

خطوات في تطوير وصناعة القادة

الخطوة الثانية

القائد من الفردية للجماعية

صناعة العلاقات للقادة

تأليف

رائد عبدالعزيز المهدي

خطوات في تطوير وصناعة القادة  
الخطوة الثانية  
القادة من الفردية للجماعية

# صناعة العلاقات للقادة

تأليف

رائد بن عبد العزيز المهيدب

آخر تعديل

1 شوال 1433

بسم الله الرحمن الرحيم

يرجى حذف كل ملف أقدم من تاريخ إصدار هذا الملف  
**1 شوال 1433**

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

ناشر الكتاب

المفكرة الدعوية

[www.dawahmemo.com](http://www.dawahmemo.com)

فهرس

5	مقدمة
7	خطوات تطوير وصناعة القادة
8	مراحل التحول من الفردية للجماعية وصناعة العلاقات
9	أهمية صناعة العلاقات
11	ما ورد في أهمية صناعة العلاقات والتواصل وكسب القلوب
13	قبل البدء في تغيير الآخرين، ابدأ بتغيير الذات
15	صناعة العلاقات
16	صفات صنّاع العلاقات والصلوات الإيجابية
19	ضوابط ومحاذير في صناعة العلاقات
22	صناعة القدرة على كسب وتأليف القلوب
25	من هم المستهدفون بصناعة العلاقات
29	القادة يكتشفون الآخرين
32	تمكين العلاقات
33	وسائل تمكين العلاقات
41	خطوات بناء الثقة للقادة
46	خطوات صناعة عمل إيجابي مشترك

مقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله .. وبعد

فإنَّ أولى خطوات القيادة بعد العبودية لله عز وجل هي صناعة العلاقات مع أفراد المجتمع وتطوير القدرة على استكشاف الآخرين والاستفادة من طاقاتهم وتسخيرها لنفع الأمة. فإذا نجح القائد في صناعة العلاقات فإن ذلك سيدعم نجاحاته في مشاريعه المستقبلية، فقدرته القائد على استقطاب العاملين وتحفيزهم وصناعة تكاملهم مبنية على العلاقات أولاً معهم.

ومع أهمية العلاقات للقائد فإنه مما يلفت النظر أن هناك نقصاً كبيراً في موارد صناعة العلاقات واكتساب الجماعية المتخصصة بالقيادة وندرة في الكتابات عنها. حتى في كتب القيادة فإن هناك نقصاً أيضاً في الحديث عن أهمية ووسائل صناعة العلاقات للقيادة، وقد يكون سبب ذلك لأن كثيراً من كتب القيادة تكتب للشركات التي تصنع علاقاتها عبر الوظائف والمناصب.

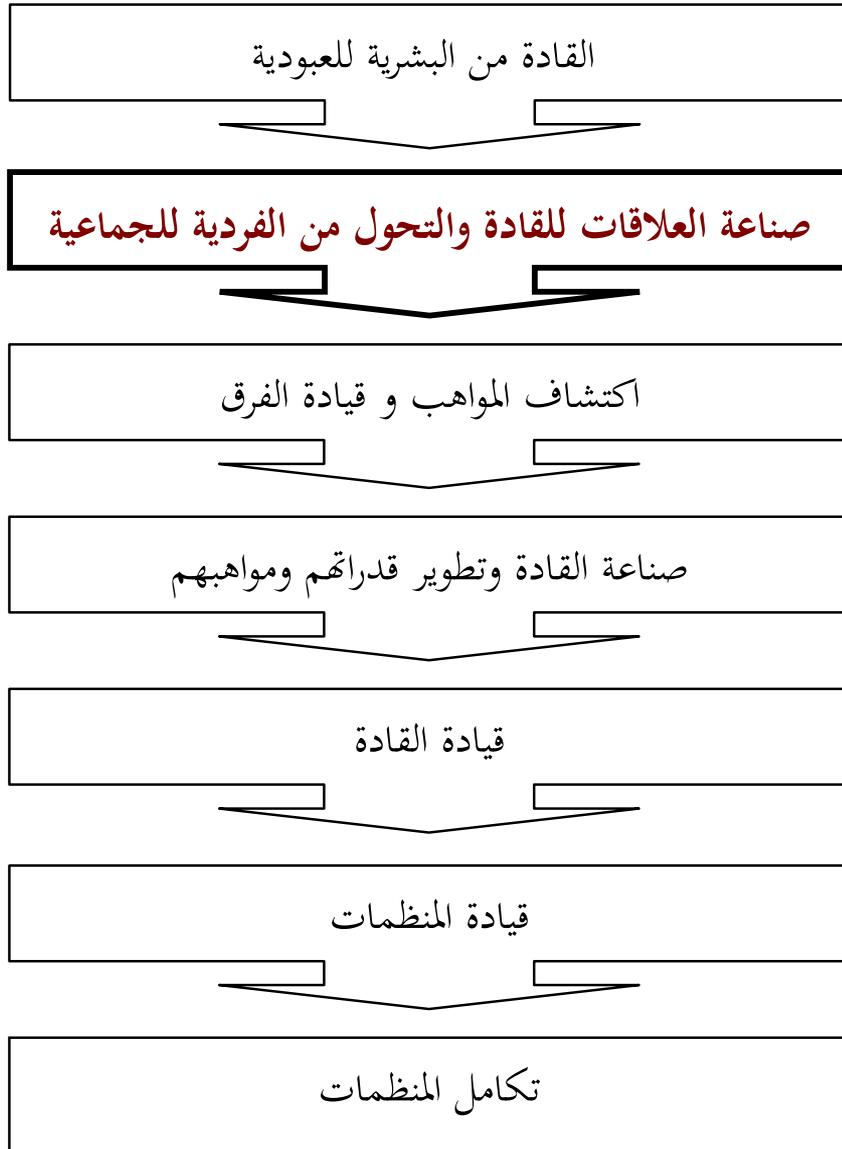
لذا فمن المهم للقائد أن تكون له علاقاتٌ إيجابيةٌ مع الآخرين حتى يستطيع أن يصنع فرق العمل ويكاملها ليصل إلى الأهداف والرؤى التي يصنعها. فالقائد لن يكون قادراً على إنجاز المشاريع وحده وبمهاراته الفردية مهما كانت مهاراته إبداعية

## صناعة العلاقات

وكبيرة لأن كل فرد له من القدراتِ والمواهبِ ما يجعله قادر على إنجاز خاص به. ومن أجل ذلك كانت هذه الوقفات في تنمية قدرات القائد لاستقطاب الآخرين واكتشاف وتوظيف قدراتهم ومواهبهم في فرق العمل والمؤسسات التنموية. هذه الأفكار هي خليط من كتب وأفكار ودورات وخبرات تمت الاستفادة منها خلال سنين ماضية ونسأل الله أن يعيننا على كتابة بحث يقوم بتقديم مراجع للاستزادة لكل فقرة.

