تلخيص كتاب :

التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

الفصل الأول

لماذا يحتاج كل قائد إلى القيام بتحول قيادي

- أهمية تعلم القيادة.
- بسبب وتيرة التغيير نحتاج التحلي بالمرونة.
- "القابليــة للتكيــف والقــدرة عــلى التغيــير أو التغــير لتلائــم الظــروف الجديدة هي مهارة حاسمة للقيادة" ماكسويل.
- 91 ٪ من التوظيف في مكان العمل في المســتقبل ســتركز على قدرة الأشخاص على التعامل مع التغيير والغموض.

أفضل ثلاث صفات قيادية مهمة:

1. القدرة على التحفيز 35 ٪ .
2. القدرة على العمل بصورة جيدة بين مختلف الثقافات 34 ٪.
3. القدرة على تيسير التغيير 32 ٪.

تعريف التحول القيادي :

- **"التحول القيادي هو قدرة ورغبة في القيام بتغيير قيادي سيعزز بصورة إيجابية النمو المؤسسي والشخصي"** ماكسويل.
- **القادة الجيدون** يتكيفون.
- **فرق بين الامتثال** والتكيف.
- **النظر في الخيارات** يتضمن التعامل مع الغموض.
- **كل تقدم تحققه كقائد سيتطلب تحولاً قيادياً** يغير طريقة تفكيرك وتصرفك وقيادتك.
- **"لا يمكنك أن تكون الشخص نفسه وتفكر بالطريقة نفسها وتتصرف بالطريقة نفسها إذا كنت ترجو أن تكون ناجحاً في عالم لا يبقى على الحال نفسه"** ماكسويل.
- **"إذا لم تعارض نفسك بصورة منتظمة فأنت إذًا لا تفكر"** مالكوم جلادويل
- **"استخدم خيط التنظيف الفكري لنتخلص من التفكير القديم ونحسن صحة قيادتنا"** ماكسويل
- **"عليك أن تتعامل مع التوتر بين الاستقرار الذي يعطي الأمان وقابلية التكيف التي تفتح المجال للفرصة"** ماكسويل

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

كيفية القيام بالتحول القيادي بنجاح :

1. تعلم وانسَ ما تعلمته وتعلم من جديد باستمرار.
2. قدّر الأمس لكن عش في اليوم.
3. اعتمد على السرعة لكن ازدهر بسبب التوقيت.
4. ركــز عــلى رؤية الصــورة الأكبر حتى عندما تســتمر هــذه الصورة في النمو.
5. عش في الحاضر لكن فكر في الغد.
6. امضِ قدما بشجاعة وسط الغموض.
7. أدرك أن أفضل ما في اليوم لن يواجه تحديات الغد.

الاستمرار في التحسن لتصبح أفضل في التحول القيادي :

- تعلم شيئاً جديداً.
- جرب شيئاً جديدًا.
- جد شيئاً جديداً.
- أبصر شيئاً أكبر.

مقولات

- "عندما يرى القائد العربة تسير يكون أوان القيادة قد فات" ماكسويل
- "لا يمكننــا اســتعادة الأمــس أما الغد فهو بــين أيدينا لنربحــه أو نخسره" ماكسويل
- "أي شيء فعلتــه كان في النهايــة يســتحق العنــاء أخافــني في البدايــة بشدة" بتي بندر
- "الجيد هو عدو الرائع والعظيم"

تلخيص كتاب :

التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

الفصل الثاني : تحول التركيز

(من عازف منفرد إلى قائد أوركسترا)

- من أهم التحولات هو التحول من شخص ناجح بمفردك إلى قائد ناجح مع فريقك
- "يمكنك أن تحصل على كل شيء تريده في الحياة إذا كنت ستساعد ما يكفي من الآخرين في الحصول على ما يريدون" زيج
- "الجهد المتزايد للتركيز على الآخرين أولاً وإضافة قيمة إليهم يزيد من طاقة أولئك الذين تقودهم ويزيد من طاقة من يقودهم" ماكسويل

حقائق للانتقال من الفردية إلى القيادية:

1 السير بسرعة أبطأ حتى تتمكن من قطع مسافة أكبر

- تخطو أمام الناس ليروك
- تخطو بجانب الناس مستمعا ومتكلمًا
- تخطو خلف الناس مشاركًا ومشجعًا
- "المؤسسات السليمة لا تدور حول الشخص الواحد الذي يقودها بل تدور حول كل شخص فيها" ماكسويل

2 إدراك أنك في حاجة إلى الآخرين

- بيئة عمل تشاركية.
- الاستفادة من عناصر القوة.
- تعزيز ثقافة التكميل (ربح - ربح) وليس التنافسية.

