

سرشناسه: آنجلوتی، کارلو، ۱۹۵۹-م. Ancelotti, Carlo.
عنوان و نام پدیدآور: رهبری خاموش: فتح قلب‌ها، ذهن‌ها و مسابقات / کارلو آنجلوتی، [کریس
بردی و مایک فورد] ترجمه ماشاله صفری.
مشخصات ظاهری: ۲۵۴ص.
موضوع: فوتبال - مدیریت - رهبری.
شناسه افزوده: بریدی، کریس
شناسه افزوده: صفری، ماشاله، ۱۳۶۲- مترجم
رده بندی کنگره: GV۹۴۳
رده بندی دیویی: ۷۹۶/۳۳۴۳
شماره کتابشناسی ملی: ۴۹۶۸۰۸۴

رهبری خاموش

Quiet Leadership

کارلو آنجلوتی | ماشاله صفری



نقل و چاپ نوشته‌ها منوط به اجازه‌ی رسمی از ناشر است.
/قیمت/ با عرض شرمندگی قیمت‌ها را در سایت گلگشت بیاپید./

/صفحه‌آرایی/ طاهّا صفری/
/طرح جلد/ طاهّا صفری/
/نوبت چاپ/ سوم ۱۴۰۱/
/تیراژ/ ۲۰۰ جلد/
/شابک/ ۹۷۸-۹۶۴-۹۱۲۱۶-۸-۰

تلفن: ۳۳۹۸۲۸۸۸ {+۹۸۲۱}
۹۲۱۳۹۰۲۲۵۰ {+۹۸}
فکس: ۴۳۸۵۲۹۳۳ {+۹۸۲۱}

goalgasht
goalgasht
goalgasht

خرید اینترنتی:
goalgasht.ir

پیشگفتار



شاید بپرسید به عنوان پسر که در مزرعه‌ای شمال ایتالیا بزرگ شد، هرگز تصور مدیریت در یک شغل میلیون‌پوندی به ذهنم خطور کرد؟ البته که نه. تمام چیزی که می‌خواستم فوتبال بازی کردن بود.

امروز که به گذشته نگاه می‌کنم، متوجه می‌شوم که ما فقیر ولی خوشحال بودیم و همین خانواده اصول درس‌هایی را به من یاد داد که در این کتاب خواهید خواند. چیزهایی مثل احترام و وفاداری، ارزش سخت‌کوشی و اهمیت خانواده. این‌ها بذرهایی است که همان ابتدا در من کاشته شد و بعدها در مسیر زندگی، دوران فوتبال و بعد از آن در مربیگری به بار نشست.

«رهبری خاموش» مجموعه‌ای از تفکرات من در فوتبال است و فلسفه‌ای که توضیح می‌دهد برای رسیدن به چنین جایگاهی نیاز به چه عواملی دارید. این ایده‌ها را می‌توان به دیگر شغل‌ها هم تعمیم داد چون در همه‌ی زمینه‌ها، رهبران باید از خصوصیتی مشترک برخوردار باشند، چه در فوتبال چه در تجارت. به استفاده از دانش در حوزه‌های دیگر هم

باور دارم، همان‌طور که خودم تخصص‌ام را به پاریس، لندن، مادرید و حالا مونیخ صادر کردم. هرگز نباید دست از آموختن بکشیم.

رویکرد «خاموش» در رهبری شاید خیلی نرم و برای بعضی‌ها ضعیف به نظر برسد، اما معنی‌اش برای من چیز دیگری است، مخصوصاً برای کسانی که تا به امروز نزد من کار کرده‌اند. خاموشی که از آن حرف می‌زنیم، درباره‌ی قدرت است. قدرت و اقتدار در خاموشی و آرامش، جلب اعتماد و تصمیم‌گیری‌های منطقی، در استفاده از تاثیرگذاری روی افراد و در نیاز به حرفه‌ای بودن وجود دارد. وقتی ویتو کورلونه^۱ را در پدرخوانده می‌بینید، مردی ساکت و ضعیف به نظر می‌رسد یا رهبری قوی و آرام که کنترل همه چیز را در دست دارد؟

رویکرد من به رهبری از ایده‌ای شکل گرفته که در آن یک رهبر نباید نیاز به داد و هوار و اثبات خود داشته باشد، بلکه قدرت‌اش باید درون محیط و بی‌چون و چرا جاری باشد. همه باید بدانند که رئیس کیست پس اقتدار باید حاصل احترام و اعتماد باشد، نه زاده‌ی ترس. معتقدم بخشی از این احترام به خاطر موفقیت‌هایم در باشگاه‌های قبلی بوده است اما مهم‌تر از آن دلیل‌اش این است که به همه‌ی کسانی که با آنها کار می‌کنم بیش از حد احترام می‌گذارم. آنها به من اعتماد می‌کنند که تصمیمات صحیح را بگیرم و من هم به آنها در کار تخصصی‌شان اعتماد کامل دارم.

