

رېبەرى و رېوېبەرى

زانست، ھونەر، تەكنىك

۱۵۲ تېروانىن بۇ رېبەران و رېوېبەران

بېھزاد خۇشحالى

رېبەرى وړ يوه بهرى:

زانست، هونه، ته كنك

۱۵۲ تيروانين بو رېبه ران و ريوه به ران

بيزه زاد خوشحالي

خشته ی ناوهرۆک

سەرکردایه تی

سەرکردایه تی کاریگەر

شەش ئەلماسی سەرکردایه تی کاریگەر

دوانزە راستی سەخت سەبارەت بە سەرکردە بوون

هەرەمی ستراتیژی

٤٨ یاسای دەسەلات

سێزدە نیشانه که تۆ ئاماده نیت بۆ سەرکردایه تیکردن

سێزدە بیرکردنهوهی سەرکردهیه کی راسته قینه

له ئامانجیکهوه دهست پێ بکه

تایبه تمه ندییه کانی سەرکردایه تی ژهراوی بهرامبەر سەرکردایه تی تهنه دروست

چۆنییه تی په ره پێدانی توانا کانی سەرکردایه تی

شەش یاسا بۆ کاریزما بوون

تاکسۆنۆمی بلووم بۆ پشتگیریکردن له بیرکردنهوهی رهخه گرانه

مۆدیلی پالنه ر-ده رفه ت-توانای CMOAJ

پرسیاره سه ره کییه کانی بیرکردنهوهی رهخه یی بلووم

پانزه لیها تووپی سەرکردایه تی

بیرۆکه ی گه وه

سووپی چاره سه رکردنی کێشه کان

بیرکردنهوهی ستراتیژیک

مۆدېلى دانوستاندن

چوار بىنەماي سەرەكى كارىگەرى

چۆن متمانەى ھەموو نەو ەيەك بەدەست بەيىن

دە شىۋازى سەرکردايەتى

بىر كىرگەن ەوى داھىنەرانە و بىر كىرگەن ەوى پەخنىي

تېگەيشتن لە شىۋازى بىر كىرگەن ەوى تىمەكەت

سەر كىرگەن ەوى كارىگەر

بىر كىرگەن ەوى ستراتېژىك

سەر كىرگەن ەوى ستراتېژىكەنى تىمەكان خۇيان لە فەرھەنگى ژەھراوى دەپارىزن

ئەو پىنج پاىەى كە ھەموو ستراتېژىيەكى بىر كىرگەن ەوى لەسەرى بىنات نراو

يازىدە ياساى سەر كىرگەن ەوى كارىگەر

شەش كىلى پائىنى تىمەكەت

بەھرى ژىرى، ژىرى سۆزدارى، ژىرى كۆمەلەيەتى: ئەو ەوى بەرپۆبەرى جىبەجىكارى گەورە دروست دەكات

ھەوت پىسارى بەھىز كە پىۋىستە ھەموو مانگىك لە تىمەكەت بىكەت

چۆن كارىگەرى لەسەر خەلك دروست بىكەن

دە خەوى بچووك كە سەر كىرگەن گەورەكان جىا دەكەنەو

ستراتېژىيەكانى رپۆبەرى قەيرانەكان

۷۸ خەوى سەر كىرگەن گەورەكان

سى گۇرەنكارى سەرەكى بۆگەشە كىرگەن لە ناو ەراستى پچراندە

شاخى سەھۆلى رپبەرى

شەش كەلەوى بىر كىرگەن ەوى

مۆدېلى W6 بۆ چارەسەر كىرگەن كىشەكان

يېرکردنه وهی ستراتیژیک بهرامبەر یېرکردنه وهی سیستمی

سی ئاستی پلاندانان له ریکخراوئیکدا

ماتریکسی رامسفیلد

زانباری نه خواراو

سهرکردایه تی خوږاگر؛ شهش ستراتیژی به هیزمانه وه له ژیر گوشاردا

چه رخی یېرکردنه وهی ستراتیژیک

شاخی سه هوئی فهره نگی ژه راوی

مؤدیلی سهرکردایه تی دۆخی هیږسی-بلانچارد

ههشت رینگ بو گه شهی سهرکردهی گه وره

بوون به سهرکردهیه کی کاریگه ری بهرز

ههشت سیفه تی سهرکردهیه کی گه وره ی سی سویت

سوئه کانت مه نیره بو قوتا بخانه ی هه ئو

چون بلتین نه خیر

گوڤانکاری چون رووده دات

پروسه ی بریاردان

وانه ی ژیان له شه تره نجه وه

چون فیدبه ک بدهین

ئه وهی خه لک بیر له سهرکردایه تی ده که نه وه؛ به راستی سهرکردایه تی چونه

ستراتیژییه کانی پئوه به ری قهیران

ههره می سهرکردایه تی شهش دۆمهین

خولی به شداریکردنی تیم

ده شتوازی سهرکردایه تی ژهراوی و چۆنییه تی مامه له کردن له گه له ههریه که یان

دوازده گوتیه سهرکرده گه وره کان له شوینی کاردا

ههره می ستراتیژی

پینچ رینگ بۆ دروستکردنی متمانه وه ک سهرکردهیه ک

له کۆنترۆله وه بۆ په یوهندی: چۆن ئه و سهرکردانه ی که متمانه یان له پیشینه یه، سهرکردایه تی ده که ن

پازده خوو که له یه ک کاتدا نیشان ده دات تۆ سهرکرده ی

تا که حهوت خوو که پتویسته بۆ ئه وه ی ببیت به سهرکرده یه کی کاریگهر

قوناغه کانی پلاندانانی ستراتیژیک

چۆن سهرکردایه تی بکه ین کاتیک هه موو نه وه یه ک شتی جیاوازی ده ویت

دوازده شت که گه وره به رتیه به ری جیه جیکار نوینه رایه تی ده کات

تیمی دلخواز به پینچ هه نگو و دروست بکه

مه ترسیدارترین شته کان که ئازاری تیمه که ت ده دن

مۆدیلی فیدبه ک که پتویسته هه موو سهرکرده یه ک بزانییت

ئینگۆ به رامبه ر به خودی بالا

به هیزکردن+ کارایی= سهرکه وتی تیم

مه ترسی گریمانه کان

وه ک به رتیه به ری جیه جیکار دانوستان بکه

لته اتوو یه کانی سهرکردایه تی

حهوت هه له ی سهرکردایه تی که تیمه که ت پالده نییت بۆ داپلۆسان

چۆن پالنه ریک بۆ تیمه که ت بده ییت ته نانه ت ئه گهر سهرکرده ی تیمیش نه بیت

ماتریکسی لته اتوو پی / ئیراده

بهرکردنه وه ی پله ی دوو

بىنەماكانى S9

چۈنئىيەنى دروستكردنى تىمىكى ئەداى بەرز

پىنچ تىكچوونى كاركردنى تىمىك

چۈنئىيەنى دانانى ئامانچ

چوار بىنەماى ستراتىژى

پەنجا لىھاتووپى سەركردەى گەورە

پىنچ مۇدىلى زەينى بۇ رىئوئەبەرانى جىبەجىكار

مۇدىلى سەركەوتنى سەركردايەنى

حەوت شىۋازى بىركردنەۋە كە زىرەكتە دەكات لە كار و شۆئىندا

پلاندانانى ستراتىژىك؛ چۈن ستراتىژى بىردنەۋە دروست بىكەين

يازە ستراتىژى دانوستاندىن كە لە قوتابخانەدا ناخوتىندىت

بلووپىنى پلاندانانى ستراتىژىك

دىاگرامى ئىسكى ماسى؛ رىگايەكى گرېنك بۇ چارەسەركردنى كىشەكان

ئەو چوار جۆرى بىركردنەۋەيەى كە سەركردەكان پىئويستىان پىيەنى

چۈنئىيەنى چارەسەركردنى كىشەكان ۋەك سەركردەيەك

شارەزابوون لە رىئوئەبەرى گۇرانكارى

ئەو رەفتارە سەركردايەتىيە سەرنجراكىشانەى كە ئەنجامەكان دەباتە پىشەۋە

ئامانجەكانت لەت بىكە

فەرھەنگ بەھا نىيە

يازە گرېنگىترىن لىھاتووپى نەرم

حەفت خووى كەسانى زۆر كارىگەر

دوازده ته كنېك بۇ شارەزابوون له كاته كەت

پليكانه ی دهره نجامدان

ماتريکسی ټايزنھاوهر بۇ رڼو بهرې کات و ټوله ویهت

هه شت رڼگا بۇ سهرکردایه تیکردن له رڼگه ی نادلنیا یې (به متمانه وه)

