دقیقاً به یک شکل نمی نوازند.

امضای هنرمندان حرفه ای را در آثارشان می توان حس کرد؛ حتی اگر در ظاهر، نام و شکل فیزیکی امضایشان جایی ثبت نشده باشد.

نکته ی پایانی

در پایان این درس، لازم است بر نکته ی ساده ای که حتماً خودتان هم به آن توجه داشته اید تأکید کنیم:

تعداد مهارت ها، به مواردی که معمولاً در کتاب ها و کلاس ها مطرح می شوند محدود نیست. حتی شاید بسیاری از ما مهارت هایی داشته باشیم که در نگاه دیگران، اسمی ندارد و به رسمیت شناخته نمی شود.

اما مهم این است که خود، آن را به عنوان یک مهارت می‌شناسیم و می‌دانیم که بخشی از دستاوردها و جایگاه امروز ما، حاصل آن مهارت است.

و اما سبد مهارتی (Skill Portfolio):

تا به حال به رفتارهای فعالان بورس نگاه کرده‌اید؟ آنها همیشه سبدي از سهام را برای خود نگه می‌دارند. اگر به آنها بگویید که شرکت ایران خودرو، سهامی طلایی دارد و (به فرض!) قرار است سهم آن در یک ماه آینده ده برابر شود، باز هم می‌بینی در کنار آن، سهم شرکتی دیگر - مثلاً بهنوش - را هم می‌خرند و می‌گویند: بهنوش هیچوقت ده برابر نمی‌شود، اما نصف هم نخواهد شد. ما ترجیح می‌دهیم سودمان کمی از حداکثر کمتر باشد اما ریسک کمتری هم داشته باشیم. ما سبد سهام پایدارتر با سود معقول و منطقی را ترجیح می‌دهیم.

در گذشته‌های دور، لازم نبود که به مهارت، مانند یک سهام اقتصادی نگریسته شود. به خاطر اینکه متوسط عمر رونق مهارتها از متوسط عمر انسانها طولانی‌تر بود. اگر کسی معلم خوبی بود، می‌توانست خوشحال باشد که عمر معلمی، از ارسطو تا امروز به طول انجامیده و او می‌تواند معلم بماند و معلم بمیرد. اما امروز، بسیاری از ما، چهره‌ی ترحم انگیز معلمان خود را دیده‌ایم که تعجب زده بین ریموت و ویدئو پروژکتور و لپ تاپ و فلش، با حیرت ایستاده‌اند و نمی‌دانند که از شر کدامیک، به دیگری پناه ببرند!

کدام مهارت را می‌شناسیم که در امروز روز، عمری به درازای عمر انسان داشته باشد؟ نمی‌گوییم نیست. اما اگر هم هست، زیاد نیست.

حاصل این تغییر و تحولات، آن است که هیچکس نمی‌تواند به داشتن یک مهارت، تکیه کند. هیچکس - حتی اگر در یک مهارت خاص، برترین عالم باشد - به اتکای آن مهارت، احساس امنیت کند. اگر چه آموختن مهارت، همچنان به نسبت کسب دانش، زمان بیشتری می‌خواهد، اما نمی‌توان انکار کرد که ظهور تکنولوژی، فراگیری مهارتها را تسهیل و تسریع کرده است.

علف هم گیاه است. چوب نیست. اما باغبانی که می‌داند چه منظره‌ای برای باغش می‌پسندند و نظاره‌گران را چه تصویری افسون می‌کند، روز به روز باید علف را هرس کند و

فضای محدود منابع خویش را - چه خاک، چه آب، چه نور و چه هوا - به هر گیاه ناخواسته رسته‌ای، واگذار نکند.

علف‌های هرز باغ مهارت، کم نیستند.

مهارت یا باید بتواند موجب آرامش و آسایش و لذت من یا دیگران شود. یا باید بتواند تنش‌های محیط خانه یا کار را بهتر کند. یا باید به یک سطر پررنگ و ارزشمند - و البته مرتبط - در رزومه من تبدیل شود. یا باید بتواند برای شرکت، موجب ایجاد ثروت بیشتر شود. یا باید من را به فرد ارزشمندتری برای سازمانم تبدیل کند و ده‌ها مورد دیگر. اما مهارتی که به هیچ کار نیاید، صرفاً یک وزنه‌ی سنگین است. سفر زندگی طولانی‌تر و فرساینده‌تر و مهلت آن کمتر از آن است که هر زباله‌ای را که در مسیر می‌بینیم، در کوله پشتی خودمان بیندازیم.

بنا به توضیحاتی که خدمت شما مطرح کردم به سراغ چک لیست مهارتی شما برویم:

(در نظر داشته باشید که این لیست با توجه به نیاز سنجی و تحقیق شخصی من آماده شده است و اگر شما به مهارت‌های قید شده در این لیست مسلط شوید موفقیت شما در کار و زندگی بسیار محتمل‌تر خواهد بود.)

چک لیست مهارت های پایه زندگی:

1. خودآگاهی
2. یادگیری و مطالعه حرفه ای
3. تصمیم گیری
4. حل مسئله
5. تفکر خلاقانه، ایده پردازی و نوآوری
6. ارتباط موثر
7. مدیریت ارتباطات و همدلی
8. برنامه ریزی و مدیریت زمان
9. خودانگیزی و بازیابی بعد از شکست
10. ارتباط نوشتاری
11. انضباط شخصی

چک لیست مهارت های سطح اول:

1. مسئولیت پذیری
2. کسب درآمد از خدمت
3. مهارت تصمیم گیری
4. مدیریت استرس
5. انتقاد و نقدپذیری
6. مدیریت تعارض
7. مهارت فروش
8. مهارت ارائه
9. کار تیمی
10. یادگیری یک زبان خارجی
11. کار با کامپیوتر و گوشی های هوشمند

چک لیست مهارت های سطح دوم:

- 1. کاریزما و تاثیر روی دیگران
- 2. مذاکره
- 3. مهارت تفویض کار به دیگران
- 4. مدیریت مالی
- 5. مدیریت انسانها
- 6. مدیریت جلسات
- 7. تدریس
- 8. ریسک کردن
- 9. مدیریت پروژه
- 10. استقرار تکنولوژی در محیط کسب و کار

چک لیست مهارت های سطح سوم:

- 1. تفکر استراتژیک
- 2. کارآفرینی
- 3. مشاوره به دیگران
- 4. مربی گری و منتورینگ
- 5. تعریف و تدوین چشم انداز

چک لیست برخی مهارت های تخصصی:

- 1. جمع آوری و مستندسازی اطلاعات
- 2. مدیریت شبکه های اجتماعی
- 3. مدیریت بازاریابی و فروش
- 4. تحلیل اطلاعات
- 5. استراتژی محتوا و بازاریابی محتوا