راهکار رهبری من بخشی از ذاتم است، که درست‌بینی، شخصیت و کاراکترم می‌باشد. رهبری را می‌توان یاد گرفت، اما نمی‌توان ادای آن را درآورد. می‌توان دیگر رهبران را در حال کار زیر نظر گرفت، اما اگر ذات شما آدمی آرام، خاموش و مراقب دیگران است، اشتباه بزرگی است که سعی در تغییر آن داشته باشید.

«خاموش» بودن از کودکی و همراه پدرم با من بوده است. از زمانی که کاپیتان شدم، چه در رم و چه در میلان که همه به شکل یک رهبر نگاهم می‌کردند. و در دوران مربی‌گری، نه فقط در میلان بلکه در چلسی، پاری سن ژرمن و رئال مادرید. و این شیوه‌ای است که در بایرن به آن خواهم پرداخت تا با چالش‌های جدید زندگی روبرو شوم. دست آخر دقیقاً همین شیوه باعث شده است که آنها بخواهند مرا به خدمت بگیرند.

۱- Vito Corleone: نقش فراموش‌نشدنی مارلون براندو در فیلم پدرخوانده‌ی فرانسیس فورد کاپولا

وقتی مادرید را سال ۲۰۱۵ ترک کردم، تصمیم گرفتم که فرصت مناسبی است تا هم به مشکل گردن‌ام که مدت‌ها بود همه‌ی زندگی و شغلم را تحت تاثیر قرار داده بود رسیدگی و هم زمانی برای استراحت و مطالعه پیدا کنم. توانستم زمان بیشتری را با همسرم ماریان - که سال پیش درست بعد از قهرمانی رئال مادرید در اروپا با هم ازدواج کرده بودیم - در خانه‌ی ونکوور مان سپری کنم. منتظر ماندم تا ببینم کدام گزینه‌ها برای فصل بعد بهتر است، چون می‌خواستم به کار بازگردم. بعد از بازی کردن فوتبال، مربی‌گری آن بهترین شغل دنیا است و من واقعا خوش شانس بوده‌ام که هدایت تیم‌های قهرمان و بزرگی را در اروپا به دست داشته‌ام.

در دوران استراحت، هرگاه مربی در اروپا به پایان دوران‌اش در تیمی نزدیک می‌شد، می‌دانستم که فشاری روی من برای شروعی جدید در یک باشگاه بوجود می‌آید. در رسانه‌ها به ارتباط من و لیورپول اشاره‌شد - که باعث افتخار است - و قطعاً به این شغل علاقمند بودم، اما وقتی انتخاب شدم ناراضی نبودم. یورگن کلوپ گزینه‌ی خیلی خوبی برای آنهاست؛ مطمئن هستم که موفق خواهد شد. دوران استراحتم خیلی خوب بود اما وقتی پیشنهادی به بزرگی بایرن مونیخ روی میز می‌آید، غیرممکن است که آن را رد کنید. برنامه دارم که بلندترین دوران موفقیت پایدار را در آنجا داشته باشم.

چیزی که در این کتاب پیدا نخواهید کرد، فصلی درباره‌ی روابط است. دلیل‌اش این است که برای من روابط پایه‌ی تمام کاری است که به عنوان رهبرانجام می‌دهم، پس در تک تک صفحات این کتاب آمده است: روابط با بالادستی‌ها، با تیم مربیان و از همه مهمتر با بازیکنان.