یازده یاسای سهرکردایه تی میهره بان

کارا یې به رامبه ر بهر هه مه پینان

کارامه یې میتا

پینچ یاسا بۇ به نه پنی کونترولکردنی زیانت

شهش هه نگاوی ساده ی شیکاری SWOT

ههره می سهرکه وتنی جۆن وودن

سی ټاراسته ی سهرکردایه تی

چوارگوشه ی رڼک خراوه یې

سهرکردایه تی سهخته؛ ټهم یازده دژایه تییه بدوزه

پله به ندییه کی شپوازه کانی بیرکردنه وه

کاریگه ری ټاو ټه ی دیسیپلین

هونه ری دانوستان

پیشه نگیه تیکردن له قهیراندا

یاریه ستراتیژیکه کان

ستراتیژی باش، ستراتیژی خراب

باخچه ی ټازه لانی رڼو بهرې

سهرکرده کان = قه لغانه کان

کیوی به خپوکردن

دە درۆ سەبارەت بە سەرکەوتن کە ھیشتا باوەرێت پێیەتی

بۆچی سەرکردەکان دواجار دەخۆن

چوارچێوەی ستراتیژی بنەرەتی بۆ سەرکردەکان

هەنگاوێکی کارێگرەکانی چارەسەرکردنی کێشەکان

چۆنیەتی پێدانی فیدبەکی کاردانەووە بە شێوەیەکی کارێگر

چ جۆرە بیرکردنەوەیەکت ھەبێت

ستراتیژی بەرامبەر پلاندانان و لە کۆی دادەنیشن لەسەر پێوەرەکی کات

خووەکانی ئەتۆمی

کارەساتکردن وەک میکانیزمی بەرگری دەروونی

حەوت رێگەی سەلمێنراو بۆ دروستکردنی تیمی بەھێز

چۆن باشترین سی سۆیتەکان کار دەکەن

دەروونناسی سەرکردایەتی

نۆ پرسپاری پۆیست لە ھەموو کۆبوونەوەیەکی ھۆکاری بنەرەتیدا

مەترسی راستەقینە لە سەرکردایەتیدا

بیرکردنەوەی رەق بەرامبەر بیرکردنەوەی نەرم

نۆ نیشانە تۆ سەرکردەییەکی کە ڕاھینەراییەتی دەکەیت

شەش تەکنیکی ژاپۆنی بۆ زالبوون بەسەر تەمبەلی

شانزە رێگا بۆ بنیاتنانی خواستەکەت

دە توانا کە نەوێ داھاتووی سەرکردەکان لە راستیدا پۆیستی پێیەتی

ماتریکسی رێوہەری گۆرانکاری

رێگای ئەفیفانی

واز له به کارهیتانی فیدبهک وهک چه کتیک بینه

پرسیاره کانی بیرکړدنه وهی په خنه گرانه

هه شت ناموژگاری بو گوښگرتنی چالاک

جیاوازی نیتوان رښه بهری و رښه بهری له سهرده می AI و سهرده می پیشوودا له سی ناستی مایکرو، میسو و ماکرو

پېړستی وردی ناوهرۆک

٢٠. سەرکردایه‌تی
٢٢. سەرکردایه‌تی کاریگەر
٢٤. شەش ئەلماسی سەرکردایه‌تی کاریگەر
٢٦. دوانزە راستی سەخت سەبارەت بە سەرکردە بوون
٢٨. ھەرەمی ستراتیژی
٣٠. ٤٨ یاسای دەسەلات
٣٢. سێزدە نیشانە کە تۆ ئامادە نیت بۆ سەرکردایەتیکردن
٣٤. ٨ سێزدە بێرکردنەوێ سەرکردەییەکی راستەقینە
٣٦. ٩ لە ئامانجیکەو دەست پێ بکە
٣٨. ١٠ تاییبەتمەندییەکانی سەرکردایەتی ژەھراوی بەرامبەر سەرکردایەتی تەندروست
٤٠. ١١ چۆنییەتی پەرەپێدانی تواناکانی سەرکردایەتی
٤٢. ١٢ شەش یاسا بۆ کاریزما بوون
٤٤. ١٣ تاکسۆنۆمی بلووم بۆ پشتگیریکردن لە بێرکردنەوێ رەخنەگرانە
٤٦. ١٤ مۆدێلی پالەنەر-دەرفەت-توانای CMOAJ
٤٨. ١٥ پرسیارە سەرەکییەکانی بێرکردنەوێ رەخنەیی بلووم
٥٠. ١٦ پانزە لێھاتوویی سەرکردایەتی
٥٢. ١٧ بێرۆکەیی گەورە
٥٤. ١٨ سووڕی چارەسەرکردنی کێشەکان
٥٦. ١٩ بێرکردنەوێ ستراتیژیک
٥٨. ٢٠ مۆدێلی دانوستاندن
٦٠. ٢١ چوار بێنەمای سەرەکی کاریگەری
٦٢. ٢٢ چۆن متمانەیی ھەموو ئەوێک بەدەست بھێنین
٦٤. ٢٣ دە شێوازی سەرکردایەتی
٦٦. ٢٤ بێرکردنەوێ داھێنەرانی و بێرکردنەوێ رەخنەیی
٦٨. ٢٥ تێگەشتن لە شێوازی بێرکردنەوێ تێمەکەت
٧٠. ٢٦ سەرکردایەتی کاریگەر
٧٢. ٢٧ بێرکردنەوێ ستراتیژیک
٧٤. ٢٨ سەرکردە راستەقینەکانی تێمەکان خۆیان لە فەرھەنگی ژەھراوی دەپارێزن
٧٦. ٢٩ ئەو پێنج پایەیی کە ھەموو ستراتیژییەکی بردنەوێ لەسەری بنیات نراو
٧٨. ٣٠ یازدە یاسای سەرکردایەتی کاریگەر
٨٠. ٣١ شەش کلیلی پالنانی تێمەکەت
٨٢. ٣٢ بەھرەیی ژیری، ژیری سۆزداری، ژیری کۆمەلایەتی: ئەوێ بەرپۆشەری جێبەجێکاری گەورە دروست دەکات
٨٤. ٣٣ ھەوت پرسیارە بەھێز کە پێویستە ھەموو مانگیک لە تێمەکەت بکەیت

۸۶. ۳۴. چۆن کاریگەرى لەسەر خەلک دروست بکەین
۸۸. ۳۵. دە خووی بچووک کە سەرکەردە گەورەکان جیا دەکەنەو
۹۰. ۳۶. ستراتېژیەکانی رێو بەری قەیرانەکان
۹۲. ۳۷. ۷۸ خووی سەرکەردە گەورەکان
۹۶. ۳۸. سێ گۆرانکاری سەرەکی بۆ گەشەکردن لە ناوهراستی پچراند
۹۸. ۳۹. شاخی سەھۆلی رێبەری
۱۰۰. ۴۰. شەش کلاوی بێرکەردەو
۱۰۲. ۴۱. مۆدیلی W6 بۆ چارەسەرکردنی کێشەکان
۱۰۴. ۴۲. بێرکەردەو ستراتېژیک بەرامبەر بێرکەردەو سێستەمی
۱۰۶. ۴۳. سێ ئاستی پلاندانان لە رێکخراونیکدا
۱۰۸. ۴۴. ماتریکسی رامسفیلد
۱۱۰. ۴۵. زانیاری نەخوارا
۱۱۲. ۴۶. سەرکەردایەتی خۆراگر؛ شەش ستراتېژی بەھێزمانەو لە ژێرگوشاردا
۱۱۴. ۴۷. چەرخ بێرکەردەو ستراتېژیک
۱۱۶. ۴۸. شاخی سەھۆلی فەرھەنگی ژەھراوی
۱۱۸. ۴۹. مۆدیلی سەرکەردایەتی دۆخی ھێرسی-بلانچارد
۱۲۰. ۵۰. ھەشت رینگ بۆ گەشەیی سەرکەردە گەورە
۱۲۲. ۵۱. بوون بە سەرکەردەیی کاریگەری بەرز
۱۲۴. ۵۲. ھەشت سیفەتی سەرکەردەیی گەورە سێ سویت
۱۲۶. ۵۳. سۆنەکانت مەنیرە بۆ قوتابخانەیی ھەلۆ
۱۲۸. ۵۴. چۆن بۆلەین نەخیر
۱۳۰. ۵۵. گۆرانکاری چۆن روودەدات
۱۳۲. ۵۶. پرۆسەیی بێاردان
۱۳۴. ۵۷. وانەیی ژیان لە شەترەنجەو
۱۳۶. ۵۸. چۆن فیدبەک بدەین
۱۳۹. ۵۹. ئەوێ خەلک بێر لە سەرکەردایەتی دەکەنەو؛ بەراستی سەرکەردایەتی چۆنە
۱۴۱. ۶۰. ستراتېژیەکانی رێو بەری قەیران
۱۴۳. ۶۱. ھەرەمی سەرکەردایەتی شەش دۆمەین
۱۴۵. ۶۲. خولی بەشداریکردنی تیم
۱۴۷. ۶۳. دە شتواری سەرکەردایەتی ژەھراوی و چۆنییەتی مامەلەکردن لە گەل ھەریەکیان
۱۴۹. ۶۴. دوازدە گوتەیی سەرکەردە گەورەکان لە شۆنێی کاردا
۱۵۱. ۶۵. ھەرەمی ستراتېژی
۱۵۳. ۶۶. پێنج رینگ بۆ دروستکردنی متمانە وەک سەرکەردەیی
۱۵۵. ۶۷. لە کۆنترۆلەو بۆ پەيوەندی: چۆن ئەو سەرکەردانە کە متمانەیان لە پێشینەیی، سەرکەردایەتی دەکەن
۱۵۷. ۶۸. پازدە خووکە لە یەک کاتدا نیشان دەدات تۆ سەرکەردە

