

بناء نقاط القوة في القيادة.

معظم الناس يعتقد أن معالجة نقاط الضعف سيكون لها تأثير أقوى على القيادة من بناء نقاط القوة. يأتي هذا الاعتقاد من خلال التجارب التي مارسها هؤلاء اثناء عملهم.

ومع ذلك، في النهاية، هذه الاستراتيجية ليست الأكثر فائدة لجعل القادة ينتقلون من الأداء الجيد إلى الأداء الرائع. وللتأكيد على أكثر فعالية في المدى الطويل هو التركيز على بناء نقاط القوة. كتب بيتر دراكر ذات مرة: "إن معظم المشاكل لا يمكن حلها. بل لا يمكنك إلا أن تتجاوز معظم المشاكل وأنت سالماً منها. ولا يمكنك أن تسلم من تلك المشاكل إلا بجعلها غير ذات أهمية بسبب نجاحك الباهر.. ينبغي للمرء أن يحقق النجاح، وخاصة النجاح غير المتوقع، ويمضي قدماً".

ومن بين الاستراتيجيات المتاحة للتركيز على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف نذكر ما يلي:

التعرف على نقاط القوة الشخصية: تقييم قدراتك ومهاراتك الشخصية واكتشاف ما هي نقاط قوتك المميزة. هل أنت جيد في التواصل؟ هل لديك قدرة على تحليل المشكلات؟ هل أنت متحمس وملهم للآخرين؟ إذ من خلال التعرف على نقاط قوتك، يمكنك توجيه جهودك نحو تطويرها واستخدامها بفعالية في القيادة. والتركيز على ما تحسن عمله وتطويره سيؤدي إلى الحصول على فائدة أكبر في التركيز على مجالات نقاط قوتك.

الاستفادة من تعاون الفريق: العمل على بناء فريق قوي يدعمك ويساعدك في تعزيز نقاط قوتك، واستغلال مهارات أعضاء الفريق المختلفة والاعتماد على تعاونهم وخبراتهم لتحقيق الأهداف المشتركة، كما يمكن للفريق أن يعزز مهاراتك ويساعدك في تعزيز نقاط القوة القيادية الخاصة بك. وإذا كنت تريد أن تجعل موظفيك ينتقلون من جيدين إلى رائعين، ويساعدوك في تحقيق أهدافك فحاول تشجيعهم في تطوير مواهبهم. التعلم المستمر: تطوير مهاراتك القيادية من خلال التعلم المستمر. والبحث عن فرص التدريب والتطوير التي تهتم بتعزيز نقاط القوة وتطويرها. والمشاركة في الدورات التدريبية أو ورش العمل أو دراسة مواد تعليمية تساعد على تعزيز قدراتك القيادية وتطوير نقاط قوتك.

الاستفادة من التغذية الراجعة: الاستعداد للحصول على التغذية الراجعة من الآخرين، سواء كانوا أعضاء في الفريق أو رؤوسين أو مراجعين. والاستفادة من خبراتهم وآرائهم لتحسين الأداء واستخدام نقاط القوة القيادية بشكل أكثر فعالية. فهؤلاء يوفرون رؤى قيِّمة ونصائح تساعد على النمو والتطور كقائد. تحمل المسؤولية: تحمل المسؤولية عن أفعالك وتأثيرك على الآخرين. عبر القيام بتحليل نقاط الضعف القيادية، ومحاولة تحويلها إلى نقاط قوة. حيث يتطلب ذلك العمل على تطوير مهارات جديدة أو تغيير نمط التفكير أو التعامل مع التحديات بطرق مختلفة.

إن بناء نقاط القوة في القيادة يتطلب مكانة شخصية فتحدد نقاط القوة الخاصة والاستمرار في

تطويرها ، والاستفادة من تعاون الفريق والتغذية الراجعة لتعزيز الأداء القيادي سيؤدي إلى تحقيق النجاح في مجال القيادة.