الاختلاف بين التنافسية والتكميل:

- **المنافسة:** عقلية الندرة - ربح وخسارة - التفكير الفردي - إقصاء الآخرين.
- **التكميل:** عقلية الوفرة - ربح وربح - التفكير المشترك - تضمين الآخرين.

ابو عادل
aboaadl | ٢٩٦٠٤٢

تلخيص كتاب :

التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

3 بذل الجهد لفهم الآخرين

- قيادة الناس بدون بذل الجهد لفهمهم ستكون النتائج مأساوية.
- المفتاح فهم الفريق.
- لا يمكنك أن تقود دون أن يكون لديك إحساس التابع.

4 الرغبة في أن يتألق الآخرون أكثر مما تتألق

- بذل الوسع والسعي لوضع الآخرين في موقع يؤهلهم للفوز.
- السعي ليقول الفريق:(أنت تبرز أفضل ما فينا).
- التكريم والشكر والملاحظة وإعطائهم القيمة.

5 مساعدة الآخرين على أن يصبحوا أفضل كل يوم

- تعلم كيف تفعل أموراً تساعد الناس على التحسن.
- أسـئلة مهمة:(هـل تهتـم لأمري؟ هـل يمكنـني الوثوق بـك؟ هل يمكنك مساعدتي؟).

6 غير تركيزك من الأخذ إلى العطاء

- القادة يركزون على الآخرين وفائدتهم.
- التركيز على الغرس لا الحصاد.
- المحافظة على عقلية غرس البذور.

تلخيص كتاب :
التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

كيفية إضافة قيمة للآخرين:

1 ركز على إضافة قيمة يومياً

- الفرص الإضافية.
- الإيمان يشجع التطلع والتطلع يوجد التعمد والتعمد يساعدنا على تحديد الأولوية في التركيز والتركيز يساعدنا على رؤية الفرصة وعندما نرى الفرصة تكون لدينا القدرة على التصرف وفقاً لها وعندما نفعل ذلك يتولد الشغف ثم يغذي الإيمان.

2 أضف قيمة بالقدر المستطاع كلما أمكن ذلك

- علاقة بين البذور المغروسة والمحصول.
- اغرس بذور النجاح أكثر.
- البذور التي تضيع هي البذور التي لم تغرسها.

3 لا تنتظر أبدًا لتضيف القيمة

- لا تؤجل غرس البذور.
- كن أول من يعطي أو يضيف قيمة لشخص.
- الناس يتذكرون أولئك الذين أضافوا قيمة إليهم.

4 أعط دون حساب لكي تبقى الدوافع خالصة

- الحصول على شيء لا ينبغي يكون هو الدافع للعطاء.
- فكر بالتقدير أفضل من العائد.

5 رحب بأي عائد على أنه نعمة غير متوقعة

- العائد لا يمكن تصوره.

الفصل الثالث

من الأهداف إلى النمو

(تحول التطور الشخصي)

- "تحسين نفسك هي الخطوة الأولى في تحسين كل شيء آخر".

التحولات القيادية في النمو :

1 من النمو الخارجي إلى النمو الداخلي

- النمو في الداخل يغذي النمو في الخارج.

2 من النمو في كل شيء إلى النمو في بضعة أشياء جوهرية REAL وهي:

- اكتساب علاقات قوية Relationships.
- دراسة وإعداد Equipping.
- التوجه الذهني Attitude.
- القيادة Leadership.

3 النمو بجدول زمني مقابل النمو دون خطة نهاية

- تقدير التطور.
- التركيز على التمدد.
- إجلال الخدمة.
- الاهتمام بالطالب.
- الغاية هي النمو.
- "إذا صرنا أفضل سيطالب عملاؤنا بأن نصبح أكبر" تروت كاثي.

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

كيف تصبح شخصاً موجهاً إلى النمو

1 تبنّ التغيير

- الذكاء يمكن تطويره.
- تبني التحديات.
- الصمود عند مواجهة العقبات.
- الجهد سبيل للإتقان.
- التعلم من النقد البناء.
- نجاح الآخرين إلهام.
- مستويات عالية من الإنجاز.

2 تحلّ بروح قابلة للتعلم

- اجعل النمو أولوية أولى.
- البحث في احتمالات النمو في كل موقف.
- طرح الأسئلة المساعدة للنمو.
- تدوين ما تتعلمه.
- تمرير ما تعلمته للآخرين.

3 اجعل حبك للتعلم أكبر من خوفك من الفشل

- الفعل يقلل الخوف ويزيد الشجاعة.
- خطورة تنمر الخوف عليك.
- افشل مبكراً وافشل كثيراً واجعل الفشل بناء.

