20 INDISPUTABLE
LEADERSHIP
LAWS

- مقدمة
  - فنون الإدارة، والقوانين الأساسية التي تحكم فكرة القيادة لضمان نجاح الشركة التي نرؤسها، وتحقيق نتائج إيجابية.
- قانون السقف
  - مهارات القيادة تحدد مستوى فاعلية كل شخص
  - هذا القانون يوضح أهمية القيادة وتأثيرها على كل نواحي الحياة، فقدرتك على القيادة هي السقف الذي يحدد مدى فاعليتك فكلما كانت قدرات الشخص القيادية ضعيفة كلما كان طموحه ضعيف، والعكس صحيح فالقيادة القوية ستزيد من فاعليتك.
  - النجاح بدون قيادة :
    - النجاح يمكن أن يصل إليه الجميع ولكن النجاح دون امتلاك القدرة على القيادة لن يجلب سوى فاعلية محدودة، لتوضيح الصورة لك، فلنقل بالنسبة لمستوى نجاحك فإنك تحقق الرقم 8 على مقياس من 1 إلى 10، وهذا شيء جيد، ولكن قدرتك على القيادة 1 فقط:
  - لتغيير اتجاه الشركة.. قم بتغيير القائد
    - القدرة على القيادة دائما ما تكون السقف للكفاءة الشخصية والتنظيمية، فإذا كانت القيادة قوية فبالتالي السقف سيكون عالي والعكس صحيح، لهذا في وقت الأزمات تسعى الشركات إلى اختيار قائد جديد.
- قانون التأثير
  - المقياس الحقيقي للقيادةهو التأثير
  - خمسة مفاهيم مغلوطة حول القيادة
    - الإدارة
      - هناك سوء فهم منتشر بشكل واسع وحتى سنوات قليلة مضت حول أن القيادة والإدارة شيء واحد، والاختلاف الرئيسي بين الإثنين أن القيادة تؤثر على الناس لكي يصبحوا مؤيدين، أما الإدارة تركز على إبقاء النظم والإجراءات،
    - رائد الاعمال
      - الناس يفترضون أن كل رواد الأعمال ورجال المبيعات قادة، ولكن هذه ليست الحالة دائما فالناس قد يشترون ما قد تبيعه ولكنهم لن يتبعونك وفي أفضل الأحوال قد تقنعهم لدقيقة ولكنك لن تصنع تأثيرا على المدى البعيد.
    - المعرفة
      - أغلب الناس يعتقدون أن القوة هي جوهر القيادة، ومن ثم فمن يمتلكون المعرفة والذكاء هم قادة، ولكن هذا ليس بالضروري
    - الأوائل
      - هناك سوء فهم آخر هو أن أي شخص يواجه الجمهور هو قائد، ولكن كونك الأول لا يتساوى مع كونك قائد، لكي تكون قائد ليس عليك فقط أن تكون في الواجهة ولكن يجب أن تجعل الناس يسيرون خلفك
    - المنصب
      - إن أكبر سوء فهم حول القيادة هو اعتقاد الناس أنها تستند على المنصب ولكنها ليست كذلك، فالمنصب لا يصنع القائد ولكن القائد هو من يصنع المنصب.
- قانون المنهجية
  - القيادة تتطور بشكل يومي
  - أن تصبح قائد فهو شيء يشبه كثيرا أن تستثمر بنجاح في سوق السندات، إذا كنت تأمل أن تجمع ثروة في يوم واحد فإنك لن تنجح، أكثر ما يهم هو ما ستفعله يوما بعد آخر على المدي البعيد
  - القادة يتعلمون بشكل مستمر
    - العلاقة بين التطور والقيادة هي في القدرة على تطوير المهارات التي تميز القادة عن مؤيديهم، فالقادة الناجحون متعلمون والتعليم هو عملية مستمرة، ويجب أن يكون هدفك كل يوم أن تصبح أفضل وأن تبني على ما حققته في اليوم السابق.
