

سبعة أخطاء يقع فيها القادة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

● عندما نخوض في تجربة القيادة فإنها تقدّم لنا فرصاً عديدة، وقيماً جديدة، ومواقف لم تُمرّ علينا قط تُكسبنا يقظة الذهن؛ لذا فنحن معها نختبر قدرتنا ومشاعرنا وقيمتنا في هذه البيئة الجديدة، وسنُفاجأ أكثر بأمر سعيدة ستطراً على منظومة حياتنا، ليست فقط العملية، بل الشخصية أيضاً.

● فلنُقَدِّر الخلاف، ثم نُقَدِّره! فله الفضل أن درّبنا على العمل مع أصعب الناس، فهو الوسيلة الموحّجة لسدّ فجوات خبراتنا الإدارية، وفي النهاية سيصنع منا قادة أفذاذ صلبين وأقوياء.



● إن النموذج غير الواعي للمخ يلتصق غالبًا بالنواقص والمضايقات والسلبيات، وعليه فإن الشعور السلبي الذي ينتابنا حيال نتائج عمل سيئ أو شخص سيئ، إن لم نتخلَّص منه بممارسة الوعي الذاتي، فسيعوق مسيرتنا؛ لذا فإننا حتى نمضي قُدماً نحتاج أن نمارسه بعُمق لتتخلَّص من كل شعور سيئ ينتابنا، حتى تنجح كقائد لا بد أن تتقن ممارسة الوعي الذاتي.

● عند أي صراع أو اختلاف في العمل قبل أن نركِّز على ما فعله الناس بنا علينا أن نركِّز فيما فعلناه نحن بهم! فهذا المنطق المقلوب يجعلنا أوسع أفقًا، وأقدر على التفاوض معهم حتى نكون أسلم صدرًا، وأكثر كسبًا.



- إن الأشخاص الذين يُسبّبون لنا المتاعب في العمل لن ينتهوا، ولن يحتفوا؛ فهم جزءٌ من منظومتنا، ولكن نستطيع أن نغيّر نتائج تصرّفاتهم، وبما أننا استوعبنا طُرُقهم لنقد عملنا، فلنكن مستعدّين للتصدّي لهم بدقّتنا، وتجاوز العيوب التي دائماً ما ينطلقون منها لتقييم أعمالنا، فهنيئاً لنا بمثل هؤلاء، بعيداً عن أغراضهم؛ لذا لا بد أن نقول لهم : شكراً؛ فهم من جعلونا أكثر إتقاناً!!
- نكون صادقين حتى في أصعب اللحظات، وفي أسوأ المواقف، ولنعترف بحقيقة ما يحدث وإن كان خطأً، فكلنا نخطئ؛ لأنّ المِراوغة تُفقدنا توازننا الداخلي، ثم تسلبنا سكينتنا؛ ففوّة القيادة أن يكون ما نفكر فيه، وما نقوله، وما نفعله؛ تلك الأمور الثلاثة جميعاً متناغمة ومنسجمة.



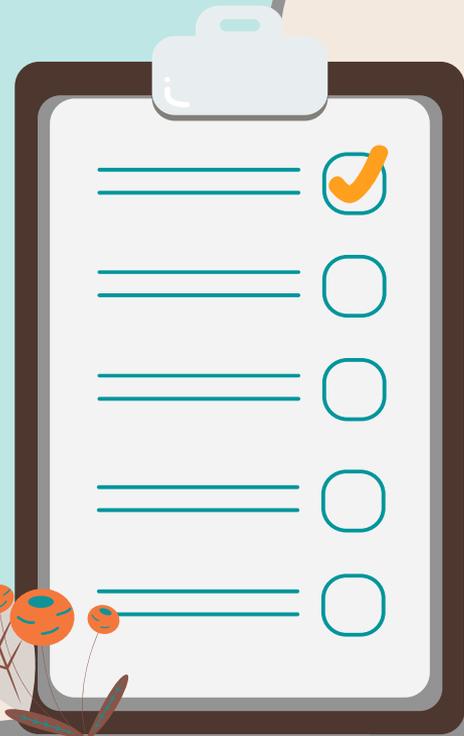
هذه المنطلقات الستة تجعلنا نغيّر نظرتنا للأخطاء، فهي ليست كلها ذنوبًا، بل فجوات نحتاج أن نردمها بالخبرة،
ودروس لم نتعلّمها بعد.