4 طور علاقات مع الآخرين الذين ينمون

- الآخرون متقدمون.
- مواجهة التحديات باستمرار.
- التركيز على الأمام.
- الأجواء المساندة.
- خارج منطقة الراحة.
- الاستيقاظ بحماسة.
- الفشل ليس عدو.
- الآخرون ينمون.
- الرغبة بالتغيير عند الناس.
- القدوة في النمو وتوقعه.

أبو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

5 اكتسب تواضعاً أكبر

- "التواضع ليس إنكار نقاط قوتك إنما الصدق بشأن نقاط ضعفك" ريك وارن.
- التمتع بالثقة.
- الحاجة إلى التحسن.
- الاستعداد للاعتراف بالخطأ.

6 آمن بنفسك

- "رأيك في نفسك يحدد الاستثمار الذي ستقوم به في نفسك" ماكسويل
- "فرغ العملات التي في محفظتك في عقلك وسيملأ عقلك محفظتك بالعملات" بنجامين فرانكلين

7 تبنّ التعليم متعدد الطبقات

- يتطلب وقتاً وتعمداً.
- يمنحك صورة أكبر.
- يمنحك صورة أفضل.

منظور النمو :

- يحرر إمكانياتك ويحققها.
- الشعور الجيد تجاه نفسك.
- تقوية قيمك وقدراتك.
- زيادة التواضع والوعي بالذات.
- تصبح أفضل وتتمكن أكثر.
- قدوة للآخرين.

تلخيص كتاب :

التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

الفصل الرابع

من الامتيازات إلى الثمن

(تحول التكلفة)

"القوة والنمو يأتيان من خلال الجهد والكفاح المستمرين" نابليون هيل

القادة الذين يركزون على الثمن أسئلتهم:

- ما الذي يمكنني إعطاؤه؟
- كيف سيؤثر هذا القرار على الآخرين؟
- إلى أي مدى يمكننا أن نصل؟
- ما الذي لابد أن أعطيه لأبقى في اللعبة؟

نقاط ثمنك

1 **الواقع: يدرك القادة أن كل شيء ذو قيمة موجود أعلى التل**

- "النجاح أن نفعل ما لا نرغب في فعله" ماكسويل
- حافظ على الإيمان بأنك ستنتصر في النهاية بغض النظر عن الصعوبات وفي الوقت نفسه واجه أقسى الحقائق في واقعك الحالي أياً ما قد تكون .
- لا يمكن إعطاء الأمل للآخرين وأنت لا تملكه وتؤمن به.
- عندما لا تتهيأ للأسوأ، الأسوأ يربح.
- مواجهة الواقع والاستعداد لدفع الثمن.

2 **القدوة: القادة يقرون بأنهم لابد أن يتسلقوا التل أولاً**

- التصرف قبل الآخرين.
- يفعلون أكثر من الآخرين.
- يؤمنون بأنفسهم قبل وأكثر من الآخرين.
- يضعون توقعات لأنفسهم قبل وأكثر من الآخرين.
- يتعهدون بالتزامات لأنفسهم قبل وأكثر من الآخرين.

تلخيص كتاب :
التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

3 الثبـات: يفهـم القـادة أنهم لن يتسـنى لهم أبـداً التوقف عن التسلق

- يوفر الطمأنينة للآخرين.
- يصنع سمعتك.
- يبقيك في لعبة القيادة.
- تضاعف وزيادة الثبات.

مقولات

"إذا لم تكن تعيش الأمر فأنت لا تؤمن به" بول هارفي

ابو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

تلخيص كتاب :

التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

الفصل الخامس

من إرضاء الناس إلى تحدي الناس

(تحول العلاقات)

- "لا يمكن أن تقود الناس إذا كنت في حاجة إلى الناس" ماكسويل
- لا يمكن إرضاء الجميع طوال الوقت
- "ليخرج القادة أفضل ما عند الناس لابد أن يطلبوا الأفضل من الناس" ماكسويل
- "دائماً افصل ما هو أفضل لك عما هو أفضل للمؤسسة" ماكسويل

كيفية التحول من الإرضاء إلى القيادة:

1 غيّر توقعاتك تجاه القيادة

- ما الأفضل للمؤسسة؟
- ما الأفضل للناس الآخرين في المؤسسة؟
- ما الأفضل لي؟
- لن تعرف ما إذا كان الناس معك حقاً حتى تطلب منهم الالتزام.

2 أعط قيمة للناس بقدر ما تعطي قيمة لنفسك

- امنحهم الفرصة كما تمنح نفسك.
- يستحقون التطوير كما تستحق.
- أحسن الظن بهم لتعطيهم أفضل ما عندك.

3 اعمل لوضع توقعات بصراحة

- التقدير الصريح.
- التوقعات الصريحة.
- المناقشة الصريحة.
- القرارات الصريحة.
- حينما تكون صريحاً يعني أنك في المقدمة.

