في جلسة مناقشة دراسة بالأمس - استوقفتني كلمة من المستثمر !!

قال لي - أنا ما بوظفش إلا حدّ يكون عنده طموح !!

-

فأنا توقّفت واستذكرت نصيحة قديمة كنت بقول فيها إنّ الأفضل هو توظيف العامل عديم الطموح

-

فناقشت المستثمر في النقطة دي

فقال لي أيوه فعلا - العامل باختاره يكون عديم الطموح - لكن الموظّف لازم يكون طموح

-

وهنا تظهر تفصيلة جديدة ومهمّة جدّا استفدتها من هذا النقاش

ألا وهي

-

الشخص اللي هيشتغل في مستوى وظيفيّ أفقيّ - مش متوقّع منّه يترقّى فيه - فالأفضل اختياره شخص عديم الطموح

زيّ العمّال اللي في صالة المصنع

-

لإنّ الطموح في هذا المستوى من التوظيف هيخلّي العامل ده يسيب المصنع أصلا - ويبحث عن عمل طبيعته أفضل

-

لكن !!

الأعمال اللي ليها تدرّج وظيفيّ ( داخل المؤسّسة ) - فالأفضل هو اختيار شخص صاحب طموح

لإنّ طموحه ده هيخلّيه يجتهد في الدرجة الأولى داخل مؤسّستي أنا - عشان يترقّى للدرجة التانية

اجتهاده ده هيفيد مؤسّستي

-

لمّا يطلع للدرجة التانية - هيجتهد ( داخل مؤسّستي أنا ) - عشان يترقّى للدجة الثالثة

-

لحدّ ما يوصل لأعلى درجة ( داخل مؤسّستي ) - وقتها هيسيب المؤسّسة ويمشي

ولو

أنا بقالي 5 سنين باستفاد منّه بإنّه عمّال يجتهد داخل مؤسّستي ويفيد مؤسّستي

-

زيّ ما واحد مندوب مبيعات مثلا - لو طموح - هيجتهد عشان يمسك التوزيع في محافظة كاملة - بدل ما كان ماسكه في مدينة واحدة من هذه المحافظة

بعدها هيجتهد عشان يمسك مدير مبيعات

بعدها هيجتهد ويبدأ يفكّر في التسويق كنظرة أشمل من المبيعات

-

بعدها هيلاقي نفسه بقى تنّين - فهيسيبني - ولو - هوّا بقاله 5 سنين بيحارب عشان يزوّد ( مبيعاتي أنا ) - وفي المقابل بيحصل على الإشباع المطلوب لـ ( طموحه هوّا )

-

لكن لو شخص عديم الطموح في وظيفة زيّ دي - هيفضل طول عمره مندوب مبيعات - وطول الوقت عمّال يقول لنفسه ( وانا لو ما حقّقتش التارجت - هاقدر أعيش بالمرتّب من غير العمولة ولّا لأ )