بدون بازیکنان، فوتبالی هم نیست، همانطور که بدون نیاز بازار و محصول، تجارتی وجود نخواهد داشت. هزاران نفر در استادیوم، میلیون‌ها نفر پای تلویزیون، آنها پول نمی‌دهند تا ما کنار زمین تماشا کنند، یا سرالکس فرگوسن و گواردیولا را، آنها می‌خواهند بازیکنان را ببینند و جادویی که اتفاق می‌افتد. کار با چنین ورزشکارانی، مراقبت از آنها و کمک برای بهتر شدن و پیشرفت، ساختن اعتماد و وفاداری فی‌مابین، رسیدن به موفقیت با یکدیگر و بازگشت از یأس‌ها و شکست‌ها، اینها همه قلب این شغل برای من هستند. برای همه‌ی اینها هر روز صبح با لبخند از خواب بیدار می‌شوم.

در کودکی، فوتبال بازی می‌کنیم چون عاشق‌اش هستیم. وقتی به صورت حرفه‌ای بازی کردم، باور نمی‌کردم که به خاطر کاری که عاشق‌اش هستم، حقوق می‌گیرم. گاهی، جایی میان راه سختی‌ها و فشارهای خارج از زمین باعث کم شدن شور و عشق می‌شود. این وظیفه‌ی من است که بازیکنان را عاشق فوتبال نگه دارم. اگر در این مورد موفق باشم برایم کافیست.

کار کردن روی این کتاب، به اشتراک گذاشتن خاطراتی زیبا - و البته خاطراتی تلخ - همراه با دو نویسنده‌ی همراه، کریس بریدی و مایک فورد، تجربه‌ی مفیدی برایم بوده است. امیدوارم شما هم چیزی در این کتاب پیدا کرده و در زندگی و شغل‌تان از آن استفاده کنید، و شاید، چیزی که بتواند شما را هم خوشحال کند.

کارلو آنچلوتی

فوریه‌ی ۲۰۱۶

www.ketab.ir

مقدمه

از
کریس بریدی

جمع‌آوری این کتاب چند سال طول کشید، بیشتر به خاطر اینکه هر سه نفرمان - کارلو آنجلوتی، مایک فورد و من - می‌خواستیم یک کار کاملاً گروهی باشد. کار را با موضوعاتی که نمی‌خواستیم در کتاب باشد، شروع کردیم. قرار نبود که یک زندگی‌نامه‌ی خودنگاشت معمولی باشد، نباید فقط برای مخاطبان فوتبالی می‌بود، یک کتاب آکادمیک و درسی تجارت هم نمی‌توانست باشد و قطعاً نمی‌خواستیم یک کار زرد و افشاگرانه و مبتذل از آب در بیاید.

می‌خواستیم کتابی باشد که به آن افتخار کنیم. کتابی که برای مخاطبان تجارت و ورزش هم‌زمان جذابیت داشته باشد، کسانی که یا شیفته‌ی رهبری در ابعاد حرفه‌ای هستند و یا می‌خواهند تبدیل به یک رهبر شوند. می‌خواستیم که کاری صادق، اصیل و قابل بحث باشد و بتواند نظرات مختلف مخاطبین را جلب کند. این کتاب مجموعه‌ای از داستان‌های زندگی کارلو نیست، با وجود اینکه همه‌ی این داستان‌ها مهم هستند. در عوض، کتابی است بر پایه‌ی تفکرات یک متخصص در رهبری تیم‌های مستعد در یکی

از سخت ترین بازارهای رقابت جهان، یعنی دنیای فوتبال.

ما خواستیم که اصول بنیادی و مسیر رهبری کارلو آنچلوتی را به تصویر بکشیم، قابلیت اصلی او و مهارت هایش، تجربیات سازنده اش، اینکه چطور رهبری را یاد گرفت، و البته تصویر نماد آنچلوتی را؛ اینکه کارلو چطور دیگران را می بیند و چطور توسط آنها دیده می شود. می خواهیم به ذات این مطلب برسیم که او چگونه همیشه در حال پیشرفت بوده و با مشکلات کنار آمده و توانسته در بزرگترین عرصه ها، نقشی بازی کند.

با توجه به تجربه ی رهبری کاری و ورزشی مان، فرصت را غنیمت شمرده و تئوری های عمومی و تخصصی دانشگاهی را موشکافانه با تجربیات آنچلوتی مقایسه کرده ایم. در حالی که دورنمای دنیای حرفه ای در هر شغل و بازاری مدام در حال تغییر است، رهبران مشاغل باید آماده باشند تا با گونه های مختلفی از نیروهای با استعداد - و بعضا مشکل آفرین - دست و پنجه نرم کنند. با استفاده از مثال های ورزشی، می توانیم دیدگاه بهترین کنترل کننده های استعداد جهان را به تصویر بکشیم. باورهای مدیریتی «کنترل افراد» را نیز به چالش خواهیم کشید.

