

القيادة المتزنة

اصنع تأثيرك... وكن قائدًا يلهم من حوله

اكتشف كيف تحول مبادئ القيادة المتزنة إلى تأثير حقيقي وإلهام دائم لمن حولك، لتجمع بين الحكمة والمرونة في مسيرتك.

تقديم

أ. محمد ناصر البراك

هدفنا اليوم: شخصية قيادية متزنة

وتطبيق عملي في الحياة والعمل

هدفنا هو تزويدك بالأدوات والعقلية اللازمة لبناء
شخصية قيادية متزنة قادرة على إحداث تغيير إيجابي
ومستدام.

هذه الشريحة تحدد بوضوح ما الذي ستخرج به من هذه الجلسة. إنها بمثابة
عقد بيننا، حيث نلتزم بتزويدك بمخرجات تعليمية واضحة وقابلة للقياس.



بناء الوعي الذاتي

فهم أعمق لنقاط قوتك
كقائد ومجالات النمو لديك
لتطوير أدائك الشخصي.



تطبيق عملي

تحويل المفاهيم النظرية إلى
سلوكيات يومية قابلة للتطبيق
في بيئة العمل والحياة.



اكتساب مهارات أساسية

إتقان فنون التواصل المؤثر، اتخاذ
القرار، وصياغة رؤية ملهمة للفريق.



تحقيق التوازن

الموازنة بين تحقيق النتائج
العالية وبناء علاقات قوية
ومستدامة مع الآخرين.

ما هي القيادة المتزنة؟

القيادة المتزنة هي فن الموازنة بين القوى القيادية المختلفة - كالتأثير والعلاقات، والرؤية والتنفيذ - لتوليد أداء مستدام وتأثير إيجابي.

مقارنة الأنماط القيادية

-  القائد السلطوي
نتائج بلا علاقات (إهمال إنساني)
-  القائد الديمقراطي
علاقات بلا حسم (تباطؤ قرار)
-  القائد المتزن
حسم وتعاون (أفضل العالمين)

خصائص القائد المتزن

الجمع بين الأضداد لخلق نموذج قيادي متكامل



يجمع بين الرؤية والتنفيذ

لا يكتفي برسم صورة كبيرة ملهمة، بل يمتلك القدرة على ترجمتها إلى خطوات عملية ومتابعة تنفيذها بدقة.



يوازن بين النتائج والعلاقات

يدرك أن الأهداف تتحقق من خلال الأفراد، فيستثمر في تطوير فريقه بنفس قدر تركيزه على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.



يستخدم العقل والعاطفة

يتخذ قرارات مبنية على البيانات والمنطق، مع فهم عميق للتأثير الإنساني والشعوري لهذه القرارات على فريقه.



يمزج بين الثقة والتواضع

واثق في قدراته وقراراته، ولكنه منفتح للاستماع للآراء الأخرى والاعتراف بالخطأ والتعلم منه بمرونة.

VUCA

السياق الاستراتيجي

لماذا الآن؟ سياق التغيير والتعقيد

في عالم يتسم بالتقلب والغموض، أصبحت القيادة
المتزنة ضرورة استراتيجية للنجاح، وليست مجرد خيار.

نحن نعيش في بيئة عمل تتسم بالتقلب (Volatility)، عدم اليقين (Uncertainty)، التعقيد (Complexity)، والغموض (Ambiguity).
الأساليب التقليدية لم تعد تكفي: نحن بحاجة لمرونة وصلابة جديدة.

التعامل مع التعقيد

لا توجد حلول بسيطة للمشكلات المعقدة. القائد
المتزن يستخدم التفكير النقدي لفهم الأبعاد
المتعددة للتحديات.

قيادة التغيير المستمر

التغيير هو الثابت الوحيد. نبني فرقاً مرنة قادرة على
التكيف والموازنة بين الاستقرار والابتكار.

جذب المواهب

الموظفون يبحثون عن الإلهام. الاهتمام بالنمو
الشخصي للفريق يخلق ثقافة جاذبة تحافظ على
الكفاءات.

تجنب الإرهاق

الضغط المستمر يولد الإرهاق. نعزز الاستدامة عبر
الاهتمام برفاهية الفريق لضمان أداء عالي طويل
الأمد.

دلائل تأثير الالتزان:

من التحسن الفردي إلى نتائج الفريق

تأثير القيادة المتزنة ليس نظريًا، بل يظهر في صورة نتائج ملموسة تبدأ من تحسين أداء الفرد وتنتقل لرفع إنتاجية الفريق وتعزيز استدامة المنظمة.

