

Communication Skills

Prepared by Dr. Merna Emad

CMM 201

Lecture 10



Chapter

01

Definition of Leadership

تعريف القيادة





Leaders are Born??

The most commonly held belief about leaders is that they are born. Those who support this reasoning say that for someone to be a leader, they must be born with the attributes that will make them a leader.

The word "leadership" can bring to mind a variety of images. For example:

- A political leader, personal cause.
- An explorer, cutting a path through the jungle for the rest of his group to follow.
- An executive, developing her company's strategy to beat the competition.

هل يُولد القادة؟

الاعتقاد الأكثر شيوعًا حول القادة هو أنهم يولدون. يقول أولئك الذين يؤيدون هذا المنطق أنه لكي يكون الشخص قائدًا، يجب أن يولد بالصفات التي ستجعله قائدًا.

يمكن لكلمة "القيادة" أن تستحضر في الأذهان مجموعة متنوعة من الصور. على سبيل المثال:

- زعيم سياسي، قضية شخصية.
- مستكشف يشق طريقًا عبر الغابة ليلتبعه بقية أفراد مجموعته.
- مدير تنفيذي يطور استراتيجية شركته للتغلب على المنافسة.







Some important definitions

Although leaders may possess some desirable personality traits, be charismatic, be born into a family of leaders, or have a job title such as manager or executive, true leadership is not defined by any of these things. Let us explore each of these more closely for a better understanding of why they don't equal leadership.

بعض التعريفات الهامة

ورغم أن القادة قد يتمتعون ببعض السمات الشخصية المرغوبة، أو قد يتمتعون بشخصية كاريزمية، أو قد يولدون في عائلة من القادة، أو قد يشغلون مناصب مثل المدير أو المدير التنفيذي، فإن القيادة الحقيقية لا تتحدد بأي من هذه الصفات. دعونا نستكشف كلاً من هذه الصفات عن كثب من أجل فهم أفضل للسبب الذي يجعل هذه الصفات لا تعادل القيادة.



Some important definitions

The word "charisma" comes from the Greek word for "gift."
Charisma is better thought of as a skill that enhances leadership effectiveness by dint of a superior ability to influence others to change their initial positions, perspectives, or opinions, not by the way the leaders look like.

بعض التعريفات الهامة

إن كلمة "كاريزما" مشتقة من الكلمة اليونانية التي تعني "موهبة". ومن الأفضل أن ننظر إلى الكاريزما باعتبارها مهارة تعزز فعالية القيادة من خلال القدرة الفائقة على التأثير على الآخرين لتغيير مواقفهم الأولية أو وجهات نظرهم أو آرائهم، وليس من خلال المظهر الذي يبدو عليه القادة.



Some important definitions

Leadership is “a dynamic relationship based on mutual influence and common purpose between leaders and collaborators in which both are moved to higher levels of motivation and moral development as they affect real, intended change”.

بعض التعريفات الهامة

القيادة هي "علاقة ديناميكية مبنية على التأثير المتبادل والغرض المشترك بين القادة والمتعاونين حيث يتم دفع كل منهما إلى مستويات أعلى من التحفيز والتطور الأخلاقي أثناء تأثيرهما على التغيير الحقيقي المقصود".



Some important definitions

According to this definition, change is dependent on a dynamic relationship, mutual influence, and a common purpose.

As you have already learned, you cannot have a dynamic relationship without effective communication. In addition, mutual influence and common purpose both rely on two-way communication. Furthermore, having leaders and collaborators, as opposed to leaders and followers, again implies the need for effective communication.

بعض التعريفات الهامة

وفقاً لهذا التعريف، يعتمد التغيير على علاقة ديناميكية، وتأثير متبادل، وهدف مشترك. كما تعلمت بالفعل، لا يمكنك إقامة علاقة ديناميكية بدون تواصل فعال. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد التأثير المتبادل والغرض المشترك على التواصل في الاتجاهين. علاوة على ذلك، فإن وجود قادة ومتعاونين، على عكس القادة والأتباع، يعني ضمناً الحاجة إلى التواصل الفعال.



Some important definitions

بعض التعريفات الهامة

Leadership is not a trait. A trait is a distinguishing characteristic or quality that is part of individual character; traits are often seen as inborn or genetically based.

القيادة ليست سمة. السمة هي سمة مميزة أو صفة تشكل جزءًا من شخصية الفرد؛ وغالبًا ما يُنظر إلى السمات على أنها فطرية أو وراثية.

Chapter

01

The 6 Types of Power

ال6 أنواع من القوة





Utilizing Power

Status is a person's rank or position in an organization. Typically, the superior (supervisor/employer) is the higher-status person and the subordinate (employee) is the lower-status person. Typically, people who hold a higher status have more years of experience, training, knowledge, and rank than do those with lower statuses (this may not always be the case).

For example, a doctor has the leadership title and status over the nursing staff.

This title and status hold true even if the doctor is right out of medical school and the nursing staff is full of veteran nurses with years of experience and hands-on training.