خطوات صناعة القادة:

الخطوة الثانية من خطوات في تطوير وصناعة القادة  
وصناعة العلاقات للقادة والتحول من الفردية للجماعية

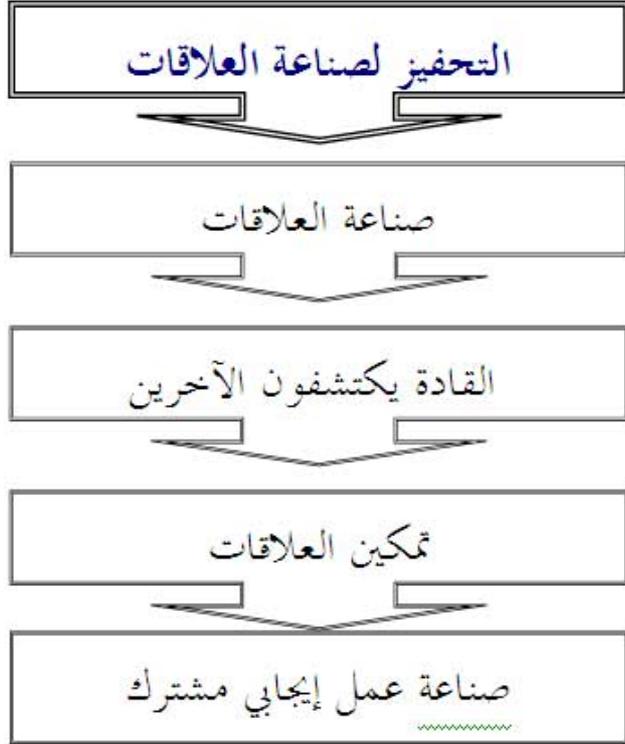


## صناعة العلاقات

مراحل التحول من الفردية للجماعية وصناعة العلاقات

يمكن تلخيص مراحل صناعة العلاقات للقادة إلى عدة خطوات ومراحل

حسب الشكل التالي:



### التحفيز لصناعة العلاقات

من المهم التحفيز لصناعة العلاقات لتطويرها لدى القائد:

- أولاً: أهمية صناعة العلاقات
- ثانياً: ما ورد في أهمية صناعة العلاقات والتواصل وكسب القلوب
- ثالثاً: قبل البدء في تغيير الآخرين، ابدأ بتغيير الذات

أولاً: أهمية صناعة العلاقات :

إن مدار الحديث في هذه الصفحات على مفهوم صناعة العلاقات لتكون سبباً في تنمية قدرة القائد لاستقطاب القادرين لتنفيذ المشاريع التنموية حتى يصل إلى رؤاه عبر ذلك الفريق وتكاملها. فكما أن المجموعة من الأفراد يحتاجون إلى قيادات تحفزهم وتنظم تحركهم فإنها تحتاج إلى تكامل في إمكانات الفرق وقدراتها. وهنا فإن القائد مطالب بالعمل من خلال مجموعات من العاملين وأصحاب الخبرات والمهارات التي تكمل بعضها البعض الآخر لكي ينجح الفريق في صناعة مشاريعه الكبيرة. وحتى في أمور العلم والذي يخص العالم نفسه فإنه بحاجة إلى آخرين ليقوموا بحمل علمه وينشروه كما قال الإمام الشافعي: "الليث أفتقه من مالك إلا أن أصحابه لم يقوموا به" - تمام المنة للألباني ص 54- رحمهم الله أجمعين. وكثير من الأمور التي يُظن بأنها فردية وأن منتجها شخص واحد فإن حقيقة الأفراد المبدعين أو المؤلفين أو المنتجين أو المكتشفين قاموا بإنجازاتهم من خلال مجموعة تعينهم وتخدم أهدافهم أو تنشر علمهم وتمكّن لهم ما وصلوا إليه.

والناس في صناعة العلاقات على صنفين الأول صنّاع العلاقات والثاني المتأثرين بهم. فصنّاع العلاقات هم الذين يخططون لصناعة العلاقات مع الأشخاص النافعين لأمتهم والمتوقع أن يقوموا بأدوارهم. أما الصنف الآخر من المتأثرين فهم الذين يتأثرون بطريقة الصنف الأول وتصرفاتهم، وإن العلاقات لديهم تكون كردود

## صناعة العلاقات

أفعال وليست بتخطيط. وهذا قد يكون مشتركاً بين كثير من المخلوقات من البشر وغيرهم. فالصفة الأولى يختص بها البشر دون غيرهم فهم الذين يقومون بالتخطيط للمستقبل وهم الذين يصنعون العلاقات المبنية على تكامل المواهب للوصول إلى الأهداف المحددة سلفاً. إذ ليس من المعقول إذا رأينا حيواناً متكئاً ينظر إلى بعيد أن نتوقع بأنه يخطط لصناعة المستقبل فإن هذا ليس من طبيعته وإنما من طبيعة البشر. ولذا فإن القادة هم الذين يخططون لصناعة المستقبل بإذن الله وهم صانعو العلاقات التي يمكن استثمارها لبناء أهداف مستقبلية مشتركة.

ثانياً: ما ورد في أهمية التواصل وصناعة العلاقات وكسب القلوب:

من المهم ذكر ما ورد في التحفيز على صناعة العلاقات والتزاور والتواصل والتبادل والتناصح وصناعة المحبة. فقد حَقَّتْ محبة الله عز وجل في المتحابين والمتواصلين والمتناصحين والمتزاورين فيه سبحانه وتعالى كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (قال الله تعالى: حقت محبتي للمتحابين فيَّ وحقت محبتي للمتواصلين فيَّ وحقت محبتي للمتناصحين فيَّ وحقت محبتي للمتزاورين فيَّ وحقت محبتي للمتبادلين فيَّ؛ المتحابون فيَّ على منابر من نور يغطهم بمكانهم النبيون والصديقون والشهداء) صححه الألباني في صحيح الجامع الصغير 4321.

وللمتحابين في الله عز وجل من الأجور والنصيب الكبير مما لا يمكن أن يتخيله المرء. فقد روى الترمذي 597 بسند حسن صحيح وصححه الألباني قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (يقول عن الله عز وجل: المتحابون في جلالي لهم منابر من نور يغطهم النبيون والشهداء).

والمجتمعون في الله عز وجل من السبعة الذين يظلهم الله في ظله يوم لا ظل إلا ظله كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (سبعة يظلهم الله في ظله يوم لا ظل إلا ظله) وذكر منهم (ورجلان تحابا في الله فاجتمعا على ذلك وتفرقا) رواه الترمذي 598 وصححه الألباني.

## صناعة العلاقات

فالحب في الله والاجتماع عليه والترابط فيه والتزاور والتبادل كلها من الأمور المحببة لله عز وجل والتي تصنع الحب فيه. وتعميق هذا الجانب له أكبر الأثر في صناعة التعاون والتي هي من أهم أسباب النجاح للقائد في قيادته لفريقه.

ثالثاً : قبل البدء في تغيير الآخرين، ابدأ بتغيير الذات:

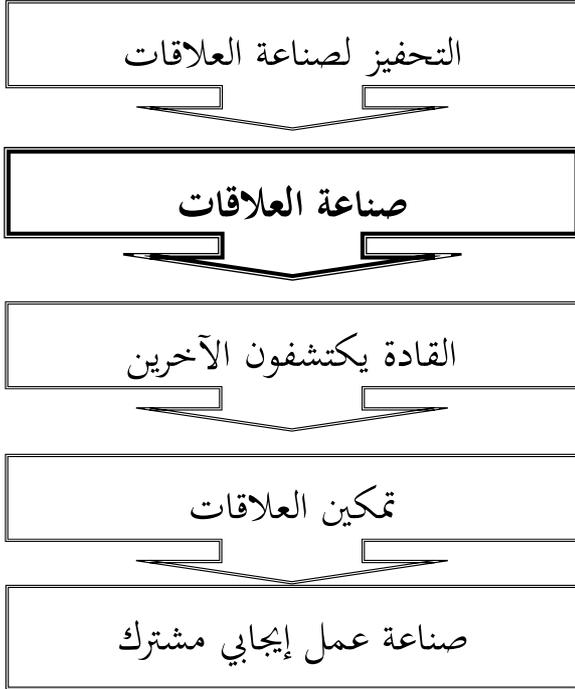
لقد وضع الله السنن الكونية في هذه الدنيا لكي تكون نبراساً لمن اهتدى بها كما قال تعالى: ﴿ فَلَنْ تَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَبْدِيلًا وَلَنْ تَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَحْوِيلًا ﴾ فاطر 43. وكثيرة هي هذه السنن الربانية ومن أهمها "تغيير الذات لتغيير الحال"، فإن الله تعالى يقول: ﴿ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴾ الرعد 11. وأولى الأمور التي ينبغي تغييرها هي نفس الإنسان وقلبه وبذل الجهد في الإصلاح الداخلي النفسي والعقلي والإيماني لما في تغيير الذات من تغيير كبير في تنمية القدرة على التأثير في الآخرين وصناعة العلاقة معهم. قال تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴾ الصف 2 . القائد الناجح هو من يعطي لتنمية ذاته والرقى بها وإصلاحها جزءاً من وقته وذلك قبل وخلال صناعة العلاقة بالآخرين.

