



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

إشارات قبل البدء:

- القيادة هي عملية وليست منصب.
- المستويات الخمسة للقيادة تقسم عمل القيادة إلى خطوات معقولة.
- القيادة الحكيمة لا تعني أن تطور نفسك بل تطور فريقك.
- المستويات الخمسة توائم بين الممارسات والمبادئ والقيم.

نظرة عامة على المستويات الخمسة للقيادة :



"يمكنك أن تحب الناس دون أن تقودهم ولكن لا يمكنك أن تقودهم دون أن تحبهم".

أفكار حول المستويات الخمسة للقيادة:

- يمكنك ترتقي إلى مستوى أعلى ولكن حافظ على المستويات السابقة واستمر عليها.
- يتفاوت تعاملك بالمستويات القيادية مع الأفراد وليسوا على مستوى واحد .
- كلما ارتقيت تيسرت لك القيادة ومستوياتها.
- تحتاج وقت أطول وقدر أكبر من الالتزام لتفوز بمستوى آخر.
- الترقي يحدث ببطء والسقوط بسرعة.
- كلما ارتقيت عظمت المكاسب.
- الوصول إلى مستوى أعلى يستلزم نموا وخبرة ومعرفة وتعلما من القائد.
- عدم الترفي في المستويات فستحد من قدراتك وفريقك.
- عند تغيير المنصب أو المنظمة نادرا ما تظل في نفس المستوى.
- لا يمكنك ارتقاء المستويات لوحدك.

**إن كنت تقود ولكن ليس هناك من يتبعك
فأنت لا تقوم بشيء سوى المشي**

حدد مستواك وقيم نفسك (يوجد اختبار قياس في الكتاب).



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الأول :

المنصب (يتبعك الآخرون لأنهم ملزمون بذلك فقط)



إيجابيات المنصب :

- 1 لديك القدرة على القيادة وتستحق الاحترام.
- 2 تمتلك السلطة والصلاحيات استثمارها بحكمة مع فريقك.
- 3 دعوة لتطور من قيادتك وتنمية مهاراتك.
- 4 يمكنك من صياغة ومعرفة قيادتك وتحديدها ورسمها.

القيم التي يتبناها القادة " قيمك هي روح قيادتك " :



سلبات المنصب "القيادة الحق لا تتعلق بالمنصب":

- 1 تضليل المنصب القيادي لك (القيادة فعل وليس منصباً).
- 2 التقليل من شأن الأفراد لاعتمادهم على المنصب.
- 3 التركيز على المنصب على حساب القدرة على التأثير في الآخرين فلا يساهمون مع الموظفين.
- 4 تقديم الحقوق على المسؤوليات.
- 5 وحشة المنصب إذا كنت وحدك ولا يشاركك الآخرون.
- 6 التمسك بالمنصب حتى يوسم ويعلق به.
- 7 يرتفع معدل دوران الموظفين مع القادة بالمنصب ويتركون العمل بسببهم.
- 8 يحصل القائد بالمنصب على أقل ما لدى الموظفين ويتحولون عادة إلى ثلاثة أصناف:
- 9 ليس فيها إبداع ولا ابتكار وتسير بالكفاف.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

أفضل سلوكيات مستوى المنصب:



- 1 توقف عن اعتمادك على منصبك للدفع بالعاملين وعزز التعاون.
- 2 استبدل أحقية المنصب بالتحرك الإيجابي مع فريقك.
- 3 توجه لمن يعمل معك وبادر نحوهم.

سقراط" من أراد يحرك العالم فعليه أن يحرك نفسه أولاً".

قوانين القيادة في مستوى النصب :



- ← قانون السقف القدرة على القيادة تحدد مستوى فعالية الفرد وعليك تنميته لأقصى سقف تصل له.
- ← قانون العملية تنمو القيادة يومياً بالاستمرار في تأدية العمليات والمهام.
- ← قانون الملاحة يمكن لأي شخص توجيه السفينة ولكن تحديد المسار يتطلب قائداً.