وستتناول في هذا العرض سبعة أخطاء وقعتُ بها، أو وقعت عليها في أثناء قيادتي:



01

زعزعة الثقة والولاء



زعزعة الثقة والولاء:

وهذا يحدث في كافة التحوُّلات الكبرى في العمل، ومنها ما نحن مُقدِّمُون عليه حاليًّا من تحوُّلات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، وخصصة الجامعات، وإغلاق بعض التخصصات ، ومطالب والإبداع والابتكار والتجديد في كافة المؤسسات



كيف تحدث زعزعة الولاء بين منسوبات الكلية؟

- عندما يُبدي القائد مخالفته لهذه التحوُّلات أو إستراتيجيتها أمام أعضائك.
- عندما تدعم بوضوح، أو تكون سلبياً نحو توجُّه بعض أعضائك لرفض التفاعل مع توجُّهات أو قرارات الجامعة لتحقيق غاياتها الإستراتيجية نحو التحوُّل، فلا تملك الشجاعة والحجة لإقناعهم.
- عدم تهيئة المنظمة والموظفين للتحوُّل، خاصة عندما يكون عنيفاً، فتحدث شبه صدمة جماعية يصعب تجاوزها، فتتعطَّل مسيرة التغيير؛ لذا فلا بد عند أي تغيير من خطة لتحوُّل البشر نفسياً وفكرياً قبل تحوُّل العمل



ما آثار هذا النوع من النزعة على القادة وعملها؟

- عدم التناغم الإداري في منظومة العمل، وعدم انسجامها بسبب هذا الاختلاف.
- ضياع الوقت والجهد وطاقة الموظفين عند الدخول في دوامة هذا الاختلاف، مما يجعل المنظمة تتخلف عن الركب.
- سَحْب بساط الثقة في بيئة العمل، وعدم الرضى الوظيفي.
- شعور فريقك بالتذمُّر وعدم الراحة عند التنفيذ الذي قد يُجبرُون عليه لاحقًا؛ مما يُفسد العمل، ويُفقد جودته بما يؤثر على معايير الأداء.



كيف نتحاشى كقيادة الوقوع في زعزعة الثقة والولاء

أولاً

من أولويات القيادة إظهار الولاء لكافة قرارات المنظمة أمام الموظفين، حتى إن كان لنا رأي مُخالف فيها! ثم تضع خطة التنفيذ بما يريده رئيسك، ثم تناقشه بالتجديد الذي نرى استحداثه، وثق أن الرؤساء سيفتحون عقولهم لنا إن كان فيما نطرحه تقدّم عما هو موجود، علمًا بأن المنظمات في السنوات الأخيرة لا تقودها رؤية أفراد، بل جهد جماعي قائم على الدراسات والتقارير والمسح تسانده قطاعات عديدة داخلية وخارجية، مما يجعل مخالفة توجُّهاتها موضع نظر.

ثانياً

دورنا أن نبث السكينة والطمأنينة في منظماتنا، ونُظهر الجوانب الإيجابية من هذا التحوُّل، فبَشِّرُوا ولا تُنْقِرُوا، وأن الأمور بخير، وأن المنظمة قد سَخَّرَت كافة طاقاتها في دراسة هذا التحوُّل، والقيام عليه، فلا مجال للشك، أو القلق، أو التخوُّف

ثالثاً

وضع الخطة التنفيذية التي تم إعدادها في حيز التنفيذ، ثم قَدِّم لهم مربياتك حولها من تحسين، واجعل لهم حُسنَ النظر والتوجيه؛ فلعلك تُدهشهم بما تطرحه، ثم يستجيبون لرأيك وتوجيهاتك