  - المراحل الأربعة لتطور القيادة
    - المرحلة الأولى: أنا لا أعرف ما لا أعرفه
    - المرحلة الثانية: أنا أعرف أنني لا أعرف
    - المرحلة الثالثة: أنا أتطور وأعرف، وبدأ هذا في أن يتضح
    - المرحلة الرابعة: بإمكاني النجاح ببساطة بسبب ما أعرفه
- قانون الملاحة
  - القائد لا يتحكم فقط في المسار الذي سيتخذه هو مؤيديه، ولكن يتصور الرحلة بأكملها قبل أن ينطلق
  - مراحل يمر بها القادة الملاحين قبل بدأهم لأي رحلة ناجحة:
    - الاستفادة من الخبرات السابقة:
    - الاستماع إلى ما يقوله الآخرين
    - فحص كل الظروف قبل القيام بأي التزامات
    - التأكد من أن استنتاجاتهم تمثل الإيمان والحقيقة
  - تحديد المسار بواسطة الاستراتيجيات الملاحية
    - تحدد مسار العمل مسبقا.
    - تحدد أهدافك.
    - تضبط أولوياتك.
    - تبلغ الموظفين الرئيسيين بها.
    - تعطي وقت لكي يتم قبولها.
    - تبدأ العمل وتتوقع حدوث مشكلات.
    - تبرز النجاحات دائما.
    - تراجع خطتك بشكل يومي.
- قانون الإضافة
  - عندما يتحدث القادة الحقيقيون، عليك بالاستماع
  - إذا كنت تبدأ في منصب جديد وأنت لست القائد، فلا تدع الأمر يزعجك، فالاختبار الحقيقي للقيادة ليس بالمكان الذي تبدأ منه وإنما بالمكان الذي ستصل إليه في النهاية
  - ما صفات القائد الحقيقي ليصبح قائد بحق لمجموعة ما؟
    - الشخصية (من أنت)
      - القائد الحقيقي يبدأ بأعماق شخصيته لأن الناس تشعر بمدى عمق شخصيته كقائد.
    - العلاقات (من تعرف)
      - لن تكون قائد ابداً إذا لم يكن لك مؤيدين، وهذا يتطلب دائما تطوير شبكة علاقاتك، فبنائك لمجموعة علاقات جيدة مع الأشخاص المناسبين، سيجعلك القائد الحقيقي لمجموعة أو شركة ما.
    - المعرفة (ماذا تعرف)
      - المعلومات حيوية لأي قائد، فعليك دائما أن تجمع الحقائق وتفهم العوامل المتداخلة فيها وتضع رؤية□ للمستقبل، فالمعرفة وحدها لن تجعل شخص ما قائد وبدونها أيضا لن تصبح قائد حقيقي.
    - الحدس (ماذا تشعر)
      - القيادة تتطلب أكثر من مجرد قيادة مجموعة بيانات أمامك ولكن أيضا تحتاج القدرة على التعامل □ مع عدد هائل من المعطيات غير الملموسة.
    - الخبرة (ما الذي مررت به)
      - كلما كانت لديك خبرات سابقة كلما أعطاك المؤيدين فرصة أكبر، فهي لا تضمن المصداقية ولكن تشجع الناس على إعطائك فرصة لإثبات قدراتك.
    - النجاحات السابقة (ماذا حققت)
      - لا شيء يجذب المؤيدين اليك سوى أن يكون لديك سجل جيد من النجاحات وإشاراتك لنجاحاتك السابقة تجعل الناس يؤمنون بك.
    - القدرات (ماذا تستطيع فعله)
      - العامة من الناس ينظرون دائما لما أنت قادر على فعله كقائد، وبناء على ذلك سيستمع الناس لك □ ويعترفوا بك كقائد.
- قانون الأرض الصلبة
  - الثقة هي أساس القيادة
  - الشخصية تعكس مدى الاتساق
    - القادة بدون قوة داخلية تحركهم، سيستحيل الحكم عليهم يوم بعد يوم لأن قدرتهم على الأداء تتغير باستمرار
  - الشخصية تعكس الإمكانات
    - لا يمكن لأي شخص أن يذهب بعيدا عن حدود شخصيته
  - الشخصية تعكس مدى الاحترام
    - الاحترام أساسي لتكون القيادة مستمرة، كيف؟ عن طريق اتخاذ قرارات سليمة والاعتراف بالأخطاء ووضع مصلحة التابعين والمنظمة قبل شخصك كقائد.
- قانون الاحترام
  - الناس يؤيدون بشكل فطري قادة أقوى منهم
  - الناس لا يؤيدون الآخرين بمحض الصدفة ولكن يؤيدون من يحترمون أسلوب قيادتهم، فإذا كان مستوى قيادة شخص ما 8 على مقياس من 1 إلى 10 فإنه تلقائيا لن يتبع شخص أقل منه بالمستوى.