استخدام القوة

المكانة هي رتبة الشخص أو منصبه في منظمة. عادةً، يكون الرئيس (المشرف/صاحب العمل) هو الشخص ذو المكانة الأعلى والمرؤوس (الموظف) هو الشخص ذو المكانة الأدنى. عادةً، يتمتع الأشخاص الذين يشغلون مكانة أعلى بسنوات خبرة وتدريب ومعرفة ورتبة أكثر من أولئك الذين يشغلون أماكن أدنى (قد لا يكون هذا هو الحال دائمًا). على سبيل المثال، يتمتع الطبيب بلقب القيادة ومكانته على طاقم التمريض. يظل هذا اللقب والمكانة صحيحين حتى لو كان الطبيب قد تخرج للتو من كلية الطب وكان طاقم التمريض مليئًا بالمرضات المخضرمات اللاتي لديهن سنوات من الخبرة والتدريب العملي.



Positional Power Sources

Legitimate Power

Legitimate power is based on a position of authority. The manager has legitimate power over the department budget and employee schedules. Although a position or job title may give someone legitimate power, it doesn't mean that person exercises that power.

مصادر القوة الموضعية

السلطة الشرعية

تستند السلطة الشرعية إلى منصب السلطة. يتمتع المدير بسلطة شرعية على ميزانية القسم وجداول عمل الموظفين. ورغم أن المنصب أو المسمى الوظيفي قد يمنح شخصاً سلطة شرعية، فإن هذا لا يعني أن هذا الشخص يمارس هذه السلطة.



Positional Power Sources

Coercive Power

This type of power also often presents problems and is often abused. More, it frequently causes severe dissatisfaction and often resentment.

Threats and punishments are very common coercive tools, and typically employed by weak managers and people of authority who have underdeveloped skill sets. This type of power is most frequently seen in people accused of being a bully.

مصادر القوة الموضعية

القوة القسرية

هذا النوع من القوة غالبًا ما يسبب مشاكل ويُساء استخدامه كثيرًا. علاوة على ذلك، فإنه غالبًا ما يسبب استياءً شديدًا واستياءً في كثير من الأحيان. التهديدات والعقوبات هي أدوات قسرية شائعة جدًا، وعادة ما يستخدمها المديرون الضعفاء والأشخاص ذوو السلطة الذين لديهم مجموعات مهارات غير متطورة. يُرى هذا النوع من القوة غالبًا لدى الأشخاص المتهمين بالتنمر.



Positional Power Sources

Informational Power

Having control over information that other people want or need is a powerful position to be in.

Knowing who will be fired, what the financial reports say, how the executive team will respond to a recent crisis, or why HR has been so distant lately are all examples of informational power.

مصادر القوة الموضعية

القوة المعلوماتية

إن السيطرة على المعلومات التي يريدها الآخرون أو يحتاجون إليها تشكل موقفًا قويًا. ومعرفة من سيتم فصله، وما تقوله التقارير المالية، وكيف سيستجيب الفريق التنفيذي للأزمة الأخيرة، أو لماذا كان قسم الموارد البشرية بعيدًا جدًا مؤخرًا، كلها أمثلة على القوة المعلوماتية.



Positional Power Sources

Reward power

Anyone who can offer positive or negative reinforcements has power. So the staff member who can process your paperwork quickly versus slowly and the administrative assistant who can choose to squeeze you in or make you wait for a meeting with the boss both have coercive and reward power.

مصادر القوة الموضعية

قوة المكافأة

أي شخص يستطيع تقديم التعزيزات الإيجابية أو السلبية يتمتع بالقوة. لذا فإن الموظف الذي يمكنه معالجة أوراقك بسرعة بدلاً من معالجتها ببطء والمساعد الإداري الذي يمكنه اختيار إجبارك على الحضور أو جعلك تنتظر اجتماعاً مع رئيسك يتمتعان بسلطة الإكراه والمكافأة.



Personal Power Sources

Relying on positional forms of power alone often results in cold, technocratic, and oftentimes dictatorial power relationship. To effectively influence people on human terms, personal power sources must be employed.

مصادر القوة الشخصية

إن الاعتماد على أشكال السلطة الموضعية وحدها يؤدي في كثير من الأحيان إلى علاقات سلطة باردة وتكنوقراطية ودكتاتورية في كثير من الأحيان. وللتأثير على الناس بفعالية على المستوى الإنساني، لابد من توظيف مصادر السلطة الشخصية.



Personal Power Sources

Expert power

Expert power is based on one's superior expertise in a specific field.

Someone who uses their knowledge and skills to enable others and resolve situations yields a very powerful form of power, or influence, over others.

This power is not derived from coercive or authoritarian means, but ones of respect, trust, and admiration. And when those power sources are harnessed, people are naturally motivated to follow this type of leadership.

مصادر القوة الشخصية

القوة الخبير

تعتمد القوة الخبيرة على الخبرة المتفوقة التي يتمتع بها الشخص في مجال معين.

إن الشخص الذي يستخدم معرفته ومهاراته لتمكين الآخرين وحل المواقف يكتسب شكلاً قوياً للغاية من القوة أو النفوذ على الآخرين. ولا تتبع هذه القوة من وسائل قسرية أو استبدادية، بل من وسائل الاحترام والثقة والإعجاب. وعندما يتم تسخير مصادر القوة هذه، فإن الناس مدفوعون بشكل طبيعي لاتباع هذا النوع من القيادة.



