حكم واقوال رائعة في الإدارة

امنح عملائك احلاما وتصورات جديدة وخدمات لا مجرد منتجات

لا تكتف بالتغيير عن نفسك، بل ابتكر نفسك واعد صياغة تصوراتك

تعلم كل يوم ان تتصور وتصدق 3 أشياء كنت تعتقد بالأمس انها مستحيلة

الأفكار..... اهم من الاحجام

أي مؤسسة بدون فكرة جديدة لن تلقى سوى الخسارة

مؤسسة كبيرة + فكرة جديدة = ربح

مؤسسة صغيرة + فكرة جديدة = ربح

افصل كل موظف يعقد اجتماعات طويلة ويخطط كثيرا ويركز على الاعمال الورقية لا على الإنتاجية

عندما يهاجمك منافسوك وتصر على الدفاع ، فنت خاسر لا محالة

قسم المبيعات ليس في مكان ما في الشركة ، قسم المبيعات في كل مكان في الشركة ، خاصة المكان الذي تجلس انت فيه

اقتصاد اليوم بدا يتحول من المنتجات الى الخدمات

المخرج الوحيد هو طلب المزيد من النجاح

ليس عليك ان تفعل الكثير او ان تسهر على مكتبك دون نوم لتنجز عملك في الوقت المحدد ... كل ما عليك فعله هو ان تقتنص المهارات وتتصيد الابتكارات .

تعلم من عملاءك أولا ، ثم علم موظفيك

انس رضا العملاء ....وفكر في بقاء العملاء.

الاستعداد وحده لايكفي لابد من التهديف وما دمت ستطلق النار ، فليكن هدفك كبيرا !

استمع للجميع .... الأفكار تاتي من كل مكان

شمر عن ساعديك واخلع نعليك ، واخرج من المكتب بل تخلص منه تماما . اعمل على الأرض وتجول في كل مواقع العمل ، الجلوس على نفس الكرسي لسنوات طويله يقتل الحماس ويحجب الالهام .

تجنب الحلول الوسط في كل شيء ، كل شيء يستحق الالهام ، يجب ان نهتم به الى ابعد مدى .

يجب عليك ان تغرز الحقنة في الوريد الى اخرها.

من يجلس اين؟ هذا ليس مهما ، المهم هو : من يعمل ماذا .

يقول بيل جيتس : مصنع ميكروفوست الوحيد هو خيال الانسان .

اقرا غير المالوف ، ابحث عن الأفكار في كل مكان

اطرح أسئلة غبية . سال احدهم مرة : لماذا لا يقبل الكمبيوتر الأوامر الا من الكيبورد ؟ فتم اختراع الفاره .

اكثر من محاولاتك الفاشلة ، كلما فشلت في كلما اقتربت من النجاح .

اقض 80% من وقتك مع الغرباء

ليس هناك ماهو اقوى من السوق لادارة الشركة ، عليك ان اتجبر كل موظف و قسم على مضاهاة المنافسين على المستوى العالمي

نبتكر من اجل عملائنا .

المؤسسات لا تفشل ....الذين فشلوا هم مؤسسوها ومديروها .

التغيير اصبح اجباري لا اختياري

كل موظف يوافقك على كل ارائك لا لزوم له .

نجاح الامس ليس ضمانا لنجاح اليوم ، ونجاح اليوم ليس ضمانا لنجاح الغد.

(وظيفة الإدارة الأساسية هي تحقيق النتائج)

(لقد اصبح من الحقائق المسلم بها وجود معامل ارتباط بين تطور الإدارة وبين مستوى

التقدم الذي يحققه بلدا ما)

(الإدارة الناجحة تعني فن التعامل مع الأفراد)

(اذا كنت تريد ان تقوم بكل الاعمال , فماذا سيعمل الموظفين . فهل انت سوبرمان تعرف كل شيء.)

(اذا اردت ان تعرف مالذي يحدث في المؤسسة ، تحدث الى المسئول عن اعمال البوفيه والنظافة)

(انا المدير : وظيفتي هي إزالة العقبات وتحدي خيال الموظفين بتنفيذ احلامهم الخيالية)

(عش حياتك من اجل هدف .)

(كتابتك لاهدافك ← اول خطوة لتحقيقها)

(افضل طريقة لزيادة فرص النجاح هي التخطيط والعمل على تنفيذ الخطط الموضوعة)

(هدف بلا خطة = مجرد امنية)

(لايهم اين انت الان ، ولكن هو اين تتجه في هذه اللحظة .)