۱۵۹. ۶۹. تاکه حەوت خوو که پتویسته بۆ ئەوەی ببیت بە سەرکردەیه کی کاریگەر
۱۶۱. ۷۰. قوناغەکانی پلاندانانی ستراتیژیک
۱۶۳. ۷۱. چۆن سەرکردایەتی بکەین کاتیک هەموو ئەوەیە ک شتی جیاوازی دەوێت
۱۶۵. ۷۲. دوازدە شت که گەورە بەرپۆهەبەری جێبەجێکار نوێنەرایەتی دەکات
۱۶۷. ۷۳. تیمی دلخواز بە پینچ هەنگاو دروست بکە
۱۶۹. ۷۴. مەترسیدارترین شتەکان که ئازاری تیمەکەت دەدەن
۱۷۱. ۷۵. مۆدیلی فیدبەک که پتویسته هەموو سەرکردەیه ک بزانی
۱۷۳. ۷۶. ئیگۆ بەرامبەر بە خودی بالا
۱۷۵. ۷۷. بەهێزکردن + کارایی = سەرکەوتنی تیم
۱۷۸. ۷۸. مەترسی گریمانەکان
۱۸۰. ۷۹. وەک بەرپۆهەبەری جێبەجێکار دانوستان بکە
۱۸۲. ۸۰. لێھاتووێیەکانی سەرکردایەتی
۱۸۴. ۸۱. حەوت هەلەی سەرکردایەتی که تیمەکەت پالەننێت بۆ دابلۆسان
۱۸۶. ۸۲. چۆن پالەننێک بۆ تیمەکەت بەدەیت تەنانهت ئەگەر سەرکردە ی تیمیش نەبیت
۱۸۸. ۸۳. ماتریکسی لێھاتووپی / ئێرادە
۱۹۰. ۸۴. بێرکردنەوێ پلە ی دوو
۱۹۳. ۸۵. بنەماکانی S9
۱۹۶. ۸۶. چۆنییەتی دروستکردنی تیمیکی ئەدای بەرز
۱۹۹. ۸۷. پینچ تیکچوونی کارکردنی تیمیک
۲۰۱. ۸۸. چۆنییەتی دانانی ئامانج
۲۰۳. ۸۹. چوار بنەمای ستراتیژی
۲۰۵. ۹۰. پەنجا لێھاتووپی سەرکردە ی گەورە
۲۰۸. ۹۱. پینچ مۆدیلی زەینی بۆ رپۆهەبەرای جێبەجێکار
۲۱۰. ۹۲. مۆدیلی سەرکەوتنی سەرکردایەتی
۲۱۲. ۹۳. حەوت شتوازی بێرکردنەوێ که زیرەکترت دەکات لە کار و شۆتندا
۲۱۴. ۹۴. پلاندانانی ستراتیژیک؛ چۆن ستراتیژی بردنەوێ دروست بکەین
۲۱۶. ۹۵. یازدە ستراتیژی دانوستاندن که لە قوتابخانەدا ناخوێندری
۲۱۸. ۹۶. بلووپرینی پلاندانانی ستراتیژیک
۲۲۰. ۹۷. دیاگرامی ئیسکی ماسی؛ رینگایە کی گرینک بۆ چارەسەرکردنی کێشەکان
۲۲۲. ۹۸. ئەو چوار جۆری بێرکردنەوێیە که سەرکردەکان پتویستیان پێیەتی
۲۲۴. ۹۹. چۆنییەتی چارەسەرکردنی کێشەکان وەک سەرکردەیه ک
۲۲۶. ۱۰۰. شارەزابوون لە رپۆهەبەری گۆرانکاری
۲۲۸. ۱۰۱. ئەو رەفتارە سەرکردایەتییە سەرنجراکێشانە ی که ئەنجامەکان دەباتە پێشەو
۲۳۰. ۱۰۲. ئامانجەکان لێت بکە
۲۳۲. ۱۰۳. فەرھەنگ بەھا نییە

۲۳۵	۱۰۴. يازده گرینگترین لیها تووی نهرم
۲۳۷	۱۰۵. حهفت خووی که سانی زور کار یگر
۲۳۹	۱۰۶. دوازده ته کنیک بؤ شاره زابوون له کاته که ت
۲۴۲	۱۰۷. پلیکانه ی دهره نجامدان
۲۴۴	۱۰۸. ماتریکسی ئایزنهاور بؤ رتیه بهری کات و نهوله ویه ت
۲۴۶	۱۰۹. ههشت رینگ بؤ سه رکردایه تیکردن له رینگه ی نادلنیایی (به متمانه وه)
۲۴۸	۱۱۰. يازده یاسای سه رکردایه تی میهره بان
۲۵۰	۱۱۱. کارایی به رامبهر به رهه مه پینان
۲۵۲	۱۱۲. کارامه پی میتا
۲۵۴	۱۱۳. پینچ یاسا بؤ به نه پتی کۆنترۆلکردنی ژیان ت
۲۵۶	۱۱۴. شهش ههنگای سادهی شیکاری SWOT
۲۵۸	۱۱۵. ههره می سه رکه وتنی جۆن وودن
۲۶۱	۱۱۶. سی ئاراسته ی سه رکردایه تی
۲۶۳	۱۱۷. چوارگۆشه ی ریکخراوه پی
۲۶۵	۱۱۸. سه رکردایه تی سه خته؛ ئهم يازده دژایه تییه بدۆزه
۲۶۸	۱۱۹. پله به ندیه کی شتوازه کانی بیرکردنه وه
۲۷۰	۱۲۰. کاریگره ی ئاو تیه ی دیسیپلین
۲۷۲	۱۲۱. هونه ری دانوستان
۲۷۴	۱۲۲. پیشه نگیه تیکردن له قهیراندا
۲۷۶	۱۲۳. یارییه ستراتیژیکه کان
۲۷۸	۱۲۴. ستراتیژی باش، ستراتیژی خراب
۲۸۰	۱۲۵. باخچه ی ئاژه لانی رتیه بهری
۲۸۲	۱۲۶. سه رکرده کان = قه لغانه کان
۲۸۴	۱۲۷. کتیی به ختوکردن
۲۸۶	۱۲۸. ده درۆ سه باره ت به سه رکه وتن که هیشتا باوه رت پییه تی
۲۸۸	۱۲۹. بۆچی سه رکرده کان دوا جار ده خۆن
۲۹۰	۱۳۰. چوارچیه ی ستراتیژی بنه رتی بؤ سه رکرده کان
۲۹۲	۱۳۱. ههنگاه کاریگره کانی چاره سه رکردنی کیشه کان
۲۹۵	۱۳۲. چۆنیه تی پیدانی فیدبه کی کاردانه وه به شتیه به کی کاریگره ر
۲۹۸	۱۳۳. چ جۆره بیرکردنه وه یه کت هه یه
۳۰۰	۱۳۴. ستراتیژی به رامبهر پلاندانان و له کوی داده نیشن له سه ر پتیه ره که ی کات
۳۰۲	۱۳۵. خووه کانی نه تۆمی
۳۰۴	۱۳۶. کاره ساتکردن وه ک میکانیزمیکی به رگری ده روونی
۳۰۶	۱۳۷. حهوت رینگه ی سه لمینراو بؤ دروستکردنی تیمی به هیز
۳۰۸	۱۳۸. چۆن باشتیرین سی سویته کان کارده که ن

۱۳۹. دەرۋونناسى سەركردايەتى ۳۱۰
۱۴۰. نۆپىسپارى پىئويست لە ھەموو كۆبۈنەۋەبەكى ھۆكارى بىنەرەتيدا ۳۱۲
۱۴۱. مەترسى راستەقىنە لە سەركردايەتيدا ۳۱۵
۱۴۲. بىركردنەۋەى رەق بەرامبەر بىركردنەۋەى نەرم ۳۱۷
۱۴۳. نۆنىشانە تۆ سەركردەيەكىت كە راھىنەرەيەتى دەكەيت ۳۱۹
۱۴۴. شەش تەكنىكى ژاپۇنى بۆزالبوون بەسەر تەمبەلى ۳۲۱
۱۴۵. شانزە رېگا بۆ بنىاتنانى خواستەكەت ۳۲۳
۱۴۶. دە تۈانەكە نەۋەى داھاتۈۋى سەركردەكان لە راستيدا پىئويستى بىيەتى ۳۲۵
۱۴۷. ماترىكىسى رىئوبەرى گۇرانكارى ۳۲۷
۱۴۸. رېگى ئەفىفانى ۳۳۰
۱۴۹. ۋاز لە بەكارھىنەنى فېدبەك ۋەك چەكىك بىنە ۳۳۲
۱۵۰. پرسىيارەكانى بىركردنەۋەى رەخنەگرانە ۳۳۴
۱۵۱. ھەشت ئامۇزگارى بۆگۈنگرتنى چالاك ۳۳۶
۱۵۲. جىاۋازى نىۋان رېبەرى ۋ رىئوبەرى لە سەردەمى AI ۋ سەردەمى پىشۋودا لە سى ئاستى مايكرو، مىسۇ ۋ ماكرو ۳۳۸