معتقدات تساعد القائد على أن يرتقي



للمستوى الثاني وتتحول من قائد بالمنصب إلى قائد بالقبول:

- 1 الألقاب لا تكفي والمنصب ليس وجهة جديرة بالعناء في حياة أي فرد.
- 2 الأفراد وليس المنصب هم أهم أصول القائد (مصلحة الأفراد قبل المنصب والمنصب لخدمة الأفراد).
- 3 ليس على القائد يملك كل الإجابات بل يطلب التعاون لأجلك ذلك.
- 4 القائد يشرك الآخرين معه ولا يعمل منفرداً.

دليل النمو خلال المستوى الأول:



- 1 اشكر الأفراد الذين دعوك للانضمام إلى القيادة.
- 2 كرّس نفسك للنمو القيادي.
- 3 عرّف قيادتك ومستواك بالضبط.
- 4 انتقل من المنصب إلى القدرات.
- 5 وجّه نظرك إلى الرؤية.
- 6 انتقل من القواعد والأنظمة إلى العلاقات وابدأ عن القيمة لكل فرد معك.
- 7 بادر بالتواصل مع أعضاء فريقك .
- 8 لا تتحدث عن لقبك ومنصبك .
- 9 تعلم أن تقول "لا أعلم" .
- 10 ابحث عن مدرب للقيادة يوجهك ويدريك.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

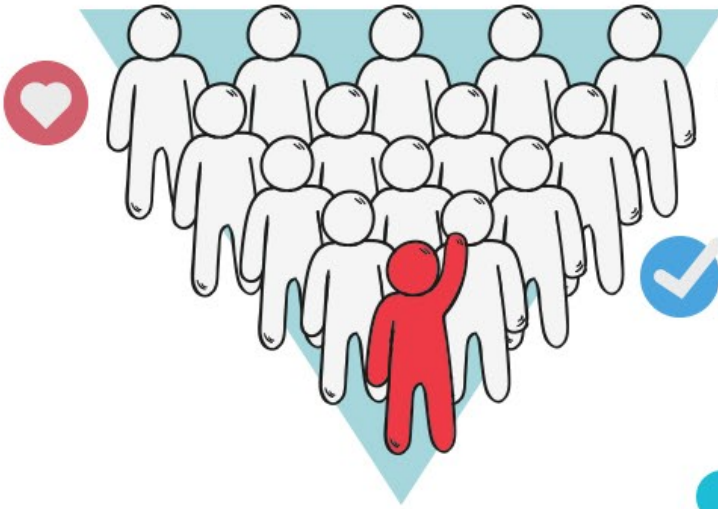
تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الثاني

القبول (لا يمكنك قيادة الآخرين حتى تحبهم)

حكمة : يتقدم الأفراد مع القادة الذين يتواءمون معهم.



إيجابيات القبول:

1 العمل أكثر متعة بتركيزهم من أنا إلى نحن.

"القيادة هي فرصة لخدم" جاي دونالد والترز

2 تزيد من مستوى الطاقة.

3 تفتح قنوات التواصل.

الأذنان: أنا أسمع ما تقوله.

العين: أنا أرى ما تتفوه به.

القلب: أنا أشعر بما تقوله.

الانتباه الكامل: أنا أقدرك وأقدر ما تقوله.

5 التركيز على قيمة كل فرد : لا يمكن قيادتهم بدون اهتمام بهم.

6 تنمي الثقة .



سلبيات القبول :

1 تبدو لينة للغاية عند بعض الأفراد.

2 قد تكون محبطة للمنجزين.

3 يمكن استغلالهم.

أنواع علاقات الأفراد:

← الآخذون يستغلون العلاقة ليحسنوا أنفسهم فقط.

← المطورون يحسنون أنفسهم وإياك.

← المعارف لا يقومون بأي شيء.