Personal Power Sources

Referent power

It comes from one person liking and respecting another, and identifying with her in some way. Celebrities have referent power, which is why they can influence everything from what people buy to which politician they elect. In a workplace, a person with referent power often makes everyone feel good, so he tends to have a lot of influence.

مصادر القوة الشخصية

القوة المرجعية

تأتي من إعجاب شخص ما
بشخص آخر واحترامه له،
والتعاطف معه بطريقة ما. يتمتع
المشاهير بقوة مرجعية، ولهذا
السبب يمكنهم التأثير على كل
شيء بدءًا مما يشتريه الناس
وحتى السياسي الذي ينتخبونه. في
مكان العمل، غالبًا ما يجعل
الشخص الذي يتمتع بقوة مرجعية
الجميع يشعرون بالرضا، لذا فهو
يميل إلى أن يكون له قدر كبير من
النفوذ.



Personal Power Sources

Referent power can be a big responsibility, because you don't necessarily have to do anything to earn it. So, it can be abused quite easily. Someone who is likeable, but who lacks integrity and honesty, may rise to power – and use that power to hurt and alienate people as well as to gain personal advantage.

Relying on referent power alone is not a good strategy for a leader who wants longevity and respect. When it is combined with expert power, however, it can help you to be very successful.

مصادر القوة الشخصية

إن قوة المرجعية قد تكون مسؤولية كبيرة، لأنك لست مضطراً بالضرورة إلى فعل أي شيء لكسبها. لذا، يمكن إساءة استخدامها بسهولة تامة. قد يصعد شخص محبوب، لكنه يفتقر إلى النزاهة والصدق، إلى السلطة - ويستخدم هذه القوة لإيذاء وتنفير الناس وكذلك لتحقيق مصلحة شخصية. الاعتماد على قوة المرجعية وحدها ليس استراتيجية جيدة للزعيم الذي يريد طول العمر والاحترام. ومع ذلك، عندما يتم دمجها مع قوة الخبراء، يمكن أن تساعدك على تحقيق نجاح كبير.

Chapter

01

Leadership Theories

نظريات القيادة





Imagine yourself at a fork in the road. Each path before you represents a different choice you could make as a leader. If you select the wrong path, you may never find your way. If you select the right path, you will still have a journey ahead of you, but your chances for success will improve dramatically. Each leadership theory discussed in this section will help you select the right path for communicating as a leader given your team, your task, your situation, and your vision. Let's begin by reviewing various leadership theories developed through the years.

تخيل نفسك عند مفترق طرق. يمثل كل طريق أمامك خيارًا مختلفًا يمكنك اتخاذه كقائد. إذا اخترت الطريق الخطأ، فقد لا تجد طريقك أبدًا. إذا اخترت الطريق الصحيح، فستظل لديك رحلة أمامك، لكن فرصك في النجاح ستتحسن بشكل كبير. ستساعدك كل نظرية من نظريات القيادة التي تمت مناقشتها في هذا القسم في اختيار المسار الصحيح للتواصل كقائد بالنظر إلى فريقك ومهمتك وموقفك ورؤيتك. دعنا نبدأ بمراجعة نظريات القيادة المختلفة التي تم تطويرها على مر السنين.



Trait Theories

Trait theories argue that effective leaders share a number of common personality characteristics, or "traits."

Early trait theories said that leadership is an innate, instinctive quality that you do or don't have. Thankfully, we've moved on from this idea, and we're learning more about what we can do to develop leadership qualities within ourselves and others.

نظرية السمات

تزعم نظريات السمات أن القادة الفعالين يشتركون في عدد من السمات الشخصية المشتركة، أو "السمات".

قالت نظريات السمات المبكرة إن القيادة هي صفة فطرية غريزية قد تكون لديك أو لا تكون لديك. ولحسن الحظ، لقد تجاوزنا هذه الفكرة، ونحن نتعلم المزيد حول ما يمكننا القيام به لتطوير صفات القيادة داخل أنفسنا والآخرين.



Trait Theories

Trait theories help us identify traits and qualities (for example, integrity, empathy, assertiveness, good decision-making skills, and likability) that are helpful when leading others. However, none of these traits, nor any specific combination of them, will guarantee success as a leader.

نظرية السمات

تساعدنا نظريات السمات في تحديد السمات والصفات (على سبيل المثال، النزاهة، والتعاطف، والحزم، ومهارات اتخاذ القرار الجيد، والجاذبية) التي تساعدنا في قيادة الآخرين. ومع ذلك، لا تضمن أي من هذه السمات، أو أي مجموعة محددة منها، النجاح كقائد.



Behavioral Theories

نظريات السلوك

Behavioral theories focus on how leaders behave. For instance, do leaders dictate what needs to be done and expect cooperation? Or do they involve their teams in decision-making to encourage acceptance and support?

