



Conscience du leadership

Ingénieur. Medhat Mustafa Al-Madani
 Consultant en Ressources Humaines, Développement institutionnel et Gouvernance et président de l'Association Égyptienne pour la Gestion des Ressources Humaines

Avec tous les changements qui se produisent dans notre vie et les exigences qu'ils nous imposent, de nombreuses compétences sont toujours nécessaires pour faire face et s'adapter à ces variables, et la compétence de leadership, qu'il s'agisse de diriger soi-même ou de diriger les autres, est le facteur commun et vient en tête des diverses compétences dont on a besoin. De ce point de vue, le rôle de la conscience de leadership consiste à parvenir à l'harmonie et à la cohérence entre la conscience de la patrie et la conscience du leadership, car la qualité de la patrie se reflète dans la qualité de la personne qui forme la société appartenant à cette patrie.

Par conséquent, avec tous les programmes de réforme, de changement et de sensibilisation croissante aux exigences de la Nouvelle République, le plafond des attentes des dirigeants augmente de jour en jour en termes d'adaptation, d'innovation et de capacité à diriger efficacement à la lumière de tout ce qui est nouveau et changeant, et la différence entre nous en tant qu'individus réside dans la motivation, l'efficacité et l'efficacité de l'utilisation de nos compétences pour réaliser ce à quoi nous rêvons et aspirons, c'est pourquoi, les compétences en leadership n'ont pas été nécessaires à un degré aussi étonnant et vital auparavant pour le leadership exécutif et le succès institutionnel et organisationnel à tous les niveaux.

La conscience de leadership comporte de nombreux aspects et éléments, à commencer par la décision consciente d'élever la valeur de l'humanité dans divers aspects du travail et de son environnement, et de se concentrer sur les valeurs et les dimensions humaines de la gestion et du leadership. Cela nécessite la cohérence des motivations de nos comportements et de nos actions en fonction du contenu moral et de valeur de nos intentions, c'est-à-dire notre sens de l'obligation de faire ce qu'il faut et notre engagement envers la qualité morale de nos actions individuelles en tant que leaders.

La « confiance » fait partie des priorités absolues de la conscience du leadership, elle inclut les traits et les qualités que nous, en tant que leaders, devons avoir en raison de l'importance de son impact sur le modèle de performance individuelle et institutionnelle. La confiance est un processus de construction, de création, de découverte et d'enrichissement, il faut beaucoup de temps pour la construire et des minutes pour la perdre. Il s'agit d'un état de flux continu entre les individus, entre une institution et une entreprise, ou entre une entreprise et une autre, ce n'est certainement pas nous qui jugeons de notre fiabilité en tant que leaders, mais ceux que nous dirigeons et traitons la déterminent, à travers notre crédibilité et notre éthique. Notons que la confiance dans les leaders répand une culture de confiance, qui, à son tour, crée une confiance institutionnelle.

La conscience du leadership a une relation étroite et très importante avec les compétences du leadership, ces dernières reflètent ce que nous possédons et ce que nous avons acquis et développé, mais c'est la façon dont nous utilisons tout ce que nous possédons et les motivations de nos comportements qui reflète la conscience du leadership, et cela nécessite, tout d'abord, une honnêteté absolue avec soi-même, la reconnaissance, l'acceptation et la correction de nos actions.

En tant que leaders, nous nous concentrons toujours sur la réalisation d'un retour sur investissement en efforts, en argent et en temps. Tout aussi important, nous ne devons pas négliger la réalisation d'un retour sur le leadership, qui est un principe et un concept clés reflétés dans notre pensée et notre façon à différents niveaux de

leadership. Lorsque nous prenons la décision consciente de faire de la conscience et du cadre éthique une boussole pour déterminer les motivations de nos comportements et de nos décisions, cela touche l'esprit et le cœur des personnes que nous dirigeons et le résultat est un engagement conscient et sincère et une participation émotionnelle.

Notre engagement en tant que leaders envers des pratiques conformes au système de valeurs et aux principes humanitaires, notre engagement envers des pratiques qui diffusent la culture de la performance et des réalisations au sein des institutions et des entités, des pratiques qui soutiennent le développement, l'autonomisation et le développement des capacités des leaders et pour défendre leur humanité, et des pratiques qui approfondissent le sens des responsabilités suivi

Afin de nous permettre d'atteindre l'efficacité de notre rôle et de notre façon de diriger, nous devons avoir la certitude et la conviction que les stratégies de réussite d'hier ne seront pas nécessairement les stratégies de réussite d'aujourd'hui ou de demain, et que notre situation future est déterminée par nos décisions dans le présent, et accepter la nécessité de changer notre façon de diriger d'hier pour faire face à tous les défis qui nous sont imposés, d'écouter la voix des autres, de développer notre conscience de ce qui se passe autour de nous

de notre acceptation de la responsabilité, font du cadre général de la conscience du leadership un pilier et une motivation pour tous nos actions, à la lumière des défis actuels et futurs auxquels nous sommes confrontés.

Comme l'a déclaré Jim Rohn (l'un des conférenciers motivateurs les plus célèbres des États-Unis) : «Le défi du leadership est d'être fort, mais pas impoli; être gentil, mais pas faible; être courageux, mais pas un tyran; être réfléchi, mais pas

paresseux; être modeste, mais pas timide; être fier, mais pas arrogant; avoir de l'humour, mais sans audace.»

Par conséquent, afin de nous permettre d'atteindre l'efficacité de notre rôle et de notre façon de diriger, nous devons avoir la certitude et la conviction que les stratégies de réussite d'hier ne seront pas nécessairement les stratégies de réussite d'aujourd'hui ou de demain, et que notre situation future est déterminée par nos décisions dans le présent, et accepter la nécessité de changer notre façon de diriger d'hier pour faire face à tous les défis qui nous sont imposés, d'écouter la voix des autres, de développer notre conscience de ce qui se passe autour de nous, et d'élever nos taux de capacité d'exploration, et notre curiosité professionnelle, institutionnelle et cognitive.

En tant que leaders, nous devrions certainement être en mesure d'identifier ce que nous

faisons mais ne devrions pas faire et ce que nous ne faisons pas mais devrions faire...

La conscience de leadership nous oblige inévitablement à accepter la responsabilité de tout ce que nous faisons, en particulier pour une participation efficace au développement des personnes que nous dirigeons. Puisque nous croyons que les ressources humaines sont certainement l'avantage concurrentiel le plus important que nous ayons. Notre conscience de leadership nous empêche alors de nous placer au-dessus de nos subordonnés, sauf pour assumer la responsabilité.

Nos connaissances, nos actes, notre vision, notre conscience, notre compréhension, nos concepts, nos comportements, notre sang-froid, nos réactions et notre utilisation judicieuse des ressources et des compétences reflètent qui nous sommes et quelles valeurs et cultures nous représentons. Puisque nous reflétons tous l'identité égyptienne et agissons en tant qu'ambassadeurs dans différents domaines, nous n'avons rien d'autre à faire que d'être nous-mêmes et de mettre en valeur notre meilleure image dans le cadre éthique de la conscience du leadership qui fait partie intégrante de la conscience de la patrie.



Gouvernance et Utilisation des données et informations

