

أفكار ووسائل

obeikandi.com

وسائل خاصة للقياديين

obeikandi.com

القيادة ووسائل الحث والتحفيز

تقييم ذاتي: سمات القيادة الفاعلة المؤثرة

تتصل الأسئلة الآتية بالصفات التي تميز القادة الفاعلين المؤثرين. فاستخدمها لتعرف ما إذا كنت تتمتع بتلك الصفات، ومن ثم استخدم النتائج لترى المواضع التي يجدر بك التركيز عليها لصقل مهاراتك القيادية.

لا	نعم	صفات القادة الفاعلين المؤثرين
		الصفات التي ينبغي التركيز عليها مستقبلاً
		1. هل تمتلك رؤية واضحة؟
		2. هل شرحت رؤيتك بوضوح لمجموعتك؟
		المثابرة؛ التمسك بالهدف
		3. عندما تناضل من أجل تحقيق هدف ما، هل تحافظ على سلوك إيجابي مركز، رغم ما يطل برأسه في طريقك من عوائق؟
		الشعور بالراحة رغم الغموض والالتباس
		4. هل ترغب في الإقدام على المخاطر المحسوبة؟
		5. هل تشعر بالراحة في وجود مستوى معين من التشويش والتمزق والتشتت والصراع؟
		القدرة الفائقة على التواصل
		6. هل تصغي باهتمام (دون اعتماد على أسلوب الإجابة الجاهزة حتى قبل أن يكمل الطرف الآخر حديثه)؟

لا	نعم	صفات القادة الفاعلين المؤثرين
		7. هل ترتاح لتنظيم الاجتماعات؟
		8. هل تشعر براحة وأنت تعرض الموضوعات وتناقش القضايا مخاطباً العامة؟
		9. هل تتمتع بالمهارات اللازمة لمناقشة مختلف الموضوعات دفعة واحدة؟
		الفطنة السياسية
		10. هل تستطيع أن تحدد بنفسك النفوذ الحقيقي لهيكل منظمك؟
		11. هل تستطيع أن تحدد بوضوح واجبات أقوى المجموعات نفوذاً في منظمك؟
		12. هل تستطيع تحديد أولئك الأفراد من بين العاملين في منظمك الذين سوف يهبون لمساعدتك عند الحاجة؟
		13. هل تدرك الجهة التي تلجأ إليها لطلب ما تحتاجه من موارد؟
		الوعي بالذات
		14. هل تدرك إلى أي مدى يؤثر سلوكك على الآخرين، أو تستطيع أن تصف ذلك؟
		الحصافة واتزان العقل

صفات القادة الفعالين المؤثرين	
لا	نعم
	15. هل تقوى على الاحتفاظ باتزان عقلك ورباطة جأشك في الحالات التي يسود فيها الاضطراب وتعم الفوضى؟
	الحذر والاهتمام
	16. هل تتفاعل مع احتياجات الآخرين، اهتماماتهم وأهدافهم المهنية؟
	17. هل يؤكد أعضاء فريق عملك أنك تظهر حقاً نوعاً من هذا التفاعل؟
	القدرة على توظيف حسن الدعابة والفكاهة
	18. هل تعرف كيف توظف حسن الدعابة والفكاهة لتخفيف حدة الضغط، وتبديد ما يسود من حالة توتر وغيرها من أوضاع مزعجة؟
	إن أجبت بـ (نعم) عن معظم هذه الأسئلة، فيعني هذا أنك تتمتع حقاً بصفات القائد الهمام الملهم. أما إن أجبت بـ (لا) عن بعض الأسئلة أو معظمها، فربما كنت في حاجة للبحث عن وسيلة لتطوير هذه الصفات القيادية الفاعلة.