تركز النظريات السلوكية على كيفية تصرف القادة. على سبيل المثال، هل يملّي القادة ما يجب القيام به ويتوقعون التعاون؟ أم أنهم يشركون فرقهم في اتخاذ القرار لتشجيع القبول والدعم؟



Behavioral Theories

In the 1930s, Kurt Lewin developed a framework based on a leader's behavior. He argued that there are three types of leaders:

1. Autocratic leaders make decisions without consulting their teams. This style of leadership is considered appropriate when decisions need to be made quickly, when there's no need for input, and when team agreement isn't necessary for a successful outcome.

نظريات السلوك

في ثلاثينيات القرن العشرين، طوّر كيرت لوين إطارًا قائمًا على سلوك القائد. وزعم أن هناك ثلاثة أنواع من القادة:

1. القادة المستبدون يتخذون القرارات دون استشارة فرقهم. يُعتبر هذا النمط من القيادة مناسبًا عندما يتعين اتخاذ القرارات بسرعة، وعندما لا تكون هناك حاجة إلى المدخلات، وعندما لا تكون موافقة الفريق ضرورية لتحقيق نتيجة ناجحة.



Behavioral Theories

In the 1930s, Kurt Lewin developed a framework based on a leader's behavior. He argued that there are three types of leaders:

2. Democratic leaders allow the team to provide input before making a decision, although the degree of input can vary from leader to leader. This style is important when team agreement matters, but it can be difficult to manage when there are lots of different perspectives and ideas.

نظريات السلوك

في ثلاثينيات القرن العشرين، طوّر كيرت لوين إطارًا قائمًا على سلوك القائد. وزعم أن هناك ثلاثة أنواع من القادة:

2. يسمح القادة الديمقراطيون للفريق بتقديم المدخلات قبل اتخاذ القرار، على الرغم من أن درجة المدخلات قد تختلف من قائد إلى آخر. هذا الأسلوب مهم عندما يكون اتفاق الفريق مهمًا، ولكن قد يكون من الصعب إدارته عندما يكون هناك الكثير من وجهات النظر والأفكار المختلفة.



Behavioral Theories

In the 1930s, Kurt Lewin developed a framework based on a leader's behavior. He argued that there are three types of leaders:

3. Laissez-faire leaders don't interfere; they allow people within the team to make many of the decisions.

نظريات السلوك

في ثلاثينيات القرن العشرين،
طوّر كيرت لوين إطارًا قائمًا على
سلوك القائد. وزعم أن هناك ثلاثة
أنواع من القادة:

3. لا يتدخل القادة المتساهلون؛
فهم يسمحون للأشخاص داخل
الفريق باتخاذ العديد من القرارات.



Contingency Theories

The contingency theory of leadership supposes that a leader's effectiveness is contingent on whether or not their leadership style suits a particular situation. According to this theory, an individual can be an effective leader in one circumstance and an ineffective leader in another one. To maximize your likelihood of being a productive leader, this theory posits that you should be able to examine each situation and decide if your leadership style is going to be effective or not. In most cases, this requires you to be self-aware, objective and adaptable.

نظريات الطوارئ

تفترض نظرية الطوارئ في القيادة أن فعالية القائد تتوقف على ما إذا كان أسلوبه القيادي مناسبًا لموقف معين أم لا. ووفقًا لهذه النظرية، يمكن أن يكون الفرد قائدًا فعالًا في ظرف ما وقائدًا غير فعال في ظرف آخر. ولتعظيم احتمالية كونك قائدًا منتجًا، تفترض هذه النظرية أنه يجب أن تكون قادرًا على فحص كل موقف وتحديد ما إذا كان أسلوب قيادتك سيكون فعالًا أم لا. وفي معظم الحالات، يتطلب هذا منك أن تكون مدركًا لذاتك وموضوعيًا وقادرًا على التكيف.



Contingency Theories

For instance, when you need to make quick decisions, which style is best according to each situation? When you need the full support of your team, is there a more effective way to lead in every situation? Should a leader be more people-oriented or task-oriented? These are all questions that contingency leadership theories try to address.

نظريات الطوارئ

على سبيل المثال، عندما تحتاج إلى اتخاذ قرارات سريعة، ما هو الأسلوب الأفضل وفقاً لكل موقف؟ عندما تحتاج إلى الدعم الكامل من فريقك، هل توجد طريقة أكثر فعالية للقيادة في كل موقف؟ هل يجب أن يكون القائد أكثر توجهاً نحو الناس أم نحو المهام؟ هذه كلها أسئلة تحاول نظريات القيادة الطارئة معالجتها.



Transformational Theories

Transformational leaders are the type of leaders who bring change in the individuals and the organizational structure. They increase the motivation, morale, and performance of the followers.

There are 4 typical characteristics that outline or form the basis of transformational leaders.

Inspirational Motivation – This is the very basic quality of the transformational leaders. Their vision is consistent, tethered to the end goal. The manager helps in setting a compelling vision with meaning to challenge oneself. Motivates to work together as a team.

