

2019

يونيو

كتاب في دقائق

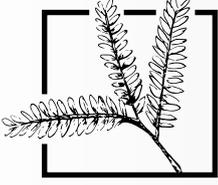
ملخصات لكتب عالمية تصدر عن مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة



المؤسسة
العالمية
للمعرفة

GLOBAL
KNOWLEDGE
FOUNDATION

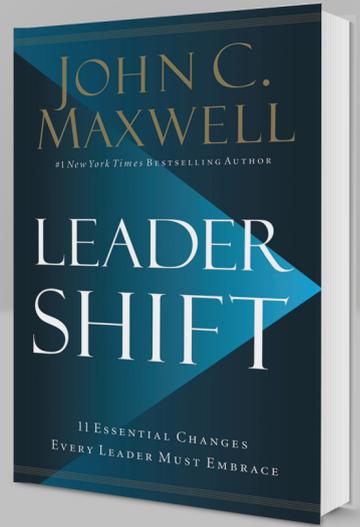
مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة
MOHAMMED BIN RASHID AL MAKTUM
KNOWLEDGE FOUNDATION



عام التسامح
YEAR OF TOLERANCE

القيادة المتميزة

11 تغييراً جوهرياً عليك إنجازها



تأليف



جون سي ماكسويل



192

المبادرات والمشاريع

بالعربي
أحدث مبادرات مؤسسة
محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة



2030
LITERACY
CHALLENGE

الإحصاء
الإحصائية



برنامج تعليم الكتابة
Dubai International Program for Writing



المستقبل والقيادة

هل يمتد المرء أن المستقبل سيكون أبطأ من اليوم؟ لن تسمح التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي ومعدلات التغيير بحدوث ذلك، وللمضي قدماً نحتاج إلى التحرك بخطوات أسرع، وينبغي للقيادة أن يكونوا في المقدمة، برؤية أوسع وأنصح من رؤى الآخرين، ويجب أن يرى هؤلاء القادة المستقبل قبل سواهم، ونظراً إلى سرعة التغيير، يجب أن يتسموا بالمرونة، وكلما كانوا أكثر ذكاءً وقابلية للتكيف والمرونة، أصبح بإمكانهم التحرك والتغيير بسرعة أكبر، وكي تكون فعالاً في قيادة أي مؤسسة يجب أن تضع خطة طويلة المدى، وأخرى متوسطة، وثالثة قصيرة المدى.



هل أنت مستعد للتغيير كقائد؟

يعتمد تغيير القيادة على القيم والمبادئ والاستراتيجية، لكنه سيدفعك أيضاً إلى الاعتماد على الابتكار، والبحث عن الخيارات، وتسخير الإبداع، وسيجعلك بحاجة إلى التخلي عن بعض الأشياء والتفاني في التحسين، ويساعدك على التعامل الأمثل مع التوترات والتكيف ومواصلة التعلم؛ حينئذٍ ستصبح قائداً أفضل.

في ثوانٍ...



يتسم القائد المتميز باحتواء الجميع، والبراعة في تحويل السلبيات إلى إيجابيات، وبالحماس الإيجابي الذي يبثه باقتدار في نفوس من حوله، وهذا ما يؤكد الكاتب الأمريكي نابليون هيل في كتابه «العادات الناجحة»: «صفة مجردة للصحة والسعادة والثروة»، ملقياً الضوء على الدوافع الأساسية للنجاح، وخطوات التفكير الدقيق، ومشيئاً إلى أهمية الإيمان التطبيقي الذي يركز الفرد من خلاله على ما يطمح إلى تحقيقه، ويبدأ بفضله خطوات الطريق إلى النجاح، ويتحدث هيل عن نموذج الشخصية الساحرة وعوامل تكوينها، بما يحفز القارئ إلى الاقتداء بها، كما يفصل القول عن قوة العادة الكونية وكيفية التخلص من قبضتها والسير بثبات وثقة نحو التميز والنجاح.

وفي ملخص كتاب «تعزيز دور المعلم القائد: دليل التميز لنشر ثقافة القراءة» تتحدث الكاتبة الأمريكية ماندي إليس، المهتمة اهتماماً خاصاً بالتعليم والتعلم، عن المعلم القائد، وكيف يغرس في طلابه حب القراءة والتعلم منذ نعومة أظفارهم، وتشرح كيفية تشكيل ثقافة القراءة وغرسها في نفوس الأطفال، وتحفيزهم إلى حب الكتب، والقضاء على فكرة ارتباط الكتب بالدراسة فقط في أذهان الطلاب، وزرع شغف القراءة بداخلهم في مراحل مبكرة، والتعاون بين الأسرة والمدرسة لبناء مجتمع محب للقراءة. كما يتناول هذا الكتاب قضية من القضايا الحيوية في كل المجتمعات الإنسانية، ألا وهي: تأثير بيئة التعلم في تعزيز ثقافة القراءة، فتحن في حاجة إلى تحفيز وتشجيع القراءة بكل الوسائل.