Table of Contents

Leadership	
Effective Leadership	
Six Diamonds of effective Leadership	
12 Harsh truths about being Leader	
The Strategy Pyramid	
The 48 Laws of Power, Robert Greene, Viking Press, 1998	
Thirteen Signs you're not ready to lead	
Thirteen Mindsets of a true Leader	
Start with a Goal	
Toxic vs. Healthy Leadership Traits	
How to build Leadership Skills	
Six Rules to be Charismatic	
Bloom's Taxonomy to support Critical Thinking	
The Motivation-Opportunity-Ability CMOAJ Model	
Bloom's Critical Thinking Cue Questions	
Fifteen Leadership Competencies	
The Big Idea	
The Problem-Solving Cycle	
Strategic Thinking	
Negotiation Models	
Four Key Principles of Influence	
How to win every Generation Trust	
Ten Leadership Styles	
Creative Thinking and Critical Thinking	
Understanding your Team's Thinking Style	
Effective Leadership	
Strategic Thinking	
True Leaders Protect their Teams from Toxic Culture	
The 5 Pillary Every Winning Strategy stands On	
Eleven Laws of Effective Leadership	
Six Keys to Team Motivation	
IQ vs EQ vs SQ; What makes a great CEO	
Seven powerful Questions you should ask your Team monthly	

How to influence People
Ten Tiny Habits that make Great Leaders Stand Out
Crisis Management Strategies
78 Habits of Top Leaders
Three Key Shifts to Thrive Amid Disruption
The Leadership Iceberg
The Six Thinking Hats
The 6W Model for Problem Solving
Strategic Thinking vs Systems Thinking
Three Levels of Planning in an Organization
Rumsfeld's Matrix
Unwanted Knowledge
Resilient Leadership; 6 Strategies to stay strong under Pressure
Strategic Thinking Wheel
The Iceberg of Toxic Culture
Heresy-Blanchard Situational Leadership Model
Eight Ways to develop great Leaders
Become a High-Impact Leader
Eight Traits of a Great C-Suite Leader
Don't send your Ducks to Eagle School
How to say NO
How Change is created
Decision-making Process
Life Lessons from Chess
How to give Feedback
What People think Leadership is; What Leadership really is
Crisis Management Strategies
The six Domains Leadership Pyramid
Wheel of Team Engagement
Ten Toxic Leadership Styles and how to handle each
Twelve Phrases great Leaders say at Work
Pyramid of Strategy
Five Ways to build Trust as a Leader
From Control to Connection: How Trust-first Leaders lead

Fifteen Habits that instantly signal you're a Leader

The only 7 Habits you need to be an effective Leader

Strategic Planning Steps

How to lead when every Generation wants different Things

Twelve Things Great CEOs Delegate

Build the perfect Team in 5 Steps

The Most Dangerous Things that hurt your Team

Feedback Models every Leader should know

Ego vs. Higher Self

Empowerment+Efficiency= Team Success

The Danger of Assumptions

Negotiate like a CEO

Leadership Competencies

Seven Leadership Mistakes that push your Team to Burnout

How to motivate your Team even if you're not a Team Leader

The Skill / Will Matrix

Second-Order Thinking

9S Principles

How to build a High-Performer Team

Five Dysfunction of a Team

How to set Goals

Four Foundations of Strategy

Fifty Skills of Great Leader

Five Mental Models for CEOs

The Leadership Success Model

Seven Styles of Thinking that make you smarter at Work & Place

Strategic Planning; How to build Winning Strategies

Eleven Negotiation Strategies not Taught in School

Strategic Planning Blueprint

Fishbone Diagram; A master Way to solve Problems

The 4 Types of Thinking Leaders Need

How to solve Problems like a Leader

Mastering Change Management

Standout Leadership Behaviors that drive Results

Crush your Goals
Culture is not Values
Eleven Important soft Skills
The 7 Habits of Highly Effective People
Twelve Techniques to master your Time
Ladder of Inference
Eisenhower Matrix for Time and Priority Management
Eight Ways to lead through Uncertainty (with Confidence)
Eleven Laws of Kind Leadership
Efficiency vs Productivity
Meta Skills
Five Laws Secretly Controlling your Life
Six Simple Steps of a SWOT Analysis
John Wooden's Pyramid of Success
The three Directions of Leadership
The Organizational Quadrants
Leadership is hard; Navigate these 11 Contradictions
A hierarchy of thinking Styles
The Compound Effect of Discipline
The Art of Negotiation
Leading through Crisis
Strategic Plays
Good Strategy, Bad Strategy
The Management Zoo
Leaders = Shields
Adoption Curve
Ten Lies about Success you still believe
Why Leaders eat last
Essential Strategy Frameworks for Leaders
Effective Problem Solving Steps
How to give reactive Feedback effectively
What kind of Mindset do you have
Strategy vs. Planning and where they sit on the time Scale
Atomic Habits

Catastrophizing as a Psychological Defense Mechanism

Seven Proven Ways to build strong Teams

How the Best C-Suites Operate

The Psychology of Leadership

Nine Must-Ask Questions in every Root Cause Meeting

The Real Risk in Leadership

Rigid Mindset vs. Flexible Mindset

Nine Signs You're a Leader who Coaches

Six Japanese Techniques for Overcoming Laziness

Sixteen Ways to build your Passion

Ten Capabilities the next Generation of Leadership actually needs

The Change Management Matrix

The Road to Euphany

Stop using Feedback as a Weapon

Critical Thinking Questions

Eight Tips for Active Listening

The difference between leadership and management in the age of Artificial Intelligence compared to the pre-AI era, across the three levels of micro, meso, and macro

پېښه كې

سهر كرده ټه و كه سه يه كه

رېښه كه ده زانېت،

رېښه كه ده پروات،

و رېښه كه نېشان ده دات.

— جۆن سى. ماكسوئل

ټه م كټېبه ١٥٢ تېروانىښي رېښه و رېښه بهري ده خاته روو بؤ ټه و گه نجانې كه ټاوا ته خوازن روځي ده سټېشخهري،
كاريگهري، چاره سهر كړدني كېشه و كرده وهى ټامانجدار له ژيانې كه سى و پېشه يي خوښاندا بگرنه ټه سټو.
ټه م كار له سهر ټه زمووني سهر كړدايه تي راسته قينه و ټيگه يشتني نيوان كه سه كان و رهنكدانه وهى پراكتيكي، به شيوازيك
نووسراوه كه بتوانيت يارمه تيت بدات:

جيهاڼي سهر كړدايه تي له ناو ژيانې خوځدا به ره هم بېنيت،

پشتگيري گه شه كردنت و به ديهيڼاني ټاوا ته كانت بكهيت،

توانا كانت به هيژ بكهيت بؤ ټه وهى سهر كرده بيت نه ك ته نيا پوسټيكي به ده ست بهيڼيت.

ټه م كټېبه بؤ ټو دانراوه كه هه ول بدهيت بېته سهر كړده يه كي كارامه، كارتېكه ر، كاريگه ر و بيرمه ند.

پاشان وه ك "جوڼاسان ټه لشايمه ر" ده لپت: "ستاندارده كان دابڼي،

به نوخشه دانان سهر كړدايه تي بكه،

سهر كه وټي ټه و كه سانه به هيژ بكه كه سهر كړدايه تي ده كهيت، هانپان بده و پشتگيريان بكه." "

◆ پېناسەى رېبەرى:

– رېبەرى برېتېيە له توانای رېنمايېکردن، ئېلھامبەخشېن و کارېگەرېدانان له سەرکەسانى دېکە بۆگەيشتن به ئامانجېکې ھاوبەش.

◆ تابېەتمەندىيە سەرەكېيەكانى رېبەرى گەورە:

- ھەبوونى ئاسۆ و دانانى ئاراستەيەكى روون،
- راستگۆيى و يەكدەنگى له رەفتاردا،
- ھاوسۆزى و تېگەيشتن له كەسانى تر،
- دروستکردنى متمانه و پالنهري،
- بېراردانى كارېگەر و له كاتى خۆيدا،
- قبوولکردنى بەرپرسايەتى ئەنجامەكان،
- خۆگونجاندن له گەل گۆرانكارى و ئالنگاريەكان،

◆ شېوازەكانى رېبەرى:

- بېراردانى تاكەكەسى (له حالەتە ئااسايەكاندا گونجاوه)،
- بەشداريکردنى تيم له بېراردان (بەرزکردنەوى ھاوكارى)،
- دروستکردنى گۆرانكارى و گەشەکردن،
- فوكوس له سەر پېكهاته، پاداشت و ئەنجامەكان،
- يەكەمايەتيدان و پشتگېرى كردنى پېداويستېيەكانى تيم.