02

التثبّت و عدم التركيز مع قوّة
الصبر والمثابرة



التشتت وعدم التركيز مع قوة الصبر والمثابرة:

يقول جاك ما (صاحب موقع علي بابا الشهير) : عندما تجري خلف تسعة أرانب فرّكز على واحد منها؛ لأنك إن حاولت أن تصطاد أكثرها فستفلس منها جميعاً! وإذا كان الأرنب مراوِغاً فغيّر خُطّطك معه، ولكن لا تغيّر الأرنب، ولا تتنازل عنه.



03

الخوض في الصراع، وتوسيع دائرته،
والتزمّت في الرأي، وعدم القدرة على
التفاوض، مما قد يؤدي إلى إغراق العمل
بالمشكلات



– الخوض في الصراع، وتوسيع دائرته، والتزمّت في الرأي، وعدم القدرة على التفاوض، مما قد يؤدي إلى إغراق العمل بالمشكلات:

– عند وجود صراع في العمل تجنب تضخيمه أو الخوض فيه أو تجنبه لذا أنصح باتباع الإستراتيجية التالية:

- ثق برؤسائك ومساندتهم واترك اتخاذ القرار لهم؛ وابتعد عن بؤرة هذا الخلاف بل استثمر هذا الوقت في وضع خطتك وترتيب عملك حتى يبلغوك بقرارهم.
- اتخذ قرارًا بعدم الحديث في هذا الخلاف أمام الآخرين داخل المنظمة أو واكتمه، وكتمه؛ حتى لا يتأجج ويتسع، وهذا قد يُضعف موقفك أو يضر بمصالح عملك فإذا سألوك: ما المشكلة؟ يكون الرد: لا مشكلة، فقط لدينا تغيير في الاستراتيجيات!
- عدم السماح للآخرين في تحليل المشكلة، أو إبداء الأزمة التي تمر بها، ففي وقت الأزمات الأفضل أن نُغلق آذاننا وقلوبنا عن أي قول سيئ، ونركّز على أهدافنا، ونروض أرابننا.
- انشغل بالأمر المهمة، وابدأ عملية التفاوض حتى لا تتعطل مسيرتك وقدم خيارات عديدة للخروج من الصراع.
- تنازل عن بعض المميزات أمام كسب مميزات أخرى فالمفوض الجشع دائماً خاسرٌ أكبر.

- عند نهاية كل اجتماع يُخصُّ مشروعك أو إدارتك ويَكثرُ فيه الخلاف غادر مباشرة، بل أهرب؛ حتى لا تترك مجالاً لاحتدام الصراع وتداخلك معه بما يؤثر في علاقتك برؤسائك أو زملائك، أو يضر بمسيرة عملك، وهي إستراتيجية إدارية ينصح بها الخبراء في خمد الصراعات.



القيم المستفادة

- التركيز على أهداف محدّدة وواضحة، وتجنّب التشتُّت.

- عندما تحدّث المشكلات تمسك برؤسائك، وأشركهم بشفافية، واطلب مساندتهم.

- تجنّب الحديث في المشكلة عند كافة الأطراف غير المعنيّة؛ حتى لا يتصاعد الخلاف، ولا تشتت الحلول فيتعطل العمل، إلا عند مستشار خبير نصح.

- لنعمل بلا ضغينة، فعند الخلاف حافظ على سلامة قلبك، وأبق عقلك مفتوحًا لكافة الخيارات وتجنب الغيبة والنميمة والاستماع لها، ولنعمل بحديث رسول الله صلى الله عليه وسلم حين قال : (لا تُوعِزُوا قلبي على أصحابي؛ فإني أحبُّ أن أخرج إليهم صافي القلب)، فزملاء العمل رُفقاء الدُّرّب، ومكسبهم أكبر غنيمة.