أما كتاب المؤلف العالمي جون سي ماكسويل «القيادة المتميزة: 11 تغييراً جوهرياً عليك إنجازها» فيساعد القارئ على الانتقال من مصاف الأشخاص المهنيين إلى أصحاب الرسالة. فالذين ينظرون إلى عملهم على أنه مهنة مشغولون للغاية بعملهم اليومي وكسب العيش فقط، وأما من يتحول عملهم إلى رسالة فإنهم يشعرون بارتباط عميق واتصال شخصي وعاطفي به، وتثبت بداخلهم رغبة عميقة في القيادة والإلهام وإحداث الفارق، فمن دون شغف لن تكون هناك طاقة لتحقيق الأهداف، ويتعلق شغف أصحاب الرسالة بمساعدتهم للآخرين، وهذا ما يجعلهم يتحولون إلى مصدر خير لمن حولهم؛ كما يحفز هذا الكتاب قراءه إلى التحول من التقليد إلى الإبداع والابتكار، ومعرفة الهدف الأسمى في الحياة، وإدراك المعنى الحقيقي للقيادة.

جمال بن حويرب

المدير التنفيذي لمؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة



التركيز على تحفيز الآخرين

يمكنك أن تكون شخصاً ناجحاً بمفردك، لكن ليس قائداً ناجحاً؛ إذا كان تركيزك على النجاح منفرداً فهذه ليست قيادة، لكن القيادة هي أن تدفع الآخرين إلى النجاح والحصول على ما يريدون، إذاً عليك مساعدة الآخرين وليس نفسك فقط، فعندما تضيف قيمة إلى من حولك وتؤثر فيهم يعود عليك هذا بالنفع؛ لأنهم سيساعدونك على النجاح أيضاً.

تحديات التحول إلى التركيز

على تحفيز الآخرين

إنَّ إمكانات المجموعة أكبر دائماً من إمكانات الفرد، ففريق العمل لديه مجموع إمكانات أعضائه، وتحليلهم بالتعاون يمكنهم من تحقيق مزيدٍ من الإنجازات، وهذا لا يعني أنَّ العمل الجماعي ليس له تحدياته الخاصة، وعند الانتقال من العمل الفردي إلى العمل الجماعي فهناك بعض الحقائق التي يجب عليك مواجهتها:

- التحرك ببطء حتى تتمكن من الانطلاق بسرعة. إذا كنت في القمة منفرداً، فأين الأشخاص الذين من المفترض أن تقودهم؟ إذا صعدت إلى قمة النجاح بمفردك، فأنت لست قائداً، لذا يجب عليك أن تبطئ حتى ترفع من شأن من تقودهم ليكونوا معك في القمة.
- عليك أن تدرك أنك بحاجة إلى الآخرين.
- يجب أن تبذل الجهد لفهم الآخرين.
- يجب أن يكون لديك الرغبة في تألق الآخرين مثلك تماماً.



كيفية القيادة

هناك سبع خطوات للقيادة بنجاح:

- التعلُّم المستمر، فالعالم من حولنا يتغيَّر بسرعة كبيرة وعلينا مواكبة التغيير.
- الاحتفاظ بقيم الماضي، لأهمية تطبيقها في الحاضر.
- اتخاذ القرارات بسرعة، فالوقت لا ينتظر.
- الرؤية الشاملة، فضيق الأفق يعطل الإبداع.
- التفكير في المستقبل، لأنه الأمل.
- التقدُّم بثبات وبعد دراسة.
- اغتنام الفرص، لأنَّ الفرص لا تتكرَّر في المستقبل.

أساليب تقدير أعضاء الفريق

- منحهم الفرصة للمشاركة في وضع الخطط.
- الثناء عليهم وتقديرهم أمام الآخرين.
- دعوتهم للمساعدة على تحقيق الرؤية.
- ملاحظة ما يفعلونه جيداً واستكمالهم.
- مساعدتهم على التقدُّم كل يوم.



كيف تصبح شخصاً يسعى إلى التغيير؟

- 1 تبنّ التغيير
- 2 انقل المعرفة إلى الآخرين
- 3 اجعل حبك للتعلّم يهزم خوفك من الإخفاق
- 4 طوّر علاقاتك مع الناجحين
- 5 ثق بقدراتك
- 6 اعتمد منهج التعلّم التراكمي



نطاق التغيير

هناك بعض الأشياء التي لها تأثير إيجابي يفوق التحول من الأهداف إلى التطوير، لذا اجعل التطوير هو شغلك النشغل، فيمكنك من خلاله:

- تحقيق إمكاناتك.
- الشعور بالرضا عن نفسك.
- تعزيز قيمك وقدراتك.
- تعزيز تواضعك ووعيك الذاتي.
- إدراك قيمة أعلى والوصول إلى مزيد من التحقّق.
- أن تصبح مثلاً يحتذى به الآخرون.



