إلهام

ثقافة الثقة™

مساعدة القادة على خلق ثقافة الثقة العالية عن قصد

القادة يخلقون الثقافة؛ فما يقدره القائد، يقدره الجميع، وما يكافئه القائد أو يعاقب عليه أو يتجاوز عنه أو يعززه يصبح من المعايير المعمول بها في فريقه. وينسى الكثير من القادة أن ثقافة فريقهم هي انعكاس لطبيعتهم؛ فيتركون مهمة تشكيل ثقافة فريقهم للصدفة. لكن ثقافة الثقة العالية للفريق لا تكون وليدة الصدفة. فأفضل القادة يشكّلون ثقافات فرقهم عن قصد عن طريق تجسيد سلوكيات يُحتذَى بها في المصداقية والتصرف بطرق تلهم الثقة في من حولهم.

الأساسيات الـ 4 للمصداقية

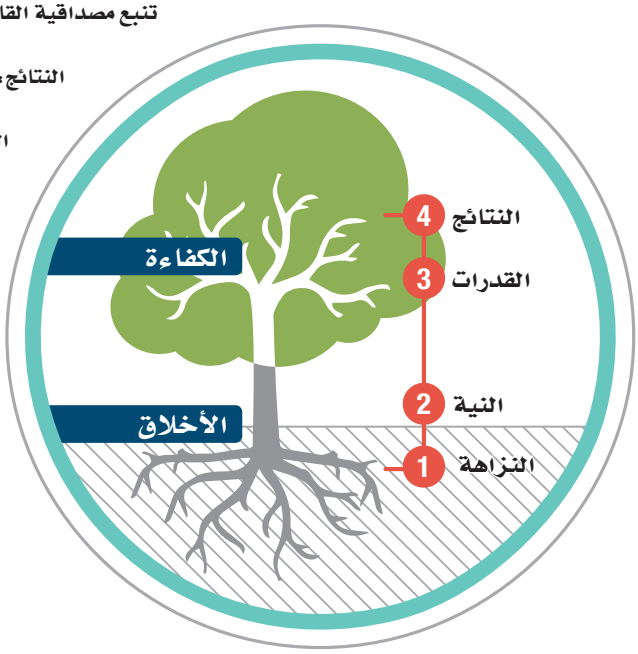
تنبع مصداقية القائد من شخصيته وكفاءته، وتُبنَى من الداخل إلى الخارج. وتوجد 4 أساسيات للمصداقية:

النتائج: ما هو سجل نتائج أدائك؟

القدرات: هل مهاراتك وقدراتك ومعرفتك مناسبة للدور الذي تلعبه؟

النية: هل دوافعك متوافقة مع تحقيق المنفعة المتبادلة؟

النزاهة: هل سلوكك متسق مع قيمك؟



القادة الذين يقدمون نموذجاً يُحتذَى به في اتباع الأساسيات الـ 4 للمصداقية® يحرصون على اتساق سلوكهم مع ما يؤمنون به من قيم. استناداً إلى الكتاب الأكثر مبيعاً سرعة الثقة بقلم ستيفن إم. آر. كوفي، تعتمد وحدة إلهام ثقافة الثقة على المفاهيم الجوهرية للثقة بالنفس والثقة في العلاقات، وتساعد القادة على تطبيق هذه المفاهيم لبناء ثقافة الثقة العالية.

© جميع الحقوق محفوظة لشركة فرانكلين كوفي وكوفيلينك. جميع الحقوق محفوظة.

السلوكيات الـ 13® للقادة أصحاب الثقة العالية

ثقافة الثقة العالية هي تمثيل لمصداقية القائد وسلوكه. ويوجد 13 سلوكاً أثبتت فعاليتها في تأسيس علاقات الثقة.

1 الحديث المباشر الصريح
2 إظهار الاحترام للآخرين
3 تحري الشفافية
4 تصويب الأخطاء
5 إظهار الولاء
6 تحقيق النتائج
7 مداومة التحسن
8 مواجهة الواقع
9 توضيح التوقعات
10 تحمل المسؤولية
11 الاستماع أولاً
12 الوفاء بالالتزامات
13 مد جسور الثقة

بينما لكل سلوك نقيض، فإن معظم الأخطاء الشائعة هي سلوكيات زائفة، أي سلوكيات تبدو حقيقية، لكنها مثل النقود المزيفة بلا قيمة وخادعة. ولخلق ثقافة الثقة العالية، لا ينبغي على القادة تجسيد السلوكيات الـ 13 للمصداقية فحسب، وإنما عليهم كذلك مكافأة هذه السلوكيات ودعمها بفعالية بين أفراد فرقهم.

بناء ثقافة الثقة العالية

عندما يركز القادة على زيادة مصداقيتهم الشخصية ويتصرفون بطرق تزيد من الثقة بينهم وبين الآخرين، فإنهم يضعون أسساً لثقافة فريقهم. ويجب أن يوضح القادة بدقة لأنفسهم ولفريقهم الثقافة التي يريدون غرسها وترسيخها. فيحددون مبادئ الفريق وقيمه والإجراءات التي من شأنها تعزيز ثقافة الفريق التي يريدونها، ويحرصون على توفيق كل سلوكيات الفريق لدعم هذه الثقافة. وأخيراً، يخلق القادة الثقافة عن طريق ما يجسدونه ويدعمونه من قيم وسلوكيات.

الوصف	المهارة
يعمل القائد وفقاً لقيمه الشخصية، ويتصرف بأسلوب عادل وأخلاقي مع الآخرين.	النزاهة
يكون القائد قادراً على بناء علاقات سليمة وناضجة مع الآخرين والحفاظ عليها - ويتمكن من المشاركة بفعالية مع الآخرين بطرق من شأنها بناء الثقة والحفاظ عليها.	العلاقات الشخصية
يظهر القائد كفاءته من خلال استخدام اللغة التي تبني الثقة - ويتمتع بالقدرة على استخدام هذه المعرفة وتهيئتها لبناء الثقافة - ويتعرف على السلوكيات الزائفة ويتجنبها.	التواصل الفعّال
يشارك أفراد الفريق بطرق تحقق الدمج والالتزام والقبول - ويخلق بيئة آمنة يتم فيها تمكين الآخرين من الابتكار والتعاون وخوض المخاطر.	إشراك العناصر الموهوبة

يتضمن المنتج:

- التقييم الذاتي
- كتاب تمارين المشارك المزود بخطة تطبيق
- بطاقات المصداقية والسلوكيات
- وحدات عند الطلب

طول الوحدة: 4 ساعات

غير المحدودة

تتيح لك البوابة الإلكترونية FranklinCovey All Access Pass زيادة نطاق الوصول وتحقيق أهداف عملك والتأثير على الأداء باستمرار، حيث تتيح البوابة إمكانية الوصول إلى مكتبة ضخمة تضم المحتوى الذي تقدمه شركة فرانكلين كوفي، والذي يشمل التقييمات والدورات التدريبية والأدوات والموارد المتاحة في الدورات المباشرة أو المباشرة عبر الإنترنت أو الوحدات عند الطلب. لمزيد من المعلومات، تفضل بالتواصل مع شريك عملاء فرانكلين كوفي الخاص بك، أو الاتصال على رقم 2244 332 4 971+.

فرانكلين كوفي
ميدل إيست

© جميع الحقوق محفوظة لشركة فرانكلين كوفي وكوفيلينك. جميع الحقوق محفوظة.