



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

إشارات قبل البدء:

- القيادة هي عملية وليست منصب.
- المستويات الخمسة للقيادة تقسم عمل القيادة إلى خطوات معقولة.
- القيادة الحكيمة لا تعني أن تطور نفسك بل تطور فريقك.
- المستويات الخمسة توائم بين الممارسات والمبادئ والقيم .

نظرة عامة على المستويات الخمسة للقيادة :



تطوير الأفراد
حتى يصبحوا قادة .



تمكين
الآخرين.



التوجه
نحو الإنجاز.



يعتمد
على العلاقات.



هو أدنى
مستويات القيادة .

"يمكنك أن تحب الناس دون أن تقودهم ولكن لا يمكنك أن تقودهم دون أن تحبهم".

أفكار حول المستويات الخمسة للقيادة:

- يمكنك ترتقي إلى مستوى أعلى ولكن حافظ على المستويات السابقة واستمر عليها.
- يتفاوت تعاملك بالمستويات القيادية مع الأفراد وليسوا على مستوى واحد .
- كلما ارتقيت تيسرت لك القيادة ومستوياتها.
- تحتاج وقت أطول وقدر أكبر من الالتزام لتفوز بمستوى آخر.
- الترقي يحدث ببطء والسقوط بسرعة.
- كلما ارتقيت عظمت المكاسب.
- الوصول إلى مستوى أعلى يستلزم نموا وخبرة ومعرفة وتعلما من القائد.
- عدم الترقي في المستويات فستحد من قدراتك وفريقك.
- عند تغيير المنصب أو المنظمة نادرا ما تظل في نفس المستوى.
- لا يمكنك ارتقاء المستويات لوحدهك.

**إن كنت تقود ولكن ليس هناك من يتبعك
فأنت لا تقوم بشيء سوى المشي**

حدد مستواك وقيم نفسك (يوجد اختبار قياس في الكتاب).



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الأول :

المنصب (يتبعك الآخرون لأنهم ملزمون بذلك فقط)



إيجابيات المنصب :

- 1 لديك القدرة على القيادة وتستحق الاحترام.
- 2 تمتلك السلطة والصلاحيات استثمارها بحكمة مع فريقك.
- 3 دعوة لتطور من قيادتك وتنمية مهاراتك.
- 4 يمكنك من صياغة ومعرفة قيادتك وتحديدها ورسمها.

القيم التي يتبناها القادة " قيمك هي روح قيادتك ":



سلبات المنصب "القيادة الحقة لا تتعلق بالمنصب":

- 1 تضليل المنصب القيادي لك (القيادة فعل وليس منصباً).
- 2 التقليل من شأن الأفراد لاعتمادهم على المنصب.
- 3 التركيز على المنصب على حساب القدرة على التأثير في الآخرين فلا يساهمون مع الموظفين.
- 4 تقديم الحقوق على المسؤوليات.
- 5 وحشة المنصب إذا كنت وحدك ولا يشاركك الآخرون.
- 6 التمسك بالمنصب حتى يوسم ويعلق به.
- 7 يرتفع معدل دوران الموظفين مع القادة بالمنصب ويتركون العمل بسببهم.
- 8 يحصل القائد بالمنصب على أقل ما لدى الموظفين ويتحولون عادة إلى ثلاثة أصناف:
 - المراقبون للساعات وانتهائها وقت الدوام.
 - موظفون على قدر الكفاية.
 - المتغيبون ذهنياً.
- 9 ليس فيها إبداع ولا ابتكار وتسير بالكفاف.



@tnawi3
+966 552231032

تلخيص كتاب

"المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



أفضل سلوكيات مستوى المنصب:



- 1 توقف عن اعتمادك على منصبك للدفع بالعاملين وعزز التعاون.
- 2 استبدل أحقية المنصب بالتحرك الإيجابي مع فريقك.
- 3 توجه لمن يعمل معك وبادر نحوهم.

سقراط" من أراد يحرك العالم فعليه أن يحرك نفسه أولاً".

قوانين القيادة في مستوى النصب :



← **قانون السقف** القدرة على القيادة تحدد مستوى فعالية الفرد وعليك تنميته لأقصى سقف تصل له.