استراتيجية الأهداف

تطوير الذات هو الخطوة الأولى في تطوير كل شيء، وأول ما يجب على المرء فعله لتطوير ذاته هو وضع استراتيجية للأهداف ومتابعتها وتقسيم الأهداف على خطوات يمكن التحكّم فيها، فإدراك هدف واحد يفتح الباب لتحقيق مزيد من الأهداف، لذا يجب تطوير الذات لتحقيق الأهداف؛ هدفاً تلو الآخر.

تغيير طريقة التطور

عندما تفكّر في تطوير الذات، عليك التفكير في أمور عدة، منها:

- الدوافع الخارجية والداخلية للتطوير: رفع طالب صغير يده ليسأل معلّمته: «ماذا تعلّمت اليوم؟»، فسألت الصبي: «لماذا تسأل هذا السؤال؟»، فأجاب: «لأنّ هذا هو السؤال الذي سيسألني عنه والدي عندما أعود إلى المنزل!». من المهم أن يكون لديك حافز للتطوير مثل النجاح أو الحصول على تقدير أو غير ذلك، والأهم أن يكون لديك دافع ذاتي للتطوير.
- التطور في كل شيء أم في الأشياء الأساسية فحسب؟ عندما فهمت أن تركيزي يجب أن يكون داخلياً وليس خارجياً، بدأت أفكّر في أين وكيف أردت أن أتطور، ما جعلني أدرك أنّ تطوير الذات لم يكن اهتمامي الأول.
- التطور في إطار زمني محدود مقابل التطور دون وضع جدول زمني: كان أحد الأسئلة التي طرحتها على نفسي باستمرار حين حدّدت أهدافي: كم من الوقت سيستغرق ذلك؟ فلست صبوراً، وكنت غالباً منشغلاً بالوقت الذي تستغرقه كل مهمة، لكن مع تحوّلني من التركيز على الأهداف إلى التطوير، تغيّر أسلوب تفكيري.

كيفية التحول إلى قائد للجميع

لا يمكنك أبداً قيادة مؤسستك أو الوصول إلى القيادة الحقّة إذا كنت تحاول دائماً جعل الآخرين سعداء. يجب عليك أن تفعل ما هو مناسب لموظّيك ومؤسّستك قبل أن تشعر بمدى مناسبتك لك.

للقيام بهذا التحول أمامك سبعة إجراءات:

- تغيير توقّعاتك والتركيز على القيادة فقط: ما الأفضل للمؤسسة والعاملين فيها وما الأفضل لي؟
- قدرّ الناس مثلما تقدّر ذاتك.
- اعمل على بناء توقّعاتك المستقبلية، فالتوقّعات تزيد من قيمتك وقيمة فهمك للأمر.
- اسأل نفسك بعض الأسئلة الصعبة قبل أي محادثة، مثل: ما سبب تلك المحادثة؟ هل هي مشكلة داخلية أم خارجية، وهل تتعلق بي أم بالآخر؟
- عندما تكون هناك حاجة إلى إجراء حوار معقّد، قم به على الفور، وحاول أن تجعله سهلاً من خلال فهم متطلبات الشخص الذي يجلس أمامك.
- افهم مبدأ 25-50-25، فعند إبداء أي رأي، تواجهك ثلاث مجموعات: 25% سيدعمون الرأي، و50% لن يُبدوا أي رأي، و25% سيقاومون التغيير.
- الحفاظ على التوازن.



سمات القادة

- يدرك القادة أن كل ما يقال إنه مستحيل يستحقّ المحاولة: إن أفضل الأشياء في الحياة لا يمكن الحصول عليها بلا مقابل، بل يجب بذل الوقت والجهد في تحقيق ما ترنو إليه.
- يقرّ القادة أن عليهم مواجهة الصعاب أولاً: فهم يرون الأشياء قبل أن يفعلها الآخرون، ولأنهم يدركون أنهم من يدفعون الثمن، فسيطلبون من موظّفيهم دائماً اتباعهم، وكونهم في الصدارة ليس دائماً ميزة، ففي الأوقات الصعبة والتحديات يكون الأمر مكلفاً.
- يدرك القادة أن عليهم مواصلة السعي: اعتقدت في بداية حياتي أنني لو أدّيت عملاً على الوجه الأكمل فسيكون لي الحق في التوقّف عن بذل التضحيات والاستمتاع بالحياة الكريمة، وهذا غير صحيح، فتحقيق النجاح يتطلب الجهد والكد، لكن المحافظة عليه تتطلب جهداً أكبر.



تجنّب محاولة إرضاء الجميع

لا يمكنك قيادة الناس إذا كنت بحاجة إليهم، وإرضاء الناس ليس كقيادتهم، فإذا كنت بوصفك قائداً تنظر إلى إرضاء الجميع فاستعد للإخفاق المطبق، فلا يمكن لأي قائد إرضاء الجميع، وحتى أعظم القادة لديهم خصوم، فلا تضيق جهداً في إرضاء الآخرين وركّز على إتقان العمل.