ننتقل هنا من النظرية إلى الواقع عبر أمثلة عملية توضح الفرق الحقيقي الذي يحدثه الالتزان.

على المستوى الفردي



قائد يوازن بين عمله وحياته الشخصية، فيحافظ على طاقته وتركيزه، ويصبح نموذجًا يحتذى به في إدارة الذات، مما يقلل من مستويات التوتر والإرهاق لديه.

على مستوى الفريق



مديرة مشروع توازن بين إعطاء توجيهات واضحة ومنح فريقها الاستقلالية للإبداع. النتيجة: فريق يشعر بالتمكين والمسؤولية، ترتفع معنوياته، وتحسن جودة مخرجاته.

على المستوى التنظيمي



شركة توازن بين تحقيق أرباح قصيرة الأجل والاستثمار في ابتكار طويل الأجل. النتيجة: نمو مستدام وقدرة على التكيف مع تغيرات السوق، مما يضمن بقاءها وريادتها.



2. ارسم صورة للمستقبل

صف بوضوح كيف سيبدو النجاح. اجعل الصورة طموحة بما يكفي للإلهام، ولكن واقعية وقابلة للتصديق.



4. اجعلها قصة

حوّل الرؤية من عبارة جامدة إلى قصة ملهمة. دورك كقائد هو أن تكون الراوي الأول الذي يجعل الجميع جزءاً منها.



1. ابدأ بـ "لماذا"

ما هو الهدف الأسمى الذي نسعى لتحقيقه؟ حدد بوضوح التأثير الذي نريد إحداثه قبل الخوض في التفاصيل.



3. اربطها بالقيم

القيم هي الضمانة بأننا نسير في الطريق الصحيح. تأكد أن الرؤية تتناغم مع المبادئ الأساسية للفريق.

رؤية تقود... وقيم توجّه

الرؤية هي البوصلة التي توجه كل القرارات والأفعال. بدونها، يصبح الفريق مجرد مجموعة من الأفراد يعملون بلا هدف مشترك.

القائد المتمزن لا يفرض الرؤية، بل يصنعها بالتعاون مع فريقه ويربطها بقيم أساسية مشتركة.

تواصل يحرك السلوك لا الشعارات

التواصل الفعال لا يتعلق بما تقوله، بل بما يسمعه الآخرون ويفهمونه ويشعرون به.

إذا كانت الرؤية هي الوجهة، فالتواصل هو المركبة التي توصلنا إليها. هنا، نتجاوز فكرة أن التواصل هو مجرد كلام، ونستعرض ثلاثة نماذج عملية وقوية للتواصل الذي يحرك الأفعال.



الاستماع العميق

DEEP LISTENING

ما هو:

ليس مجرد سماع الكلمات، بل فهم المشاعر والنوايا الكامنة وراءها. يتطلب حضورًا كاملاً.

لماذا:

يبنى الثقة، ويكشف عن المشكلات الحقيقية، ويجعل الأفراد يشعرون بالتقدير.



الرسائل الواضحة

CRISP MESSAGING

ما هي:

القدرة على التعبير عن الأفكار المعقدة ببساطة. ابدأ بالخلاصة ثم قدم التفاصيل.

لماذا:

يمنع سوء الفهم، يسرّع عملية اتخاذ القرار، ويضمن أن الجميع على نفس الصفحة.



التغذية الراجعة

CONSTRUCTIVE FEEDBACK

ما هي:

ملاحظات تركز على السلوك لا الشخص، محددة وقابلة للتنفيذ وتهدف للتطوير.

لماذا:

هي أداة النمو الأساسية للأفراد والفرق. بدونها، يتوقف التطور.

تأثير بلا صلاحيات: كيف تنجح؟

القيادة الحقيقية هي القدرة على التأثير بدون سلطة رسمية، وتُبنى على أساس الثقة والكفاءة والعلاقات القوية.

ماذا تفعل عندما تحتاج إلى إنجاز الأمور من خلال أشخاص لا يتبعون لك مباشرة؟ نكشف هنا عن سر التأثير الحقيقي الذي يتجاوز الهيكل التنظيمي من خلال بناء الثقة والتحالفات الاستراتيجية.