طبیعتا صدای اصلی کتاب، مانند زبانش متعلق به کارلو است. راوی مستقیم این روایت خود آنچلوتی است که نتیجه ی بیش از ۵۰ ساعت مصاحبه و بحث عمیق است که با او در گوشه کنار دنیا انجام دادیم. بیشتر روی این موضوع تمرکز داشتیم که چطور تجربیات او می توانست مشکلات کاری را در آن زمان و یا در هر شرایطی حل کند. درس ها بین همین تفکرات نهفته است ولی برای راحت تر شدن کار مخاطبین، در انتهای هر بخش یک خلاصه گذاشته ایم که نکات مهم «راهِ خاموش» را توضیح می دهد.

هدف ما این بود که کتاب هم با آنچلوتی باشد و هم همراه او، برای همین، مصاحبه هایی با کسانی که از کیفیت رهبری او با خبر بودند را در متن آوردیم. ضرب المثلی است که می گوید: اگر می خواهید بدانید که چه کسی هستی، باید حرف های دیگران را در غیاب خود بشنوی. ما از هم تیمی های کارلو، همکاران، رقبا و شاید مهمتر از همه، بازیکنان او خواستیم که پشت سر او صحبت کنند. بازیکنانی مانند کریستیانو رونالدو،

دیوید بکام^۱، زلاتان ابراهیموویچ^۲ و جان تری^۳، کسانی که برای غول‌های مربیگری فوتبال بازی کرده‌اند، افرادی مثل پپ گواردیولا^۴، خوزه مورینیو^۵ و سر الکس فرگوسن^۶. فرگوسن مصاحبه‌ای به عنوان رقیب هم دارد، همچنین آدریانو گالیانی^۷ به عنوان همکار، کسی که رئیس وقت میلان بود، یا به عبارتی دیگر، سیزده سال در دوران بازی و مربی‌گری آنچلوتی، رئیس او به حساب می‌آمد.

این خود یک گواه بر عمق رابطه‌ای است که آنچلوتی با دیگران بوجود می‌آورد، همه‌ی آنها وقت خودشان را مجانی در اختیار ما گذاشتند تا درباره‌ی کارلو صحبت کنند. در حقیقت آنها آنقدر پر شور و اشتیاق بودند که وقتی شروع به حرف زدن می‌کردند، مصاحبه‌ها بیشتر از زمان تعیین شده طول می‌کشید. به نظر زلاتان هنوز هم در حال صحبت بود اگر بعد از ۹۰ دقیقه به او نگفته بودم که مطلب را جمع کند!

شاید پرسید که چرا نیاز به یک کتاب دیگر درباره‌ی رهبری وجود دارد. این موضوع احتمالاً مورد بررسی قرار گرفته‌ترین بحث در حوزه‌ی مدیریت است. بلاگ‌ها، تد تاکز^۸، کتاب‌ها و رسانه‌ها، مطالب دانشگاهی و همه‌جا درباره‌ی رهبری صحبت می‌شود و نمی‌توانید آن را نبینید. در تاریخ آنقدر درباره‌ی رهبری گفته شده که آمارش از دست خارج است. نظریه‌پردازان قدیمی فکر می‌کردند که رهبری یک خاصیت مربوط به طبقه‌ی اشراف است و در نتیجه نوعی موهبت ژنتیکی است. این باعث ایجاد تئوری «مرد بزرگ» در رهبری شد که تا به امروز هم وجود دارد و سعی می‌کند تا چهره‌های برجسته‌ی

۱-David Beckham: فوتبال‌بست معروف انگلیسی که کتاب او در نشر گلگشت به چاپ رسیده است

۲-Zlatan Ibrahimovic: بهترین فوتبال‌بست تاریخ سوئد که زندگی‌نامه‌ی پرسرو صدایش توسط نشر گلگشت به چاپ رسیده است