← **قانون العملية** تنمو القيادة يومياً بالاستمرار في تأدية العمليات والمهام.

← **قانون الملاحة** يمكن لأي شخص توجيه السفينة ولكن تحديد المسار يتطلب قائداً.

معتقدات تساعد القائد على أن يرتقي

للمستوى الثاني وتتحول من قائد بالمنصب إلى قائد بالقبول:



- 1 الألقاب لا تكفي والمنصب ليس وجهة جديرة بالعناء في حياة أي فرد.
- 2 الأفراد وليس المنصب هم أهم أصول القائد (مصلحة الأفراد قبل المنصب والمنصب لخدمة الأفراد).
- 3 ليس على القائد يملك كل الإجابات بل يطلب التعاون لأجلك ذلك.
- 4 القائد يشرك الآخرين معه ولا يعمل منفرداً.

دليل النمو خلال المستوى الأول:

- 1 اشكر الأفراد الذين دعوك للانضمام إلى القيادة.
- 2 كرّس نفسك للنمو القيادي.
- 3 عرّف قيادتك ومستواك بالضبط.
- 4 انتقل من المنصب إلى القدرات.
- 5 وجه نظرك إلى الرؤية.
- 6 انتقل من القواعد والأنظمة إلى العلاقات وابحث عن القيمة لكل فرد معك.
- 7 بادر بالتواصل مع أعضاء فريقك .
- 8 لا تتحدث عن لقبك ومنصبك .
- 9 تعلم أن تقول "لا أعلم" .
- 10 ابحث عن مدرب للقيادة يوجهك ويدريك.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الثاني

القبول (لا يمكنك قيادة الآخرين حتى تحبهم)

حكمة : يتقدم الأفراد مع القادة الذين يتواءمون معهم.

إيجابيات القبول:

- 1 العمل أكثر متعة بتركيزهم من أنا إلى نحن.
- 2 "القيادة هي فرصة لتخدم" جاي دونالد والترز
- 3 تزيد من مستوى الطاقة.
- 3 تفتح قنوات التواصل.
- الأذن: أنا أسمع ما تقوله.
- العين: أنا أرى ما تتفوه به.
- القلب: أنا أشعر بما تقوله.
- الانتباه الكامل: أنا أقدرك وأقدر ما تقوله.
- 5 التركيز على قيمة كل فرد : لا يمكن قيادتهم بدون اهتمام بهم.
- 6 تنمي الثقة .

سلبيات القبول :

- 1 تبدو لينة للغاية عند بعض الأفراد.
- 2 قد تكون محبطة للمنجزين.
- 3 يمكن استغلالهم.

أنواع علاقات الأفراد:

- 1 الآخون ← يستغلون العلاقة ليحسنوا أنفسهم فقط.
- المطورون ← يحسنون أنفسهم وإياك.
- المعارف ← لا يقومون بأي شيء.
- الأصدقاء ← يستمتعون بالعلاقة ولا يستغلونها أبداً.
- 4 تتطلب الانفتاح والمصادقية(كن على حقيقتك).
- 5 صعبة على غير المحبوبين بالفطرة.
- افعل الآتي لتصبح محبوباً:
- اتخذ خياراً بالاهتمام بالآخرين.
- ابحث عن شيء محبوب في كل فرد.
- اكتشف الشيء المحبب فيك وافعله مع الأفراد.
- ابذل الجهد للتعبير عما تحب في كل شخص.
- 6 تجبرك على التعامل مع الشخص بأكمله.



@tnawi3
+966 552231032





تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

أفضل سلوكيات مستوى القبول:



- 1 اتصل بنفسك قبل الآخرين: (الوعي الذاتي- الصورة الذاتية- الصدق الذاتي - التحسين الذاتي- المسؤولية الذاتية).
- 2 طور أسلوبك باهتمامك بالأفراد قبل الأنظمة.
- 3 ممارسة القاعدة الذهبية: " ما تحب أن يفعله الناس لك افعل مثله لهم".
- 4 كن الرئيس المشجع لفريقك .

تيريزا:

"الكلمات الطيبة يمكن أن تكون مختصرة وسهلة القول لكن مداها لا ينتهي"

- 5 اعقد توازنا بين الاهتمام والصرامة.