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

سمات المحادثة الصريحة:

- سؤال: ما توقعاتك بشأن تفاعلنا؟
- الأمر يتعلق بالصورة الكبيرة.
- لابد تعطي قيمة للآخرين.
- من المتوقع منك أن تظل تنمو.
- لابد أن تكون جاهزاً للتغيير.
- على كل شخص أن يستحق وقتي.
- دائماً تحمل المسؤولية.
- لا ولن تتجنب المحادثات القاسية.

4 اسأل نفسك الأسئلة العسيرة قبل أي محادثة صعبة محتملة

- جهز الأسئلة العسيرة.
- فكر بالخطوات.

5 عندما تكون هناك حاجة لمحادثة قاسية افعلها بالطريقة الصحيحة

- يكون لديك توجه ذهني صحيح.

6 افهم مبدأ 25 - 50 - 25

- 25 ٪ يدعمون جهودك واطلب مساعدتهم في التأثير.
- 50 ٪ لن يحسموا أمرهم واكسبهم أكثر.
- 25 ٪ يقاومون التغيير فلا تنشغل بهم وابعدهم عن 50 ٪ .

6 وازن الاهتمام بالوضوح

- الاهتمام دون الوضوح يوجد علاقات مختلة.
- الوضوح دون الاهتمام يوجد علاقات باردة.
- الاهتمام الموازن بالوضوح يوجد علاقات نامية.
- الاهتمام يحقق: (قيمة للشخص - ينشئ علاقة - يعالج نقاط الضعف -
  الوضوح يحقق: (يعطي قيمة لإمكانيات الشخص - يوسع العلاقة -
- يظهر نقاط القوة - يوفر التحدي - يجعل الفريق منتجًا).

مقولات

"هناك فرق شاسع بين التسليم بأن التغيير لا مفر منه والاعتقاد بأن التغيير أساسي" ماكسويل

"يريد الناس أن يُحكم عليهم من خلال نياتهم وليس تصرفاتهم" كيفين تيرنر

"سر الإدارة هو أن تُبقي الأشخاص الذين يكرهونك بعيداً عن الأشخاص الذين لم يتخذوا قرارهم بعد" كيسي ستنجال

الفصل السادس
من المحافظة إلى الإبداع
(تحول الوفرة)

- "تكمن البهجة في الإبداع لا المحافظة" فينس لومباردي
- "لا تهدم سياجًا إلى أن تعرف سبب وجوده"

تحديد المنطقة :

1. منطقة الانحدار (أنا أفعل أقل ما يمكن).
2. منطقة الراحة (أنا أفعل ما فعلته دائماً).
3. منطقة التحدي (أحاول أن أفعل ما لم أفعله من قبل).
4. منطقة الإبداع (أحاول أن أفكر فيما لم أفكر فيه من قبل قط).

العقبات الفكرية التي تبقيك خارج منطقة الإبداع :

1. الاعتقاد بوجود إجابة صحيحة واحدة فقط (إجابات وحلول متعددة).
2. هذا ليس منطقياً (ضرورة التخيل).
3. الالتزام بالقواعد (كسر القواعد).
4. تجنب الإلهام (الفهم بأكثر من طريقة).
5. الفشل سيء (التجربة والتحسين).
6. لا تكن أحمق (لا تهتم برؤية الآخرين عنك).
7. أنا لستُ مبدعا (الكل مبدع).

مبادئ إبداعية لتتعلمها وتعيش فيها :

1. **أنشئ ثقافة إبداعية**
   - غذِّ شغفك.
   - أطرِ على الأفكار.
   - عزز الاستقلال.
   - شجع الشجاعة.
   - قلل المراتب إلى أدنى حد.
   - قلل القواعد.
   - اجعل الفشل بناء.
   - ابدأ بشيء صغير.

أبو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

2 اجعل كل شيء أفضل

- تجدد الإبداع.
- تجاوز التوقعات.
- قاعدة 10 - 80 - 10.

3 ضع خططاً لكن ابحث عن خيارات

- التخطيط: هو تحديد نتائج الغد مسبقا اليوم.
- حدد مسبقاً مسار تصرفك.
- أبلغ الموظفين الرئيسيين.
- تقدم إلى التنفيذ.
- عدل خطتك.
- عدل أولوياتك.
- أتح وقًتا للقبول.
- توقع المشكلات.
- راجع خططك يومياً.

4 اجعل للأفكار قيمة مرتفعة

- الأصول الأكثر أهمية هي الأفكار.
- تعلم كيفية توليد الأفكار.
- ابدأ بجمع الأفكار.
- اختبر كل فكرة تجمعها.
- حلل حالات فشلك.
- تبنّ أفكار أخرى.
- شكك في كل الافتراضات.