← الأصدقاء يستمتعون بالعلاقة ولا يستغلونها أبداً.

4 تتطلب الانفتاح والمصادقية(كن على حقيقتك).

5 صعبة على غير المحبوبين بالفطرة.

افعل الآتي لتصبح محبوباً:

• اتخذ خياراً بالاهتمام بالآخرين.

• ابحث عن شيء محبب في كل فرد.

• اكتشف الشيء المحبب فيك وافعله مع الأفراد.

• ابذل الجهد للتعبير عما تحب في كل شخص.

6 تجبرك على التعامل مع الشخص بأكمله.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

أفضل سلوكيات مستوى القبول:



- 1 اتصل بنفسك قبل الآخرين: (الوعي الذاتي- الصورة الذاتية- الصدق الذاتي - التحسين الذاتي- المسؤولية الذاتية).
- 2 طور أسلوبك باهتمامك بالأفراد قبل الأنظمة.
- 3 ممارسة القاعدة الذهبية: " ما تحب أن يفعله الناس لك افعل مثله لهم".
- 4 كن الرئيس المشجع لفريقك .

تيريزا:

"الكلمات الطيبة يمكن أن تكون مختصرة وسهلة القول لكن صداها لا ينتهي"

- 5 اعقد توازنا بين الاهتمام والصراحة.

"الاهتمام دون الصراحة ينشئ علاقات مفككة،
والصراحة دون الاهتمام ينشئ علاقات متباعدة".

" الاهتمام يقدر الشخص بينما الصراحة تقدر إمكانيات الشخص".

"الاهتمام يؤسس العلاقة وبينما الصراحة توسع العلاقة".

" الاهتمام يعرف العلاقة بينما الصراحة توجه العلاقة".

" الاهتمام لا يتخطى الصراحة أبداً والصراحة لا تحل محل الاهتمام أبداً".



@tnawi3
+966 552231032





تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



معتقدات تساعد لارتقاء للمستوى الثالث:

- 1 العلاقات وحدها ليست كافية.
- 2 بناء العلاقات يلزمه نموا مضاعفاً.
- 3 تحقيق الرؤية كفريق يستحق المخاطرة بالعلاقات.

دليل النمو خلال المستوى الثاني (القبول):

- 1 تأكد من أن لديك التوجه الذهني المناسب تجاه الأفراد.
- 2 اتصل مع نفسك .
- 3 افهم طبيعتك.
- 4 عبر عن التقدير لكل شخص في فريقك.
- 5 قيم مكانك مع فريقك.
- 6 تقبل الشخص بأكمله كجزء من القيادة.
- 7 اجعل المرح هدفاً.
- 8 امنح تابعيك انتباهك الكامل.
- 9 كن رئيس التشجيع لفريقك.
- 10 مارس الاهتمام والصراحة.



@tnawi3
+966 552231032

@ABO3ADL Aboadl



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الثالث

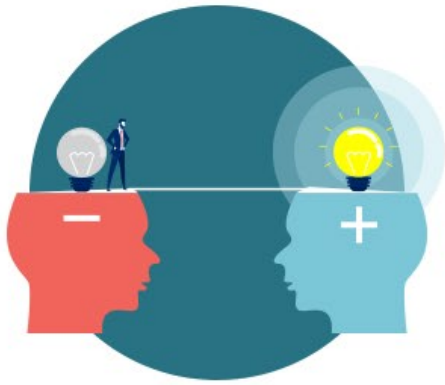
الإنتاجية (يفصل الإنجاز بين القادة الحقيقيين والحالمين)

- يحققون النتائج ويساعدون فريقهم للإنتاجية.
- لديهم دوافع ذاتية. • جذابون لغيرهم.



