

تطوير قدرة القائد على الرؤية



1- قدرة القائد على تحديد وجهته.

يتميز القادة البارزون في كسب حب أتباعهم، وهم يسعون دائماً إلى التحسين والتطوير، ومما يميز هؤلاء القادة أن أهدافهم واضحة، وهم يعرفون إلى أين يتجهون؟ فالمبصر يقود الأعمى وليس العكس، إنَّ العنصر الأساس للقائد، أن لديه تصوراً معيّناً عن الوضع المستقبلي التي يسعى لتحقيقه والذي لا يهتم باهتماماته واحتياجاته فحسب، بل يهتم باهتمامات واحتياجات أتباعه.

2- لا تدع التفاصيل تنسبك الإطار العام:

لكي تصبح قائداً ناجحاً، يجب عليك ألا تخوض في التفاصيل، ولاسيّما إذا كانت هذه التفاصيل تعيق العمل، وإليك بعض النصائح لتفادي ذلك:

أ) عدم التعامل والخوض في الأمور الصغيرة بداية الدوام.

ب) سجل أهم ستة أنشطة لليوم التالي، ونفذها قبل الخوض في الأعمال اليومية لليوم التالي.

ت) قيّم مدى قدرتك على العمل حسب الأولويات.

3- كيف تؤثر القرارات على وجهة العمل في دائرتك؟

يتوجب عليك كقائد أن تملك نظرة بعيدة في اتّخاذ القرارات المهمة، وأن تتسم بالتركيز والاستمرارية والفعالية، قد يجد القائد نفسه مضطراً للتضحية بأهداف قصيرة المدى ومؤقتة، مقابل تحقيق الأهداف الكبيرة المستدامة وبعيدة المدى.

4- ضع رؤيتك موضع التنفيذ:

ليس المهم أن يكون للقائد رؤية فحسب، ولكن الأهم أن ينقل هذه الرؤية لأتباعه ويجعلها موضع التنفيذ، ويترجم هذه الرؤية إلى واقع عملي، ولا شك أن فاعلية هذه الرؤية عندما تكون مرتبطة بنشاطات العاملين ودورهم في تحقيق هذه الرؤية.

5- كيف تنقل رؤيتك للآخرين؟

يسهم القادة من خلال فنون الاتصال إلى إثارة العاملين وتسخير طاقاتهم لتحقيق الرؤية المنشودة ويتأتى ذلك بالآتي:

أ) الاستمرارية: على القائد أن يستمر بشرح رؤيته لأتباعه حتى يحصل الأتباع على صورة واضحة لهذه الرؤية.

ب) التكرار: إن الاتصال اليومي والمتكرر مع العاملين يساعد على نقل هذه الرؤية بشكل سريع ومقنع، خصوصاً عندما يدرك العاملون أنك جاد وذو عزيمة صادقة.

6- حدد أهدافك تصل إلى الرؤية المنشودة:

يدرك القادة أن أكثر الطرق اختصاراً للوصول إلى الرؤية المنشودة هو تحديد الأهداف، ولتحديد الأهداف يجب أن تكون:

أ) واضحة.

ب) قابلة للقياس.

ت) أن تكون معقولة وقابلة للتحقيق.

ث) أن تكون محددة بزمان.

اتخذ قرارات أفضل وأسرع:

إن نجاح القائد أو فشله يعتمد على نوعية القرار الذي يتخذه، ولكي يكون قرارك ناجحاً يجب أن تتوفر فيه عناصر النجاح وهي:

1- كن صادقاً في رؤيتك، إلى أين ستأخذك؟

رؤيتك هي النور الذي تهتدي به من الظلمات، ومن هذه الرؤية ستنتقل قراراتك، وتكتسب قيادتك الاستمرارية والثبات، وعندما يرى أتباعك ذلك فإنهم سيؤيدونها ويتبعونها.

2- متى ابتعدت عن كثرة الخوض في التفاصيل؟

إن الخوض في التفاصيل العديدة يؤدي إلى تأخر اتخاذ القرار.

-3 من انتدب الشخص المناسب لاتخاذ القرار؟

ليس صحيحاً أن كل القرارات يتخذها القادة بأنفسهم، من المعوقات لاتخاذ القرار، أن بعض القادة يحتكر اتخاذ القرار لنفسه، فتأخر بذلك قرارات عديدة، لذلك يجب اختيار الرجل المناسب لتفويضه باتخاذ القرارات من خلال نظرة استراتيجية تحقق من خلالها الأهداف.

-4 اتخاذ القرار في الوقت المناسب دون تقديم أو تأخير:

يعد توقيت اتخاذ القرار سمة من سمات القيادة الناجحة، لذا يجب على القادة أن يدركوا المتغيرات والمستجدات الخارجية والداخلية، حتى يتمكنوا من اتخاذ قراراتهم المناسبة في الوقت المناسب وبشجاعة تامة، ولا بد من الإشارة إلى أنه ليس كل قرارات القادة صحيحة، بل قد يتخذ القادة بعض القرارات الخاطئة فيدركون خطأها فيعدونها درساً في مدرسة القيادة.