القيادة ووسائل الحث والتحفيز

قائمة ابتكار الرؤية والمحافظة عليها

أكمل هذه القائمة لرسم «صورة» لما تأمل فيه من رؤية: كيف تبدو، كيف تعمل، وماذا يمكن أن تحقق من نتائج؟ ومن ثم استخدم ما تتوصل إليه من نتائج للاحتفاظ بسجل لرؤيتك والمساعدة في تسويقها للآخرين.

1. اجمع معلومات من أجل الرؤية

اكتب وصفاً عاماً لما تأمل تحقيقه من نتيجة في النهاية.

ما هي المعلومات الضرورية لتعريف الرؤية بتفاصيل واضحة؟

من يستطيع توفير المعلومات، الملاحظات والدعم المبكر من بين الأشخاص العاملين في المنظمة؟ وماذا تريد أن توجه إليهم من أسئلة؟

معلومات وملاحظات وأفكار:

من تظن أنهم ربما يعارضون هذا الجهد؟ وماذا تريد أن توجه إليهم من أسئلة؟
معلومات وملاحظات:

2. ابتكار الرؤية

شرح الرؤية وتوضيحها

ما هي إستراتيجيتك الشاملة لتحقيق الرؤية؟

لا	نعم	3. قائمة: هل رؤيتك عملية؟
		1. هل أسهم أعضاء فريق عملك في رؤيتك ومنحوك تأييدهم ودعمهم؟
		2. هل الرؤية عملية وقابلة للتنفيذ إلى حيز الواقع؟
		3. هل تخدم النتيجة النهائية للرؤية مصالح أهم مساهمي الشركة؟
		4. هل تشتمل الرؤية على تعريف واضح لمفهوم مصالح كل الجمهور الذي ربما تأثر بها؟
		5. هل اللغة التي استخدمت في توثيق الرؤية سهلة الشرح ومفهومة؟
		6. هل يشتمل وصف الرؤية على طائفة واسعة من وجهات نظر (كل المساهمين المتأثرين بها) وشرحها بوضوح؟

في حال إجابتك ب (لا) عن أي سؤال من هذه الأسئلة، عليك إعادة النظر في رؤيتك وتعديلها بحيث تشمل هذا الأمر أو ذلك.

القيادة ووسائل الحث والتحفيز

توطيد المصداقية وترسيخها

استخدم هذه القائمة لتقييم مدى قدرتك على ترسيخ

المصداقية وتوفير بيئة عمل تساعد على الإنتاج

لا	نعم	قائمة ترسيخ المصداقية
		1. هل لديك التزام في مجال محدد، وتستطيع القيام بذلك؟
		2. هل تؤكد رغبتك في العمل بجد على أساس الحكمة التي تقول: لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد؟
		3. هل تستغل كل ما تتمتع بهما من سلطة وتأثير لابتزاز الآخرين وتحقيق مكاسب شخصية؟
		4. هل تعامل كل شخص تربطك به علاقة عمل من نوع ما، بعدل وانصاف في كل الظروف؟
		5. هل تركز على الالتزام بقاعدة: لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد؟
		6. هل تواكب أخبار العمل باستمرار، وتظل على اطلاع دائم بأحواله، وتفي بكل ما تلتزم به من وعود في وقتها المحدد؟
		7. هل تواظب على إنجاز كل شيء في وقته المحدد؟
		8. هل تحافظ على هدوئك حتى في لجة ما تتعرض له من ضغط وما تعانیه من توتر؟
		9. هل تستعد جيداً للاجتماعات والعروض؟