5 ابحث عن أصوات مختلفة واستمع إليها

- المنظورات المختلفة.
- القرب من الأشخاص المختلفين.

6 خاطر

- الجرأة والشجاعة.

أبو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

7 عش على الجانب الآخر لـ (نعم)

- اغتنام الفرص.
- تخيل الفرص في كل مكان.
- طرح الأسئلة.
- التعارف الشبكي.
- التصرف.
- جهز للفرص.
- فعّل فرصك الحالية.

مقولات

- "لا تقــل للنــاس أبــداً كيف يقومــون بالأمــور قل لهــم ما عليهــم فعله وسيدهشونك ببراعتهم" جورج إس باتون
- "أي مهمــة معقدة من الأفضل معالجتها بتســوية المراتب لأنه يكســب الجميع الملكية" ستانلي مكريستال
- "أي أحمــق يمكنــه أن يضــع قاعــدة وكل الحمقــى ســيتبعونها" هنري ديفيد
- "يتذكرك الناس بسبب كسر القواعد التي تكسرها" دوجلاس ماكارثر
- "شعار الشركة: نحن نرتكب أخطاء جديدة"
- "الإبــداع ليس إيجاد شيء مــا لكن صنع شيء منه بعــد إيجاده" جيمس راسل لويل
- "الإبــداع هــو بهجة عــدم معرفــة كل الإجابات لكــن معرفــة أن الإجابات موجودة" ماكسويل
- "يزدهــر الإبــداع عندمــا يُتنــاول موضــوع واحــد مــن عــدة منظــورات مختلفة" ماكسويل
- "ادع الله أن يوفر لك سبلاً تساعدك على مواصلة التطور" نورمان
- "الإبداع هو أكثر استجابة فعالة للتغير السريع" روربرت لنش
- "لا تصبــح أبدا مرتاحــاً قم بالتحــول إلى الوفرة واخــرج إلى الحافة وافعل مالم يفعله أحد من قبل واغتنم الفرصة وصر مبدعاً" ماكسويل

الفصل السابع

من تسلق السلم إلى بناء السلم

(تحول إعادة الإنتاج)

"إن كانت لي رؤية أبعد من الآخرين فالسبب في هذا هو وقوفي فوق أكتاف العمالقة" إسحق نيوتن

مراحل السلم :

1 تسلق السلم:"إلى أي قدر من العلو يمكنني أن أصل؟"

- ما نقاط قوتي؟
- ما فرصي؟
- هل آخذ خطوات كل يوم؟

نصائح وأنت تتسلق سلم النجاح:

- تأكد أنك على أساس ثابت.
- تأكد أنك مستند على بناء مناسب لغرضك.
- لا تدعس أحداً أثناء التسلق.
- لا تفوت أي درجة من درجات السلم.
- انزل خطوات بين الحين والآخر للراحة والتفكير.
- لا تدعس أحداً أثناء النزول.
- كل مرة تتسلق تأكد أنك تتحسن.
- قدّر الأشخاص الذين يمسكون بالسلم.

2 مسك السلم:"إلى أي قدر من العلو سيصل الآخرون بقدر قليل من المساعدة"

- يبدأ بتوجه ذهني خدمي.
- يتطلب الإتاحة.
- يجذب الأشخاص الذين يرغبون في التسلق.
- عامل مؤهل مسبق لاكتشاف الإمكانيات الكامنة لدى الشخص.
- يضاعف الكفاءة مع مرور الوقت.

أبو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

3 تمديد السلم للآخرين:"إلى أي قدر من العلو سيصل الآخرون بقدر كبير من المساعدة؟"

- ناجحون.
- متخصصون.
- ناضجون.
- متمرسون في طرح الأسئلة الرائعة.
- متواضعون.

4 بناء السلم:"هل يمكنني مساعدتهم في بناء سلمهم الخاص؟"

- إعطاء قائد آخر الإذن والمعدات والتمكين.

أسئلة تطرحها قبل إرشاد الآخرين:

1 هل هذا الشخص متعطش للتعلم؟

- الرغبة القوية.
- صناعة الطريق.

2 ما قدرة هذا الشخص؟

- قدرة الطاقة.
- القدرة العاطفية.
- قدرة التفكير.
- القدرة الاجتماعية.
- القدرة الإبداعية.
- القدرة الإنتاجية.
- قدرة القيادة.

تلخيص كتاب :
التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

2 هل قيم هذا الشخص متوافقة مع قيمي؟

- يضيفون قيمة للناس.
- يقدرون النمو الشخصي.
- يقدمون مثلًا يحتذى به.
- يتجاوزون التوقعات.
- يعيشون حياة متعمدة.