  - كم عدد من سيسير ورائك؟
    - هناك العديد من الطرق لقياس مدى احترام المؤيدين لقائدهم، ولكن أكبر اختبار لهذا الاحترام يظهر عندما يقوم القائد بتغييرات جوهرية في الشركة التي ينتمون لها،
- قانون الحدس
  - القادة يقيمون كل شيء وفقا لمنظورهم
  - القادة يروا كل شيء من وجهة نظرهم القيادية، ونتيجة لهذا فإنهم بشكل تلقائي يعرفون ما يفعلون، فيمكنك أن ترى هذه الفطرة لدى كل القادة العظماء.
  - حدس القادة يساعدهم على أن يصبحوا قارئين للعديد من الأمور
    - قارئين للمواقف التي يمرون بها
    - قارئين لكل ما يتم تداوله
    - قارئين لمواردهم
    - قارئين للناس
    - قارئين لأنفسهم
  - المستويات الثلاثة من الحدس القيادي:
    - من يمتلكونه بشكل فطري
    - من يعملون على تطويره ونموه
    - من لن يمتلكوه على الاطلاق
- قانون الجذب
  - ما أنت عليه هو ما سيجذب الناس اليك
  - القادة الفاعلين دائما ما يبحثون عن الأشخاص الجيدين، فنحن نحمل في عقولنا قائمة بنوعية الأشخاص الذين نريدهم في الشركة التي ننتمي اليها.
  - أين تقع نقاط التشابه؟
    - الأسلوب
      - نادرا ما قد تجد شخص إيجابي ينجذب إلى آخر سلبي
    - الجيل
      - الناس يميلون للتعامل مع من يقربهم عمرا.
    - الخلفية
    - القيم
    - الخبرة الحياتية
    - القدرات القيادية
- قانون الاتصال
  - القادة يلامسون القلوب قبل طلبهم للمساعدة
  - القادة الفاعلون يعرفون أنه يجب عليك أن تلامس قلوب الناس أولا قبل أن تطلب منهم يد العون،
  - الاتصال العام والخاص
    - التواصل مع الناس هو شيء يمكن أن يحدث ليس فقط عندما يتصل القائد مع مجموعة من الأشخاص ولكن يمكن أن يحدث بشكل فردي، وكلما كانت العلاقة والاتصال بين الأفراد قويا، كلما أصبح من المحتمل أكثر أن يساعد المؤيدين القائد
  - مهمة القائد
    - بعض القادة يواجهون مشاكل مع قانون الاتصال لأنهم يعتقدون أن الاتصال هو مسئولية المؤيدين،
  - التحدي الصعب يعني اتصال أعظم
    - ليس عليك التقليل أبدا من قوة بناء العلاقات مع الناس قبل أن تطلب منهم بأن يكونوا مؤيدين لك، إذا قمت بدراسة حياة القادة العسكريين الكبار
  - النتيجة من وراء الاتصال
    - عندما يقوم القائد بمهمة التواصل مع مؤيديه، فسترى نتيجة ذلك على كيفية عمل المنظمة، سيكون هناك ولاء وأخلاقيات عمل قوية بين الموظفين وستصبح رؤى القائد مصدر الهام للأشخاص.
- قانون الدائرة الداخلية
  - امكانيات القائد تُحدد من قبل من هم بالقرب منه
  - امكانيات القائد تحدد من قبل من هم بالقرب منه، إذا كان هؤلاء الناس أقوياء سيستطيع القائد احداث تأثير قوي
  - هناك خمسة أنواع من الأشخاص يجب عليك كقائد أن تضمهم لدائرتك الداخلية أنهم باستطاعتهم إضافة قيم هائلة لك ولمنظمتك وتلك القيم هي:
    - القيمة المأمولة: لمن ينهضون بأنفسهم
    - القيمة الإيجابية: لمن يرفعون المعنويات بالمنظمة
    - القيمة الشخصية: لمن يدفعون القائد نفسه للأمام
    - القيمة الإنتاجية: لمن يرتقون بالآخرين
    - القيمة المضمونة:
- قانون التمكين
  - القادة الواثقين بأنفسهم فقط هم من يفوضون
  - عندما لا يستطيع القائد تمكين غيره فهو بذلك يخلق حواجز داخل المنظمة يصعب على الأفراد تخطيها
  - لماذا يخترق بعض القادة قانون التمكين؟
    - الرغبة في تأمين الوظيفة
    - مقاومة التغيير
    - انعدام الإحساس بقيمة النفس
- قانون الاستنساخ
  - القائد الحقيقي هو من يصنع قادة آخرين
  - ولكن أربعة من أصل خمسة أفراد يصبحون قادة بفضل التأثير الذي أحدثه عليهم القادة المشرفين عليهم
  - القادة هم من يطوروا القادة وذلك عن طريق:
    - انظر للصورة بشكل عام
    - قم باجتذاب القادة المحتملين
    - أخلق بيئة تستقطب النسور
  - تأثير قانون الاستنساخ:
    - إذا كانت الشركة لديها قادة ضعفاء، بالتالي سيصبح مستوى القيادة لديها أسوأ، أما إذا كان لديها قادة أقوياء فإنهم سيقومون باستنساخ أنفسهم وتصبح القيادة أفضل مع مرور الوقت.