"الاهتمام دون الصراحة ينشئ علاقات مفككة،

والصرامة دون الاهتمام ينشئ علاقات متباعدة".

" الاهتمام يقدر الشخص بينما الصراحة تقدر إمكانيات الشخص".

"الاهتمام يؤسس العلاقة وبينما الصراحة توسع العلاقة".

" الاهتمام يعرف العلاقة بينما الصراحة توجه العلاقة".

" الاهتمام لا يتخطى الصراحة أبداً والصرامة لا تحل محل الاهتمام أبداً".

قوانين القيادة في مستوى القبول:

قانون التأثير

جعل الأفراد يحققون الأهداف .

قانون الاقتناع

يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية.

قانون الإضافة

مساعدة الآخرين وإضافة قيمة لهم.

قانون الارتباط

الارتباط بالأفراد بطريقة تزيد من تأثيرك فيهم.

قانون المغناطيسية

أنت تجذب من هم على شاكلتك والطيور على أشكالها تقع.



ناويع الإعلام
MEDIA

@tnawi3
+966 552231032





تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



معتقدات تساعد لارتقاء للمستوى الثالث:

- 1 العلاقات وحدها ليست كافية.
- 2 بناء العلاقات يلزمه نموا مضاعفاً.
- 3 تحقيق الرؤية كفريق يستحق المخاطرة بالعلاقات.

دليل النمو خلال المستوى الثاني (القبول):

- 1 تأكد من أن لديك التوجه الذهني المناسب تجاه الأفراد.
- 2 اتصل مع نفسك .
- 3 افهم طبيعتك.
- 4 عبر عن التقدير لكل شخص في فريقك.
- 5 قيم مكانك مع فريقك.
- 6 تقبل الشخص بأكمله كجزء من القيادة.
- 7 اجعل المرح هدفاً.
- 8 امنح تابعيك انتباهك الكامل.
- 9 كن رئيس التشجيع لفريقك.
- 10 مارس الاهتمام والمراعاة.



ناويع الإعلام
MEDIA NAWI3

@tnawi3
+966 552231032

@ABO3ADL Aboadl



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الثالث

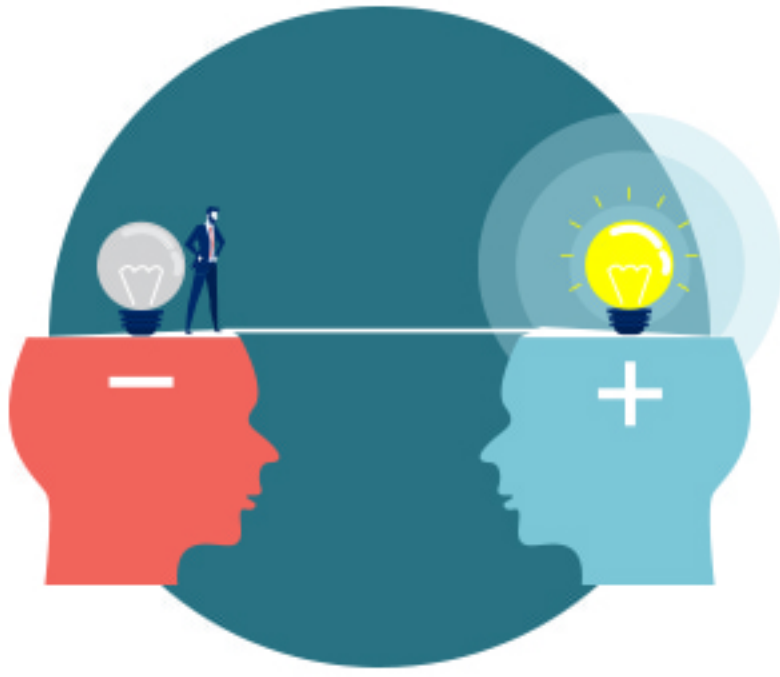
الإنتاجية (يفصل الإنجاز بين القادة الحقيقيين والحالمين)

- يحققون النتائج ويساعدون فريقهم للإنتاجية.
- لديهم دوافع ذاتية. • جذابون لغيرهم.