كيف تبني نفوذك؟

الموثوقية (Reliability)



افعل ما تقوله. عندما تكون شخصًا يمكن الاعتماد عليه، فإنك تبني سمعة قوية تصبح أساسًا لنفوذك ومصداقيتك.

الكفاءة (Competence)



كن خبيرًا في مجالك. عندما يثق الناس في معرفتك وقدراتك، فإنهم يستمعون إليك بشكل طبيعي وتصبح مرجعاً لهم.

الذكاء العاطفي



افهم دوافع الآخرين ومخاوفهم. عندما تتمكن من مخاطبة اهتماماتهم بعمق، يصبح تأثيرك أقوى وأكثر استدامة.

بناء التحالفات



استثمر في بناء علاقات إيجابية مع زملائك. افهم أهدافهم وساعدهم على تحقيقها، وسيساعدونك في المقابل.

قرارات رشيدة في بيئة ضبابية

البيئة الضبابية هي الوضع الطبيعي الجديد. الانتظار حتى تتوفر كل المعلومات يعني أنك ستتأخر.

القائد المتزن لا يتخذ قرارات عشوائية، بل يستخدم مبادئ لتقليل المخاطر وزيادة فرص النجاح.

مبادئ اتخاذ القرار الرشيد



وضوح معايير القرار



قبل البحث عن حلول، حدد بوضوح كيف سيبدو "القرار الجيد". ما هي أهم 2-3 معايير للنجاح؟

التجربة والقياس



بدلاً من قرار نهائي كبير، هل يمكن اتخاذ قرار صغير وإجراء تجربة محدودة للتعلم منها؟

تحديد الانحيازات المعرفية



كن واعياً بالميلول الطبيعية مثل "الانحياز التأكيدي". شجع الآراء المعارضة بشكل فعال.

العواقب من الدرجة الثانية



لا تفكر فقط في التأثير المباشر، بل فكر في "وماذا بعد؟". ما هي التداعيات غير المباشرة؟



انضباط القائد: الوقت والطاقة أولاً

"قبل أن تتمكن من قيادة الآخرين بفعالية،
يجب أن تتقن قيادة نفسك."

أؤمن مورد للقائد هو هو/هي. إذا كنت مستنزفاً ومشتتاً، فلن تتمكن من خدمة فريقك بفعالية. ابدأ بإدارة طاقتك وأولوياتك وتركيزك بشكل متعمد.



إدارة الطاقة، وليس الوقت فقط

وقتك محدود، لكن طاقتك يمكن تجديدها. حدد الأنشطة التي تمنحك طاقة وتلك التي تستنزفها، وخطط يومك لتحقيق التوازن بينهما.



تحديد الأولويات بصرامة

استخدم مبدأ "الأهم أولاً" وركز على 1-3 أولويات استراتيجية كل يوم. تعلم أن تقول "لا" للمهام التي لا تخدم هذه الأولويات.



وضع الحدود لحماية تركيزك

خصص فترات زمنية للعمل العميق (Deep Work) وأبلغ فريقك بها. ضع حدوداً واضحة وصارمة بين العمل والحياة الشخصية لحماية ذهنك.

أنا كقائد: أين أقف الآن؟

النمو يبدأ من فهم واقعك الحالي؛ هذا التمرين الانعكاسي السريع هو مرآتك لتحديد نقاط قوتك وفرص تطويرك.

خذ بضع دقائق للإجابة بصدق. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. الهدف هو التأمل والوعي الذاتي.

نقاط القوة



ما هي المهارة القيادية (من المهارات التي ناقشناها) التي تعتبرها أكبر نقاط قوتك؟ كيف يمكنك استخدامها أكثر؟

الطاقة



ما هو النشاط الذي يمنحك أكبر قدر من الطاقة في يوم عملك؟ وكيف يمكنك زيادته؟

مجالات النمو



ما هي المهارة التي تشعر أنها تمثل أكبر تحدٍ لك حاليًا؟ ما هي الخطوة الصغيرة الأولى التي يمكنك اتخاذها لتطويرها؟

التأثير



فكر في شخص أثرت عليه إيجابيًا مؤخرًا. ما الذي فعلته بالضبط لتحقيق ذلك؟

مواقف حقيقية... ماذا ستفعل؟

الاختبار الحقيقي للقيادة ليس في معرفة النظريات، بل في تطبيقها تحت الضغط لاتخاذ قرارات متزنة في مواقف معقدة.