إن أسعد إنسان بالتغيير هو المغيّر لنفسه وأقدر الناس على التعرف على وسائل التواصل مع الآخرين وتغييرهم أو التأثير فيهم هو من استطاع التعرف على الوسائل التي غيرته وأثرت فيه وما هو النافع منها وغير النافع منها. إن أكثر الناس معرفة بما يصنع التغيير هو من مارس التغيير في نفسه وشعر بآثاره داخل نفسه وتعرف على موانعه واستطاع تلمّس كيفية تجاوز مراحلها.

### حلقة نقاش

ابحث في المؤسسات التنموية من حولك ولاحظ قدرة القادة والعاملين فيها على صناعة العلاقات وقارن قدراتهم على صناعة الفرق بالأفراد الذين ليست لديهم قدرة على صناعة العلاقات ولم يستطيعوا بناء فرق عمل.. ثم حدد أهمية صناعة العلاقات لقادة المؤسسات التنموية العاملين بها من خلال المنتجات التي تنتجها فرق العمل ومقارنة حجم منتجات فرق العمل بحجم منتجات الأفراد غير القادرين على صناعة فرق عمل أو الأفراد الذين يعملون بعقلية الفرد الواحد. حدد ثلاث نتائج إيجابية لفرق العمل؟

## صناعة العلاقات



### صناعة العلاقات :

ويمكن تقسيم موضوع صناعة العلاقات إلى:

- أولاً: صفات صنّاع العلاقات والصلات الإيجابية
- ثانياً: ضوابط ومحاذير في صناعة العلاقات
- ثالثاً: كسب القلوب وتأليفها
- رابعاً: من هم المستهدفون بصناعة العلاقات

## أولاً: صفات صنّاع العلاقات والصلوات الإيجابية

عند صناعة العلاقات والصلوات الإيجابية فإنه ينبغي للقائد أن يتصف بعدد من الصفات والجوانب الإيجابية لديه وذلك لتنمية قدرته في صناعة العلاقات ... ومن الجوانب التي ينبغي الاهتمام بها عند صناعة العلاقات:

### حسن علاقة القائد بالله عز وجل سبب رئيس في نجاح صناعة

العلاقات العميقة الصادقة فإن الممارس لصناعة العلاقات يحتاج إلى توفيق الله له سبحانه في صناعتها وصناعة الحب بين الأفراد. ولو بذل الإنسان كل ما في وسعه ليصنع الحب والألفة بين الناس لما صنعه، وإنما الحب الحقيقي الصادق والألفة والرحمة هي من الله عز وجل. قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي آيَدَكَ بِنَصْرِهِ وَبِالْمُؤْمِنِينَ \* وَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلَّفْتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ الأنفال 62-63. وقال تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا﴾ مريم 96. وقال تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ﴾ آل عمران 159.

ومن تلك الآيات فإن على القائد أن يكون حسن الظنّ بالله عز وجل وأن تكون معرفته به واعتقاده فيه عظيماً وشعوره بمعيته واهتمامه بطاعته دائماً. فحسُن معرفة العبدِ بالله عز وجل وبصفاته جالبة للاستعانة والاستنصار به ومانعة له من

## صناعة العلاقات

الوقوع في المناهي خاصة وأن القائد قد يقابل كثيراً من المصاعب والمتاهات والتي يحتاج فيها إلى تبصرة وتوفيق وحماية من ربه عز وجل.

**المبادرة:** أن يكونَ القائدُ مبادراً في صناعة علاقاته، فلا يتوقع أن يبادر الآخرون لما يريده هو من علاقات. فالقائد مطالب بأن يصنع الحماسة داخل نفسه لتنمية العلاقات. وأن يقوم بتنمية الثقة والخلق وأن يكون سهل النفس وسمح الطباع لتسهيل عليه التواصل مع الآخرين وقبولهم له. وتطوير جوانب التأثير ونفع الآخرين له أثر في قدرته على دخول قلوب الناس وكسبهم.

ينبغي للمبادر في صناعة العلاقات أن تكون لديه القدرة على التمييز بين الحريص على تكوين العلاقات واستمرارها ومن ليست لديه الرغبة حتى لا تضيع أوقاته فيمن يفقد الرغبة في التواصل معه. وعلى المبادر في صناعة العلاقات أن يطور جانب تمييز مواهب وقدرات الآخرين والتي سيحتاج إلى معرفتها عندما يقوم بتنفيذ المشاريع. وكل ذلك ليختصر الوقت المطلوب لاكتشاف الشخصيات القادرة على خدمة الأمة من خلال فرق العمل. ومن المهم أن يقوم صانع العلاقات بالتأكد من حصوله على وسائل التواصل مع الآخرين من أرقام أو عناوين أو أي بيانات مهمة.

**النمو السلوكي الدائم** وعلى القائد أن ينمي الجوانب السلوكية والأخلاقية والمهارية التي يحتاجها في تنمية علاقاته. ومرحلة التنمية السلوكية بحاجة أيضاً إلى طول مدة وصبر ومحاولة وفهم وتعلم وتدريب وتواصل. ومن الأمور الأساسية التي

ينبغي الاهتمام بها في هذا الجانب كرم النفس وبسط الوجه وحسن الحوار ولين الجانب والصبر على الآخرين ومداراتهم وتنمية القدرة على التواصل معهم. ويتأكد على الممارس في صناعة العلاقات أن يبادر إلى العمل بالأسباب الدنيوية كما قال تعالى عن مريم عليها السلام: ﴿وَهَزِيْ بِإِيْنِكَ بِجِدْعِ النَّخْلَةِ تُسَاقِطُ عَلَيْكَ رَطْبًا جَنِيًّا﴾ مريم 25. فماذا ستؤثر هز المرأة التي تلد لجذع النخلة؟ وهل يمكن أن يتساقط الرطب بهذه الوسيلة؟ ولكن إنما هو العمل والبذل في الأسباب الدنيوية حتى إذا ضعفت الأسباب الدنيوية تأتي قدرة الله عز وجل للذين بذلوا وجهدوا أنفسهم فيوفى الله من شاء من عباده إلى ما شاء من الخير، قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ﴾ العنكبوت 69.

## ثانياً: ضوابط ومحاذير في صناعة العلاقات

عند رغبة القائد في التواصل مع الآخرين وصناعة العلاقات معهم فإنه ينبغي عليه أيضاً أن يضع لنفسه ضوابط لهذه العلاقات وأن يتنبه من المحاذير في صناعة العلاقات حتى لا تكون علاقاته ضعيفة أو يكون في توسيع العلاقات ضرراً عليه. ومن هذه الضوابط والمحاذير:

**الحذر من مضيعة الأوقات غير الجادين.** فإن صناعة العلاقات مع غير الجادين والذين لا يتقبلون التغيير قد تكون سبباً لاستدراج القائد إلى ضعف الجدية واستهلاك أوقاته. وعلى القائد عند صناعة علاقاته تلمس الجادين ومحبي التغيير للأفضل ممن هم أكثر حرصاً للعمل وأكثر جدية في التغيير.