◆ رېنگاكانى بەھېزکردنى تواناكانى رېبەرى:

- پەيوەندى روون و گوڭگرتنى چالاكانە،
 - نەخشەبوون به بۆئەوانى تر،
 - رېوہبەرى ھەست و سۆز و پەيوەندىيەكان،
 - قبوولکردنى فېدبەك بۆگەشەکردن،
 - پاسپاردنى بەرپرسايەتيەكان به شېوہيەكى كارېگەر،
 - بەرەنگاربوونەوى پاشەكشە و شكست و بەردەوامکردنى رەوت،
 - فېربوونى بەردەوام و گەپان بەدواى پراھينەر.
- ئەم پوختەيە بانگھېشتى سەرکردەكان دەكات بۆ بەدەستھېناني سەرکردايەتى كارېگەر له رېنگەي گەشەکردنى ناوہو، تېروانينېكى روون، پەيوەندى كارېگەر و پشتگېرى تيم.

سەرچاوه:

Nikz Bennie

LEADERSHIP

Leadership is the ability to guide, inspire and influence others to achieve a common goal.

Key Traits of a Great Leader

1. **Vision** – Sees the bigger picture and sets a clear direction.
2. **Integrity** – Acts with honesty and consistency.
3. **Empathy** – Understands and connects with others.
4. **Confidence** – Inspires trust and motivates others.
5. **Decisiveness** – Makes timely effective decisions.
6. **Accountability** – Takes responsibility for outcomes.
7. **Adaptability** – Adjusts to challenges and change.

Styles of Leadership

1. **Autocratic**. Makes decisions alone. It is good for emergencies.
2. **Democratic**. Encourages team input. It is good for collaboration.
3. **Transformational**. Inspires change and growth.
4. **Transactional**. Focuses on structure, rewards and results.
5. **Servant Leadership**. Puts the team's needs first and supports them.

Ways to Build Leadership Skills

1. **Improve Communication**. Be clear, concise and a good listener.
2. **Lead by Example**. Show the behavior you expect from others.
3. **Develop Emotional Intelligence**. Understand and manage emotions.
4. **Be Open to Feedback**. Learn and grow from others' input.
5. **Delegate Effectively**. Trust your team and empower them.
6. **Stay Resilient**. Handle setbacks calmly and strategically.
7. **Invest in Learning**. Read, take courses and seek mentorship.

رېنماييه كې گشتگير بۇ رېبهرى كارتېكه كې ده توانرېت به سهر سى به شى سهره كيدا دابه ش بكرېت:

◆ يه ك. چوار بواري سهر كرايه تي دهرووني:

◆ ئيلهامبه خش:

– پالناني تيم بۇ گه يشتن به ئامانجه كان.

◆ رېوبه به ري:

– هه ماهه نكي و ئاراسته كردني ئهرك و كاره كانى تيم.

◆ رېبهرى:

– سهر كرايه تيكردني تيم له بهرامبه ر ئالنگاريه كاندا به ئاسويه كي روون.

◆ بنياتناني فرهه نكي رېكخراوه يي:

– په روره ده كردني ژينگه يه كي ئه ريني و گشتگير و تواناساز.

◆ دوو. لېهاتووييه سهره كييه كان:

– بپارداني هوشيارانه به روانگه يه كي درېزخايه ن،

– په يوه ندى هاودلانه بۇ دروست كردني متمانە و گفتوگوي بنياتنەر،

– پېشخستى داهيتان و پېشكه وتنى به رده وام،

– رېوبه به ري هه سى تاكه كه سى و تيمى،

– نه رم و نياني و خورپاگري له دۆخه كانى ئالنگارى،

– پشتگيري كردن له گه شه كردن و هاوكارى تيمى.

◆ سى. بنه ماکاني رېبهرى له سهر بنه ماي وشه ي: L.E.A.D.E.R.S.H.I.P:

– گوڭگرتنى چالاكانه،

– تواناسازى،

– خوگونجاندن،

– بپارداني يه كلاكه ره وه،

– هاندان و پشتيواني،

– ريزگرتن له دهوور و رۆله كان،

– پلانداناني كاريگه ر،

– راستگوئي،

– ئيلهامبه خشى،

– به رده وامي،

◆ ئەم مۆدیلە، رېبهرى، گه وره تر له رېوبه به ري ده بينيت:

– ئاوتيه يه ك له پالنه ري، ستراتيجي، په يوه ندى، داهيتان، راستگوئي و بنياتناني فرهه نكي تيم ته وەر.

ئينفوگرافيك:

MRTS Academy

Effective Leadership

© Ronnie Kinsey

The Only Cheat Sheet You Need



Key Competencies

Strategic Decision-Making

Making informed, timely decisions with long-term vision.

Empathetic Communication

Building connections through listening and constructive dialogue.

Innovative Thinking

Supporting creativity and adaptability for continuous improvement.

Emotional Intelligence

Recognizing/managing personal and team emotions effectively.

Resilient Leadership

Demonstrating strength and flexibility in challenging situations.

Team Empowerment

Guiding and mentoring to support team growth and collaboration.

L

Listen

Encourage input. Ensure all voices are heard.

E

Empower

Give authority and confidence to others.

A

Adapt

Anticipate change and be flexible.

D

Decide

Make confident, informed choices.

E

Encourage

Motivate and support your team.

R

Respect

Value everyone's contributions.

S

Strategize

Plan effectively to achieve goals.

H

Honesty

Be truthful and transparent.

I

Inspire

Ignite passion and shared purpose.

P

Persevere

Persist through challenges.

© Ronnie Kinsey

شەش بوارە سەرەکییەکان بۆ سەرکردایەتی کارتیکیەر

خودئاگای

دەستئیشانکردنی خالە بەهێزەکان، سنوورەکان و بەهاکانی کەسی. بەبێ خودئاگای، سەرکردایەتی هاوسەنگ و ئەخلاق
قورسە.

ئاسۆ

دانانی ئاراستەى داھاتوو و دیاری کردنی ئامانجی روون. ڕێبەر دەبێت ئاراستەى جوولە بزانیت و ئیلهامبەخش بێت بۆ
ئەوانی تر بۆ ئەوەى ئەو کارە بکەن.

◆ بپاردان:

– هەلئاردنی کردارەکان لەسەر بنەمای شیکاری و بەرپرسیاریەتی و لێپرسینەوه. بپاردانی کارتیکیەر بریتییه لە تیکەلەیهک لە دانا و
ئینتێرپۆن (شهوود) و پابەندبوون.

◆ پەيوەندى:

– گواستەوهى بیرۆکەکان بە کراوێ و پروونی و ئاشکرا. بەبێ پەيوەندى کاریگەر تەنانەت باشترین بپارەکانیش بێ کاریگەر
دەمێننەوه.

◆ هاوکاری:

– دروستکردنی متمانه و پەروەردە و بەهێزکردنی کاری تیمی. ڕێبەری ئەمڕۆ بەبێ کارلیک و تۆرسازی ناتوانیت بەردەوام بێت.

◆ گونجاندن:

– رێکخستنی ستراتیژییەکان بەبێ گۆرانکارییە ژینگەییەکان. ڕێبەری خۆگونجینەر دەتوانیت لە قەیرانەکاندا بەردەوام بێت و
پابێت.

ئینفوگرافیک:

Antonio Grasso

SIX DOMAINS OF EFFECTIVE LEADERSHIP

Infographic by agrassoblog.org for educational and motivational purposes



Self-awareness

Recognizing strengths, limits, and values



Vision

Defining direction and setting clear goals



Decision-making

Choosing actions based on analysis and responsibility



Communication

Sharing ideas with clarity and openness



Collaboration

Building trust and fostering teamwork



Adaptability

Adjusting strategies to changing contexts

دوازده راستی سخت دهرباره ږښه و ټالنگاري و بهرپرسياريه تي راسته قينه ي په ک ږښه
 يه ک: بهرپرسياريه تي که سي
 يه که م هه نگو له کاتي هه له کړندا نه وه يه که سيري خوت بکه يتي. ږښه ده بټت سهره تا به شه که ي خوي له
 هه له کاري قبول بکات ټانجا سه رکونه ي که ساني تر بکات.
 دوو: تو ناتوانيت دلي هه موو که سپک رازي بکه يتي
 هه ولمان بو دلخوش کړدي هه مووان کاري که ريبه کانت که م ده کاته وه. پټويسته سهرنجت له سهر به ها و ټامانجه
 سهره کييه کانت بټت.
 سي: گوي له تيمه که ت بگره
 ږښه هه ميشه باشرين بيړوکه ي نيبه. وه گرگرتي بيړوکه و ټايداي تيمه که ت ده توانيت نه نجاميکي گه وره تر دروست
 بکات.
 چوار: هه له حه تمپيه
 هه له کړدن به شيکي سروشتي سهر کړد يه تيبه. گرنگه ږښه له ټاميزيان بگرټت نه ک لتيان رابکات.
 په نج: برياري سخت
 زور جار ږښه ي، پټويستي به برياردانتيک هه يه که نهواني تر خويان لي به دوو ده گرن.
 شه ش: دروست کړدي متمان له ږنگه ي کړداره وه
 متمان له ږنگه ي رهفتار و هه لسوکه وټي ږوژانه و پابه ندبوون به به ټينه کانه وه به ده ست دټت، نه ک ته نيا نازناوتيک
 يان پله و پوستيک.
 رهفتاري ږښه ي، فهره ننگ ساز ده کات
 رهفتاري ږوژانه ي ږښه ي راسته وخو کاري که ري له سهر وزه و پانه ر و فهره ننگي تيمه که ده بټت.
 برياردان ته نانه ت له کاتي ناره زاي که ساني تر
 هه موو برياره کان په سهندي هه موو جه ماوهر نابن، به لام سهر کړده ده بټت برياره که بدات.
 خو پاراستن
 به بي گويدان به ته ندروستي و وزه ي که سي، پرووکاني رهوان و جهسته دره ننگ يان زوو رووده دات.
 گرنگيدان به پرسه سهره کييه کان
 کات سنوورداره؛ سهرنج بدنه نه و چالا کيانه ي که فره ترين کاري که رييان ده بټت.
 که شه ي نايه کساني نه نداماني تيم
 هه موو که سپک هاوکات له گهل سهر کړده و له گهل تيم و له گهل پلان و بهرنامه که شه ناکات. هه نديک جار ده بټت
 له هه نديک که س واز به ټنريټ.
 قوريانيدان بو ټاسو
 که يشتن به ټاسو پټويستي به قوريانيدان ټاسو ودي کور تخايه ن هه يه.