3 هل هذا الفرد قائد؟

- مقابض (تصفية الحقائق وتقسيمها).
- معامل (ممارسة المبادئ بأمان).
- خرائط صدق (توجيه وخيارات).
- جذور (علاقات وحب وقبول).
- أجنحة (المساعدة).
- أسباب (تعليمهم للأسباب).

مقولات

- "إن أصعـب تحد للوصول إلى قمة السـلم هو تخطي الحشـد المتواجد بالأسفل" جلين تيرنر
- "يجـب أن يريـد القـادة لتابعيهم الأكثر بكثـير مما يريدونـه منهم" كيفين مايرز
- "إن الرغبـة القويـة الراسـخة بعمق هي نقطـة البداية لكافـة الإنجازات" نابليون هيل

تلخيص كتاب :

التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

الفصل الثامن

من التوجيه إلى الاتصال

(تحول التواصل)

- "أنــت لا تقــود بــضرب الناس عــلى الــراس فذلك اعتــداء وليس قيادة" دوايت دي أيزنهاور

التناقض بين الأسلوبين: (التوجيه - اتصال) :

التوجيه :

- سلطوي.
- من الأعلى للأسفل.
- يفترض.
- برنامجي.
- يتحدث.
- يستعين.
- يعطي أجوبة.

اتصال :

- تعاوني.
- جنباً إلى جنب.
- يفهم.
- برنامجك.
- ينصت.
- يمكن.
- يطرح أسئلة.

الأشياء السبعة الأهم للقائد الذي يريد الاتصال بالآخرين:

1. التواضع (اجعل الناس يعلمون أنك في حاجة إليهم).
2. الفضول (اطرح أسئلة على الناس).
3. الجهد (ابذل قصارى جهدك لكي تتصل بالناس).
4. الجدارة بالثقة (كن شخصاً يستطيع الآخرون الاعتماد عليه).
5. الكرم (أعطِ أولاً وأعط باستمرار).
6. الإنصات (افتح أفضل باب للاتصال بالناس).
7. التشجيع (أعط الناس أكسجينًا لروحهم).

الفصل التاسع

من تطابق الفريق إلى تنوع الفريق

(تحول التحسن)

- "بإمـكان الأشـخاص المختلفين عـني إحداث اختـلاف إيجابي بي" ماكسويل

مميزات تنوع الفريق :

1. ملء فجوة المعرفة.
2. ملء فجوة المنظور.
3. ملء فجوة الخبرة.

عوائق أمام التنوع :

1 الخوف من الخلاف

- سلطوي.
- من الأعلى للأسفل.
- يفترض.
- برنامجي.
- يتحدث.
- يستعين.
- يعطي أجوبة.

سمات الخلاف الغير صحي

- محمل شخصي.
- البحث عن المجازاة بالمثل.
- ينتج عنه جراح.
- استنتاجات سريعة.
- يمنع من الحوار.
- يقدر الذات أكثر من الحلول.
- يدافع عن مساحته.
- يجعل الفريق أسوأ.

أبو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

سمات الخلاف الصحي

- الاختلاف غير متحيز.
- رغب بمعرفة الشخص.
- يبحث عن حل.
- تنتج عنه المساعدة والتعاون.
- يسعى وراء الفهم.
- يصبح جزءًا من الحوار.
- يقدر الحلول أكثر من الذات.
- يفتح مساحة جديدة.
- يجعل الفريق أفضل.

2 شبكة شخصية غير كافية

- يتطلب التواضع.
- يتطلب التعمد.
- يتطلب الطاقة.
- يتطلب الوقت.
- يتطلب الحب.

3 عدم الرغبة في معالجة التحيز

- "إن العالم يشبه اليد وكل الناس هم أصابعها وإذا بغضت ودمرت مجموعة من الناس تخسر إصبعًا وتصير قبضة اليد على العالم أضعف" مقولة

4 التعجرف

- عدم تحقق الإمكانيات لك وفريقك

5 مشاعر عدم ثقة الشخصية

- "أفضل ترياق قد وجدته على الإطلاق لمشاعر عدم ثقة الشخصية هو التفكير في مساعدة الآخرين وجعلهم أولوية أولى" ماكسويل.

5 الإخفاق في الاشتمال

- الإيمان بالوضوح والشفافية والتنوع.

كيف تقوم بالتحول القيادي إلى التنوع والاشتمال :

1. أوجد ثقافة مشاركة.
2. وسع منظورك عن التنوع.
3. قدم قيادة قوية.