إدراك المعنى الحقيقي للقيادة

لقد قابلت كثيراً ممن يرغبون أن يصبحوا قادة، وعندما أتيت لي الفرصة، كثيراً ما كنت أسألهم لماذا يريدون أن يكونوا قادة؟ فكانت إجاباتهم تكشف أن دوافعهم تدور حول مزايا القيادة والسيطرة؛ فهم يرغبون أن يفعل الآخرون ما يقولون، ويريدون مكتباً أجمل ودخلاً أعلى ومكاناً أفضل لصفّ سياراتهم. عندما بدأت قائداً شاباً، كانت أفكارني متشابهة وكنت مفتوناً بلقب القس، ثم تعلّمت الدرس، وهو قانون هوتون الذي يقول: عندما يتحدّث القائد الحقيقي، يستمع الناس، فيتعمّن على القائد أن يتعلّم كيف يؤثّر في الآخرين.



إزالة المعوقات الذهنية التي تبقىك خارج منطقة الإبداع

- حتى تتمكن من الإبداع، يجب عليك تحرير عقلك من بعض الأوهام، ومنها:
- **العثور على الإجابة الصحيحة:** من الخطأ اعتقاد أن هناك إجابة واحدة صحيحة، فدائماً هناك حلول أخرى.
- **هذا ليس منطقياً:** ما تعتقده ليس منطقياً قد يكون درجة من درجات الخيال وهو أهم بكثير من المعرفة.
- **اتباع التعليمات:** ليست هناك قواعد، فالأفكار الثورية تكسر القواعد.
- **تجنّب الغموض:** الحياة معقدة وملبّنة بالفوضى، فلم ينبغي علينا أن نتجنّب الغموض؟
- **الإخفاق أمر سيئ:** لا يتجنّب المبدعون الإخفاق، بل يتعاملون معه ويتعلمون منه.
- **لا تكن أحق:** إذا كان الآخرون لا يفهمونك أو يقبلونك في البداية، فماذا في ذلك؟ كلّ الحالمين كانوا في البداية حمقى.
- **أنا لست مبدعاً:** المعوق الذهني الأكثر تدميراً هو اعتقادنا بأننا لا نتمتع بملكة الإبداع، فكل شخص يمكنه أن يبدع.

التحول من توجيه

الآخرين إلى التواصل معهم

لم تحدث التغييرات القيادية التي عايشتها في نفس الوقت أو بنفس الطريقة، فقد حدث بعضها تدريجياً، بينما حدث البعض الآخر بطريقة شبه فورية، واعتمدت معظم هذه التغييرات على حدسي القيادي، الذي كان في كثير من الأحيان محفزاً للتغييرات، ولكن بعض التغييرات مثل التحول من التوجيه إلى التواصل جاءت عكس طبيعيتي الشخصية وما تربيت عليه، فقد كان هذا تحولاً في الاتجاه



التحول من التقليد إلى الإبداع

هل فكّرت يوماً في التوقعات التي تضعها مهنتك أو صناعتك عليك؟ هل من المتوقع أن يحتفظ الأشخاص الذين يشغلون مناصب قيادية بك؟ هل سيحافظون على اتجاه العمل؟ هل سيغيرون الاتجاه؟ إذا كانت هناك قيود داخل مؤسستك، فحاول الاستعاضة عنها بما هو أكثر إبداعاً، واسأل نفسك هل سيتقبل الآخرون أفعالي؟ فإذا كانت الإجابة: «لا»، وأنت لا تستطيع تغيير الأمر، فقد حان وقت الرحيل.



أي نوع من القادة أنت؟

لقد لاحظت أننا جميعاً نميل إلى الوقوع في واحدة من أربع مناطق مختلفة عندما يتعلّق الأمر بالابتكار، مما يؤثر في طريقة حياتنا وكيف نعيشها وما نحققه، وهذه المناطق هي:

- منطقة التأثير المحدود: «أفعل أقل قدر ممكن».
- منطقة الراحة: «أفعل ما فعلته دائماً».
- منطقة التحدي: «أحاول القيام بما لم أفعله من قبل».
- المنطقة الإبداعية: «أحاول التفكير فيما لم أفكر به من قبل».