ټينفوگرافیک:

Eric Partaker
 MRTS Academy

12 HARSH TRUTHS ABOUT BEING A LEADER

By Eric Partaker



If you found this helpful, follow me for more



Eric Partaker

[Top Voice](#)

ھەرەمى ستراتېژى لى سەرەۋە بۇ خوارەۋە دەۋولتتە و نىشان دەدات كە بۇ ھەبوۋى ستراتېژىيە كى سەرەكەۋوتو، دەبىت لى ھۆكار و ئەرك و بەھاكى سارمان دەست پىكرىت، پاشان ئامانجە ماكرۇ و گەرەكان و ھۆكارەكانى سەرەكەۋوتن پىناسە بكرىت و لى كۆتايىدا، ھەموو ئەمانە ۋەرىگىرپىت بۇ ھەنگاۋگەلى كىردارى و پىۋانە كراۋ؛ لى چەمكە ماكرۇكان تا كىردەۋەگەلى جىبەجىكارى.

ئاستى سەرەۋە: ئامانج

ئەرك: بۇچى رىكخراۋە و سارمان بوۋى ھەيە؟ ھۆكارى بىنەرەتى پىكھىتەنى رىكخراۋە كە دەخاتە روو. بەھاكى: بىنەما رىنمايەكان بۇ بىراردان و رەفتارەكان. دىارى دەكات كە رىكخراۋە كە پابەندە بە چىيەۋە. ئاسۇ: وىنەى داھاتوۋى خواراۋى رىكخراۋەيە. ئىلھامبەخش، پالئەر و ئاراستە كەرى رىگى رەۋتەكەى.

ئاستى ناۋەراست: ستراتېژى

مەبەستى ستراتېژىك: ئامانجى ماكرۇ كە رىگى دىرئخايەن لى قالىب دەدات. ئەۋان رىنماي رىكخراۋە و سارمان دەكەن بەرەۋە ئاسۇ دىارىكاراۋ.

پالپىۋەنەرەكان: ھۆكارى سەرەكى بۇ سەرەكەۋوتن و گەشە كىردن. ئەۋ شتانەى كە زۆرتىن كارىگەرىيان لى سەر بەدىھىتەنى ستراتېژىيە كە ھەيە.

تواناسازەكان: سەرچاۋە و توانستەكانى ۋەك تىكنۆلۇژى، سەرچاۋە مەۋىيە لىھاتوۋەكان، سەرمايە و پروسەكان كە ستراتېژىيەتەكە مومكىن دەكەن.

ئاستى خوارەۋە: جىبەجىكىردن

ئامانجەكان و داھىتەنەكان: ھەنگاۋى روۋن و كىردارى بۇ گەشىتن بە ئامانجە ماكرۇكان. پلانەكانى كىردەپى رىكخراۋەكە. پىۋەرەكانى ئەنجامدان: پىۋەرەكان بۇ پىۋانە كىردنى پىشكەۋوتنى ستراتېژىيەكە. ئەۋ پىۋەرەنە نىشان دەدەن كە ئايا كىردارەكان ئەنجامە خواراۋەكانىان دەستەبەر كىردوۋە يان نا.

نەخشەى ستراتېژى: ئامرازىكە بۇ ۋەبەرچاۋەھىتەنى ئامانج و ستراتېژى و رىكخستەن و ھاۋترازى. وىنەيەكى روۋن لى پەيۋەندى نىۋان ئامانج و چالاكىيەكان و ئەنجامەكان پىشان ئەدەدات.

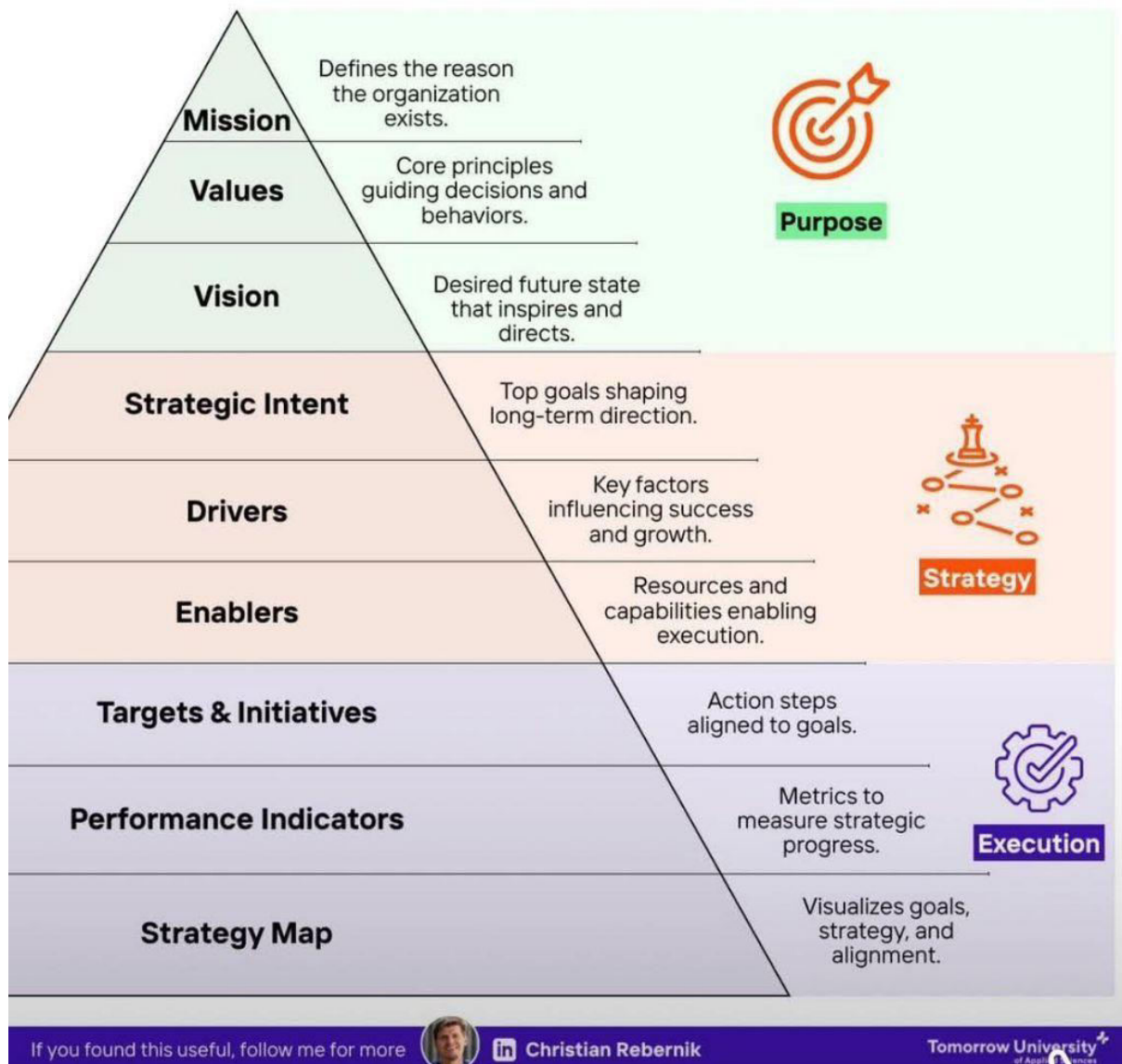
ئىنفۇگرافىك:

Christian Rebernik
Tomorrow University

THE STRATEGY PYRAMID

Build Purpose Into Every Action

Strategy Pyramid Credit to: Wendy McGuinness | Infographic by Christian Rebernik



پوختەى كىتپى "۴۸ ياساى ھىز"ى رۆيىرت گرېن، كە رېسا و بىنەماكانى تىگەيشتىن و بەدەستەينان و پاراستن و بەكارھىنانى ھىز و دەسەلات رېوون دەكەتەو. ئامانچى كىتپەكە باشبۇون يان خراب بۇون نىيە، بەلكوو تىگەيشتەنە لە داينامىكى دەسەلات.