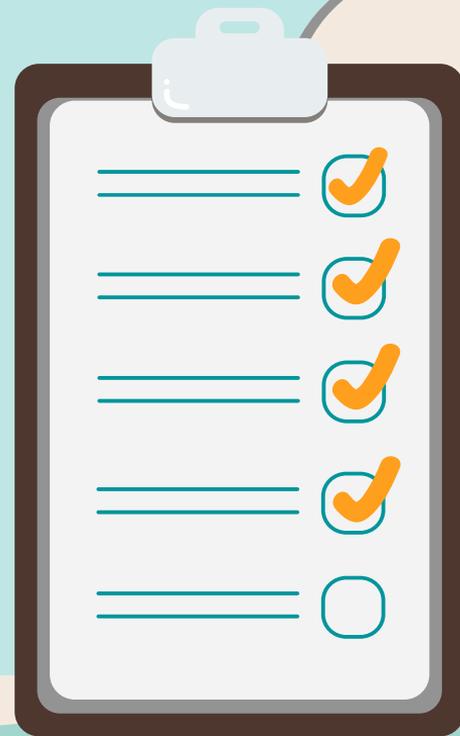


القيم المستفادة

- من الخطأ أن تكون الأمور الأكثر أهمية تحت رحمة الأمور الأقل أهمية، لذا لا بد من التركيز على أهدافنا المهمة؛ لذا لا نشغل بصغائر الأمور عن عظائمها.
- عندما نختلف أو نفاوض لا نُخرج خصومنا بلا مكسب، ولا نكون ممن إذا خاصم فَجَرَ! بل لنجعل حياتنا تشاركية؛ كلُّ منا يُعظِّم مصالح الآخر، وهذا البُعد هو الذي يجعل التفاوض يمر بسهولة، فليس كلُّ تنازُل خسارة؛ لأنه إذا خرج خصومنا بخسارةٍ فادحة وغير عادلة فليكن الله في عوننا؛ حيث يجب علينا أن نستعدَّ لضربة قوية يعود بها الخصم إلينا لاحقًا، قد تقضي علينا.

04

قوة العاطفة بما يؤثر في
الانضباط أو المساءلة



قوة العاطفة بما يؤثر في الانضباط أو المساءلة:

(جائحة كورونا وأنسنة العمل أمام قوة النظام، موازنة حرجة أمام القائد، كيف يُمَسِّك بشعرة معاوية؟).
(مُحَامُو الشياطين (و) ملائكة الرحمة).

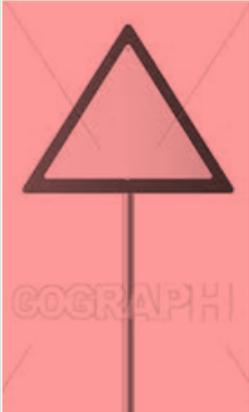
● لقد أَلَقْتُ جائحة كورونا بظلالها السلبية على البشرية أجمع، وظهرت قوانين جديدة للتحصين وضوابط للدخول، أَضِيفَ إلى ذلك التغييرات التعلُّمية والإدارية، كل ذلك ضغوط تمر على المنسوبات؛ سواء أعضاء أو إداريات، هذه الضغوط إن لم نتلقَّها بعاطفة قد تؤدي إلى الجمود الناتج عن التهديد؛ حيث يتوقف الشخص عن التفكير في إتقان عمله إلى التفكير في موافقة الشروط والضوابط ، وتحقيق رضى المنظمة؛ لذا ففي ظل هذه الظروف يتوجَّب على القائد أن يُؤمِّن مكاناً آمناً نفسياً واجتماعياً للعمل، فمتى ما تعاطفنا معهم ازداد استثمارنا لعطائهم، كلنا عانتا بعد الجائحة، فالناس لا زالت تحت تأثيرها؛ لذا لنترك مساحة للعاطف، وكذلك للاستماع لمعاناة الناس، فالطب النفسي يُحَدِّثنا عن ارتفاع متضاعف لمعدلات الاكتئاب بعد الجائحة، لكن لا يعني ذلك أن نَغُصَّ الطَّرْفَ عن ضعف الأداء، ونُبَرِّرَ له بما، بل نواجهه مباشرةً، ودون تأجيل، فلو أَجَلَّتِ الوقوف على الأخطاء سيضر ذلك بالعمل؛ من حيث ضَعْفُ الإنجاز، وقلة الكفاءة؛ لذا لنركِّز في سبب هذا الضعف، ونعالجه، دون اللجوء إلى الدخول في أي ضغطٍ أو تهديد، بل نتابع عمل الموظف، ونُوَجِّهه لنواحي القصور، ونُثْنِي عليه عندما ينجز، ونبلغه بالتقدُّم الإيجابي الذي أحرزه، فهذا التعاطف والمساندة استثمار حقيقي له مردوده الإيجابي على صعيد الشخص والعمل، وهنا تطفو علينا صفة ملائكة الرحمة التي تخفِّف من وطأة العمل ومشكلاته وضغوطه.