وقت التغيير

في فترة من الفترات، عندما كنت ألتقى دعوة للتحدث في أي فعالية، قررت أن أدمج المتحدثين الآخرين، فكنت أجلس في الصف الأمامي وأستمع بقصصهم، وأدون الآراء الخاصة بهم، وكنت أشكرهم أيضاً على ما قدموه بعد انتهاء الفعالية، وقد كانوا يتقبلون ذلك بصدر رحب، وعاملوني جيداً وساعدوني، وشعرت حينها بأن الأمور تسير نحو الأفضل، فقد كنت أشجع الجميع، لكنني لم أساعد أي شخص، وفي لحظة ما اكتشفت أنني أسلك الطريق الخاطئ، فأدركت أن محاولة كسب مشجعين ليست بالحل الأمثل، فأنا كنت بحاجة إلى تكوين صداقات والتركيز على الآخرين وإضافة قيمة إليهم عند التحدث، ثم فكرت قليلاً في الأمر وتساءلت كيف يمكنني إجراء التغييرات اللازمة في هذا المجال، وتيقنت أن الأمر لا يتعلق بي فقط، وأني بدلاً من محاولة النجاح الشخصي، يمكنني مساعدة الآخرين، وعلى مر السنين أدركت أن هناك سلسلة من التغييرات القيادية التي يمكنني القيام بها، تتعلق بالتحول من التركيز على النجاح الشخصي إلى دعم فعال ومؤثر في الآخرين.

مراحل التحول من التركيز على

النجاح الشخصي إلى مساعدة الآخرين

قبل التغيير القيادي الذي طرأ على أسلوب، كان تركيزي منصباً على صعود سلم النجاح الشخصي، وكان السؤال الذي أفكر فيه دائماً: إلى أي مدى يمكنني الوصول؟ كنت أركز على نجاحي فقط، ولكن في تلك اللحظة شعرت بأن هناك في الحياة ما هو أهم من الوصول إلى القمة، فحدثت نفسي أنني يمكنني مساعدة الآخرين، ولكنني تيقنت أن التحول يتعلق بمجموعة من المراحل حتى أصل إلى المرحلة التي أساعد فيها الآخرين على بناء سلم النجاح الشخصي الخاص بهم، فالأمر بالنسبة إلي يتعلق بسؤال مهم: هل من الأفضل أن أضع إلى القمة تاركاً الآخرين دون مساعدة، أم أدمعهم حتى يصلوا معي إلى القمة؟ وتتمثل هذه المراحل الأربع فيما يأتي:

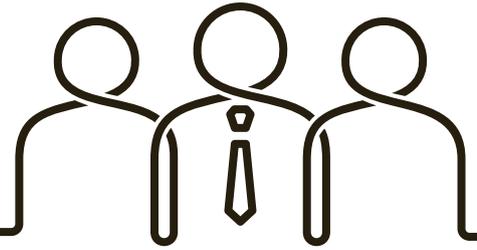
- صعود سلم النجاح: محاولة الوصول إلى القمة.
- دعم سلم النجاح: تقديم قليل من الدعم للآخرين.
- تعزيز سلم النجاح: تقديم كثير من الدعم للآخرين.
- بناء سلم النجاح: مساعدة الآخرين على بناء سلم النجاح الخاص بهم.



المبادئ الإبداعية التي ينبغي عليك تعلمها والعيش بها

إذا كنت ترغب في الانتقال من التقليد إلى الإبداع، فعليك:

- بناء ثقافة إبداعية.
- تحويل كل شيء إلى الأفضل.
- وضع خطط مع البحث عن الاختيارات.
- وضع أفكار ذات قيم عالية.
- الاستماع إلى وجهة النظر المعارضة.
- خوض المخاطرة.
- تبني وجهة النظر الإيجابية.



المعكس لتجربتي، فأنا نشأت في منزل كان فيه التوجيه هو الأسلوب المتبع، وفي ثقافتنا الأسرية كان لكل فرد مهام وكانت لدينا أعمال منزلية وأوقات للقيام بها، وأنا أيضاً كنت أحب أن أكون مسؤولاً وأقول للآخرين ما يجب القيام به، ولكن في لحظة ما ومن خلال معرفة تأثير ذلك في الآخرين بدأت أفهم أنني بحاجة إلى الابتعاد عن التوجيه، وبعد تفكير عميق توصلت إلى أن التواصل هو الحل الأمثل لأصبح قائداً أفضل.

إدراك أهمية التنوع

تحوّلت ببطء من التركيز على العلاقات مع أشخاص مشابهين لشخصيتي إلى الاهتمام ببناء علاقات مع أشخاص مختلفين وتنوع أفراد فريق العمل بالنسبة إليّ، وبدأت بذور هذه الفكرة تتبلور لديّ عندما بدأت التعامل مع أشخاص أصحاب معتقدات وأفكار مختلفة لمدة طويلة، وأثناء استعدادي للتخرّج في الجامعة، التقيت أشخاصاً آخرين، وتلقّيت الدعم من بعضهم ممّن يختلفون عني كلياً، وعزّزت تلك التجارب فكرتي عن التنوع وبدأ يظهر أمامي عالم أكبر وأكثر تنوعاً، وفي أثناء رحلتي الممتدة، كان هناك كثير من التجارب التي تحدّث تفكيري الضيق ومنحتني كثيراً من الدروس المستفادة، وعندما انتقلت إلى أتلانتا في ولاية جورجيا، كنت أعلم أنّ هناك فجوة بيني وبين مجتمع الأمريكيين من أصل أفريقي وتجاربه، وأردت سدّ هذه الفجوة، وأجريت كثيراً من اللقاءات مع القادة المحليين، وطرحت كثيراً من الأسئلة، وطلبت من الناس أن يخبروني بقصصهم، ومكّنتني ذلك من التواصل الجيد مع معظم الأشخاص الذين قابلتهم، وهنا تشكّلت بحياتي مواقف جديدة، وكوّنت صداقات عديدة جعلتني شخصاً أفضل ومحبباً للتنوع.