الفصل العاشر
من السلطة الوظيفية إلى السلطة الأخلاقية
(تحول التأثير)

- المقياس الحقيقي للقيادة هو التأثير لا شيء أكثر ولا شيء أقل.
- المنصب القيادي لا يعطي سلطة قيادية.
- السلطة الأخلاقية أعلى من مستوى من مستويات التأثير القيادي
- السلطة الأخلاقية قوة ضمنية لتحويل ما هو كائن إلى ما يمكن أن يكون .

أنواع السلطة :

- **سلطة فطرية** : بشكل فطري.
- **سلطة وظيفية**: مسمى وظيفي أو منصب رسمي.
- **سلطة معرفة**: معرفة ومعلومات متخصصة.
- **سلطة موقف**: عند المواقف والظروف.
- **سلطة علاقية**: علاقات الآخرين.
- **سلطة قرب**: القرب من القائد.
- **سلطة نجاح**: النجاح يعطي مصداقية.
- **سلطة إرشاد**: مطورو الأشخاص.
- **سلطة أقدمية**: العمر أو الأقدمية في المنظمة.

السبيل إلى السلطة الأخلاقية :

1 **الكفاءة (القدرة على القيادة بشكل جيد)**

كيف يمكن تطوير الكفاءة؟

- المنصب (يتبع الناس لأنهم مضطرون).
- الإذن أو القبول (يتبع الناس لأنهم يريدون ذلك).
- إنتاج (يتبع الناس لأنك تظهر الكفاءة).
- تطوير الأشخاص (يتبع الناس لأنك تساعدهم على أن يكونوا أكفاء).
- القمة (يتبع الناس لما لديك من سمعة بالتفوق).

تلخيص كتاب : التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

2 الشجاعة: المضي قدماً في مواجهة الخوف

- تشجع الناس أثناء الأوقات العصيبة والغامضة.
- تتيح للناس أن يزيدوا إمكانياتهم الكامنة إلى أقصى حد.
- تساعد القادة على اكتشاف طريقة تعبيرهم عن أنفسهم.

3 الثبات: الأداء بشكل جيد طوال الوقت وليس فقط في بعض الأحيان

- يرسخ سمعتك.
- يجعل الفريق بأمان أكثر.
- يسمح بقياس دقيق لنموك.
- يجعلك ذا صلة.
- يقدم نموذجاً لتوقعاتك مع الآخرين.
- يحافظ على رسالتك.

4 الشخصية: أن يكون جوهرك أكبر من مظهرك

- النزاهة (التوافق بين قيمك وتصرفاتك - فعل الشيء الصائب عندما يكون
- صعباً ولا يكون الأفضل شخصيًا لكنه الأفضل للمنظمة).
- الأصالة (التوافق مع الداخل - لا للنفاق).
- التواضع (العرفان بفضل الله).
- الحب (الاهتمام بالناس - الاحترام - التقدير).

الفصل الحادي عشر

من قادة مدربين إلى قادة تحويليين

(تحول الأثر)

"إذا كانت تصرفاتك تلهم الناس أن يحلموا أكثر ويتعلموا أكثر ويفعلوا المزيد ويصبحوا المزيد فأنت إذًا قائد تحويلي" ماكسويل

قادة مدرِّبون وقادة تحوليون :

قادة مدرِّبون:

- يعرفون كيف يقودون.
- محبوبون.
- يؤثرون اليوم.
- يطلبون من الناس أن يتبعوا.
- يحبون أن يقودوا.
- مدربون.
- لديهم مسيرة مهنية.
- يؤثرون في القليلين.

قادة تحويليون:

- يعرفون لماذا يقودون؟
- يقتدي بهم الناس بسرعة.
- يؤثرون اليوم والغد.
- يطلبون من الناس أن يحدثوا اختلافاً.
- يحبون الناس الذين يقودونهم.
- مدرَّبون ومتحولون.
- يساعدون الناس على التغيير.
- لديهم رسالة.
- يؤثرون في الكثيرين.

تلخيص كتاب :
التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

التصرفات الخمسة المشتركة للقادة التحويليين:

1 امتلك صورة واضحة عما يفعله القادة التحويليون

- يرون أشياء لا يراها الآخرون.
- يقولون أشياء لا يقولها الآخرون.
- يؤمنون بأشياء لا يؤمن بها الآخرون.
- يشعرون بأشياء لا يشعر بها الآخرون.
- يفعلون أشياء لا يفعلها الآخرون.

2 ركز على تحولك أنت أولاً

- أقوم بها.
- أقوم بها وأنت معي.
- أنت تقوم بها وأنا معك.
- أنت تقوم بها.
- أنت تقوم بها وشخص معك.

3 اتخذ إجراءات إيجابية بناءًا على تغيراتك الداخلية

- الشجاعة: التخلي عن المألوف.
- الناس تحب:(الحديث - التفكير - التخطيط- الاستطلاع- الدراسة - الراحة).
- التحول: نتيجة التطبيق فقط.
- "قدر ضئيل من التدريب يساوي أكثر قدر هائل من الوعظ" غاندي.