3-John Terry

4-Pep Guardiola

5-Jose Mourinho

۶-Sir Alex Ferguson: مربی اسبق منچستر یونایتد که تاریخ باشگاه را عوض کرد و در ۲۷ سال ۲۵ جام مختلف کسب کرد. زندگی‌نامه‌ی فرگوسن نیز توسط نشر گلگشت به چاپ رسیده است

7-Adriano Galliani

۸-TED Talks: برنامه‌ها و سمینارهای معروف تد تاکز که در سراسر دنیا جهت بهبود مدیریت و آموزش‌های آن برپا می‌شود

بشر مانند موسی، دالای لاما، پاتون^۱، اسپ دیوانه^۲، کاستر^۳، مارتین لوتر کینگ^۴، نلسون ماندلا^۵، الیزابت اول^۶، فلورنس نایتینگل^۷، کالین پاول و چنگیزخان را نیز بخشی از این تنوری بیان کند.

از ایده‌های مهم دیگر می‌توان به نظریه‌ی «خاصیت رهبری» اشاره کرد که می‌گوید برخی خاصیت‌های کلی وجود دارد که می‌توان آنها را در همه‌ی رهبران بزرگ پیدا کرد. بر خلاف این نظریه، عده‌ای اعتقاد دارند که رهبران بزرگ حاصل مکان، شرایط زندگی و زمان هستند، یا شاید به قول مردم عادی: شانس، جایی که آمادگی قبلی با موقعیت درست هم‌زمان می‌شود. بعضی دیگر بیشتر به رشد یک رهبر در یک سیستم اعتقاد داشتند؛ برای مثال روانشناس امریکایی، آبراهام مازلو بر نقش مدیر در حمایت از زیردستان خود تأکید می‌کند.

دیگر شیوه‌ی پر سر و صدای رهبری، روش اعتبار و اقتدار است که از رفتارهای شفاف استفاده می‌کند. و با روش رهبری متحول که در آن رهبر با چشم پوشی از خودش، بقیه را تشویق و راهنمایی می‌کند تا کیفیتی ورای انتظارات ارائه کنند. روش دیگر رهبری خادم است که توسط رابرت گرین لیف در دهه‌ی ۱۹۷۰ شکل گرفت و گونه‌ای است که بیشتر روی نیازهای پیروان (بازیکنان و همکاران) تمرکز می‌کند که هدف اصلی رهبر است. گرین لیف اولویت این رهبران را «مراقبت» تعریف کرد، آن هم نه به شکل دوستانه بلکه با رویکردی مدیریتی.

همانطور که پت سامیت^۸، یکی از بهترین مربیان در تاریخ ورزش گفته است: «تا

۱- George S. Patton: ژنرال ارتش آمریکا که در جنگ‌های جهانی اول و دوم حضور داشت و شهرتش به خاطر رهبری عملیات متفقین در فرانسه است که یکی از اصلی‌ترین پیروزی‌های جنگ دوم را رقم زد

۲- Crazy Horse: اسپ دیوانه رئیس یکی از قبایل سرخپوست آمریکا بود که در جنگ‌های سرخپوستان علیه دولت فدرال توانست پیروزی‌های مهمی بدست بیاورد

۳- George A. Custer: یکی از افسران ارتش دولت فدرال آمریکا در جنگ علیه سرخپوستان که توسط اسپ دیوانه کشته شد

۴- Martin Luther King: بزرگترین عدالت‌جو برای حقوق سیاهان در آمریکا که به قتل رسید

۵- Nelson Mandela: رهبر آزادی‌خواه و ققید افریقای جنوبی

۶- Elizabeth I: ملکه‌ی انگلستان که دوران باشکوهی در فرهنگ و هنر و علم به وجود آورد که معروف به دوران الیزابتی شد

۷- Florence Nightingale: معروف به بانوی چراغ به دست، او پایه‌گذار پرستاری نوین در دوره‌ی ویکتوریایی انگلستان بود

۸- Pat Summit: مربی بسکتبال زنان در آمریکا که ۱۰۹۸ پیروزی به دست آورد و کتابی هم در این باره چاپ کرده

وقتی کسی نداند که چقدر به او اهمیت می‌دهید، اهمیت نمی‌دهد که چقدر می‌دانید. برای اینکه آنها را مجبور کنید برایتان کار کنند، باید نشان‌شان دهید که می‌خواهید آنها را به خاطر خودشان موفق کنید. در این جملات رگه‌های «رهبر کلاس پنج» جیم کالینز را می‌بینیم، کسی که در کتاب معروف خودش به نام «خوب تا بهترین» ترکیبی متناقض از جاه‌طلبی و فروتنی را برای یک رهبر توصیف کرد. این رهبران به شدت جاه‌طلب هستند ولی مرکز توجه طلب خودشان نیستند؛ این جاه‌طلبی برای کسانی است که موفقیت را به ارمغان می‌آورند (کارمندان و یا بازیکنان)، و دلیلی وجود ندارد که نفس خود را تغذیه کنند.