ما يحتاج إليه القائد للتواصل

إذا كنت تريد أن تصبح قائداً أفضل، يجب أن تتعلّم التواصل مع الأشخاص من حولك، وللقيام بذلك يجب أن تجد طرقاً للتغلب على تحديات التواصل وإيجاد أرضية مشتركة مع الآخرين، وقد تكون هذه العملية معقّدة، وبخاصة مع تنوع فريق العمل، وهناك سبع سمات يجب توافرها في القائد الذي يريد التواصل مع الآخرين:

- **التواضع:** دع أعضاء الفريق يعرفوا أنك بحاجة إليهم.
- **الفضول:** اطرح الأسئلة دائماً على أعضاء الفريق.
- **بذل الجهد:** اتخذ الخطوات اللازمة للتواصل مع الآخرين.
- **الموثوقية:** كن شخصاً يعتمد عليه الآخرون.
- **القدرة على العطاء:** فكّر دائماً في أن تكون أول من يقدم العون للآخرين.
- **الإنصات:** استمع باهتمام لأفكار أعضاء الفريق، وافتح باباً للتواصل معهم.
- **التشجيع:** امنح أعضاء الفريق التقدير والدعم اللازم.

مميزات تنوع أفراد فريق العمل

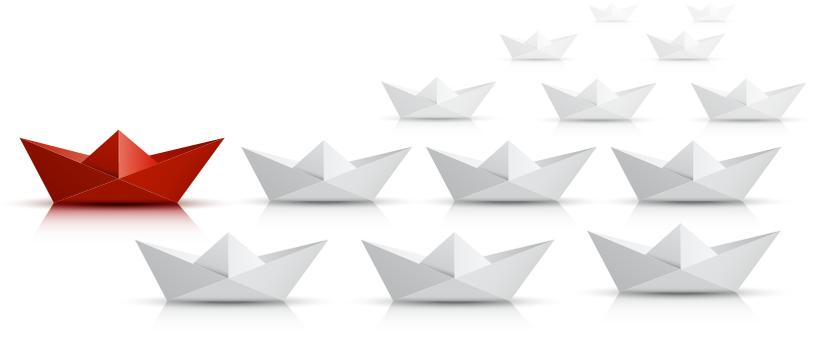
يمكن أن يسبّب الاختلاف فارقاً كبيراً في فرقنا ومؤسساتنا وحياتنا الفردية، فبمجرد إيجاد أرضية مشتركة والحصول على أفضل ما في الأفراد المتنوعين والمختلفين، يمكننا الاستفادة من ذلك وتحقيق نتائج مميزة، ويؤدّي التنوع في أفراد فريق العمل إلى:

- سدّ الفجوة المعرفية: بالنسبة إليك كقائد، من المهم أن تكمل ما ينقصك من معرفة، ومن خلال التواصل مع مختلف الناس في فريقك، ستتمكّن من سدّ هذه الفجوة المعرفية بمساعدة شخص ما في فريقك، ولهذا السبب كثيراً ما أفترض أنني دائماً أفتقد شيئاً ما، وأعتقد أنّ شخصاً ما يمكنه مساعدتي ويكمل نواقصي.
- تقديم وجهات نظر مختلفة: تتمثّل مسؤولية القائد في تشجيع الحوارات مع أعضاء الفريق لاستخلاص وجهات النظر المختلفة.
- الاستفادة من الخبرات والتجارب المختلفة: يمكّن تنوع خبرات وتجارب أعضاء الفريق من إنجاز ما يُطلب منه من مهام، ويسهم في زيادة الأدوات المتاحة للفريق.



سمات الشخصية الجيدة

- النزاهة: اتساق القيم والأفعال، حيث تتمحور حول الصواب والخطأ، فالقائد النزيه يفعل الصواب رغم صعوبته، حتى إذا لم يكن في مصلحته الشخصية.
- الصدق: لا يرغب الأشخاص في اتباع قائد يتصرف على خلاف حقيقته، فهم يتوقعون قائداً صادقاً.
- التواضع: ميزة شديدة الأهمية للقائد الذي لديه سلطة أخلاقية، حيث يمنح الشكر لمن يستحقه، ولا ينسب كل نجاح إلى نفسه.
- الحب: يجب على القائد أن يهتم بالأشخاص ويحترمهم ويقدرهم، حيث يخلق هذا حالة من الترابط الشديد بين القائد وفريقه.