إيجابيات المستوى الثالث (الإنتاجية):

- 1 مصداقية للقائد وقدوة عملية للآخرين.
 - 2 تجسد الانتاجية المعايير للآخرين بشكل مرئي ومحدد.
 - 3 تجلب الوضوح والواقعية للرؤية.
 - 4 تحل وفرة من المشكلات.
- " لا شيء يبني الاعتداد بالنفس والثقة بها مثل الإنجاز " توماس كارليل
- 6 تولد الزخم (سمعة الإنتاجية الفعالة).
 - 7 أساس بناء الفريق .



سلبيات المستوى الثالث (الإنتاجية):

- 1 كونك منتجاً يجعلك تظن أنك قائد (ليس بالضرورة).
- 2 ثقل وزن المسؤولية عند النتائج.
- 3 يستلزم اتخاذ قرارات صعبة.
- 4 تتطلب الانتباه المستمر للمستوى الثاني (القبول).

أفضل سلوكيات المستوى الثالث (الإنتاجية):



- 1 افهم موهبتك وساهم بها لتحقيق الرؤية.
- 2 شكّل رؤية لما يجب أن يتم إنجازه ويساعدون أعضاء الفريق بالتالي:
 - يساعدون الأفراد على تحديد نجاح الرؤية.
 - يساعدون الأفراد على الالتزام بنجاح الرؤية.
 - يساعدون الأفراد على معاشية النجاح.
- 3 ابدأ بتطوير تابعيك إلى فريق.
"وظيفة القائد هي بناء فريق متكامل حيث يتم تفعيل كل نقطة قوة واستبعاد كل نقطة ضعف". ستيفن كوفي
- 4 حدد أولوية ما ينتج عائدًا مرتفعًا (مبدأ باريتو: التركيز على 20 % من المهام الرئيسية ينتج لك عائدًا 80 % لجهودك) .
- 5 كن مستعداً لتكون وكيل تغيير بعد تهيئة أرض مشتركة في :
(الرؤية - القيم - العلاقات - التوجه الذهني - التواصل). لا تغفل عن حقيقة أن النتائج هي هدفك.



@tnawi3
+966 552231032

تلخيص كتاب

"المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



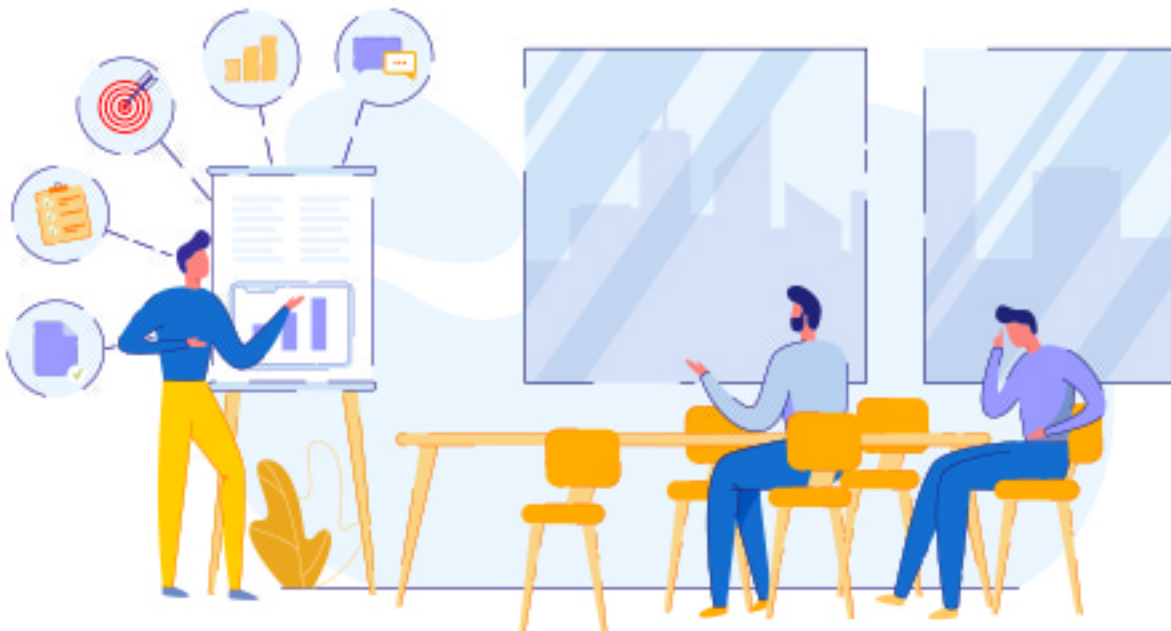
قوانين العمل الجماعي:

- قانون الأهمية (الواحد مهم).
- قانون جبل إيفيرست (ازدياد التحديات تزداد الحاجة للعمل الجماعي).
- قانون المحفز (تحقيق المطلوب) .
- قانون المقعد (العمق) .
- قانون حصص الأرباح (مضاعفة استثمار الأفراد.
- قانون الصورة الأشمل (الرؤية والأهداف) .
- قانون التخصص (المكان والمهمة الأنسب).
- قانون بطاقة السعر (الفشل في دفع الثمن).
- قانون السلسلة (التأثير من بعض) .
- قانون التفاحة الفاسدة (التوجهات السيئة) .
- قانون القدرة على الاعتماد (على بعض) .
- قانون لوحة النتائج (التعديلات التصويبية) .
- قانون الهوية (القيم المشتركة).
- قانون التواصل (التفاعل) .
- قانون الحافة (الفرق هو القيادة).
- قانون المعنويات المرتفعة (عند الربح).



قوانين القيادة في مستوى الانتاجية:

- ← قانون الاحترام يتبع الأفراد بطبيعتهم القادة الأقوى منهم والذين يحترمونهم.
- ← قانون المغناطيسية أنت تجذب من هم على شاكلتك فابدأ بجذبهم بصفاتك وأفعالك.
- ← قانون الصورة لا شيء يحفز الأفراد بطريقة إيجابية أكثر من رؤية نموذج قيادة إيجابي.
- ← قانون النصر الانتاج المستمر محفز للعمل معك.
- ← قانون الزخم الكبير النتائج الجيدة تولد زخماً.
- ← قانون الأولويات النشاط المستمر لا يكون إنجازاً بالضرورة بدون معرفة الأولويات.
- ← قانون التضحية يجب تضحي لتعلو.
- ← قانون الاقتناع يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية فحسن علاقتك معهم وأبرز نتائجك.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



معتقدات تساعد القائد الترقى للمستوى الرابع:

- 1 الانتاجية وحدها لا تكفي بل لابد من تنمية الأفراد وتعزيز قيادتهم .
- 2 أفراد المنظمة هم أكثر أصولها جدارة بالتقدير.
- 3 تنمية الأفراد هي الطريقة الأكثر فعالية لتحقيق الرؤية.
- 4 تنمية الأفراد هي أعظم إنجازات القائد.

دليل النمو خلال المستوى الثالث (الانتاجية):

- 1 كن أنت العضو الذي تريده في فريقك.
- 2 حوّل الانتاجية الشخصية إلى قيادة.
- 3 تفهم مجال الانتاجية المتخصص لكل شخص.
- 4 اطرح الرؤية باستمرار.
- 5 أنشئ فريقك وحفزهم.
- 6 استخدم الزخم لحل المشكلات.
- 7 اعرف المؤثرين من الأفراد في إحداث الزخم واستثمرهم.
- 8 مارس مبدأ (باريتو): 80/20
- 9 تقبل دورك كوكيل للتغيير في اتخاذ القرارات والمسؤولية.
- 10 لا تهمل المستوى الثاني (القبول).



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الرابع تنمية الأفراد

(مساعدة القادة الأفراد على النمو توسع من نفوذك وتأثيرك)

- الانتقال من دور المنتجين إلى دور المطورين.
- يستثمر القادة وقتهم وطاقاتهم ومالهم وتفكيرهم لتنمية الآخرين ليصبحوا قادة.



إيجابيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 تمييزك عن القادة الآخرين.
- 2 تضمن استمرار النمو.
- 3 تمكّن الآخرين من الوفاء بمسؤولياتهم القيادية.
- 4 تمكّن القادة للقيادة بشكل أوسع.
- 5 تولد إنجازاً شخصياً عظيماً.

سلبيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 الأنانية قد تحمل القادة على إهمال تنمية الآخرين.

"عندما تصبح قائدا فأنت تتخلى عن حق التفكير في نفسك" جيرالد بروكس
" القائد هو الخادم الذي يزيل العوائق التي تمنع الأفراد من تأدية وظائفهم" ماكس ديبري

- 2 الإحساس بعدم الأمان قد يشعر القادة أنهم مهددون بسبب تنمية الأفراد.
- 3 النظرة القاصرة يمكن أن تمنع القادة من رؤية الحاجة إلى تنمية الأفراد.
- 4 عدم الالتزام قد يمنع القادة من تأدية العمل الشاق اللازم لتنمية الأفراد.



تأويغ الإعلام

@tnawi3
+966 552231032

تلخيص كتاب

"المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



أفضل سلوكيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد) :

"القادة فقط هم من يمكنهم تنمية الأفراد ليصبحوا قادة" جون سي ماكسويل

1 التوظيف والبحث عن أفضل الأفراد ما أمكنك ذلك

(الانسجام - الشخصية - القدرة - المشاركة) .

2 تحديد المنصب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

3 تقديم النموذج وإظهار كيفية القيادة للآخرين وتمثل الأمور التالية:

الصدق: أساس التنمية.

خدمة الآخرين: روح التنمية.

النمو: مقياس التنمية.

الامتياز: معيار التنمية.

الشغف: وقود التنمية.

النجاح: هدف التنمية.



4 الإعداد ومساعدة الآخرين على أداء عملهم بشكل أفضل والطريقة هي:

أؤدي العمل (القدرة) .

أؤديه وأنت معي (التوضيح) .

أنت تؤديه وأنا معك (الإرشاد) .

أنت تؤديه (التمكين) .

أنت تؤديه وشخص آخر معك (إعادة الإنتاج) .

5 التنمية وتعليمهم العيش بشكل جيد ومحفزات

تنمية الآخرين : (التقييم - التحدي - الدعم) .

6 التمكين للنجاح .

7 التقييم لزيادة جهدهم للحد الأقصى.



قوانين القيادة في مستوى تنمية الأفراد:

1 قانون العملية : القيادة تنمو يومياً وليس في يوم واحد.

2 قانون الإضافة : يضيف القادة قيمة بخدماتهم للآخرين.

3 قانون الدائرة الداخلية: إمكانيات القائد يحددها الأفراد الأقرب له. (انظر إلى محيطك)

4 قانون التمكين: القادة الوثاقون يمنحون السلطة للآخرين.

5 قانون النمو المتفجر: تنمية القادة مضاعفة للوقت

والوجهد والموارد والنتائج.

6 قانون الإقناع: يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية.



أبو عادل



ناويج الإعلام

@tnawi3

+966 552231032



@ABO3ADL



Aboadl



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

معتقدات تساعد على الارتقاء للمستوى الخامس :

- 1 الهدف الأكبر للقيادة هو تنمية القادة وليس اكتساب اتباع أو تأدية عمل.
- 2 لتنمية القادة يجب تبني ثقافة قيادية بفعل التالي:
 - تشجيع القيادة : نموذج للقيادة.
 - تعليم القيادة: درب بانتظام وتكرار واستمرار.
 - ممارسة القيادة: ساعد القادة الجدد.
 - توجيه القيادة: صحح الأخطاء.
 - مكافأة القيادة: كافئ بالعلاوات والتقدير.
- 3 تنمية القيادة التزام مدى الحياة وليست وظيفة.

دليل النمو خلال المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 كن على استعداد للاستمرار في النمو بنفسك.
- 2 قرّر أن الأفراد يستحقون الجهد المبذول.
- 3 تعامل مع شعورك (بعدم الأمان) لأن القادة الذين لا يشعرون بالأمان لا يطورون الأفراد.
- 4 وظّف أفضل الأفراد قدر المستطاع لتنميتهم.
- 5 التزم بقضاء الوقت المطلوب لتنمية القادة.
- 6 أنشئ نظاماً لتنمية الأفراد.
- 7 لا تعمل منفرداً أبداً.
- 8 امزج الجوانب الناعمة والصلبة للتنمية.
- 9 احمل على عاتقك مسؤولية تحفيز الآخرين.
- 10 كن لطيف المعشر كقائد ونموذج للاحتذاء به ومرشداً.