الآن نضع مهاراتك قيد الاختبار. من خلال سيناريوهين عمليين ومألوفين، ستتاح لك الفرصة للتفكير في كيفية التعامل مع تحديات قيادية حقيقية. هذه ليست مجرد تمارين نظرية، بل هي محاكاة للمواقف اليومية التي تتطلب قيادة متزنة.

السيناريو الأول: مقاومة التغيير



الموقف

أنت تطرح نظام عمل جديدًا لزيادة الكفاءة، لكن أحد أعضاء الفريق الرئيسيين يعارضه بشدة بحجة أن "الطريقة القديمة كانت تعمل بشكل جيد".

❓ أسئلة للتفكير

- كيف ستستخدم "الاستماع العميق" لفهم مخاوفه الحقيقية؟
- كيف يمكنك ربط التغيير الجديد بـ "الرؤية" الأكبر للفريق؟

السيناريو الثاني: تضارب الأولويات



الموقف

قسم المبيعات يريد إطلاق ميزة جديدة بسرعة لتلبية طلب عميل كبير، بينما يحذر قسم الهندسة من أن ذلك سيؤثر على جودة المنتج واستقراره على المدى الطويل.

🔗 أسئلة للتفكير

- ما هي "معايير القرار" التي ستستخدمها للموازنة بين الربح قصير الأجل والجودة طويلة الأجل؟
- كيف ستبني "تحالفًا" بين الفريقين لإيجاد حل وسط؟

خطة 30-60-90 يومًا

التغيير المستدام لا يحدث دفعة واحدة، بل من خلال خطوات صغيرة ومقصودة. هذه خطة عملية لتحويل التعلم إلى عادة.

01

• الأيام 30-0

التركيز على الوعي والمراقبة

الهدف السلوكي

ممارسة "الاستماع العميق" في اجتماع واحد على الأقل يوميًا. الهدف ليس حل المشكلات، بل الفهم الكامل لوجهة نظر الطرف الآخر.

مؤشر النجاح

في نهاية كل يوم، اكتب ملاحظة واحدة تعلمتها من خلال الاستماع بعمق.

02

• الأيام 60-31

التركيز على التجربة والتطبيق

الهدف السلوكي

قبل اتخاذ أي قرار مهم، اكتب "معايير القرار" الثلاثة الأهم. شاركها مع شخص آخر للحصول على رأيه.

مؤشر النجاح

تتبع القرارات التي طبقت عليها هذه الطريقة. هل تشعر أنها كانت أكثر رشادة؟

03

• الأيام 90-61

التركيز على بناء العادة

الهدف السلوكي

تخصيص أول 15 دقيقة من كل يوم لتحديد أهم 3 أولويات لك. لا تفتح بريدك الإلكتروني قبل القيام بذلك.

مؤشر النجاح

في نهاية كل أسبوع، قم بمراجعة نسبة إنجازك لهذه الأولويات الثلاث.

نختتم بالخطوة الأهم: تحويل الإلهام إلى فعل. الخطة مقسمة إلى مراحل تركز على أهداف سلوكية محددة ومؤشرات نجاح واضحة لضمان إحراز تقدم حقيقي.

كيف نقيس الالتزام ونحافظ عليه؟

الحفاظ على الالتزام القيادي يتطلب وعيًا مستمرًا: استخدم أدوات بسيطة وعادات داعمة لتحويل جهودك إلى نمو دائم ومستدام.



العادات الداعمة

ما هي

أفعال صغيرة تدعم هدفك الأكبر. مثال: المشي 10 دقائق بعد الغداء لدعم هدف إدارة الطاقة.

لماذا تنجح

العادات الصغيرة أسهل في الالتزام بها، وتأثيرها يتراكم بشكل مذهل مع مرور الوقت.



مقاييس التقدم

ما هي

تحويل الأهداف إلى أرقام. بدلاً من "تواصل أفضل"، اجعلها "إعطاء تغذية راجعة لشخصين هذا الأسبوع".

القيمة

القياس يزيل الغموض ويمنحك إحساسًا ملموسًا وواضحًا بالإنجاز المستمر.



لوحة متابعة بسيطة

ما هي

جدول بسيط من 3 أعمدة: "المهارة المستهدفة"، "ما الذي سار بشكل جيد؟"، و"ما الذي يمكن تحسينه؟".

كيف تطبقها

خصص **10 دقائق** في نهاية كل أسبوع لتعبئتها. هذا التأمل السريع يبيّن وعيًا بتقدمك.