نظريات التحول

القادة التحويليون هم نوع القادة الذين يجلبون التغيير في الأفراد والبنية التنظيمية. إنهم يزيدون من الدافع والمعنويات والأداء لدى الأتباع. هناك 4 خصائص نموذجية تحدد أو تشكل أساس القادة التحويليين. الدافع الملهم - هذه هي الجودة الأساسية للقادة التحويليين. رؤيتهم متسقة ومرتبطة بالهدف النهائي. يساعد المدير في وضع رؤية مقنعة ذات معنى لتحدي الذات. يحفز على العمل معًا كفريق واحد



Transformational Theories

There are 4 typical characteristics that outline or form the basis of transformational leaders.

Individual Consideration – Leaders are in a way a mentor to the team.

Correcting the mistakes and failures with encouragement and support, rewarding and recognizing the achievements, talents and knowledge are the essential parts of being a transformational leader. The leaders take the decisions that always end as a boon for his team and be of support.

نظريات التحول

هناك 4 خصائص نموذجية تحدد أو تشكل أساس القادة التحويليين.

الاعتبار الفردي - القادة هم بطريقة ما مرشدون للفريق. إن تصحيح الأخطاء والإخفاقات بالتشجيع والدعم ومكافأة الإنجازات والمواهب والمعرفة والاعتراف بها هي الأجزاء الأساسية لكونك قائدًا تحويليًا. يتخذ القادة القرارات التي تنتهي دائمًا بنعمة لفريقه وتكون داعمة.



Transformational Theories

There are 4 typical characteristics that outline or form the basis of transformational leaders.

Idealized Influence – Transformational leaders follow the method of practice what they preach. He follows the principles and regulations strictly on his own before that is set out for the team. Being the role model, if he follows what he lays the team as well will follow. This will win the trust, loyalty and respect from the followers, which will take the team a long way.

نظريات التحول

هناك 4 خصائص نموذجية تحدد أو تشكل أساس القادة التحويليين.

التأثير المثالي - يتبع القادة التحويليون أسلوب ممارسة ما يبشرون به. فهو يتبع المبادئ واللوائح بدقة من تلقاء نفسه قبل أن يتم وضعها للفريق. وباعتباره قدوة، فإذا اتبع ما يضعه، فسوف يتبعه الفريق أيضًا. وهذا من شأنه أن يكسب ثقة وولاء واحترام المتابعين، الأمر الذي سيقود الفريق إلى طريق طويل.



Transformational Theories

There are 4 typical characteristics that outline or form the basis of transformational leaders.

Intellectual Stimulation – Bringing out the innovativeness and creativity among the team members is one of the characteristics. Cultivating authentic creativity and troubleshooting the problems innovatively just to see the outcome/solution in a different perspective from the member's side. The failure in bringing out the required solution is not ridiculed or blamed. This is seen as a practice to see the readiness in the team.

نظريات التحول

هناك 4 خصائص نموذجية تحدد أو تشكل أساس القادة التحويليين.

التحفيز الفكري - إن إظهار روح الابتكار والإبداع بين أعضاء الفريق هو أحد السمات المميزة. وتنمية الإبداع الأصيل وحل المشكلات بطريقة مبتكرة لمجرد رؤية النتيجة/الحل من منظور مختلف من جانب العضو. ولا يتم السخرية من الفشل في إيجاد الحل المطلوب أو إلقاء اللوم عليه. ويُنظر إلى هذا على أنه ممارسة لرؤية الاستعداد في الفريق.

Chapter

01

Leadership communication strategies

استراتيجيات التواصل القيادي



Leadership Communication

التواصل القيادي

1. The Importance of Clear and Transparent Communication

At the core of effective leadership communication is clarity and transparency. Leaders must ensure that their messages are simple, direct, and aligned with the organization's goals and values. This helps avoid misunderstandings and confusion and ensures that everyone in the organization understands what is expected of them.

Clarity in communication is essential, particularly during periods of change or crisis.

1. أهمية التواصل الواضح والشفاف

إن جوهر التواصل القيادي الفعال هو الوضوح والشفافية. يجب على القادة التأكد من أن رسائلهم بسيطة ومباشرة ومتوافقة مع أهداف وقيم المنظمة. يساعد هذا في تجنب سوء الفهم والارتباك ويضمن أن الجميع في المنظمة يفهمون ما هو متوقع منهم.

Leadership Communication

التواصل القيادي

1. The Importance of Clear and Transparent Communication

Clarity in communication is essential, particularly during periods of change or crisis. Leaders must articulate the reasons behind decisions and how these decisions impact the team or organization. Transparency goes hand-in-hand with clarity; when leaders are transparent, they provide the rationale behind their actions, which fosters trust. When people understand the "why" behind decisions, they are more likely to support those decisions, even if they are difficult or unpopular.

1. أهمية التواصل الواضح والشفاف
إن الوضوح في التواصل أمر ضروري، وخاصة خلال فترات التغيير أو الأزمات. ويتعين على القادة أن يوضحوا الأسباب وراء القرارات وكيف تؤثر هذه القرارات على الفريق أو المنظمة. والشفافية تسير جنباً إلى جنب مع الوضوح؛ فعندما يتسم القادة بالشفافية، فإنهم يقدمون الأساس المنطقي وراء أفعالهم، وهو ما يعزز الثقة. وعندما يفهم الناس "السبب" وراء القرارات، فإنهم يصبحون أكثر ميلاً إلى دعم هذه القرارات، حتى لو كانت صعبة أو غير شعبية.