إلا أن محامي الشيطان (مصطلح إداري) .. قد لا يُفسِّحون لنا الطريق! فمن هم؟

- هم ليسوا محامين حقيقيين، بل أفراد مُتمكِّنون من اللوائح والأنظمة، يَحْتَمُونَ بالنظام، ليس تقديسًا له، فهذا قد يكون حميدًا، بل لهم مآرب عدة، وهاهنا فإنهم لن يدعون وشأنك، ولن يُرضيهم ذلك؛ لأنهم لا يَعشُقُونَ الانضباط حبًّا فيه، بل تأكيدًا لحضورهم، وقدرتهم على صدِّ قراراتك، أو الحدِّ من صلاحياتك، خاصةً عند التعاطف الذي يمر دون أن يشعر به أحد، فدورهم أن يُظهروه على السطح؛ لنبدو أنت أمام الجميع في ثوب المُقَصِّر، والمُنْتَهِك للأنظمة؛ فكلِّمَتْهم في ذلك حق، ولكن أريد بها باطلاً! لذا ركِّز هاهنا كيف تستضيف ملائكة الرحمة دون أن يُنْفِرهم مُحامو الشيطان.

س: ما الوظائف المتعدِّدة لمحامي الشيطان؟

- الحد من مرونة العمل.
- الحد من صلاحية القائد.
- جعل اللائحة والنظام فوق كل شيء.
- التأكيد على عدم كفاءتك الإدارية وإثبات مخالفتك أمام الآخرين.



● وعكس التشدد نجد قوة العاطفة أمام الانضباط والمساءلة، إذ تقودنا قوة العاطفة إلى زلّات وأخطاء، فقد نتحمّس إنسانياً للمساندة، ثم نُبالغ في ذلك، ونقع في فخّ محظورات حَرَق الأنظمة؛ لذا فلنحذر من الحماس الزائد، فإن لم نجد تنظيمًا يحتوي الحالة نطلب استحداثه لتوسّع ضيقًا حتى نحافظ على قوة تعاطفنا وانضباطنا أو نطلب موافقة الرئيس سريعاً على هذه الحالة ولو ضمناً.

ويندرج تحت هذا الخطأ أخطاء عديدة، أبرزها :

عدم الرقابة على الدقة في تطبيق أنظمة العمل كما في سلامة القرارات ودقة التصويت، وعدم استيفاء العدد للرفض أو القبول، أو تجاوز تعليمات المراقب المالي أو تجاوز ضوابط الموارد البشرية في التعيين والمكافآت كل هذه بؤر للتجاوزات غير المقصودة، سببها التعاطف، أو الحماس الزائد، ولكنها قد تكون بابًا لمهامي الشيطان ليُفسد عليك لحظتك .

05

عدم تحديد القيم التي ستقودنا في
العمل فنحن لم نُؤدَّ قادة



عدم تحديد القيم التي ستقودنا في العمل وأن ننسى أننا أعضاء هيئة تدريس؛ فنحن لم نُؤَلد قادة !