**الحذر من التوسع في استخدام المبتكرات الحديثة والتي قد تكون سبباً لضعف التواصل الجسدي،** فالاستغراق في التعامل مع بعض الأجهزة الحديثة يمكن أن يؤثر سلباً في عملية التواصل الطبيعي. فكثير من المبتكرات الحديثة جاءت لتسهل للناس أعمالهم وتزيدهم إيجابية وتوصلاً ولكن الاستخدام السيئ للأجهزة الحاسوبية والفضائيات والهواتف قد تكون سبباً في انقطاع الالتقاء المباشر بين القادة والعاملين معهم.

**الحذر من التصرفات غير المقبولة في ثقافة المجتمع المحلي.** فإن لكل مجتمع ثقافته وتقاليد، ومن لا يقدرها فإنه قد يصاب باستعداد من أصحابها

وسوء فهم منهم. فليس كل أمر شرعي أو من عادات مجتمع يكون أمراً مرضياً عنه في بعض المجتمعات الأخرى. فكل مجتمع محلي له معايير وثقافته ، وينبغي على القائد حسن التصرف وعدم التصادم مع أعراف الآخرين وثقافتهم. فعند البدء في مشروع في منطقة أخرى فإنه يتأكد على القائد أن يتعرف على قبول المجتمع لما سيقوم به قبل البدء والانطلاق وذلك من خلال موافقة سادات القوم أو معرفة ردود أفعالهم مما سيخفف كثيراً من المشكلات لديه وينمي جانب الثقة فيه.

### الحذر من الابتذال عند صناعة العلاقات خاصة مع أصحاب الأموال

أو أصحاب القرار فالقيادي المسلم مرتبط بالله عز وجل وابتذال النفس لغير الله في غير ضرر مذلة وسوء ظن بالله عز وجل. ومع أن القيادي المسلم التواصل مع قادة المجتمع على وجه الخصوص لقدرتهم على دعم العمل الخيري والمؤسسي فإن هناك فارق بين التواصل لتنمية الثقة وعرض المشاريع وبين الابتذال والمذلة لهم، والله هو القادر على إقبالهم على العبد أو تركهم له. وعلى القائد أن يتدرب على تنمية القدرة الذاتية لإقناع هذه الطبقة من قادة المجتمع.

### الحذر من تنامي أسباب الوحشة بين القائد والآخرين. وهناك أسباب

للوحشة طبيعية وشرعية فالطبيعية كالحدة في الطباع والبعد عن الأتباع أو الاستعلاء عليهم وازدرائهم أو إهانتهم أو تنامي شعور الاستغلال في نفوسهم. أما الأسباب الشرعية فمثل آثار المعاصي على العلاقات الاجتماعية من الوحشة التي يجدها الفرد في نفسه أو يجدها الآخرون فيه. وإذا أراد القائد الفلاح والنجاح فعليه الإكثار من

الاستغفار كما قال تعالى: ﴿وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعاً أَيُّهَ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾  
النور 31.

**الحذر من أن يكون القائد ساذجاً مستغلاً من قِبَلِ الآخرين** وقد يجرّك إلى ما يريده الآخرون بدلاً من أن يتحرك القائد إلى أهدافه ورؤاه. وقد يستغل بعض السذج في تشويه صورة القطاع الخيري أو العاملين فيه أو الإساءة إلى المجتمع. فعلى القائد أن يبقى حذراً من التهور أو مخالفة الأنظمة المحلية كما عليه البعد عن التصرف حسب الأهواء مما يخالف الشرع. والناظر لسيرة الرسول صلى الله عليه وسلم في المرحلة المكيّة يرى عظم اهتمام الرسول صلى الله عليه وسلم والأتباع بعدم فعل أي شيء يسيء إلى الدعوة وإلى أتباعها، مع أنه لم يسلم من محاربة أصحاب السوء له وحصارهم وتشويههم لصورته.

**الحذر من إظهار الود لشخص ما دون الآخرين** ما أمكن القائد ذلك. فإن البعض من الناس تصيبهم مشاعر الضيق أو الغيرة عندما يرى القائد يقرب فرداً آخر ويتودد إليه دونه. وقد كانت سيرة الرسول صلى الله عليه وسلم تحكي علاقاته بأصحابه وعظمتها وحبها لهم. وكانت سيرته مليئة بإظهار الحب وعدم التفريق بين الصحابة إلا لسبب ظاهر. وهذا مما جعلهم يستشعرون حبه لهم رضوان الله عليهم أجمعين بل كانوا يستشعرون أنه لم يكن يزاحمهم أحد فيه صلى الله عليه وسلم.

## صناعة القدرة على كسب وتأليف القلوب

وقبل أن يقوم القائد بصناعة العلاقات الشخصية مع الآخرين فإنه ينبغي عليه أن يصنع العلاقة مع القلوب أولاً. وكثيرة هي الوسائل الخاصة بتأليف القلوب ونختار للقائد منها شيئاً للتنبيه.

**تنمية الجوانب الإيمانية** فإن تنمية الجوانب الإيمانية تزيد من محبة القلوب كما قال الله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا﴾ مريم 96. فهناك تأثير في النمو الإيماني لدى القائد من الاهتمام بحق الله عليه من حب الله وحب لقاءه وتوحيده وإخلاص العبادة له مع إكثار ذكره سبحانه وتعالى، وإتباع سنة الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم والبعد ما أمكن من الذنوب والمعاصي. وهذا التأثير يمكن أن يكون سبباً في زراعة الحب الصادق بينه وبين الله ولاحقاً بينه وبين الآخرين. فإذا أحبه الله فإنه سيكون كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (فيحبه أهل السماء ثم يوضع له القبول في الأرض) صحيح الجامع 283.

**تنمية الجوانب الأخلاقية التي تحبها القلوب** والتي تنمي قدرة القائد في كسب أتباعه والتأثير فيهم، مثل الكرم والجود والبذل وحسن الظن بالآخرين وبسط الوجه والتواضع وصدق الحديث والحلم والأناة وحسن الخلق مع الآخرين ومداراتهم والاهتمام بهم والصبر عليهم. قال الله عز وجل: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ

كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَا نَفْضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ﴿ آل عمران 159. وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم ولكن يسعهم منكم بسط الوجه وحسن الخلق) حديث حسنه الألباني في صحيح الترغيب والترهيب 2661. وقال سبحانه فيمن يصبر على عداوة الآخرين بأنه ذو حظ عظيم: ﴿ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ﴾ فصلت 34. وقال ابن بطال في فتح الباري في شرح كتاب الأدب: (المدارة من أخلاق المؤمنين، وهي خفض الجناح للناس، وترك الإغلاظ لهم في القول، وذلك من أقوى أسباب الألفة).