لا	نعم	قائمة ترسيخ المصادقية
		10. هل ترد على كل المكالمات الهاتفية الواردة إليك، وتتجاوب مع كل رسائل البريد الإلكتروني في وقتها؟
		11. هل تحتفظ بتقارير دقيقة وتفاصيل شاملة للمشروعات والأنشطة؟
		12. هل يؤكد الزملاء عدم سماعهم إياك تحقر شخصاً في أي مستوى من المستويات أو تنتقص من قدره؟
		13. هل تؤكد للناس أنك تتعامل بحزم وصرامة، ولا تسمح لأي شخص أن يحمل الآخرين أخطاءه أو يرمي لومه عليهم؟
		14. هل تستمع لآراء الآخرين بعدل وإنصاف، وطيب نفس ولطف ومجاملة؟
		15. هل تحترم أفكار الآخرين، وهل يحظى لديك الكل بالقدر نفسه من الاهتمام والاعتبار، بصرف النظر عن اختلاف مستوياتهم؟
		16. هل تنافح عن أعضاء فريق عملك للحصول على ما يحتاجونه من موارد؟
		17. هل تحمي أفراد فريق عملك من كل تدخل خارجي، وتؤكد لهم شجاعتك في التمسك بهم والمنافحة عن مصالحهم؟
		18. هل تحمي الأصوات المعارضة، والقادة الذين يعملون دونما تفويض بصلاحيات محددة؟
		19. هل تتحمل مسؤولية ما ترتكبه من أخطاء أو ما تعجز عنه من إجابة؟
		20. هل تستغل كل فرصة مواتية لتشجيع الآخرين وتعزيز أدائهم في مجال عملهم؟

إن أجبت بـ (نعم) عن معظم هذه الأسئلة، فربما تكون فعلاً تعمل جيداً من أجل ترسيخ مصداقيتك وتوفير بيئة عمل منتجة.

أما إن أجبت عن أي أسئلة بـ (لا)، فربما تكون في حاجة للتركيز على كيفية تحسين أدائك في هذا المجال أو ذلك.

فاعرف كيف تستطيع تغيير سلوكك ومن ثم طبق ذلك حتى تتعود عليه، فيصبح طبيعة ثانية ملازمة لك.

القيادة ووسائل الحث و التحفيز

الإبقاء على جذوة نشاط أعضاء فريق العمل والحلفاء متقدمة

املا هذه القائمة بانتظام لكي تدرك الحالة التي يكون فيها أعضاء فريق العمل والحلفاء الذين يتم تحفيزهم وحثهم، وكذلك لكي تتأمل مدى توظيفك لإستراتيجيات مفيدة لكي تحافظ على نشاطهم وحيويتهم.

التاريخ:

الروح المعنوية للفريق (مرتفعة؟ منخفضة؟ فاترة؟ مختلطة؟) لأن النجاحات أو الإنجازات الرئيسة التي حققناها حتى الآن:

الأفراد الذين كان لهم دور في النجاح حتى الآن والدوافع التي حثتهم على تحقيق هذا النجاح:

بعض أفكار مكافآت المجموعة:

مظاهر (الصورة الكبيرة) للتأكيد عليها في هذه المرحلة من الجهد:

لا	نعم	قائمة: إلى أي مدى تحافظ على الحث والتحفيز
		1. هل توفر المعلومات والدعم المعنوي، وتبدي ملاحظتك لأولئك الأفراد الذين أسهموا في تحقيق النجاح حتى الآن؟
		2. هل تزود أعضاء الفريق والحلفاء على حد سواء بأخبار النجاحات التي تحققت حتى الآن، ومدى علاقتها بالصورة الكاملة؟
		3. هل تحتفي بما يتحقق من نجاحات وإنجازات مهمة؟
		4. هل تحدثت مؤخراً عن مقدرة فريق العمل على التغلب على المشاكل؟
		5. هل تتحدث لأعضاء الفريق عن أهمية عملهم ومدى علاقته الوثيقة بأهداف الوحدة أو الشركة الكبيرة؟
		6. هل تضع في اعتبارك دوماً تقديم مكافآت خاصة كالطعام مثلاً، عند اجتماعات الفريق أو مكافآت خاصة على ما تحقق من إنجازات؟
		إن أجبت بـ (لا) عن أي واحد من هذه الأسئلة، فينبغي لك مراجعة إستراتيجياتك القيادية.