القيادة الحقيقية تكمن في التأثير لا في السلطة

لا يمنح المنصب القيادي سلطة قيادية، فالسلطة لا تأتي من المنصب، بل من التأثير، فوجود المنصب لا يعني بالمرّة وجود تأثير واضح لهذا الشخص فيمن حوله، فالذي يملك التأثير، يكون لديه السلطة الأخلاقية، حيث ينبع ذلك من العمل الدؤوب والمصداقية وأمانة التعامل مع الآخرين، والسلطة الأخلاقية هي إدراك تأثير قيادة الشخص استناداً إلى سماته الشخصية، إضافةً إلى المنصب الذي يشغله، فهي تنشأ من خلال بناء الثقة واتساق مساعي القادة الناجحين ممّن لديهم أسس قوية من القيم السامية.

الأشخاص تتبع القادة لا المناصب

قد ينقص القائد بعض المهارات، لكن يمكنه تعويض ذلك في ظل وجود السلطة الأخلاقية؛ فهي الدافع وراء شحذ الهمم والتأثير في الأشخاص بقوة، فهي تخرج أفضل ما في فريق العمل، وتؤسس السلطة الأخلاقية على أربع صفات، وهي: الكفاءة والشجاعة والاتساق والشخصية.

- الكفاءة: القائد الكفاء هو من يثبت لفريقه أنه يستحق المنصب بسبب كفاءته وقدرته على القيادة.
- الشجاعة: هي المضي قدماً في مواجهة المخاوف والتحديات، فالسلطة الأخلاقية تتمدد وتنكمش وفقاً لشجاعة الشخص.
- الاتساق: فعل الجيد طوال الوقت، وليس أحياناً، حيث تكمن السلطة الأخلاقية في استمرارية التأثير وعدم المساومة فيه؛ فالقائد يكتسب مزيداً من المصداقية من خلال أقواله وأفعاله.
- الشخصية: هي أن تمتلك ثقة كبيرة بالنفس، لكنها لا تعكس على الآخرين في صورة تعالٍ أو غرور، حيث يجب أن تكون نياتنا طيبة والدوافع صالحة.



سمات قادة التغيير

- امتلاك صورة كاملة عن الدور المنوط بهم.
- التركيز على التغيير قبل قيادة الآخرين لتحقيق هذا التغيير.
- اتخاذ القرارات الإيجابية بناءً على التغيرات الداخلية.
- خلق بيئة تعزز روح التغيير الإيجابي.
- الالتزام بإحداث الفارق مع الآخرين في المجتمع.



التحول من شخص مهني إلى صاحب رسالة

هذا التغيير القيادي قد يكون أكثر التحولات طبيعة بالنسبة إلى الجميع، ومع ذلك فكثير من الناس يفتقدونه، فهم مشغولون للغاية بعملهم اليومي وكسب العيش، ولا يفكرون حتى في ذلك، مع أن هذا التحول يحتاج إلى وجود رغبة فقط، ولا شك في أن التحول من النظر إلى عملك بأنه مهنة إلى اعتباره رسالة سيعزز مهاراتك ومواهبك وسماتك الشخصية وتجاربك، وسيجعلك تستفيد من تجاربك والدروس التي تعلمتها، وسينتج عن هذا التحول رغبة عميقة في القيادة والإلهام وإحداث الفارق، فالذين ينظرون إلى عملهم باعتباره رسالة يشعرون بارتباط عميق واتصال شخصي وعاطفي بعملهم، ويكونون متحمسين للغاية، وعلى دراية جيدة بالأهداف، وعلى استعداد للعمل بجد وقتاً أطول لتقديم الإسهام المطلوب، وهذه المجموعة غالباً تكون الأكثر رضا عن وضعها المهني.



التحول من التركيز على التدريب إلى انتهاج التغيير

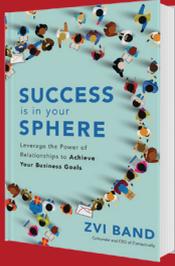
طالما ألهمت أفعال المديرين مرؤوسيهـم ليحلموا ويتعلموا ويعملوا أكثر؛ يكون هذا القائد من قادة التغيير، وقائد التغيير هو الذي يجعل من يعمل معه يفكر ويتحدث ويبتكر ويعمل بإيجابية تؤثر في حياته و حياة الآخرين تأثيراً ملحوظاً، فتغيير الأولويات والاهتمام بالأشخاص، يكون له وقع السحر، فتقدير الناس واحترامهم والتفكير بهم في أثناء اتخاذ القرارات يترك عظيم الأثر في نفوسهم.