إيجابيات المستوى الثالث (الإنتاجية):

- 1 مصداقية للقائد وقدوة عملية للآخرين.
 - 2 تجسد الانتاجية المعايير للآخرين بشكل مرئي ومحدد.
 - 3 تجلب الوضوح والواقعية للرؤية.
 - 4 تحل وفرة من المشكلات.
- " لا شيء يبني الاعتداد بالنفس والثقة بها مثل الإنجاز " توماس كارليل
- 6 تولد الزخم (سمعة الإنتاجية الفعالة).
 - 7 أساس بناء الفريق .



سلبيات المستوى الثالث (الإنتاجية):

- 1 كونك منتجاً يجعلك تظن أنك قائد (ليس بالضرورة).
- 2 ثقل وزن المسؤولية عند النتائج.
- 3 يستلزم اتخاذ قرارات صعبة.
- 4 تتطلب الانتباه المستمر للمستوى الثاني (القبول).

أفضل سلوكيات المستوى الثالث (الإنتاجية):



- 1 افهم موهبتك وساهم بها لتحقيق الرؤية.
- 2 شكّل رؤية لما يجب أن يتم إنجازه ويساعدون أعضاء الفريق بالتالي:
 - يساعدون الأفراد على تحديد نجاح الرؤية.
 - يساعدون الأفراد على الالتزام بنجاح الرؤية.
 - يساعدون الأفراد على معاشية النجاح.
- 3 ابدأ بتطوير تابعيك إلى فريق.

"وظيفة القائد هي بناء فريق متكامل حيث يتم تفعيل كل نقطة قوة واستبعاد كل نقطة ضعف". ستيفن كوفي
- 4 حدد أولوية ما ينتج عائدا مرتفعا (مبدأ باريتو: التركيز على 20 % من المهام الرئيسة ينتج لك عائداً 80 % لجهودك) .
- 5 كن مستعداً لتكون وكيل تغيير بعد تهيئة أرض مشتركة في :

(الرؤية - القيم - العلاقات - التوجه الذهني - التواصل). لا تغفل عن حقيقة أن النتائج هي هدفك.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

قوانين العمل الجماعي:

- قانون الأهمية (الواحد مهم).
- قانون جبل إيفيرست (ازدياد التحديات تزداد الحاجة للعمل الجماعي).
- قانون المحفز (تحقيق المطلوب) .
- قانون المقعد (العمق).
- قانون حصص الأرباح (مضاعفة استثمار الأفراد.
- قانون الصورة الأشمل (الرؤية والأهداف).
- قانون التخصص (المكان والمهمة الأنسب).
- قانون بطاقة السعر (الفشل في دفع الثمن).
- قانون السلسلة (التأثير من بعض).
- قانون التفاحة الفاسدة (التوجهات السيئة).
- قانون القدرة على الاعتماد (على بعض).
- قانون لوحة النتائج (التعديلات التصويبية).
- قانون الهوية (القيم المشتركة).
- قانون التواصل (التفاعل).
- قانون الحافة (الفرق هو القيادة).
- قانون المعنويات المرتفعة (عند الربح).



قوانين القيادة في مستوى الانتاجية:

- ← قانون الاحترام يتبع الأفراد بطبيعتهم القادة الأقوى منهم والذين يحترمونهم.
- ← قانون المغناطيسية أنت تجذب من هم على شاكلتك فابدأ بجذبهم بصفاتك وأفعالك.
- ← قانون الصورة لا شيء يحفز الأفراد بطريقة إيجابية أكثر من رؤية نموذج قيادة إيجابي.
- ← قانون النصر الانتاج المستمر محفز للعمل معك.
- ← قانون الزخم الكبير النتائج الجيدة تولد زخماً.
- ← قانون الأولويات النشاط المستمر لا يكون إنجازاً بالضرورة بدون معرفة الأولويات.
- ← قانون التضحية يجب تضحي لتعلو.
- ← قانون الاقتناع يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية فحسن علاقتك معهم وأبرز نتائجك.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري



معتقدات تساعد القائد الترقى للمستوى الرابع:

- 1 الانتاجية وحدها لا تكفي بل لابد من تنمية الأفراد وتعزيز قيادتهم .
- 2 أفراد المنظمة هم أكثر أصولها جدارة بالتقدير.
- 3 تنمية الأفراد هي الطريقة الأكثر فعالية لتحقيق الرؤية.
- 4 تنمية الأفراد هي أعظم إنجازات القائد.

