

اختبر نفسك في

## أكبر 10 أخطاء يرتكبها القادة.



www.EveryLeader.net

**إن كنا نظن أنفسنا كاملين فنحن أسوأ جميع القادة.** لا أحد منا " بلا خطأ" خاصة في القيادة. فلا يهم أين نحن الان من هذه الأخطاء إنما المهم أين نتجه هذه اللحظة. هل في وضع ثبات واستمرارية في نفس تلك الأخطاء يوماً بعد يوم؟ ام أن هناك تحسن ملحوظ في أسلوب قيادتنا للفريق نحو تحقيق الرؤيا؟

هل قابلت في حياتك بعض هؤلاء المديرين الذي يبدو العمل معهم لا يطاق؟! ربما تسببوا في هروب كثير من الكفاءات، أو تدمير المؤسسة تدريجياً لا لشئ سوى لإصرارهم على اتباع نفس الأخطاء دون استماع او انتباه للأصوات والتحذيرات من المخلصين حولهم. لذا بينما تستمع للنقد من أعضاء فريقك .. اطلع على الـ 10 أخطاء أشهر للقادة، واختبر نفسك فيها لكي ترتقي بقيادتك ومؤسستك لمستويات أعظم من النمو والتأثير بمساعدة الآخرين.

وضعت هذه القائمة بناء على أفكار كتاب لـ "هانز فنزيل" باسم: أكبر عشرة أخطاء يرتكبها القادة. – بتصرف كبير. مع بعض مفاتيح الحلول العملية المقترحة تجدها مع المزيد على موقع [www.EveryLeader.Net](http://www.EveryLeader.Net)

## راجع النقاط التالية.. لتعرف أكبر الأخطاء في أسلوب قيادتك.

ضع امام كل جملة رقم معبر (من 1: 10). بحيث = لا تنطبق تماماً عليك & . . ا تنطبق تماماً عليك.

الدرجة	أكبر الأخطاء
	<b>١: القيادة الهرمية.</b> فعلياً اتخذ معظم القرارات المهمة بنفسي، ارفض ان يناقشني الناس في قراراتي. أيضاً يلاحظ الناس بسهولة أن تجهيزات مكتبي <b>كقائد</b> متميزة "بشدة" عما لباقي الفريق.
	<b>٢: الاهتمام بالعمل المكتبي على حساب البشر.</b> افضل العمل بعيداً عن البشر، ولا أحب أن <b>اضيع وقتي</b> في المحادثات مع الفريق، لدي أكوام من العمل بالمنزل، ونادر ما اخرج مع أصدقائي.
	<b>٣: غياب التشجيع.</b> اخشى ان يأتي <b>التشجيع</b> بنتائج عكسية. كما أنني لا أجد في كثير من الاشخاص ما يستحق التشجيع بحق، وقد تمر ايام طويلة قبل أن أجد شخص او شيء يستحق الاشادة.
	<b>٤: عدم المغامرة.</b> عبر تاريخنا العريق تكونت لدينا سياسات ونظم غير قابلة للنقاش. وفي الواقع ربما نفضل أن <b>نخسر بعض الكفاءات</b> في سبيل المحافظة على ما تميزنا به عبر السنين.
	<b>٥: الانفراد بالقرارات.</b> غالباً ما اضع الخطط واتخذ القرارات المهمة بنفسي، كما أنني كثيراً ما اضع طرق وخطوات التنفيذ نظراً لقلة خبرة ونضوج الفريق. ويعرف الفريق أن <b>قراراتي</b> لا تقبل الجدل.
	<b>٦: ضعف التفويض.</b> اميل لإلجاز الأمور بنفسي، وعندما <b>افوض</b> مهام اضطر للتدخل كثيراً للتصحيح والتطوير. اقوم بكم هائل من المهام التي تستنفذ كل حتى بالمنزل.
	<b>٧: فوضى الاتصالات.</b> كثيراً ما اسمع جمل مثل "لم اكن اعلم بذلك"، ويسأل البعض على امور تعتبر من البديهيات، وفي الحقيقة لو سألت ا . اعضاء عن <b>رؤيتنا، وقيمنا</b> قد تجد اجابات مختلفة.
	<b>٨: ضعف الثقافة المشتركة.</b> تنشأ <b>صراعات</b> متكررة بين الاقسام حول ما يعتبره كل منهم اساسيات العمل. ونأخذ كثير من الوقت والجدل حول القرارات المتعلقة بتوجهات الشركة وأهدافها.
	<b>٩: النجاح بلا خلفاء.</b> ببساطة لا أرى في الافق قادة الكفاء جديرين بقيادة المؤسسة لآفاق جديدة، كما أنني لا أعتبر ان هذا من مهامي.
	<b>١٠: عدم التركيز على المستقبل.</b> نضع كل تركيزنا "فعلياً" على عملنا الحالي وأهدافنا عاما بعام (لا الاهداف البعيدة المدى) كما ان اجتماعاتنا تستهلك اغلب الوقت في حل صراعات ومشاكل حالية
	<b>المجموع</b> (كلما قل مجموعك كلما كان ذلك أفضل، واكبر نقاط ضعفك هي التي لها أعلى الدرجات) هام: نشجعك على إعادة اجراء هذا الاختبار على فترات - مع تسجيل درجاتك لمراقبة التقدم

### خطوات عمل مقترحة:

حدد أكبر خطأين من القائمة السابقة، وأكتب قائمة ببعض الأعمال المحددة التي يجب القيام بها بخصوص كل من هذين الخطأين. ثم عدل من جدول مهامك للأسابيع القادمة. لتشمل تلك الاعمال الواجب اتخاذها.

نسخة مجانية للطباعة، مع مزيد من التفاصيل تجدها على موقع: كل قائد عربي: [www.EveryLeader.net](http://www.EveryLeader.net)