آمار نشان می‌دهد که سالانه نزدیک به ۵۰ میلیارد دلار هزینه‌ی آموزش‌های مدیریتی در سطح دنیا می‌شود. شاید دلیل‌اش این باشد که اعتماد کافی به کسانی که در پست‌های مدیریتی سیاسی، تجاری و یا نظامی هستند وجود ندارد و همه ترجیح می‌دهند که تغییری در روند کاری آنها بوجود بیاورند. هم چنین این موضوع نشان می‌دهد که چقدر بحث آموزش مدیریت اهمیت دارد.

با این وجود، شاید دلیل اصلی که نمی‌توانیم به یک راه‌حل واحد در رهبری برسیم این باشد که رهبران آمیزه‌ای هستند از تمام خواص، نگرش‌ها، سبک‌ها و شخصیت‌هایی که ذکر شد که در نهایت از مسیرهایی متفاوت به آن رسیده‌اند.

بنابراین، سبک درک نشده‌ی رهبری کارلو آنچلوتی، «رهبری خاموش» منحصر به او و تجربیاتی است که طی سال‌ها کار در دنیای شفاف و زیر ذره‌بین فوتبال حرفه‌ای در کشورهای مثل ایتالیا، اسپانیا، انگلستان و حالا آلمان شکل گرفته است. کشورهایی که در آنها نگاه و بازخوردهای مالی و ورزشی به شدیدترین شکل ممکن وجود دارد. خاص و یا غیر خاص، این رویکرد رهبری موفق و کارآمد است و نیازمند توجه ماست، چون هرچقدر که جلوتر برویم، بیشتر متوجه می‌شویم که آنچلوتی بسیاری از ویژگی‌های یک رهبر موفق را در لیست ما تیک خواهد زد.

در بین همه‌ی چالش‌های رهبری، سخت‌ترین‌شان مدیریت استعداد است. اکثر

است

تحقیقات نشان می‌دهد که این اصلی‌ترین نگرانی همه‌ی مدیران عامل است. تام پیترز^۱ یکی از بهترین استادان این علم می‌پرسد:

آیا شما یک دیوانه‌ی استعدادیابی هستید؟ اگر در یک پروژه‌ی شش نفره کار می‌کنید و یا یک تیم بزرگ، فرقی ندارد... باید در نهایت تبدیل به یک خوره در کشف استعدادهای درجه یک بشوید، درست مثل هر مربی و سرمربی در تیم‌های حرفه‌ای ورزشی که همیشه دنبال استعدادهای جدید و جوان هستند. در عصری که ارزش افزوده حاصل خلاقیت است، داشتن یک منبع استعداد پر انرژی و چند وجهی تبدیل به پایه‌ی تمام برتری‌های رقابتی می‌شود.

پس بنا به گفته‌ی پیترز، کدام رشته برای بررسی از فوتبال بهتر است؟ جایی که خود مدیریت و یافتن استعدادهای تبدیل به نوعی سرگرمی شده است. از ابتدا در فوتبال به اصطلاح «جنگ برای استعداد» وجود داشت، مخصوصاً بعد از حرفه‌ای شدن فوتبال به شکل امروزی. باشگاه‌های فوتبال بالای ۵۰ درصد از درآمدشان را فقط برای ۱۰ درصد از کارمندان‌شان که همان استعدادهای (بازیکنان) می‌باشند، هزینه می‌کنند.