-5 الاهتمام بالتطوير الدائم لشخصيتك مهنيًا:

إن التطوير الذاتي للقائد ضرورة من ضروريات الاستمرار في منصب القيادة، فما تعرفه اليوم لن يكون كافياً لغد في عصر مليء بالمستجدات والمتغيرات، لذا يجب عليك أن تتف مع نفسك، وتحدد احتياجات التطوير اللازمة لك.

-6 اهتمام القائد بالتطوير الدائم للعاملين:

ينقسم الناس قسمين، مجموعة تبني مستقبلها بنفسها وهم القادة، والمجموعة الأخرى تترك للآخرين بناء مستقبلها، ولا شك أن القادة ينتمون إلى المجموعة الأولى.

إن مما يميز القادة أنهم لا يقنعون بما هو قائم بل ينظرون إلى الأمام ويستشرفون المستقبل، إن التطوير لا يقتصر على المنتجات والخدمات، بل يتعدى الأمر إلى العنصر البشري الذي هو أعلى ما تملكه المنظمات فيعطي القائد دائماً إشارة إلى العاملين أن الجميع يحتاج إلى التطوير والتدريب بغض النظر عن مركزه وخبرته وسنه، عن طريق الندوات والدورات وورش العمل، والدراسة والبحث، فالهدف هو تطوير المعارف والمهارات.

-7 تحمّل مزيد من المخاطر:

-8 التعلم من الفشل:

إن أغلب القادة يميلون إلى أسلوب المخاطرة والمغامرة؛ لأن عنصر المخاطرة يعد من عناصر القيادة ولا شك أن من احتمالات المخاطرة الفشل، والقادة لا يستسلمون للفشل بل يتعلمون منه وينطلقون منه إلى النجاح.

-9 كيف يدير القائد التغيير بفاعلية؟

إن قدرة التعامل مع التغيير والتكيف معه يعد عنصراً جوهرياً من عناصر القيادة الناجحة، والأهم من ذلك أن تضع الخطط الإستراتيجية للاستفادة من التغيير، ولمساعدتك على تحقيق ذلك عليك بما يلي:

(أ) تقديم الحوافز:

لا بد من كونك قائداً أن تحفز وتشجع العاملين في اتجاه التعامل مع التغيير، والمهم أن تكون هذه الحوافز تمس احتياجات ورغبات العاملين.

ب) العمل على جعل التغيير سهلاً ومريحاً ، وذلك بجعل العاملين أنفسهم يساهمون في صنع التغيير.

ت) إثارة روح التفاؤل بين العاملين:

القائد الفعال يحسن التعامل مع التغيير، ويكون صانعاً للتغيير بدلاً من أن يكون ضحية له، ويتعدى ذلك إلى العاملين حيث يثير فيهم روح التفاؤل والحماس نحو هذا التغيير.

هل العبقرية اكتساب؟

هناك خلاف قديم بين علماء النفس فيما إذا كان النبوغ والعبقرية موهبة في الإنسان أو أنها أمر يمكن اكتسابه، وهو الخلاف الذي لم يتأت لأحد بعد أن يجد الجواب الشافي له.

لكن عموماً ما يراه معظم الباحثين المهتمين بقضايا العبقرية والنبوغ حالياً هو أن الذكاء الحاد يأتي بسبب جينات خاصة من نوعها، وأن عوامل مثل العوامل النفسية أو الجهود التي يبذلها الإنسان في تطوير ذاته هي عوامل محدودة الأثر، ولعلك لا تجد بينهم أحداً يرى أن الأداء العبقرى في أي مجال من المجالات يمكن اكتسابه لأي شخص يرغب ذلك.

إن يكون هناك جينات معينة لدى الطفل تجعله مستعداً للعيش ضمن جدول تدريب مكثف مقارنة بأقرانه الذين قد يفضلوا قضاء هذا الوقت في اللعب واللهو.

أو لنقل بشكل آخر، حتى لو لم يكن لدينا عباقرة ونوابغ منذ الولادة فإن هناك موهبة "القدرة على الإنجاز"، ولكن المجال الذي يحقق فيه هؤلاء العباقرة الإنجاز يتحدد تماماً بحسب البيئة أو الظروف أو التربية التي تعرضوا لها في صغرهم وجعلتهم مهرة في مجال ما، فبعض علماء النفس الذين يرفضون هذه النظرية ويرون أن العبقرية في جزء منها موهبة تأتي مع الإنسان منذ ولادته، ومن هؤلاء (د. ديين سيمونتون) الأستاذ بجامعة كاليفورنيا بمدينة سان دياغو الأمريكية والذي أكد نظريته في كتاب له نشرته جمعية علم النفس الأمريكية يتناول فيه حياة علماء النفس العباقرة.

المصدر: كتاب كي نحيا/ دروس في فن التواصل وإدارة الذات