◆ پوختەى ياساكانى ناو وئىنە:

- يەك. كۆنترۆل و كارتىكەرى
- نىازەكان بشارنەو: زوو مەبەستەكانت ئاشكرا مەكە بۇ ئەوھى بەرەنگاربۇونەو دەروست نەبىت.
- پاراستنى ناوبانگ: ناوبانگ سەرمايەى سەرەككە؛ لەدەسچوونى قەرەبوو ناكىتەو.
- دوژمن بەتەواوى لەناو بىە: دوژمن بە نىوھ چل بەجى مەھىلە بۇ ئەوھى دووبارە نەگەرئىتەو.
- دوو. پەيوەندى ستراتېژىك
- زۆر متمانە بە دەروبەر مەكە: متمانە دەبىت بەدەست بەئىزىت نەك گرېمانە بىرئىت.
- زىرە ھاوړى، سىخور لە كرداردا: پەيوەندىيەكان بەكاربەئىنە بۇ كۆكردنەوھى زانىارى.
- كاركردن لەسەر دل و مېشكى خەلك: دزەكردن لە رېنگاى ھەست و رېز كارىگەرترە لە كارتىكەرى زۆرەملى.
- سى. شارەزابوون لە تىگەيشتەن
- سەرنج پاكىشان بە ھەر نرختىك بىت: بەرچاوبوون ھىز دەھىنئىت؛ نادىاربوون لاوازيە.
- بىدەنگى بەكاربەئىنە بۇ بەدەستەينانى رېز: زۆر بەرچاوبۇون بەھات زىاد دەكات.
- وەك پاشا ھەئسووكەوت بىكە: بەرزەخۇي و ئارامى رېزگرتەن دەھىنئىت.
- چوار. خۆكۆنترۆل و زەمەن بەندى
- كەمتر لە پىويست بلى: بىدەنگى و وشەى پىوانەكراو ھىزە.
- بلان دابىئى تا كۆتايى: دووربىنى سەرەكەوتەن دەھىنئىت.
- ماستەر تايمنىگ: زانىنى كاتى گونجاو بۇ كردار، كلىلى دەسەلات و ھىزە.
- پەنج. وانەگەلى پراكىكى
- مروفەكان بەو جۆرە بناسن كە ھەن.
- كردار و قسەكانت متمانە دەروست دەكەن، ئاگاداربە.
- زىادەرەوى لە قسەكردن مەكە؛ بىدەنگى ھىز دەھىنئىت.
- بىر لە دەرەنجامە درىزخايەنەكانى بىكەرەو.
- متمانە بەخۇبوون سەرنجپاكىشە.
- خۆت بە كەسانى ئەرپى دەورە بەدە.
- سەرەكەوتووەكان وەك مۆدىلى بەرەو پېشچوون ھەلپىزە.
- ھەموو شتىك بەپەلە نىيە؛ سەبر بگرە.
- فېرخوازىكى بەردەوام بە.
- ھەست و سۆزى كۆنترۆلنەكراو دوژمنى ھىزە.

◆ بىروانە بۇ:

The 48 Laws of Power, Robert Greene.



48 LAWS OF POWER

ROBERT GREENE

POWER IS A GAME—MASTER THE RULES OR BE MASTERED BY THOSE WHO DO

WHAT IS THE BIG IDEA?

Robert Greene presents 48 timeless principles that explain how people gain, maintain, and protect power. The book is not about being good or bad — it is about being aware of how power dynamics operate.

CONTROL AND INFLUENCE

CONCEAL YOUR INTENTION



Do not reveal your true plans too early. Hide your true objectives to stay in control and avoid unnecessary resistance.

PROTECT YOUR REPUTATION



You must guard it carefully and never let it be tarnished. A strong reputation builds power; once damaged, it is very hard to repair.

CRUSH YOUR ENEMY TOTALLY



Do not leave your opponents with any chance to recover. End conflicts decisively, so your enemies cannot rise against you later.

STRATEGIC RELATIONSHIP

NEVER PUT TOO MUCH TRUST IN FRIENDS; LEARN TO USE ENEMIES



Do not let personal feelings cloud your judgement — trust should be earned, not assumed

POSE AS A FRIEND, WORK AS A SPY



Use friendship to gather knowledge, but keep your true intentions private.

WORK ON THE HEARTS AND MINDS OF OTHERS



Win people over emotionally, not just logically. Influence is stronger when people want to follow you, not when they feel forced.

MASTERING PERCEPTION

COURT ATTENTION AT ALL COSTS



Visibility builds power; obscurity makes you powerless. Make yourself visible through your work, appearance, or ideas.

USE ABSENCE TO INCREASE RESPECT



Scarcity makes you more desirable; too much presence can lower your perceived value. Do not always be too eager or too available.

ACT ROYAL IN YOUR OWN FASHION



Avoid acting desperate or insecure. Stay calm under pressure. By behaving with quiet authority, you naturally command respect and influence.

SELF CONTROL AND TIMING

ALWAYS SAY LESS THAN NECESSARY



Speak less, listen more — power often lies in what you do not say. Choose your words wisely. Leave some things unsaid.

PLAN ALL THE WAY TO THE END



Think ahead and prepare for every possible outcome. Success comes to those who think several moves ahead.

MASTER THE ART OF TIMING



Knowing when to act is just as important as how you act. Powerful people know how to wait — and when to act.

LESSONS TO APPLY



Understand how people behave, not just what they say.



Your words and actions create your personal image. Guard it.



Do not overshare. Sometimes silence or saying less keeps you in control.



Think about long-term consequences of your choices.



Carry yourself with dignity. Confidence attracts respect.



Surround yourself with positive, trustworthy people



Observe successful people. What habits or attitudes help them?



Emotional outbursts can weaken your position.



Not everything needs to happen immediately.



Read, learn, and explore new interests.



DADWITHPURPOSE

يەك: رېبەرى راستەقىنە پىئويستى بە "گومانى تەندروست" ھەيە، نەك متمانەى كۆتۈرگۈرەنە.
 دوو: "زۆر كۆنترۆل كىردن" ئامازەيە بۇ بىتوانايى لە متمانە كىردن و دابەش كىردن ئەر كە كان.
 سى: رېبەرى "ئىلھامبەخشى" نەك فەرمان.
 چوار: ئە گەر پەخنە بە ھەرەشە بىينىت، ئەوا لە پەوتى گەشە كىردن شەكست دەھىنىت.
 پەنج: "گوڭگرتن" كىلىلى رېبەرىيە.
 شەش: رېبەرى راستەقىنە لە بەرامبەر گۆرانكارىدا "نەرمى" دەنوتى نەك تووشى "دەراوگى بىت.
 ھەوت: "ژىرى ورووتىنەرى" پىئويستە بۇ ناسىنەوھى ھەست و سۆزى تىم.
 ھەشت: بەدواداچوون بۇ پۆست بەپى قىبوول كىردن بەرپرسايەتى ۋەھمى رېبەرىيە.
 نۆ: "خۆشەويستخوۋازى" لە جىياتى راستى، متمانە دەشپوئىت.
 دە: چارەسەركىردن كىشە رووكەشەكان بەپى چارەسەركىردن رېشەپى ھۆكارەكان، رېوہبەرى رووكەشە.
 يازدە: رېبەرى پىئويستى بە "روانگەيەكى درىخايەن" ھەيە، نەك ئەنجامى دەستبەجى.
 دوانزە: ترس لە پىدانى كىردىت بە كەسانى تر ئامازەيە بۇ ناپىگەيشتوۋى لە رېبەرى و سەركىرايەتىدا.
 سىزدە: بىتوانايى لە "ئىبوردن"، گەشەى كەسى و رېكخراۋەپى دەخاتە ژىر كاريگەرىيەوھ.

ئىنفوگرافىك:

Natan Mohart

13 Signs You're Not Ready to Lead (Yet)

by Natan Mohart

1. You don't **doubt** yourself

Leaders who don't question themselves lose the ability to adapt and learn.

4. You **reject feedback**

If growth feels like a threat, leadership will feel like a battlefield.

7. You **ignore your team's emotions**

Leadership is about understanding people, not just tasks. EQ builds teams.

11. You **chase quick wins**

Great leaders think in years, not in hours.

12. You **fear giving others credit**

Reactivity is management. Pattern recognition is leadership.

2. You try to **control everything**

Leadership is about delegation. Lack of trust kills growth.

5. You **don't listen**

Listening is a leader's superpower. Silence speaks volumes.

8. You want the **title, not the weight**

Leadership is not a privilege, but a sacrifice you have to make.

3. You think leadership means being **"the boss"**

Real leaders inspire — they don't command.

6. You **panic** when plans change

A true leader doesn't cling to the plan — they adapt to chaos and find the way.

9. You'd rather **be liked** than honest

If approval guides your decisions, you'll lose both trust and results.

10. You only **fix problems** — not root causes

Reactivity is management. Pattern recognition is leadership.

13. You don't know how to **forgive**

Lack of forgiveness blocks growth and breeds fear.



Found this helpful? Follow **Natan Mohart**  for more posts like this!