(هناك مبدا واضح مفاده : ان المنظمات التي تستثمر في موظفيها وتمنحهم قدرا اكبر من المسؤليات

تتفوق على منافساتها)

(يستحق الموظفون ان يكونوا على دراية بما يدور حولهم وستجدهم يتحملون المسئولية اكثر مما تتخيل)

(لا تستطيع ان تتنصل من المسئولية غدا بان تتجنبها اليوم)

(التفويض وسيلة للحصول على نتائج اكبر من خلال الموظفين)
(ان من لا يستطيع التفويض بفعالية لا يستطيع الإدارة بفعالية)
(التفويض يعني اتاحة الفرصة للأخرين لكي يصبحوا خبراء ومن ثم الأفضل)

"أعظم غاية في الحياة.. العمل .. لا المعرفة"

إن لم يفعل أي شئ .. فلن يحقق أي شئ

(المشكلة المحددة تحديداً جيداً تعتبر مشكلة نصف محلولة"

ليست المشكلة في أنهم لا يستطيعون رؤية الحل ولكن المشكلة في أنهم لا يستطيعون رؤية المشكلة

(المدير لابد وان يخاطر باتخاذ قرارات صعبة كي يترجم مايريد الى واقع)
(كل نجاح عظيم بدات شراراته الأولى بقرار)
(ان افضل القرارات التي تاخذها هي القرارات التي تسال فيها الاخرين الذين يتاثرون تاثيرا كبيرا بهذا القرار ، فالناس يتحملون مسئولية القرارات التي يشاركون في اتخاذها)
(ليس هناك من هو اكثر بؤسا اسوا من المدير الذي أصبح اللا قرار هو عادته الوحيدة)
(اذا كنت ذا رايا فكن ذا عزيمة فان فساد الراي ان تترددا)
(القادة هم تجار الامل)

(سيقوم القائد الكفء بطرح الأسئلة بدلا من اصدار الأوامر المباشرة)

(القائد لا يكتفي بالوعظ والكلام فقط ، وانما يبدا بنفسه في تنفيذ ما يدعو اليه " قدوة للأخرين ")

(القائد الناجح هو من يحفر اهداف مؤسسته على الصخر ويرسم خططها على الرمل ويحفظ رسالتها عن ظهر قلب ،ويحافظ على مبادئها الارشادية لتكون مستقيمة مع المبادئ الفطرية)

(القيادة لا تعني المناصب والالقاب ، ولكن تعني مقدرة التأثير في الاخرين ، وكل انسان يملك بعضا من هذه القدرات التي يمكن تفعيلها)

(افضل طريقة لتحديد مالذي يحفز الناس هي ان تسالهم)

(شعور الموظفين بالارتياح في مكان العمل هو الباعث الأول على كثرة الإنتاجية)

(الأشخاص الذين يشعرون بالتقدير من جانب رؤسائهم بالعمل يذوبون في المؤسسة وتتضاعف لديهم الرغبة في بذل افضل ما لديهم)

(ان الحوافز تقدم مزيدا من الشكر للاستمرار في الأداء المرتفع)

(ان مسئولية المدير هي التأكد من تفهمه وادارته لبيئة العمل التي سوف تساعده على اثارة حماس رجاله)

الرقابة الإدارية

(ومن يعمل مثقال ذرة خيرا يره ومن يعمل مثقال ذرة شرا يره)
(قيمة كل امرئ ما يحسنه)
(يجب ان يكون التوجيه في لحظة حدوث انحراف الأداء مهما كان ذلك محرجا او مؤسفا)
(التقييم هو إفطار الرجال المخلصين في المؤسسة ، يستمتعون به ليبدوا يوما جديدا)
(محاسبة الافراد تعني الحصول على تصور واضح لما يجب عمله وبعدها السماح لهم بالمواصلة وتحقيقه ومحاسبتهم على النتيجة)
"(لتكن كلماتك بسيطة وحججك قوية)

(القاعدة الذهبية للإقناع : انصت الى الاخرين بنفس القدر الذي تود ان ينصتوا به اليك)

(الإدارة تختص بالمقام الأول بالتواصل مع الاخرين : رؤساء ، مرؤوسين ، زملاء ، عملاء .....)

(يتم الاتصال الفعال بين شخصين عندما يفسر المستمع رسالة المتحدث بالطريقة التي قصدها المتحدث)

(ان الرسالة الحقة هي ما يتذكره الشخص الاخر لا ما تتفوه به انت)