در آخرین تحقیقات دلویت^۲ میلنیال^۳، که در بیست و نه کشور صنعتی شده انجام شد که در همه‌شان فوتبال به صورت حرفه‌ای بازی می‌شود، نتیجه این شد که میلنیال‌ها فضای کاری بازر، معطوف‌تر و هماهنگ‌تری را می‌خواهند. آنها خلاق هستند و باور دارند که هر کاری می‌توانند انجام دهند. آنها کمتر وفادار هستند چون فهمیده‌اند که صاحبان کار با آنها مثل دارایی‌هایشان برخورد می‌کنند و در نتیجه آنها هم با کارفرما به همان شکل رفتار می‌کنند. دلویت نتیجه گیری می‌کند که «میلنیال‌ها ما را مجبور کرده‌اند که به نوع کارکرد خودمان دوباره فکر کنیم».

خب در فوتبال هر بازیکن یک میلنیال محسوب می‌شود. پس دوباره، کجا بهتر از فوتبال را می‌توان پیدا کرد که مثل یک آزمایشگاه بتوان با بررسی آن به نتایجی قاطع درباره‌ی کار رسید؟ در عین حال سبکی که آنچلوتی مدیران بالادستی را کنترل می‌کند

۱- Tom Peters: نویسنده و محقق امریکایی در امر مدیریت

۲- Deloitte Millenial: یکی از بزرگترین شرکت‌های حسابرسی، برنامه‌ریزی و مشاوره و آمارگیری در دنیا که پروژه‌ای به نام میلنیال یا هزاره را انجام داد و نتایج‌اش را در اینجا می‌بینید. میلنیال‌ها یا «هزاره‌ای‌ها» به افراد نسل جدید و قرن جدید (بعد از سال ۲۰۰۰) گفته می‌شود که از لحاظ نیاز و دید و کارکرد متفاوت با گذشتگان‌شان هستند

هم می‌تواند برای هر کسی در دنیای مدرن تجارت مفید باشد.

کتاب به دلیل خاصی «رهبری خاموش» نامیده شده است:

آنچلوتی کار خود را در آرامش ولی با اقتدار انجام می‌دهد، آنهم زیر نظر رسانه‌هایی که تشنه‌ی پیدا کردن رسوایی‌ها هستند. وقتی با بزرگترین بازیکنان جهان همکاری می‌کرد، به او لقب «رام‌کننده‌ی خودخواهان» را دادند. و در رابطه با مدیران بالاسری همیشه سیاست‌مدار است. خبرنگار ایتالیایی، گابریله مارکوتی از آنچلوتی با «صبر ایوبی» یاد می‌کند، چرا که او با رئیس متوقع رئال مادرید، فلورنتینو پرز هم کنار می‌آید. وقتی پرز او را به عنوان مربی استخدام کرد، به خبرنگارها گفت که کارلو کسی است که می‌تواند همه‌ی ستاره‌ها را خوشحال نگه دارد در حالی که راهی برای نتیجه‌گرفتن پیدا می‌کند و مطمئن می‌شود در انتظار عمومی هم مشکلی بوجود نیاید. خب یک رئیس چه چیزی بیش از این می‌خواهد؟

وقتی آنچلوتی در چلسی بود، دوره‌ی سختی را گذراند. به خاطر لورفتن بخشی از اطلاعات درونی باشگاه، تمام تاکتیک‌های مربی‌گری‌اش توسط رسانه‌ها موشکافی شد. بعد از اینکه او یک کنفرانس خبری در این باره برگزار کرد، خبرنگار گاردین، بارنی رونای یک توضیحی جامع و روشن از «روش خاموش» آنچلوتی نوشت:

«چیزی که امروز ارائه شد، گوشه‌ای از جذابیت آرامش بی‌نظیر آنچلوتی بود. وجود آنچلوتی در پروژه‌ی چلسی به عنوان فردی بی‌طرف از همه‌ی مشکلات کاسته و او پس از موفقیت‌های زود هنگام خود حال و هوایی طعنه‌آمیز در سیستم باشگاه بوجود آورده است. باید قبول کرد که این شاید به خاطر ابروی گستاخ‌اش باشد [اشاره به یک ابروی نا متوازن و از کار افتاده‌ی آنچلوتی] همان ابرویی که گویی زیرنویسی متفاوت از بیانات او را همیشه نشان‌مان می‌دهد. این خاصیتی است که انگلیسی‌ها دوست دارند. ما زبان ابروها را می‌فهمیم. زبانی خاموش، گفته نشده و محافظت شده. این دقیقاً سبکی است که ما حرف می‌زنیم.

ما بهتر از این نمی‌توانستیم توضیح دهیم.