دليل النمو خلال المستوى الثالث (الانتاجية):

- 1 كن أنت العضو الذي تريده في فريقك.
- 2 حوّل الانتاجية الشخصية إلى قيادة.
- 3 تفهم مجال الانتاجية المتخصص لكل شخص.
- 4 اطرح الرؤية باستمرار.
- 5 أنشئ فريقك وحفزهم.
- 6 استخدم الزخم لحل المشكلات.
- 7 اعرف المؤثرين من الأفراد في إحداث الزخم واستثمرهم.
- 8 مارس مبدأ (باريتو): 80/20
- 9 تقبل دورك كوكيل للتغيير في اتخاذ القرارات والمسؤولية.
- 10 لا تهمل المستوى الثاني (القبول).



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الرابع تنمية الأفراد

(مساعدة القادة الأفراد على النمو توسع من نفوذك وتأثيرك)

- الانتقال من دور المنتجين إلى دور المطورين.
- يستثمر القادة وقتهم وطاقاتهم ومالهم وتفكيرهم لتنمية الآخرين ليصبحوا قادة.

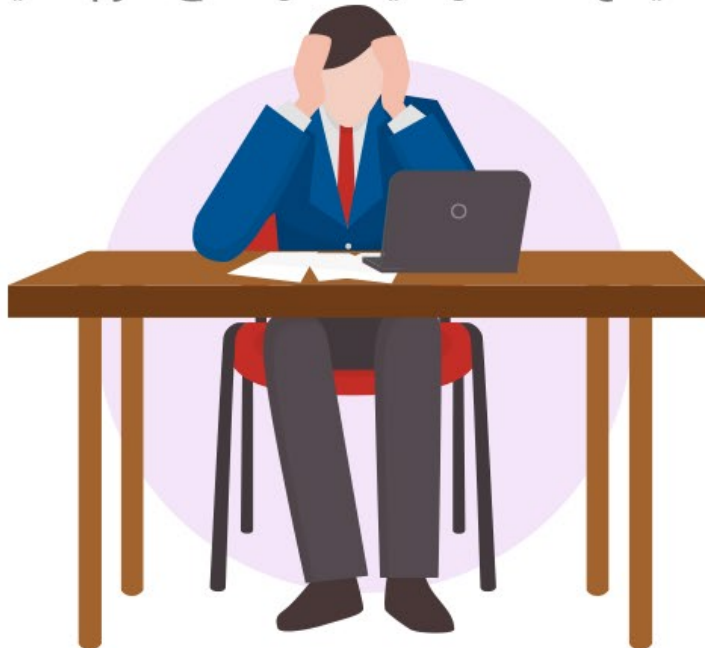


إيجابيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 تميزك عن القادة الآخرين.
- 2 تضمن استمرار النمو.
- 3 تمكّن الآخرين من الوفاء بمسؤولياتهم القيادية.
- 4 تمكّن القادة للقيادة بشكل أوسع.
- 5 تولد إنجازاً شخصياً عظيماً.

سلبيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 الأنانية قد تحمل القادة على إهمال تنمية الآخرين.
- "عندما تصبح قائداً فأنت تتخلى عن حق التفكير في نفسك" جيرالد بروكس
- "القائد هو الخادم الذي يزيل العوائق التي تمنع الأفراد من تأدية وظائفهم" ماكس ديبري
- 2 الإحساس بعدم الأمان قد يشعر القادة أنهم مهّدون بسبب تنمية الأفراد.
- 3 النظرة القاصرة يمكن أن تمنع القادة من رؤية الحاجة إلى تنمية الأفراد.
- 4 عدم الالتزام قد يمنع القادة من تأدية العمل الشاق اللازم لتنمية الأفراد.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