Leadership Communication

2. Adaptive Communication: Tailoring Communication Style to Different Audiences

One of the most important aspects of leadership communication is the ability to adapt communication style to different audiences and contexts. A one-size-fits-all approach does not work in leadership because individuals and teams respond to communication differently based on their backgrounds, personalities, and specific roles within the organization. The ability to tailor communication based on the audience—whether they are senior executives, employees, clients, or external stakeholders—is vital for ensuring that the message is received and understood as intended.

التواصل القيادي

2. التواصل التكيفي: تكيف أسلوب التواصل مع جماهير مختلفة
إن أحد أهم جوانب التواصل القيادي هو القدرة على تكيف أسلوب التواصل مع جماهير وسياقات مختلفة. إن النهج الذي يناسب الجميع لا ينجح في القيادة لأن الأفراد والفرق يستجيبون للتواصل بشكل مختلف بناءً على خلفياتهم وشخصياتهم وأدوارهم المحددة داخل المنظمة. إن القدرة على تكيف التواصل بناءً على الجمهور المستهدف - سواء كانوا من كبار المديرين التنفيذيين أو الموظفين أو العملاء أو أصحاب المصلحة الخارجيين - أمر حيوي لضمان تلقي الرسالة وفهمها على النحو المقصود.

Leadership Communication

2. Adaptive Communication: Tailoring Communication Style to Different Audiences

Leaders must recognize the different communication channels available, such as face-to-face meetings, emails, social media, or video calls. Each medium requires a different approach. Face-to-face communication is more personal and allows leaders to read body language and gauge reactions. On the other hand, digital communication requires careful crafting of messages to ensure that they are clear and engaging, as non-verbal cues are often absent. By choosing the right channel and tailoring the message, leaders ensure that their communication resonates with the target audience.

التواصل القيادي

2. التواصل التكيفي: تكيف أسلوب التواصل مع جماهير مختلفة
يجب على القادة التعرف على قنوات الاتصال المختلفة المتاحة، مثل الاجتماعات وجهاً لوجه، أو رسائل البريد الإلكتروني، أو وسائل التواصل الاجتماعي، أو مكالمات الفيديو. تتطلب كل وسيلة نهجاً مختلفاً. الاتصال وجهاً لوجه أكثر شخصية ويسمح للقادة بقراءة لغة الجسد وقياس ردود الفعل. من ناحية أخرى، يتطلب الاتصال الرقمي صياغة دقيقة للرسائل لضمان وضوحها وجاذبيتها، حيث غالباً ما تكون الإشارات غير اللفظية غائبة. من خلال اختيار القناة المناسبة وتخصيص الرسالة، يضمن القادة أن يتردد صدى اتصالاتهم مع الجمهور المستهدف.

Leadership Communication

3. The Role of Active Listening in Leadership Communication

Communication is not just about speaking; it is equally about listening. Active listening is a critical component of leadership communication. Effective leaders do not merely communicate their thoughts and directives but also make an effort to understand and empathize with their team members. This builds rapport, fosters trust, and ensures that employees feel heard and valued.

التواصل القيادي

3. دور الاستماع النشط في التواصل القيادي

لا يقتصر التواصل على التحدث؛ بل إنه يتعلق بالاستماع أيضًا. والاستماع النشط هو عنصر أساسي في التواصل القيادي. فالقادة الفعالون لا يكتفون بإيصال أفكارهم وتوجيهاتهم، بل يبذلون أيضًا جهدًا لفهم أعضاء فريقهم والتعاطف معهم. وهذا يبني التفاهم، ويعزز الثقة، ويضمن شعور الموظفين بأنهم مسموعون ومقدرون.

Leadership Communication

3. The Role of Active Listening in Leadership Communication

Active listening involves more than just hearing words—it requires full engagement with the speaker. A leader who practices active listening focuses on the speaker, asks clarifying questions, and paraphrases what has been said to ensure understanding. By doing so, leaders gain a deeper understanding of their team's needs, concerns, and ideas, which can inform better decision-making and problem-solving.

التواصل القيادي

3. دور الاستماع النشط في التواصل القيادي

ويتضمن الاستماع النشط أكثر من مجرد سماع الكلمات - فهو يتطلب المشاركة الكاملة مع المتحدث. يركز القائد الذي يمارس الاستماع النشط على المتحدث، ويطرح أسئلة توضيحية، ويعيد صياغة ما قيل لضمان الفهم. ومن خلال القيام بذلك، يكتسب القادة فهمًا أعمق لاحتياجات فريقهم ومخاوفهم وأفكارهم، مما قد يساعد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات بشكل أفضل.

Leadership Communication

4. The Power of Storytelling in Leadership Communication

Storytelling is one of the most powerful tools in leadership communication. It helps leaders connect with their audience on an emotional level, making their messages more memorable and impactful. Stories resonate with people because they evoke emotions, clarify complex ideas, and offer a sense of shared experience.