وهذا يجعلنا نطرح السؤال الآتي : كيف نريد من الناس أن يتذكرونا بعد رحيلنا من المنصب؟

بما أننا موظفون إذن سنعود إلى مواقعنا يوماً؛ لذا لا بد أن نبني سيرةً مهنيةً أخلاقية في العمل بطريقة سليمة، وهاهنا لا يكفينا حُسن النوايا، ولا أرواحنا الطيبة، فلا بد أن أحدد باكرًا القيم الأخلاقية والعملية التي أفخر بأن أتخلَّى بها بالعمل، قبل أن أغرق في عادات وسلوكيات غير جيدة لا أستطيع مقاومتها أو تغييرها لاحقًا، وحبذا لو كانت مكتوبةً حتى ألتزم بها في العمل، وأراجعها ما بين فترة وأخرى؛ لضمان تماسُكي الأخلاقي والعملي.

لماذا؟

لأنه تمر بنا أوقات نتعرَّض فيها للضغط والتشويش، والدخول في صراعات، فتدفعنا إلى مخالفة قيمنا الذاتية، ثم تأتي عقولنا لتبرِّر لنا بطرق ملتوية سلامة هذا التصرف، وعليه نحتاج أن يكون لدينا ذلك التوقُّد الذهني واليقظة؛ إذ تفرع صفارة الإنذار بأننا لسنا نحن! وأننا لسنا بخير! كيف نصل إلى ذلك؟ وما الإستراتيجيات المقترحة للانضباط الأخلاقي؟

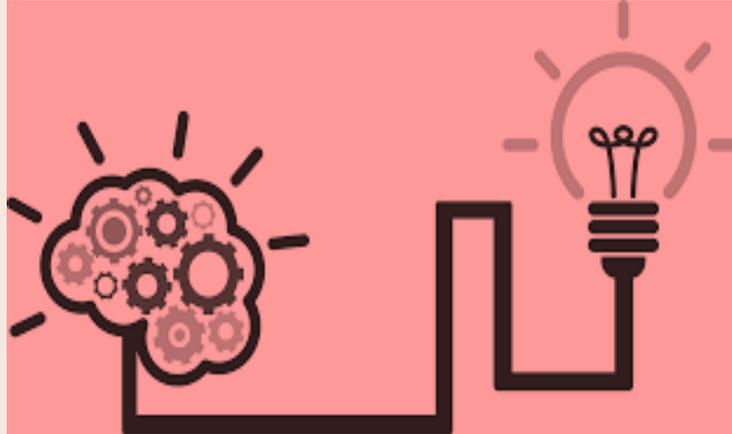
- **جَهْز** وثيقتك المكتوبة لمواجهة التحديات الأخلاقية في العمل، وحدِّدِ القيم الأخلاقية الأبرز التي ستتطلق منها، مثلًا: من جانبي كانت قِيَمِي في العمل خمسًا، هي: الصدق، التجديد، المساندة، المواجهة.
- **طابق** قراراتك التي اتخذتها ومواقفك وصراعات العمل على تلك القِيَم مباشرةً.
- **اختر** شخصًا تثق به يكون قادرًا بصِدْق أن يقف أمامك بشجاعة، وينبِّهك إلى الأمور السيئة، أو القرارات، أو الأقوال الصادرة منك والتي ستضر بسمعتك دون مجاملة، فلاد بد من مرآة حقيقة لك تثق بها تزيد من وعيك بذاتك.
- **ضع** يومًا في نهاية الأسبوع لمراجعة منظومة الأخلاق لديك، ثم بادِرِ بترميم الثغرات فيها من خلال تعديل الأخطاء، أو من خلال إستراتيجيات قصيرة لن تكلفك شيئًا، مثل: رسائل لطيفة لمن اختلفت معهم؛ لتشعرهم أنهم معك بخير، اتصال هاتفي لطيف، أو أنِّي عليه داخل اجتماع عمل في مطلع الأسبوع القادم؛ للتأكيد له بأن الاختلاف في العمل لم يُفسدِ الوُدَّ الذي بينكما، أو التراجع عن قرار خاطئ اتخذته ساعة غضب أو تعجل، ولا تنسِي في خِصَمِّ هذا أن إنجازاتك في منطمتك هي التي ستجعل لك أثرًا وبصمةً لن تُنسى بعد خروجك من المنصب، والتي ستفخرِ بها في سيرتك الذاتية.