أفضل سلوكيات المستوى الرابع (تنمية الأفراد) :

"القادة فقط هم من يمكنهم تنمية الأفراد ليصبحوا قادة" جون سي ماكسويل



- 1 التوظيف والبحث عن أفضل الأفراد ما أمكنك ذلك
(الانسجام - الشخصية - القدرة - المشاركة) .
- 2 تحديد المنصب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- 3 تقديم النموذج وإظهار كيفية القيادة للآخرين وتمثل الأمور التالية:
الصدق: أساس التنمية.
خدمة الآخرين: روح التنمية.
النمو: مقياس التنمية.
الامتياز: معيار التنمية.
الشغف: وقود التنمية.
النجاح: هدف التنمية.
- 4 الإعداد ومساعدة الآخرين على أداء عملهم بشكل أفضل والطريقة هي:
أؤدي العمل (القدرة) .
أؤديه وأنت معي (التوضيح) .
أنت تؤديه وأنا معك (الإرشاد) .
أنت تؤديه (التمكين) .
أنت تؤديه وشخص آخر معك (إعادة الإنتاج) .
- 5 التنمية وتعليمهم العيش بشكل جيد ومحفزات
تنمية الآخرين : (التقييم - التحدي - الدعم) .
- 6 التمكين للنجاح .
- 7 التقييم لزيادة جهمهم للحد الأقصى.



قوانين القيادة في مستوى تنمية الأفراد:

- 1 قانون العملية : القيادة تنمو يومياً وليس في يوم واحد.
- 2 قانون الإضافة : يضيف القادة قيمة بخدماتهم للآخرين.
- 3 قانون الدائرة الداخلية: إمكانيات القائد يحددها الأفراد الأقرب له. (انظر إلى محيطك)
- 4 قانون التمكين: القادة الواثقون يمنحون السلطة للآخرين.
- 5 قانون النمو المتفجر: تنمية القادة مضاعفة للوقت
والوجهد والموارد والنتائج.
- 6 قانون الإقناع: يقتنع الأفراد بالقائد ثم الرؤية.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

معتقدات تساعد على الارتقاء للمستوى الخامس :

- 1 الهدف الأكبر للقيادة هو تنمية القادة وليس اكتساب اتباع أو تأدية عمل.
- 2 لتنمية القادة يجب تبني ثقافة قيادية بفعل التالي:
 - تشجيع القيادة : نموذج للقيادة.
 - تعليم القيادة: درب بانتظام وتكرار واستمرار.
 - ممارسة القيادة: ساعد القادة الجدد.
 - توجيه القيادة: صحح الأخطاء.
 - مكافأة القيادة: كافئ بالعلاوات والتقدير.
- 3 تنمية القيادة التزام مدى الحياة وليست وظيفة.

دليل النمو خلال المستوى الرابع (تنمية الأفراد):

- 1 كن على استعداد للاستمرار في النمو بنفسك.
- 2 قرر أن الأفراد يستحقون الجهد المبذول.
- 3 تعامل مع شعورك (بعدم الأمان) لأن القادة الذين لا يشعرون بالأمان لا يطورون الأفراد.
- 4 وظّف أفضل الأفراد قدر المستطاع لتنميتهم.
- 5 التزم بقضاء الوقت المطلوب لتنمية القادة.
- 6 أنشئ نظاماً لتنمية الأفراد.
- 7 لا تعمل منفرداً أبداً.
- 8 امزج الجوانب الناعمة والصلبة للتنمية.
- 9 احمل على عاتقك مسؤولية تحفيز الآخرين.
- 10 كن لطيف المعشر كقائد ونموذج للاحتذاء به ومرشداً.



@tnawi3
+966 552231032



تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

المستوى الخامس

القمة (تنمية القادة الآخرين ليصلوا للمستوى الرابع)

ترتقي القيادة بالمنظمة بأكملها وتبني بيئة تفيد كل من فيها وتساهم في نجاحهم.