التواصل القيادي

4. قوة سرد القصص في التواصل القيادي

يعد سرد القصص أحد أقوى الأدوات في التواصل القيادي. فهو يساعد القادة على التواصل مع جمهورهم على المستوى العاطفي، مما يجعل رسائلهم أكثر تذكراً وتأثيراً. تتردد القصص لدى الناس لأنها تثير المشاعر وتوضح الأفكار المعقدة وتقدم شعوراً بالخبرة المشتركة.

Leadership Communication

4. The Power of Storytelling in Leadership Communication

Leaders can use storytelling to communicate vision, values, and goals in a way that engages and inspires their teams. For example, a leader might share a story about the company's founding or a personal anecdote that highlights the organization's core values, such as perseverance, innovation, or collaboration. Storytelling can also be used to illustrate the impact of key decisions, making the message more relatable.

التواصل القيادي

4. قوة سرد القصص في التواصل القيادي

يمكن للقادة استخدام سرد القصص للتواصل بشأن الرؤية والقيم والأهداف بطريقة تجذب فرقهم وتلهمهم. على سبيل المثال، قد يشارك القائد قصة عن تأسيس الشركة أو حكاية شخصية تسلط الضوء على القيم الأساسية للمنظمة، مثل المثابرة أو الابتكار أو التعاون. يمكن أيضًا استخدام سرد القصص لتوضيح تأثير القرارات الرئيسية، مما يجعل الرسالة أكثر ارتباطًا.

Leadership Communication

5. Feedback: Giving and Receiving Constructive Criticism

An often-overlooked aspect of leadership communication is the role of feedback. Effective leaders understand that feedback is not just about pointing out mistakes or praising successes; it's a tool for growth and development. Providing timely, specific, and constructive feedback helps employees improve their performance and ensures that expectations are clear.

التواصل القيادي

5. الملاحظات: تقديم وتلقي النقد البناء
إن أحد الجوانب التي غالبًا ما يتم تجاهلها في التواصل القيادي هو دور الملاحظات. يدرك القادة الفعالون أن الملاحظات لا تتعلق فقط بالإشارة إلى الأخطاء أو الثناء على النجاحات؛ بل إنها أداة للنمو والتطور. يساعد تقديم ملاحظات محددة وبناءة في الوقت المناسب الموظفين على تحسين أدائهم ويضمن وضوح التوقعات.

Leadership Communication

5. Feedback: Giving and Receiving Constructive Criticism

However, effective feedback is a two-way street. Leaders must also be open to receiving feedback from their team members. This demonstrates humility, fosters trust, and shows that the leader values others' perspectives. A feedback-rich culture promotes continuous learning and development, ensuring that both individuals and teams can grow.

التواصل القيادي

5. الملاحظات: تقديم وتلقي النقد البناء

ومع ذلك، فإن الملاحظات الفعّالة هي طريق ذو اتجاهين. يجب على القادة أيضاً أن يكونوا منفتحين على تلقي الملاحظات من أعضاء فريقهم. وهذا يدل على التواصل، ويعزز الثقة، ويُظهر أن القائد يقدر وجهات نظر الآخرين. تعمل ثقافة الثراء بالملاحظات على تعزيز التعلم والتطوير المستمر، مما يضمن نمو الأفراد والفرق.

Leadership Communication

5. Feedback: Giving and Receiving Constructive Criticism

To deliver feedback effectively, leaders should focus on specific behaviors rather than personal traits, make the feedback actionable, and ensure that it is timely. For example, instead of saying, "You didn't perform well on that project," a leader might say, "In this project, we missed several deadlines. Let's discuss how we can improve our time management moving forward." This approach helps the employee focus on specific actions and areas for improvement.

التواصل القيادي

5. الملاحظات: تقديم وتلقي النقد البناء
لتقديم الملاحظات بشكل فعال، يجب على القادة التركيز على سلوكيات محددة بدلاً من السمات الشخصية، وجعل الملاحظات قابلة للتنفيذ، والتأكد من أنها في الوقت المناسب. على سبيل المثال، بدلاً من القول، "لم يكن أداؤك جيدًا في هذا المشروع"، قد يقول القائد، "في هذا المشروع، فاتنا العديد من المواعيد النهائية. دعنا نناقش كيف يمكننا تحسين إدارة وقتنا في المستقبل". يساعد هذا النهج الموظف على التركيز على إجراءات محددة ومجالات للتحسين.

For hiring quality employees:

When hiring opportunities occur, it is incredibly important that you, as the leader, participate in every stage of the hiring process. It is also important to get the rest of the team involved.

When hiring opportunities occur, it is incredibly important that you, as the leader, participate in every stage of the hiring process. It is also important to get the rest of the team involved.

لتوظيف الموظفين:

عندما تتاح فرص التوظيف، من المهم للغاية أن تشارك أنت، بصفتك القائد، في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. ومن المهم أيضًا إشراك بقية الفريق. عندما تتاح فرص التوظيف، من المهم للغاية أن تشارك أنت، بصفتك القائد، في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. ومن المهم أيضًا إشراك بقية الفريق.