تنمية الجوانب العملية التي تزيد الترابط والإلفة وتصنع المحبة في قلوب الآخرين مثل التعرف على أسماءهم وكنائهم والتهادي وبذل المعروف وتعليم الآخرين وإفشاء السلام والتزاور وإظهار الاهتمام والحب وانتقاء الألفاظ المحببة عند الحديث وتقبل النقد وشكرهم على أعمالهم ومشاركتهم أفراحهم وأتراحهم ونفعهم والبعد عن غيبتهم أو النقد الجارح لهم ودعوة القائد لهم للمشاركة في مشاريعه الناجحة. وكما قال صلى الله عليه وسلم (أحب الناس إلى الله أنفعهم وأحب الأعمال إلى الله عز وجل سرور تدخله على مسلم أو تكشف عنه كربة أو تقضي عنه ديناً أو تطرد عنه جوعاً ولأن أمشي مع أخي المسلم في حاجة أحب إلي من أن أعتكف في المسجد شهراً) صحيح الجامع الصغير 176 - حديث حسن. وقد استطاع النبي صلى الله عليه وسلم أن يشعر الصحابة بعظم حبه لهم وتقديره لهم حيث قال عمرو بن

العاص مما وجده من إقبال الرسول صلى الله عليه وسلم عليه وتبسمه له : أي الناس أحب إليك؟ قال صلى الله عليه وسلم: عائشة. قلت: من الرجال؟ قال: أبوها. قلت: ثم من؟ قال عمر. فعد رجالاً فسكت مخافة أن يجعلني في آخرهم. رواه البخاري.

تنمية المهارات التي تنمي حب القلوب وتزيد من تأليفها وذلك من خلال الاطلاع والتدريب وتنمية القدرة على بعض المهارات المحببة للقلوب أو المكتشفة للآخرين مثل تنمية مهارة الإنصات للآخرين والتعرف على أنماط الشخصيات وأنماط التفكير وتعلم الحاجات والعمرية للأفراد وتنمية المودة والمحبة ومهارات الحوار وغير ذلك من المهارات التي تعمق المعرفة والعلاقة وتسمو بها. وقد يحتاج القائد للتواصل الشخصي بالأفراد من حوله كل على حدة وأن يشعرهم بدفء المحبة والتقدير والاهتمام.

## من هم المستهدفون بصناعة العلاقات

من هم المستهدفون بصناعة العلاقات ؟

والمستهدفون عند صناعة العلاقات مسألة مفتوحة للقائد حسب أولوياته عبر واقعه وبيئته لكي يحسن علاقته وينمي تواصله معهم. ونذكر للتنبيه:

**الحرص على التواصل مع قيادات المجتمع.** فيقوم القائد بالبحث والتوصل إلى خطوط اتصال مناسبة وعلاقة إيجابية مع قيادات المجتمع الذين لهم اهتمام بما سيقوم به من نشاطات. على القائد قبل البدء في العمل كسب قادة المجتمع واستشارتهم والبعد عما يثيرهم. وعليه أن يستفيد من أفكارهم وتوجيهاتهم ويوظفها ليكسب خبرتهم وقبولهم. وعندما يعجز عن الوصول إليهم فإنه ينبغي الاستفادة ممن يعرفهم ممن يكون قنطرة إليهم لتفعيل العمل الخيري لخدمة المجتمع.

**التواصل مع أصحاب الخبرات القيادية والمنظمات القريبة وكذلك المؤسسات الداعمة.** إن القيادي يزداد قدرة بتواصله مع هذه الطبقة العاملة في الميدان خاصة إذا كان عمله مرتبطاً بالعمل المؤسسي لأحد الجهات الاجتماعية. فالتواصل مع أصحاب الخبرات في المنظمات القريبة والقادة فيها سيمنحه قنطرة تواصل مما يمكنه من تطوير قدراته واهتماماته. ويمكن للقائد الاستفادة من الملتقيات والمؤتمرات ومحاضرات العمل الخيري لصناعة صلات مع قيادات المنظمات الأخرى.

العاملون معه وتحت قيادته خاصة ممن هم من أصحاب الخبرات والقدرات والباذلين والمضحين في العمل معه. كما قال تعالى ﴿وَإِخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ الشعراء 215. وقوله ﴿وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ﴾ آل عمران 159.

### صناعة العلاقة مع المجتمع عموماً والتعرف على أفرادهِ وحضور

مناسباته العامة والتواصل مع قياداته وتمكين علاقاته الشخصية في الحي. ومن فئات المجتمع الجيران وزملاء الوظيفة والأصدقاء والعاملين في القطاعات ذات نفس التخصص وغيرهم. تطوير القدرات الخاصة بالقائد في صناعة علاقاته الشخصية في الحي من المهمات الأساسية للقبول والنجاح بينهم.

### التواصل مع العائلة وأسرته الخاصة. قد ينجح البعض في صناعة علاقات

كبيرة إيجابية ويخسر علاقاته الأسرية مما يؤثر عليه لاحقاً في إنجازاته وعلاقاته الخارجية أيضاً. إن العلاقة بالأسرة والأبناء والنجاح فيها له أكبر الأثر في صناعة العلاقة خارج المنزل والبيت. وعلى الجميع فضلاً عن القادة أن يخصصوا أوقاتاً خاصة لأهلهم وأبنائهم ويعبروا عن حبهم لهم ويشاركوهم حواراتهم واهتماماتهم ويظهروا محبتهم لهم ويساعدوهم في صناعة مستقبلهم. إن من أقوى الوسائل التربوية أن تجعل الأهل والأبناء شركاء في وضع القيم والتربية والنصح والرقابة الذاتية وشركاء أيضاً في المشاريع الأسرية داخل المنزل. إن شعور الأبناء داخل المنزل بمحبة أبيهم لأهمهم يزيل كثيراً من

## صناعة العلاقات

الصعوبات التربوية والمشكلات النفسية لديهم ويبنى لديهم الاستقرار والسعادة الداخلية.

ومع هذه الفئات جمعياً ينبغي على القائد عندما يستهدف من ذكرنا أن يتواصل معهم جمعياً ويسلم عليهم بجرارة وحب وأن يشعرهم بدفء العلاقة وعمقها. وأن يدع لهم المجال للحديث وإبداء اهتماماتهم وأن ينصت لهم ويتفهم أفكارهم وأن يتنبه لمشاعرهم ولما لا يستطيعون طرحه من بين كلماتهم ويسأل عما يهتمهم وعمن تحت مسؤوليتهم. والحذر من الحديث معهم بفوقية فذلك أحرى بأن يتقبل ويكون أعظم تأثيراً.

## حلقة نقاش

ستقوم بتكليف أحد الأفراد في موقع قيادي لفريق عمل وسيقوم بالبحث عن أفراد للعمل معه. ما هي الخطوات التي ستقوم بتدريب هذا القائد الجديد لتنمية قدرته على استقطاب آخرين لفريقه؟

## صناعة العلاقات

التحفيز لصناعة العلاقات

صناعة العلاقات

القادة يكتشفون الآخرين

تمكين العلاقات

صناعة عمل إيجابي مشترك

القادة يكتشفون الآخرين

## القادة يكتشفون الآخرين

على القائد أن يكتشف الأمور التي يتميز بها الآخرون وكيف يمكن وضعها في منظومة لنفع الأمة بها.

وكثيرة هي الأمور التي ينبغي اكتشافها كالجوانب والمستويات الاجتماعية وخلفياتها الثقافية ومواهب وقدرات الأفراد وحاجاتهم والفروقات الفردية بينهم ومستويات التعليم والتخصصات وغيرها.

ومن خلال التعرف على هذه الأمور وغيرها يمكن للقائد أن يبني مستقبلاً فرق العمل التي يحتاجها للوصول إلى الأهداف المرجوة من خلال قدراتهم ومهاراتهم وتخصصاتهم.