الخلاصة:

عندما نترك المنصب سنعود من حيث أتينا، فالأولى أن نعود ونحن نحمل من

ذلك المنصب شيئين:

- إنجازاتنا.
- وحُسن تعاملنا.



06

عدم التفويض، أو سوء التفويض،
والتفويض الزائد



عدم التفويض، أو سوء التفويض، والتفويض الزائد:

تلك ثلاثة مقصّات لجودة العمل وبؤرة لحدوث الأخطاء الصغيرة أو الجسيمة.

- فعدم التفويض قد ينتج عنه الإهناك في العمل وميل القائد إلى الانفرادية في القرارات، وسيطرة الفكر الواحد، وهنا تكثُر الأخطاء، ويختفي الأثر الجميل للعقل الجمعي، وتضعف الدافعية لدى الأعضاء بسبب عدم المشاركة في التخطيط والرأي، وبخلاف ما إذا عمل القائد بفريق فسيكون أكثر إبداعاً وسعادةً ومشاركةً؛ لذا فإنه من سمات القائد أن يكون تواصلياً تشاركياً أصيلاً، يناقش، ويتحاور في كافة شؤون العمل.



- أما سوء التفويض فعندما نفوض الصلاحية لشخص غير كفء أو غير مختصّ، أو نفوض قضايا إنسانية كبرى لشخص لا يستطيع احتواءها، فهناك تكثُر الأخطاء، وينبت الصراع، ويضعف التعاطف، أو قد يتراجع الإنجاز، مثال: الحالات الإنسانية لأعضائك قوم بها أنت أو افتتحها، ثم فوض فيها مثال: الأشخاص شديدي المراس الذين سيُعطلون مسيرتك لا تُفوضهم لأحد، (بل واجههم، وأغلق مناطق الشكوى منهم منفرداً، أو في ضوء فريق وكذلك التهنة بالترقيات قوم بها أنت، وليس وكيلك ولا مكتبك، الأخطاء الكبيرة التي صعّدت واجه بها الموظف حضورياً، لكن بحب مخلوط بطلب الانضباط، ثم يليه المتابعة.
(مثال): مراجعة الأداء للخطة الاستراتيجية ومشاريعها.

- أما التفويض الزائد فمثاله عندما لا تراجع إجراءات العمل في الأقسام التابعة لنا، فيحدث الخطأ، وهذا قد يتسبب في صدور قرارات خاطئة، أو تكليف خاطئ، أو استغلال للسلطة الممنوحة، أو تعاميم مخالفة: فعندما تحدث مثل هذه الأخطاء قَلِّل السخط، ولا تخوض مع الخائضين في التحليل والبحث عن مبررات له، وباشِر مهامك بعقل منفتح، وابحث عن مسبباته؛ لأن الخبرة والمنصب ليسا مهمّين في مثل هذا الموقف، بل الذهن المنفتح الذي يفترض أنّ كل مهارتنا السابقة ومعارفنا السابقة قابلة للنظر والتطوير.
- تحتاج مع هذه الأخطاء إلى (ذاكرة الفيل) فلا نقلب الصفحة دون وعي ذاتي بما حدث لنا ومعنا ولمشاعرنا ولمنطقنا ولتفكيرنا أثناء هذه الأخطاء، فالتحليل والوصف والتأمل يجعلنا نستلهم الدرس المر الذي مررنا به، إلا عدنا مرة أخرى نكرر تلك الأخطاء نفسها ثانية وهذا محال أن يفعله قائد حق!.