For hiring quality employees:

Once the position has been advertised, the interview questions must be drafted. You may or may not be responsible for drafting the questions, but as the leader, you should always review the questions, giving your input and ultimately your approval.

لتوظيف الموظفين:

بمجرد الإعلان عن الوظيفة، يجب صياغة أسئلة المقابلة. قد تكون مسؤولاً أو غير مسؤول عن صياغة الأسئلة، ولكن بصفتك القائد، يجب عليك دائماً مراجعة الأسئلة، وإبداء رأيك وفي النهاية الحصول على موافقتك.

ways to lead effective teams:

You should facilitate a discussion about the opportunities this new position creates and what the team really needs. This may be the time when some current team members shift their duties, allowing them to put some of their underutilized skills to work. It also might be the time to add new skills to the team.

As the team evaluates which skills will be needed, make certain that people skills and attitude are part of the conversation. As a professional, you should not only pay attention to your own people skills and attitude—you should also pay attention to the people skills and attitudes of those hired into your team.

طرق لقيادة فرق فعالة:

يجب عليك تيسير مناقشة الفرص التي يخلقها هذا المنصب الجديد وما يحتاجه الفريق حقًا. قد يكون هذا هو الوقت المناسب لبعض أعضاء الفريق الحاليين لتغيير واجباتهم، مما يسمح لهم بوضع بعض مهاراتهم غير المستغلة في العمل. قد يكون هذا أيضًا الوقت المناسب لإضافة مهارات جديدة إلى الفريق. مع تقييم الفريق للمهارات التي ستكون مطلوبة، تأكد من أن مهارات التعامل مع الناس والمواقف هي جزء من المحادثة. بصفتك محترفًا، يجب ألا تنتبه فقط إلى مهاراتك الشخصية وموقفك الشخصي - يجب عليك أيضًا الانتباه إلى مهارات التعامل مع الناس ومواقف الأشخاص الذين تم تعيينهم في فريقك.

ways to lead effective teams:

Excellent leaders involve the team so that they, too, can share in the leadership, which will make your job more manageable.

As the leader, you must create a “follow up and follow through” norm within your team. To begin enacting this norm, send out an e-mail thanking the team members for their participation in a recent meeting, state the homework to which each team member has agreed, and remind them of the next meeting time.

طرق لقيادة فرق فعالة:

إن القادة المتميزين يشركون الفريق حتى يتمكنوا هم أيضاً من المشاركة في القيادة، الأمر الذي من شأنه أن يجعل وظيفتك أكثر قابلية للإدارة. وبصفتك قائداً، يتعين عليك إنشاء معيار "المتابعة والمتابعة" داخل فريقك. وللبدء في سن هذا المعيار، أرسل بريداً إلكترونياً تشكر فيه أعضاء الفريق على مشاركتهم في اجتماع حديث، واذكر الواجبات المنزلية التي وافق عليها كل عضو في الفريق، وذكّرهم بموعد الاجتماع التالي.

strategies for dealing with difficult people:

In addition to the team player and the star, the negative members of your organizational family may include the following: the bully, the sniper, the drama queen, the slacker, the vampire, the grump, the roadblock to change, the distracter, and the patient.

Taking steps to improve an employee's work attitude and learning to deliver constructive criticism may help you to deal with some of the difficult people you may encounter in the workplace.

استراتيجيات التعامل مع الأشخاص الصعبين:

بالإضافة إلى عضو الفريق والنجم، قد تشمل الأعضاء السلبيين في عائلتك التنظيمية ما يلي: المتنمر، والقناص، وملكة الدراما، والمتقاعس، ومصاص الدماء، والمتذمر، والعائق أمام التغيير، والمشتت، والصبور. قد يساعدك اتخاذ خطوات لتحسين موقف الموظف في العمل وتعلم كيفية تقديم النقد البناء في التعامل مع بعض الأشخاص الصعبين الذين قد تقابلهم في مكان العمل.

Provide feedback as a means to motivate

A good leader understands employees' duties, workloads, constraints, and goals, because he or she is open to giving and receiving feedback.

A leader with professional excellence understands how to use feedback to mentor stars as well as to turn difficult family members into team players.

You must provide constant feedback, praising those employees who meet expectations and reprimanding those who fail to meet them. You must follow through, which can mean a bonus, a reprimand, or termination.

تقديم الملاحظات كوسيلة للتحفيز

إن القائد الجيد يفهم واجبات الموظفين وأحمال العمل والقيود والأهداف، لأنه منفتح على تقديم وتلقي الملاحظات. إن القائد الذي يتمتع بالتميز المهني يفهم كيفية استخدام الملاحظات لتوجيه النجوم وكذلك تحويل أفراد الأسرة الصعبين إلى لاعبين في الفريق. يجب عليك تقديم ملاحظات مستمرة، والثناء على الموظفين الذين يلبون التوقعات وتوبيخ أولئك الذين يفشلون في تلبيةها. يجب عليك المتابعة، مما قد يعني مكافأة أو توبيخاً أو إنهاء الخدمة.



Thank You