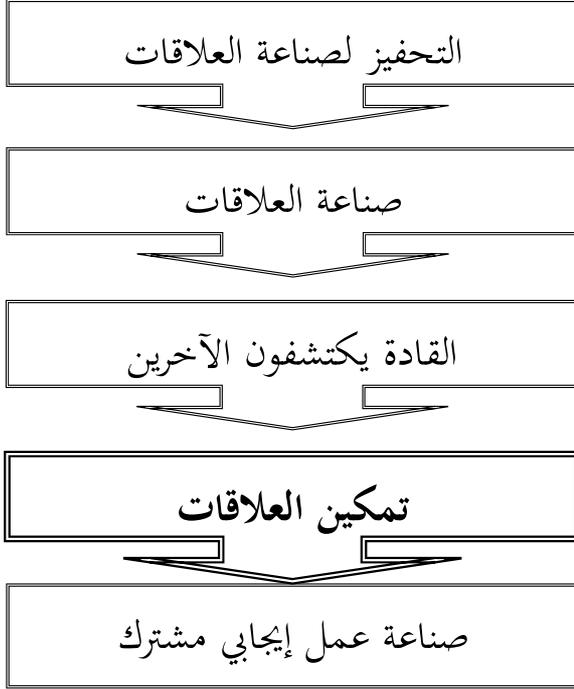
سيتم تخصيص ملف خاص باكتشاف الآخرين وأدوات تطوير القدرة على

ذلك.

### حلقة نقاش

يقوم قائد بصناعة فريق عمل لمشروع جديد ويريد أن يختار مجموعة من العاملين في فريق العمل. هل سيختار زملاءه أم أنه سيختار فريقاً متكامل التخصصات والمواهب والتي يحتاجها الفريق لإنجاز المشروع الجديد.

اختر مشروعاً ثم حدد المهارات والمواهب لعدد 5 - 7 أشخاص سيعملون في فريق العمل الذي تحتاجه لإنجاز المشروع.



تمكين العلاقات

وسائل تمكين العلاقات

خطوات بناء الثقة للقادة

## وسائل تمكين العلاقات:

وبعد اكتشاف الآخرين والتأكد من أهليتهم للعمل تأتي مرحلة تمكين العلاقات. والهدف من تمكين العلاقات هو لتطوير العمل بروح الفريق والمحبة بينهم لخدمة الجانب الاجتماعي والخيري حسب أهداف القائد ورؤاه. ولتمكين العلاقات مع الآخرين ينبغي للقائد بذل الجهد في التأثير في نفوس العاملين بوسائل متعددة، ومن هذه الوسائل:

**التعرف على حاجات وسد حاجاتهم والتعاون معهم وخدمتهم.** ينبغي على القائد بعد التعرف على حاجات العاملين أن يقوم بخدمة من حوله وسد حاجاتهم والتعاون معهم في ذلك. فلأن يحسن المرء للآخرين فهذا أمر محبب للنفوس ولكن إذا وقع الإحسان على حاجة فهذا -ولا شك- سيكون أكثر تأثيراً. إن السخاء والكرم من الوسائل الأساسية في تعميق العلاقات الاجتماعية خاصة إذا وقعت في حاجات الآخرين فسيكون لها القيمة الكبرى لديهم. وقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (ولأن أمشي مع أخ في حاجة أحب إليّ من أن أعتكف في هذا المسجد يعني مسجد المدينة شهراً) صحيح الترغيب والترهيب 2623.

**توظيف قدرات ومواهب الآخرين وتنميتها وتمكينها وتقديم الخبرات والاستشارات لهم سبب رئيس في تمكين العلاقة بين الأتباع وقائدهم.** فإن من أكثر العوامل لخلق بيئة ترابط هي أن يقوم القائد بالتعرف على قدرات

ومواهب الآخرين وتوفير البيئة المناسبة لإبراز قدراتهم ومواهبهم وإشعارهم بنجاحاتهم. إن الإيمان بأن الآخرين لديهم شيء ما يمكن التميز به والاستفادة منه ونفع الأمة به هو أكبر دافع لصناعة هؤلاء الأفراد وفي تطوير أنفسهم ومن حولهم والذي يؤدي إلى تمكين العلاقة بينهم وبين قائدهم. ينبغي على القائد التعامل مع الآخرين بأنهم مهمون وأنه بالإمكان صناعة مستقبل عظيم من خلال مواهبهم. وعلى القائد أيضاً دعم وتسهيل مهمة الآخرين لتطوير أنفسهم وأيضاً فتح المجال لهم لنفع الآخرين علماً وخبرة كالتواصل في الملتقيات والدورات. وكذلك من الجيد أن يسعى القائد لدعم عمله الخيري ليستشعر فضل الله عليه بما يأتيه من خير على يدك فيزيد ذلك من علاقته بك.

**التواصل التبادلي** فلئن كان القائد يتواصل مع الآخرين فإن هذا شيء محبب للنفوس وله الأثر الواضح في قلوب الآخرين. ولكن إذا استطاع القائد أن يجعل التواصل تبادلياً من الطرفين وأن يفتح المجال للأتباع للتواصل وللمشاركة مع قائدهم فإن ذلك سيكون له أكبر الأثر في الترابط والتلاحم. ومن هذا القبيل أيضاً فإن القائد يُشرك الأفراد في مشاريعه واهتماماته باعتبار المشروع ملك للجميع ويقوم عليه الجميع ونتائجه ونجاحاته هي للجميع. ويقوم القائد باستشارتهم وطلب توجيهه أحياناً منهم لتنمو مشاعر الود والأخوة والتلاحم بين القائد والأتباع.

تمكين قدرة الإنصات للآخرين فهي من أهم الوسائل لتمكين العلاقات بين القائد وبين أتباعه. وكلما كانت قدرة الاستماع والإنصات أكبر كان حظه من العلاقة أعمق. الإنصات يعطي القائد الهيبة والتقدير والحب ويعطيه المجال للتفكير قبل الحديث وكذلك يعطيه كثيراً من خبرات ومعلومات الآخرين. تطوير قدرتك على الإنصات هو تطوير لقدرتك على القيادة والعلاقة.

قبول الآخرين على اختلاف قدراتهم وطبائعهم وعدم قولبتهم على نمط واحد فإن الفرد يفرح بأن يشارك الآخرين بما يحمله من طبائع وقدرات وتصعب عليه الحياة حينما يفرض عليه أن يكون في قوالب يصنعها له الآخرون. وعندما نصنع قوالب محددة فإننا نزرع في قلوب العاملين الشك في القدرات الذاتية لهم لأنهم يقيسون عملهم على نمط واحد.

زراعة الثقة في نفوس العاملين فإن كثيراً من العاملين يفتقد الثقة في قدراته ومهاراته والأكثر يتصورون قدراتهم ونجاحاتهم بأقل من القيمة الحقيقية لها. فشعورهم بأنك تعطيهم الأمل في تقييم قدراتهم سيجعلهم سعداء بالعمل معك ويزيد من انطلاقهم في أعمالهم.

قدم رحمتك وحبك للأفراد قبل أن تقدم منطقك فمن طبيعة الناس أنهم لا يتقبلون ما تحمله من أفكار حتى يتقبلوك شخصياً. وإن تقديم الحب والعاطفة والرحمة من أسباب قبول الشخص ذاته ومن ثم ما يحمله من علم أو منطقيات

أو أفكار أو مشاريع. فكم من صاحب تجربة وعلم وقدرة ولكنه فقد القبول لأفكاره وخبراته بسبب عدم قدرته على كسب قلوب من حوله بعواطفه.

**الحذر من التأثير السلبي للتوتر وحل مشكلة التوتر.** فالعمل الجاد يكون مشحوناً بالضغوط والتوترات وينبغي على القائد الحذر من التأثير السلبي للتوتر حيث أن القائد يمكن أن يسيء تقييم الأحداث حوله أو تصرفاته حينما يكون متوتراً. فعلى القائد تذكر محاسن الآخرين حينما يكون متوتراً ومتضائماً من تقصيرهم وألا يقوم بأي قرار يمكن أن يسيء له حال التوتر. وعلى القائد أيضاً أن يجد حلاً سريعاً للتوترات خاصة إذا كان لها تأثير سلبي على علاقته.