إيجابيات المستوى الخامس (القمة) :

- 1 قيادة القمة تصنع منظمة من المستوى الخامس.
- 2 قيادة القمة تترك إرثاً في المنظمة.
- 3 قيادة القمة توفر منصة ممتدة للقيادة.

سلبيات المستوى الخامس (القمة):

- 1 الاعتقاد بأنك وصولك للقمة هو مكان الراحة.
- 2 تصديق ما يقوله عنك المحيطون فتركن لذلك.
- 3 فقدان التركيز .

أفضل سلوكيات المستوى الخامس (القمة) :

- 1 اترك مجالا للقادة الآخرين على القمة.
- 2 توجيه قادة المستوى الخامس المحتملين باستمرار.
- 3 أنشئ دائرة داخلية لتبقيك متواضعاً.
- 4 فعل أمور للمنظمة لا يمكن يفعلها سوى قادة المستوى الخامس.
- 5 ضع خطة لاختيار من يخلفك .
- 6 اترك إرثاً إيجابياً.

صفات قائد المستوى الخامس الذي ينقي القادة:

- **الرغبة:** رغبته بأن يكون القادة ناجحون بدلاً من كونهم في حاجة إليه.
- **التركيز:** تركيزه على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف.
- **التوجه:** التخلي عن السلطة بدلاً من احتكارها.
- **الرؤية:** رؤية للقادة المحتملين كما يمكن لهم أن يكونوا وليس كما هم الآن.
- **التأثير:** المعرفة بأن الأمر يتطلب قائد من المستوى الخامس لتنمية قائد المستوى الرابع لأجل التأثير.



@tnawi3
+966 552231032





تلخيص كتاب "المستويات الخمسة للقيادة"

تأليف : جون سي ماكسويل

تلخيص: يوسف الهاجري

قوانين القيادة في المستوى الخامس (القمة):



- قانون الاحترام: يتبع الأفراد بطبيعتهم القادة الأقوى منهم.
- قانون الحدس: يقيم القادة كل شيء بنزعة قيادية.
- قانون التوقيت: اختيار قرار التوقيت.
- قانون الإرث: تقاس قيمة القائد الدائمة بالتوراث.
- قانون النمو المتفجر : قيادة التابعين لتضاعفهم فتقود القادة ومن يتبعهم.

كيفية مساعدة الآخرين على الترقى

إلى المستويين الرابع والخامس:



- 1 حدد وجهز دروس القيادة الأساسية التي يجب أن يتعلموها.
(النزاهة- الرؤية- التأثير- الشغف- خدمة الآخرين- الثقة- حل المشكلات- التواصل- الابتكار- العمل الجماعي- التوجه الذهني- الانضباط الذاتي)
- 2 ابحث عن لحظات اختبار غير متوقعة يمكن يتعلموا منها.
- 3 استخدم لحظات الاختبار الخاصة بك كدليل لتعليم الآخرين
(المبادرات- المشجعات- الرافعات- المحررات- الصدمات).
- 4 اجمعهم مع مؤثرين أفراد أو منظمات.

دليلك لتكون أفضل ما يكون في المستوى الخامس (القمة):



- 1 ابق متواضعاً وساعياً للتعلم.
- 2 حافظ على نقطة تركيزك الأساسية.
- 3 أنشئ الدائرة الداخلية الصحيحة لتطبيق متواضعاً.
- 4 افعل ما يمكن فعله من قبلك فقط.
- 5 أنشئ بيئة فعالة لتنمية القيادة.
- 6 اترك متسعاً على القمة .
- 7 طور من قيادتك العليا.
- 8 خطط لمن سيخلفك.
- 9 خطط لإرثك.
- 10 استخدم نجاحك في القيادة كمنصة لتحقيق أمر أكبر.



@tnawi3
+966 552231032