- قانون الاقتناع
  - الأشخاص يقتنعون بالقائد ومن ثم برؤيته
  - القيادة قبل الرؤية
    - القضايا النبيلة ليست كافية لكي يقتنع الناس بها ومن ثم يتبعوها، فهم أولا عليهم أن يقتنعوا بالقائد ومن ثم رؤيته وبالقضايا الهامة التي يروجها ويتبناها.
  - لا يمكن الفصل بين القائد ورؤيته
- قانون الانتصار
  - القائد يجد لفريقه طريقة للفوز
  - عندما يزداد الضغط يُظهر القادة العظماء أفضل ما لديهم وما بداخلهم يظهر على السطح وقد يكون هذا في صالحهم أو ضدهم.
  - ثلاثة عناصر للانتصار:
    - وحدة الرؤية
    - تنوع المهارات
    - القائد يكرس نفسه للفوز ويرتقي باللاعبين لما هو مأمول منهم
- قانون الأولويات
  - القادة يدركون أن النشاط ليس بالضرورة إنجاز
  - طرق تحديد الاولويات
    - مبدأ باريتو
      - وهذا المبدأ يشير إلى أن غالبا 80 % من النتائج يكون سببها 20% من الأسباب
    - والطريقة الثانية هي عبر ثلاثة اسئلة يجب عليك كقائد أن تنظم حياتك وفقا لها:
      - ما المطلوب؟ إن قائمة أولوياتك يجب دائما أن تبدأ بما هو مطلوب منك تنفيذه
      - ما الذي سيحقق العائد الأكبر؟ كقائد عليك دائما أن تقضي معظم وقتك بالعمل في المناطق الأكثر قوة وأهمية، وإذا كان هناك شيء باستطاعة شخص آخر أن يفعله فعليك تفويضه بها
      - ما الذي سيجلب أعلى مكسب؟ الأشياء التي قد تجلب مكاسب ونجاحات شخصية تكون بمثابة المصباح الذي ينير حياتك كقائد فلا شيء يشعل نشاط أي شخص كما يفعل الشغف والطموح.
- قانون التضحية
  - على القائد أن يضحي لكي يرتفع شأنه
- قانون التوقيت
  - متى تقود هو يمثل أهمية ما تفعله وما تسعى لتحقيقه
  - في كل مرة يأخذ القائد خطوة، هناك أربع نتائج يمكن أن تحدث:
    - الإجراء الخاطئ في الوقت الخاطئ يؤدي لكارثة
    - الإجراء الصحيح في الوقت الخاطئ يجلب المقاومة
    - الإجراء الخاطئ في الوقت الصحيح يؤدي للخطأ
    - الإجراء الصحيح في الوقت الصحيح يؤدي للنجاح
- قانون النمو المتفجر .
  - للنمو قم بقيادة التابعين ولزيادة النمو قم بقيادة قادة
  - وتطوير القادة صعب لأن القادة المحتملين من الصعب ايجادهم وجذبهم لمنظمتك وكذلك من الصعب الاحتفاظ بهم فهم على عكس التابعين
- قانون الإرث.
  - قيمة القائد الخالدة تقاس بمن يخلفه
  - خلق ثقافة القيادة
  - التضحية حاليا لضمان النجاح في المستقبل
  - تعظيم دور القيادة الجماعية أكثر من القيادة الفردية
  - عند تنحيك عن دور القيادة تأكد من أن تفعل ذلك بنزاهة
- خاتمة
  - تعلمت في هذا الكورس اهم 20 قانونا في القيادة