**التذكير بالنجاحات ولو كانت قليلة لتحفيز العاملين** فإن مما يزيد من تمكين العلاقات إحساس العاملين بأنهم ناجحون ومنتجون وفاعلون في المكان الذي يكون القائد فيه. وقد سمى الرسول صلى الله عليه وسلم خالد بن الوليد سيف من سيوف الله في غزوة مؤتة في قوله: (أخذها سيف من سيوف الله حتى فتح الله عليهم) صحيح البخاري. إن كثيراً من العاملين لا يؤمنون بقدراتهم ولا يتذكرون نجاحاتهم فيحتاجون إلى قائد يزيد من إيمانهم بأنفسهم وبإمكاناتهم. وفي المقابل يقوم بعض القادة بتدمير شخصيات من حوله بنسيان العاملين إلا في حال مناقشة الأخطاء والسلبيات والمشكلات، فتراه يكثر اللوم وقد يقسو عليهم حتى يسيء لنفسه ويخسرهم. وقد حذر رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم بقوله: (إن شر الرعاء الحطمة) صحيح رقم 899 في السلسلة 6.

تحويل الفشل إلى نجاحات كم ستكون سعادة العاملين وعمق تعلقهم بقائدهم عندما يرونه يبذل الجهد في تحويل مواقع الفشل إلى نجاحات. القائد الملهم هو الذي يجعل العاملين يستثمرون من الفشل معانٍ ودوافع لصناعة النجاح ولا يجنون من الفشل الإحباط. وهو الذي يستخرج الجوانب الإيجابية والناجحة والفوائد خلال العمل في مشروع لم ينجح بعد مما يدفع العاملين للبدل أكثر في المستقبل.

ومن الأمثلة العجيبة للبدايات الصعبة وغير الناجحة المحاولات الأولى للشيخ القرعاوي بجزان وقد استثمر بعض الأخطاء لصناعة نجاحات هائلة أثمرت أكثر من ألف وخمسمائة مدرسة في عصر ما قبل وزارة المعارف. وتعتبر هذه القصة من القصص التي ينبغي نشرها والاستفادة منها.

**وضوح رؤى القائد وأهدافه.** ومن الوسائل المهمة لتمكين مسيرة العلاقات الاجتماعية بين القائد والعاملين في الفريق هي وضوح أهداف القائد لنفسه ولمن حوله. فإذا كانت أهداف القائد واضحة استطاع أن يبني علاقاته على ما يناسب أهدافه بطريقة إيجابية وواضحة. وكان ذلك سبباً في اطمئنان الفريق لقائدهم وتمكن محبته في نفوسهم وثقتهم بأعمالهم.

**تركيز القائد على الجودة يبني العلاقات أكثر من تركيزه على الكم** فالجودة تجمع القلوب على القائد لاعتزازهم بمنتجاته ولو كانت قليلة. كما أن العمل ب (الجودة النوعية) تجمع أصحاب النمط المتشابه قريباً من بعضهم

البعض الآخر مما يمكن من علاقتهم. وأما العمل ب(الكم) فيحتاج إلى ضغوط يمكن أن تسيء لعلاقات القائد مع أتباعه.

**بناء الثقة في حياة القائد** ومن الأمور التي تمكن العلاقات أيضاً هي صناعة الثقة لدى القائد في جميع الجوانب الدينية والأخلاقية والسلوكية والمالية وغيرها. فعلى القائد أن يكون مثلاً يحتذى به ، وألا تكون علاقات القائد ذات دوافع شخصية أو انتفاعات خاصة، بل ينبغي أن يتعد عن كل ما يسيء لشخصه أو علاقاته مع من حوله.

**القائد يحل المشكلات سريعاً ويمنع التأثير السلبي لها.** فكلما استبق القائد الأحداث وحل المشكلات بذكاء وحكمة ومنع توسع نطاقها استطاع أن يمكن للعلاقات ويبقيها بدون منغصات ولا خدوش.

**القائد يصنع البيئة التي يكتنفها الود والحب والإخاء** والتي تألف قلوب العاملين بينهم وكذلك مع القائد.

وكثير هي وسائل التمكين للعلاقات وتنميتها فعلى القائد تعلم مهاراتها وتنمية علاقاته الاجتماعية والبشاشة والشفافية وإعطاء الوقت لتنمية الآخرين وحسن استخدام الألفاظ الإيجابية الجاذبة والبعد عن استخدام الألفاظ السلبية. ومن جانب آخر فعلى القائد عدم تضخيم أو تسطيح بعض المسائل والمشاكل على غير وجهها والبعد عن التدليس في الأقوال والبعد عن الاستخفاف بعقول

## صناعة العلاقات

الأتباع أو ازدرء آراءهم. وكذلك البعد عن مقارنة بعض العاملين بعضهم ببعض لتقييمهم.

### ورشة عمل

تقوم مجموعة باختيار قائد للفريق ودراسة حالة فشل في أحد المشاريع والبحث عن الجوانب الإيجابية المستفادة من خلال المشروع مع وجود فشله. وكذلك تقييم إلى أيّ مدى وصل إلى أهدافه أم قصر عن الوصول عنها.

وكيف يمكن للقائد أن يلهم العاملين بالفائدة من الإنجاز والسلبيات المستفادة من المشروع لإنجاز مشاريع أكثر نجاحاً؟

## خطوات بناء الثقة للقادة.

من أسرار نجاح القادة - كما ذكرنا- هو بناء ثقة الآخرين فيه من عاملين أو داعمين أو مستفيدين أو عموم أطراف المجتمع وقياداته. ولأهمية بناء بناء الثقة فنذكر بعض الوسائل المستفاداة لكي نصنع بيئة مليئة بالثقة والتعاون.

**الإيمان بأن الثقة في القائد يصنعها الله أولاً.** فالعلاقة الصادقة بالله عز وجل والدعاء لطلب التوفيق والتثبيت له أكبر الأثر في بناء الثقة خلال الآخرين. لأن الله هو القادر على بناء الثقة في القائد وهو القادر على رفعها منه.

**بناء الثقة يقوم على قدرة القائد أو الفريق على التواصل مع الآخرين ومد الجسور معهم.** فالتواصلون مع الآخرين يصنعون الثقة في نفوسهم إذ لا يعقل أن يثق الشخص بمن لا يعرف. فعلم الاتصال يشير على أن التواصل المباشر يصنع القبول والثقة أكثر من التواصل عبر الوسائط. ولذلك فإنه ينبغي للقائد بناء الجسور الاجتماعية والنفسية مع المجتمع وقادته والتواصل المباشر معهم وعرض منجزات العاملين والفريق بدون تضخيم ولا تحجيم. ومن المتوقع أن يزيد سجل النجاحات ثقة القائد في نفسه ويزيد ثقة الآخرين به وبمشاريعه التي يقدمها.

**الالتزام بالصدق والشفافية في العمل وللآخرين.** على القائد أن يعرف أن الثقة لا تصنعها الكلمات التي يبثها للالتزام بالثقة به، بل يجب أن يتم وضع قيم عالية في حياته العملية. فالشفافية والصدق سببان هائمان لصناعة الثقة في القائد مع الآخرين مما يؤدي إلى عدم مخالفة أعمالنا أقوالنا. الصدق والشفافية ستظهر إذا كان مراد قراراتنا وأعمالنا نفع دين الله عز وجل والمجتمع من حولنا أم أن القرارات تخرج للمصلحة الشخصية.