4 اصنع بيئة ترويج للتغيير الإيجابي

قادة شغوفون بالتحول.

- موارد تدرس قيمًا حسنة.
- مجموعات صغيرة يتعلم ويشارك فيها الأشخاص.
- التزام بإعادة إنتاج القادة.

قيم عالية:

- التوجه الذهني.
- الكفاءة.
- المبادرة.
- النمو الشخصي.
- العلاقات.
- الالتزام.
- العفو.
- النزاهة.
- الأولويات.
- أخلاقيات العمل.

5 التزم بإحداث اختلاف مع آخرين في مجتمعك

- من الأعلى للأسفل.
- من صغيرة لكبيرة.
- من الداخل للخارج.

مقولات

- "المؤسسات لا يحدها ما بها من فرص بل يحدها قادتها" ديف رامزي
- "الكل لديه خطة تغير العالم بداخلهم" جون إف كينيدي
- "لا يمكن بناء عالم مختلف بواسطة أشخاص غير مبالين" بيتر مارشال

الفصل الثاني عشر

من مسيرة مهنية إلى رسالة

(تحول الشغف)

- "البعض يوقظهم منبه والبعض توقظهم رسالة"

المجموعات الثلاثة الوظيفية:

1 مجموعة تؤدي وظيفة

- الهدف كسب العيش.
- العمل حتى انتهاء الوقت.
- ينتهي الدوام لا تفكر.

2 مجموعة تبني مسيرة مهنية

- التحرك نحو اتجاه.
- اتقان المهارات.
- مسؤولية أكبر.

3 مجموعة تبني مسيرة مهنية

- المزج بين المهارات والمواهب والتجارب.
- استثمار الخبرة والتعلم.
- رغبة عميقة في الابتكار والقيادة والإلهام.

الاختلاف بين المسيرة المهنية والرسالة:

1 المسيرة المهنية:

- متعلقة بك بصفة رئيسية.
- شيء تختاره
- ليس لها علاقة بأفضل حياة لك.
- يمكنك أن تتخذها أو تتركها.
- شيء يمكنك القيام به.
- مقياسها النجاح.

أبو عادل
٤٢٠٢٩٦ | aboaadl

2 رسالة:

- متعلقة بالآخرين بصفة رئيسية.
- شيء تم اختياره لك.
- مدمجة في حياتك كلها.
- لا تتركك أبدًا.
- شيء يجب عليك القيام به.
- مقياسها الأهمية.

خصائص الرسالة :

1. تتماشى مع من تكون.
2. تنهل من شغفك.
3. تهمك لكنها لا تدور حولك.
4. أكبر منك.
5. تغير منظورك.
6. تعطيك غرضًا.
7. تساعدك على تخطي العقبات.
8. تجلب الرضا.

الاختلافات الرئيسية بين الأنا والرسالة:

1 الأنا:

- تخشى عدم التملك.
- تركز على الفعل.
- تحتاج إلى القلق لتستمر.
- تظهر في صورة إنهاك.
- تركز على النتيجة.
- تريد الحفاظ على الذات.

تلخيص كتاب :
التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

1 الرسالة:

- تخشى عدم التعبير عن شيء.
- تركز على الكينونة.
- تحتاج إلى الهدوء المستمر.
- تظهر في صورة رضا.
- تركز على العملية.
- تريد التأثير في الآخرين.

كيف تستفيد من رسالتك أكبر استفادة؟:

1. ادمج تركيزاً يومياً بمنظور بعيد المدى.
2. حدد طريقًا واضحاً في اتجاه يستحق العناء.
3. اطلب من الآخرين الانضمام إليك وإلى رسالتك.

مقولات

- "الأنا تدفعك والرسالة تجذبك" ماكسويل
- "حينما تلتقي مواهبنا وحاجات العالم هنا تكمن مهنتنا المناسبة" أرسطو
- "عندما يأتي أوان رسالتك لن تضطر إلى اللحاق بها سوف تأسرك" ماكسويل

تلخيص كتاب :
التحول القيادي

المؤلف: جون سي ماكسويل

تلخيص / يوسف الهاجري

التحولات القيادية الكبرى عند ماكسويل:

- تحول التركيز.
- تحول التطور الشخصي.
- تحول التكلفة.
- تحول العلاقات.
- تحول الوفرة.
- تحول إعادة الإنتاج.
- تحول التواصل.
- تحول التحسن.
- تحول التأثير.
- تحول الأثر.
- تحول الشغف والرسالة.

اختصارك
كتابك.. باختصارك

لمشاهدة جميع ملخصات الهاجري