ناويج الإعلام
MEDIA

@tnawi3
+966 552231032





تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الخامس

القمة (تنمية القادة الآخرين ليصلوا للمستوى الرابع)

ترتقي القيادة بالمنظمة بأكملها وتبني بيئة تفيد كل من فيها وتساهم في نجاحهم.

إيجابيات المستوى الخامس (القمة) :

- 1 قيادة القمة تصنع منظمة من المستوى الخامس.
- 2 قيادة القمة تترك إرثاً في المنظمة.
- 3 قيادة القمة توفر منصة ممتدة للقيادة.

سلبيات المستوى الخامس (القمة):

- 1 الاعتقاد بأنك ووصولك للقمة هو مكان الراحة.
- 2 تصديق ما يقوله عنك المحيطون فتركن لذلك.
- 3 فقدان التركيز .

أفضل سلوكيات المستوى الخامس (القمة) :

- 1 اترك مجالا للقادة الآخرين على القمة.
- 2 توجيه قادة المستوى الخامس المحتملين باستمرار.
- 3 أنشئ دائرة داخلية لتبقيك متواضعاً.
- 4 فعل أمور للمنظمة لا يمكن يفعلها سوى قادة المستوى الخامس.
- 5 ضع خطة لاختيار من خلفك .
- 6 اترك إرثاً إيجابياً.

صفات قائد المستوى الخامس الذي ينمي القادة:

- **الرغبة:** رغبته بأن يكون القادة ناجحون بدلاً من كونهم في حاجة إليه.
- **التركيز:** تركيزه على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف.
- **التوجه:** التخلي عن السلطة بدلاً من احتكارها.
- **الرؤية:** رؤية للقادة المحتملين كما يمكن لهم أن يكونوا وليس كما هم الآن.
- **التأثير:** المعرفة بأن الأمر يتطلب قائد من المستوى الخامس لتنمية قائد المستوى الرابع لأجل التأثير.



@tnawi3
+966 552231032





تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

قوانين القيادة في المستوى الخامس (القمة):

- **قانون الاحترام:** يتبع الأفراد بطبيعتهم القادة الأقوى منهم.
- **قانون الحدس:** يقيم القادة كل شيء بنزعة قيادية.
- **قانون التوقيت:** اختيار قرار التوقيت.
- **قانون الإرث:** تقاس قيمة القائد الدائمة بالتوراث.
- **قانون النمو المتفجر:** قيادة التابعين لتضاعفهم فتقود القادة ومن يتبعهم.

كيفية مساعدة الآخرين على الترقى

إلى المستويين الرابع والخامس:

- 1 حدد وجهز دروس القيادة الأساسية التي يجب أن يتعلموها.
(النزاهة- الرؤية- التأثير- الشغف- خدمة الآخرين- الثقة- حل المشكلات- التواصل- الابتكار- العمل الجماعي- التوجه الذهني- الانضباط الذاتي)
- 2 ابحث عن لحظات اختبار غير متوقعة يمكن يتعلموا منها.
- 3 استخدم لحظات الاختبار الخاصة بك كدليل لتعليم الآخرين
(المبادرات- المشجعات- الرافعات- المحررات- الصدمات).
- 4 اجمعهم مع مؤثرين أفراد أو منظمات.

دليلك لتكون أفضل ما يكون في المستوى الخامس (القمة):

- 1 ابق متواضعاً وساعياً للتعلم.
- 2 حافظ على نقطة تركيزك الأساسية.
- 3 أنشئ الدائرة الداخلية الصحيحة لتطبيق متواضعاً.
- 4 افعل ما يمكن فعله من قبلك فقط.
- 5 أنشئ بيئة فعالة لتنمية القيادة.
- 6 اترك متسعاً على القمة .
- 7 طور من قيادتك العليا.
- 8 خطط لمن سيخلفك.
- 9 خطط لإرثك.
- 10 استخدم نجاحك في القيادة كمنصة لتحقيق أمر أكبر.



@tnawi3
+966 552231032