القائد المدرب وقائد التغيير

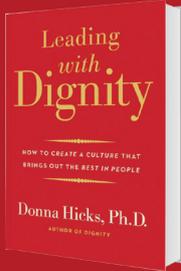
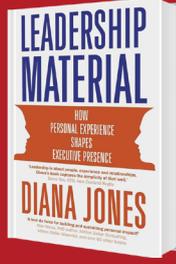
- القائد المدرب: هو القائد الذي يعرف كيف يقود الأشخاص، ويكون متصلاً بهم ويؤثر فيهم أثناء العمل، ويطلب من الأشخاص اتباعه، ويحب القيادة، ويكون مدرباً ويساعد الناس، ويكون صاحب وظيفة، ويؤثر في عدد قليل من الأشخاص.
- قائد التغيير: هو القائد الذي يعرف لماذا يقود الأشخاص، وتنتشر صفاته الجيدة كانتشار العدوى بين الأشخاص، ويؤثر في الناس كل يوم، فهو يطلب منهم أن يحدثوا الفارق، فهو يحب من يقودهم، ويكون مدرباً وصانعاً للتغيير، ويساعد الناس على التغيير للأفضل، ويكون صاحب رسالة، ويؤثر في الكثيرين.

كتب مشابهة:



Success Is in Your Sphere:
Leverage the Power of
Relationships to Achieve Your
Business Goals
Zvi Band
2019

**Leadership Material: How
Personal Experience Shapes
Executive Presence**
Diana Jones
2019



**Leading with Dignity: How to
Create a Culture That Brings
Out the Best in People**
Donna Hicks Ph.D
2019

قراءة ممتعة

ص.ب: 214444

دبي، الإمارات العربية المتحدة

هاتف: 04 423 3444

نستقبل آراءكم على pr@mbrf.ae

تواصلوا معنا على

[MBRF_News](https://www.facebook.com/MBRF_News)

[MBRF_News](https://www.instagram.com/MBRF_News)

[mbrf.ae](https://www.facebook.com/mbrf.ae)

www.mbrf.ae

[qindeel_uae](https://www.facebook.com/qindeel_uae)

[qindeel_uae](https://www.instagram.com/qindeel_uae)

[qindeel.uae](https://www.facebook.com/qindeel.uae)

qindeel.ae



قنديل | Qindeel
للطباعة والنشر والتوزيع
Printing, Publishing, and Distribution



كيف تعرف هدفك الأسمى في الحياة

بالطبع لديك هدف في الحياة، ويمكنك أن تجد رسالتك وهدفك الأسمى، ولا يتعلّق هذا الأمر بمنظور الإيمان فقط، بل يتعلّق بأي أفكار أو معتقدات، فكلنا قد نجد رسالتنا في هذا العالم الذي سيمنحنا حياة مثمرة ومُرضية تزوّدنا بالحماسة وتُحفّزنا إلى إحداث تغيير، وما من أحدٍ مطالب بالبحث عن ذلك الهدف أو الرسالة، بل ستأسره تلقائياً دون سابق إنذار، ويجب أن تكون هذه الرسالة مناسبة لشخصيتك وطبيعتك، فلا أحد يجذب إلى هدف أو رسالة غير ملائمة له، ويجب أن تكون الرسالة مقترنة بالشغف، فمن دون شغف لن تكون لديك طاقة لتحقيق هدفك، ويجب أن تدرك أن كون الشخص صاحب الرسالة لا يتعلّق بشخصه وإن كان ذلك مهماً له، بل يتعلّق إلى حدٍ كبير بمساعدته للآخرين، حيث يتحوّل إلى مصدر للخير بالنسبة إلى من حوله.



نبذة عن المؤلف

جون سي ماكسويل

هو خبير قيادة ومتحدّث ومؤلف معروف عالمياً، ألف أكثر من 60 كتاباً، وبيعت من كتبه أكثر من 30 مليون نسخة بخمسين لغة، وماكسويل هو أحد المؤلفين الذين ظهرت أعمالهم ضمن الكتب الأكثر مبيعاً تبعاً لتقييم صحف نيويورك تايمز وويل ستريت جورنال وبيزنس ويك، وقد أطلق عليه موقع leadershipgurus لقب «خبير القيادة الأول في العالم»، وهو مؤسس شركة جون ماكسويل، وفريق جون ماكسويل، وإيكوب، ومؤسسة جون ماكسويل للقيادة، وهي المنظمات التي درّبت ملايين القادة حول العالم، وحصل ماكسويل على جائزة الأم تريزا للسلام العالمي والقيادة من شبكة لوميناري ليدرشب نيوتورك (Luminary Leadership Network)، وحصل على درجة البكالوريوس من جامعة أوهايو كريستين في عام 1969.



اتصالات

معاً

تطبيق الشروط والأحكام

Freedom

خط الفاتورة الجديد كلياً بدون التزام.

اختيارك.. **بكيفك**.

عالم من حرية الاختيار والتواصل والبساطة بانتظارك مع باقات خط الفاتورة Freedom. استمتع بمزيد من البيانات والدقائق مع أو بدون عقد اشتراك.

etisalat.ae/freedom