07

عدم المغامرة و الخوف من المخاطرة
و افتقاد الجرأة



عدم المغامرة و الخوف من المخاطرة و افتقاد الجرأة:

القادة الحقيقيون يتسمون دوماً بالإبداع ، والإبداع يحتاج إلى الإقدام و الشجاعة والجرأة، فهم لا يعيشون في منطقة الراحة إطلاقاً !
فالقائد الفذ قادرة على اتخاذ القرارات بشجاعة ، بل جسور يُجِبُّ كل قرار محبط أو عقوبات تهدم الولاء والثقة بالنفس ، ويستبدلها بالمحفزات ، فحتى تنجح كقيادة في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ لا بد أن نُعيد نظراتنا لمنظمتنا بناءً بعقل منفتح قادر على الإبداع والابتكار
فهما ركيزة رئيسة لنجاحنا اليوم.



لقد أصبحت الجرأة مطلباً للقيادة حالياً وعليه يجب أن تجب البيروقراطية و تبسط الهياكل الإدارية و تقلل من الإجراءات وتفويض السلطة وتشارك الجميع في توليد الأفكار الجديدة ومن ثم الحماس لتنفيذها . كما أن القائد الحق يحفر قبراً لكل إجراء قديم أثبت فشله، ويسقط كل لائحة تنفيذية تفقد الولاء ، أو تخصص تقادمت معرفته ، أو منتج قلت فاعليته ، أو عروض لا تتناسب مع العملاء الحاليين ، أو منهج تجاوز زمنه ، فهو يتخلص من كل ما يعيق خطته أو أهدافه ، بالتأكيد سيواجه أزمات مقابل هذا التغيير لذا فإن قوتك العقلية ستجعلك تسلك طرق عديدة للتخلص من تلك المعوقات، وهذه من أبرز سمات ميزة القائد الشجاع.



ولكن قبل أن تفعل ذلك خطط لذلك كله حتى تحصل على ما تريد ، ولا بد أن تدرك بقوة أن هذا التغيير الذي تقدم عليه يعتبر فرصة لك وليس تهديداً ، كما يجب أن تنطلق من نقاط القوة وفي شخصك في منظمتك .

وهنا لا بد أن تلعب ثلاثة أدوار معاً :

- أولاً (المستكشف) : الذي يخوض في المجهول حتى يجد أفكار ملهمة ورائعة ، و يستكشف فريقه ويدرك مناطق قوتهم ويستغلها في نجاح خطته.
- ثانياً : (البستاني) : الذي يحمي شجيراته من الحشرات والنباتات الضارة فهو قائد يلتف حول فريقه ويحميهم من العقبات ويجفزههم .
- ثالثاً : (المدرّب) : الذي يعلم ويوجه ويجفز ويراقب الإنتاج

(وهذه الأدوار الثلاثة هي سبب نجاح جاك ما مدير موقع علي بابا ، و جيف بيزنس مدير أمازون ، و ساتيا ناديلا مايكروسوفت)

وحتى تنجح في دور المستكشف لابد من طلب تقريراً شاملاً من كل مكتب يحدد مواطن القوة والضعف فيه ، كذلك ركز على نقاط القوة والتجديد وانطلق منها وركز على المشاريع التي هي قابلة للنمو ، ولا بأس من إغلاق المشاريع الفاشلة حتى تحرر طاقة موظفيك وتحافظ على موارد المنظمة بما يتفق مع رؤية المملكة وأهدافها المستقبلية ،وبما يوجه طاقات الموظفين ويزيد من انتاجيتهم ويحقق لك التميز والبقاء على عرش القيادة.



LOREM IPSUM

وبالرغم من هذه النواقص
فجمالنا يَكْمُنُ في نواقصنا؛
فنحن خُلِقْنَا مِن نَقصٍ؛ لذا
لنقدِّر الأخطاء، ولنتعاملُ
معها بعقل منفتح، فهي من
جملة هذا النقص الذي هو
سِرُّ تَأَلُّقِنَا!

الخاتمة



شُكْرًا لِحُسْنِ إِنْصَاتِكُمْ