**التطور الدائم** وعدم البقاء على مستوى ثابت فإن الناس تزيد ثقتهم فيمن يصنع التغيير للأفضل في حياته ويطورها. وفي هذا الجانب على القائد الاستفادة من نقد الآخرين وعدم اعتبارها من النقد المذموم بل أن جميع حالات النقد هي في الحقيقة وسيلة من وسائل بناء القائد وصقل عمله وتطوير شخصيته. فالقائد هو أكثر الناس قدرة على الإنصات للآخرين ولو كان نقدهم في غير محله.

**التعامل بثقة واحترام وتقدير ودعم مع الأفراد من حوله.** ينبغي على القائد الاهتمام بغرس الثقة المتبادلة بينه وبين أفراده وتعميق الحب بينهم وحسن الظن بهم وعدم التفسير السيئ للأخطاء. وإذا علم العاملون بأن قائدهم سيدعم جهدهم فإنهم سيبدلون ما في وسعهم للعمل والإنتاج.

**الصبر والاستمرارية لوقت طويل في بناء الثقة.** فالبناء يحتاج إلى نجاحات متتالية وخسارة الثقة لا يحتاج إلا إلى لحظات. وبناء الثقة يكون تدريجياً وعلى

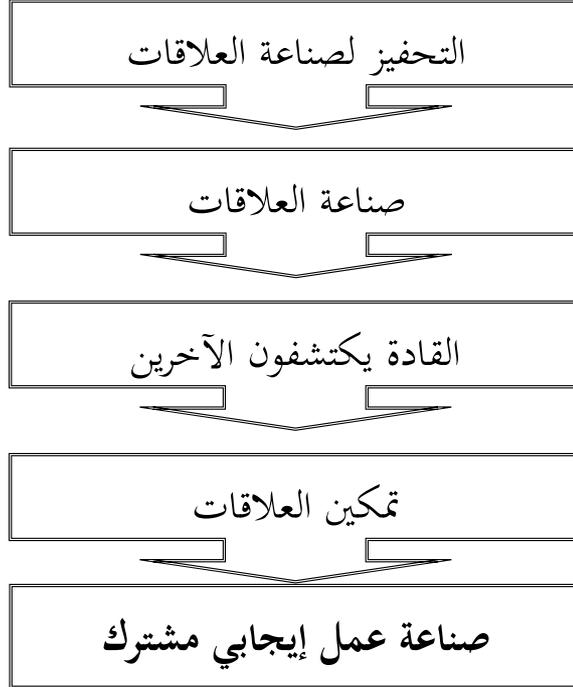
## صناعة العلاقات

مدى طويل وبعد عدد من النجاحات كما أنه يحتاج إلى نزاهة واستقامة وبعد عن تلهفات الدنيا. وقد تجلب حادثة واحدة خسارة هذه الثقة لأن الثقة تزول بلحظات ليست كبنائها. فالمطلوب من القائد الابتعاد عن أي موطن من مواطن يجلب الشك والريبة أو ما يمكن أن يفهم خطأ من الآخرين كالتدخل في أموال المنظمة بدون ضوابط ولا نظام أو التصرف بما يخالف الشريعة أو أعراف المجتمع السائدة. فالالتزام بالقيم العالية سيقدم نموذجاً إيجابياً يصنع الثقة للمنظمة بين الناس عموماً وللعاملين بها خصوصاً.

وقبل كل شيء فإنه على القادة والعاملين أن يتذكروا بأنهم يمثلون دين الله في أعمالهم ويمثلون أمتهم وأقوامهم وبلادهم وأسرتهم ومؤسساتهم، فينبغي عليهم بذل الجهد في الاهتمام بهذا الجانب وتمكينه في نفوس القادة والعاملين.

### مناقشة

جرى تكليفك في موقع العلاقات العامة كقائد لفريق خاص بتنمية الموارد, ومن أهم الأهداف التي تريد الوصول إليها صناعة علاقات مع الجهات الداعمة لمشاريع المؤسسة من مؤسسات داعمة وشركات وجهات عامة وغيرها. ما هي الخطوات التي ستقوم بها من خطط وتطوير الذات أو تطوير لبقية الفريق قبل النزول إلى ميدان العلاقات مع هذه الجهات؟



خطوات صناعة عمل إيجابي مشترك

## خطوات صناعة عمل إيجابي مشترك

ومن خلال صناعة العلاقات يقوم القائد بدوره لصناعة عمل إيجابي مشترك عبر معرفة الحاجات الاجتماعية وإلى إيجاد الحلول وتنفيذها :

**1- يصنع القائد العلاقات الاجتماعية الإيجابية عبر الأسرة أو الوظيفة أو الحي أو أي قنطرة مناسبة.** وهنا يبذل القائد الجهد في التعرف على الآخرين والتواصل معهم.

**2- يستكشف القائد الحاجات والمواهب لدى الآخرين** ويبذل الجهد في التعرف عليها وتحديدتها من خلال النظر بدقة. كما أن حساسية القائد تمنعه من التصرف بطريقة غير مقبولة اجتماعياً مع الآخرين.

**3- يحفز القائد نفسه والآخرين في صناعة الرؤى التي تفعل مواهب الأفراد** وتقوم بسد حاجات الآخرين والمجتمع.

**4- يصنع القائد فريق العمل للوصول إلى الرؤى المرسومة** بحيث يكامل أفراد الفريق حسب تخصصاتهم ومواهبهم وقدراتهم. ويصنع الفريق من عدد من التخصصات المختلفة أو المواهب المتكاملة والقادرة بتعاونها وحزمها في الوصول إلى هذه الرؤى وذلك بعد رسم خطط العمل المبنية على البرامج الزمنية.

5- يشرك القائد فريقه في صناعة الخطة والعمل على تنفيذها ويقوم بتحفيز الفريق ومتابعته وتوجيهه للوصول إلى الأهداف المرجوة. ويقوم القائد بالتعاون مع فريقه بتعديل الخطط حسب المتغيرات والتأكد من خلو المنتجات من المحاذير وخلو طريق العمل من المخاطر أو اتخاذ الحيطة بشأنها. يستخدم القائد الوسائل العاطفية للتحفيز وينبغي أن يكون قادراً على تحريك الذات والآخرين ومن المهم أن يكون التحفيز مؤثراً وعميقاً ليحجّل الآخرين يجفزون غيرهم أيضاً. ويبدّل القائد الجهد لتطوير فريقه وتنميته لكي يقوم بدوره بكفاءة وبجودة عالية.

6- يشكر القائد فريقه على النتائج التي تم الوصول إليها ويبرز القائد دور عموم الفريق ويبدّل الجهد في تذكّر منجزات كل فرد في الفريق ويربط النجاح بكامل فريقه.

7- تستمر صناعة العلاقات بين القائد وفريقه قبل إنشاء الفريق وحال عمله وبعد الانتهاء من صناعة المشاريع.

إذا لم تكن لك أية علاقات فكيف تنتقي فريقاً وتكتشف مواهبهم

تم بحمد الله تعالى

تأليف :

رائد عبد العزيز المهيدب

مراجعة وتعاون

نايف بن محمد المهدي

م مشاري بن فهد الجويرة

مراجعة:

مصطفى السالك الشنقيطي

عبد العزيز بن خالد المهيدب

لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بـ :

المملكة العربية السعودية – المنطقة الشرقية

لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بالحزام الذهبي – مركز حي الحزام الذهبي

الخبر – الحزام الذهبي

هاتف : 0508870106

فاكس : 038870460

الموقع الإلكتروني: [www.gbcenter.net](http://www.gbcenter.net)