ده تهوهري بيركردنهوهی رتيهري راستهقينه نيشان دهدات كه پهيوهندی به پوستی فهميپهوه نيه.
 يهك: سهرنجت لهسهر سهركهوتی تيمهكان بيت نهك خو سهنتهري.
 دوو: مانا و ئامانجي كارهكه بو ئهواني تر روون بكهروه.
 سي: شكست قبول بكه، ئاشكراي بكه و لي فير به.
 چوار: سهرهتا گوي بگره، دواتر قسه بكه.
 پينج: له تهنشت تيمهكهت به نهك له سهرووي ئهوانهوه.
 شش: گهشه كردن له زوني ئهمن روو نادات.
 ههوت: بهها بده به پهيوهنديه دريخايه و بهردهوامهكان.
 ههشت: له بارودوخه سهختهكاندا ئارام و متمانهپيكر او به.
 نو: بازخورد و فيدبه كي راستگويا نه بده، تهنهت ئه گهر قورس بيت.
 ده: پهسنايهتي گرنگتره له بي نوqsاني.

نېفوكرافيك:

Victoria Repa

10 MINDSETS OF A TRUE LEADER

(No Title Required)



It's not about you

Great leaders focus on the team's success, not their own ego.



Be a "why" finder

Help people understand the purpose behind their work.



Fail fast and loudly

Own your mistakes, share the lessons, and inspire others to take risks.



Listen, then speak

The best ideas often come from those who aren't talking the loudest.



Stay uncomfortable

Growth comes when you're outside your comfort zone.



Be the calm in chaos

When things get messy, a steady leader stands out.



Say the hard stuff

Honest feedback helps people grow (even if it stings).



Be real and honest

Authenticity connects—it's more powerful than perfection.



Play the long game

Build trust and relationships that last, not just quick wins



Lead from the trenches

Roll up your sleeves and work alongside your team.



For more valuable content, [follow me](#)



Victoria Repa | BetterMe CEO & Founder

كۆپەكى گشتىگر له چوارچىتو و مۆدىلى دانانى ئامانچ كه يارمهتى دهدهن ئامانجه كان به شىويهكى كاريگه رتر پلانى بۆ دابىرئيت.

◆ يه ك: ئامانجه گه لى: S.M.A.R.T.

◆ ئامانجه كان ده بئيت:

- رپون بن،
- پئوانه بكرئين،
- تواناي دهسته به ركردنيان بئيت،
- پهيوه نديدار بن به ئاراسته ي گشتى،
- كاتى ديارى كراويان بئيت.
- دوو: بازنه ي زئرين

◆ ده سپك به "بۆچى":

- بۆچى: بيروباوه رى سه ره كى
- چۆن: چۆن مامه له بكه يت بۆ گه يشتن به و باوه ره
- چى: كاريك كه ده كه يت

◆ سى: هه ره مى ئامانجه كان:

◆ چوار چين:

- ئامانجى كۆتايى،
- ستراتيجى يان ريگاي گه يشتن،
- ئه رك و پلانى جئبه جيكردن،
- سه رچاوه گه لى پشتيوان.

◆ جوار: پئنج بنه ما:

- رپونى،
- هه لگري ئالنگارى،
- پابه ند بوون،
- فيدبه ك،
- كاتى گونجاو و ئامرازى گونجاو.

◆ پئنج: BHAG:

- ئامانجه كان بوئرايه و به رزه فرانه، به لام رۆشن و پئوانه كراو كه:
- له سه ر بنه ماي سۆز و ليها تووي و پالنه رين،
- گۆرانكارى رژد دروست ده كه ن.

◆ شه ش: ئامانجه سه خته كان:

◆ ئامانجه كان ده بئيت بريتي بن له:

- ئيلهامبه خشى،
- بيئراو و زيندوو له زهين،
- پئويست،
- ئالنگاريانه.

◆ **حهوت: مېتۆدى: WOOP**

◆ **نامرازىكى زەينى و زانسى:**

- خواستىكى تايىبەت و روون،
- دەرەنجامىكى دلخواز،
- بەرىھەستى ناوخۆيى،
- پلان.

ئىنفۇگرافىك:

MRTS Academy

How to Achieve anything:

Start With A GOAL

S.M.A.R.T The SMART Goals Framework is a method used to set objectives that are specific, measurable, achievable, relevant, and time-bound. It ensures goals are clear and reachable within a certain timeframe.

S	M	A	R	T
Specific: Goals should be clear and specific to focus your efforts.	Measurable: How much? How many? Make sure you can measure it.	Achievable: Make sure that your goal is realistic and attainable to be successful.	Relevant: Your goals should be relevant to the direction you want to go.	Time-bound: Your goals should have a deadline. 1, 3, 6 months? Just make sure it's there.

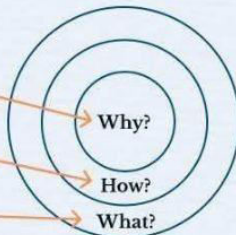
The Golden Circle

Created by Simon Sinek, this framework starts with a core question "Why?"

Why: Define your core belief. Why does your organization exist?

How: Determine the actions you take to realize your core belief.

What: Specify what you do as a company or the services/products you offer.



Goals Pyramid

The Goals Pyramid Framework breaks goals down into four distinct layers:



- Define your ultimate S.M.A.R.T goal.
- Outlining the strategy to achieve your goals.
- Detail the specific tasks, timelines, and milestones.
- Identify all necessary support systems needed to hit your goal.

Locke and Latham's 5 Principles

Developed by Edwin Locke and Gary Latham, this framework outlines five essential principles for setting effective goals and enhancing performance.

				
Clarity: Goals should be clear and understandable.	Challenge: Goals should be challenging enough to stimulate effort.	Commitment: The importance of being committed to the goal.	Feedback: The necessity of receiving feedback on progress.	Task Complexity: Ensuring sufficient time to achieve the goal.

B.H.A.G. (Big, Hairy, Audacious Goals)

This framework helps define visionary goals that are more strategic and emotionally compelling.

- **Target-oriented BHAGS:** Specific, quantifiable.
- **Competitive BHAGS:** Outperforming rivals.
- **Role model BHAGS:** Become the standard.
- **Internal transformation BHAGS:** Drive significant change.



HARD

The HARD Goals Framework is a methodology designed to set objectives that are:

- **Heartfelt:** Develop goals that inspire passion.
- **Animated:** Visualize your goals vividly
- **Required:** Recognize the necessity of the goal.
- **Difficult:** Embrace challenging targets.

W.O.O.P. (Wish, Outcome, Obstacle, Plan)

A science-based mental strategy that people use to find and fulfill their goals, overcoming obstacles by fostering a deeper sense of purpose and realism.

W	O	O	P
Wish	Outcome	Obstacle	Plan
Define a meaningful, challenging, and feasible wish.	Imagine the most favorable result that could occur.	Identify internal obstacles that stand in the way.	Develop a plan that specifies the action you will take.

بهراوردکردن له نتيوان تايپه تمه ندييه کاني رټپهري ژههراوی و رټپهري تهنديروست

◆ تايپه تمه ندييه کاني رټپهري ژههراوی:

– هم شتوازه زياتر ده بټته هوی ې پالنهري و پرووکان و سوان و که مېوونه وهی متمانه ی تیم.

◆ نمونه کان:

- چاوه روانييه ناروون و ناراسته قينه کان: تیم تووشی سهرلټشټواوی و سترټس ده بټت.
- سزا و لومه کردن بۆ هه له کان: رټگري له فټريوون و داهيتان ده کات.
- پشتگوټخستنې بۆچوونې تیم: هه سترکردن به ې بایه خی و ې پالنهري دروست ده کات.
- نه بوونی دهرفته ټي بارهاتن و گه شه کردن: تیم هه ست به وهستان ده کهن.
- زانباری شاراهه یان خراپی په یوهندی و په یوهندی لاواز: تینه گه یشتن و ې متمانه یی زیاد ده کات.
- رټپه بهري ميکړو و کرديت دامائين له کاری تیمی: متمانه و پالنهري له ده ست ده چټت.
- پشتگوټخستن یان قوولتر و خراپترکردنی ململانييه کان: ناکوکیه کان توندتر و ژههراویتر ده بن.
- نابهرپرسياريه ټي سهرکرده: گواستنه وهی لومه بۆ که سانی تر و له ده ستدانی متمانه.
- ئامانجی ناراسته قينه و ناروون: تیم تووشی شکستی دووباره و یه ک له دواي یه ک ده بټته وه.
- ترس و دل ټراوکی له قهیرانه کاند: سترټس بۆ ته وای تیم زورتر ده کات.
- پشتگوټخستنې هاوسه نگی ژيان و کار: زيادبوونی شه که ټي و لادان.
- تايپه تمه ندييه کاني رټپهري تهنديروست
- هم شتوازه متمانه و پالنهري و کاری تیمی به هیتر دروست ده کات.

◆ نمونه کان:

- چاوه روانييه پروونه کان: هه موو که سټیک رټل و روت و رټگی خوی ده زانیت.
- مامه له کردن به شتويه کی بنیاتنهر له گه ل هه له کاند: دهرفته ټي فټريوون و گه شه کردن دروست ده بټت.
- به شداریکردن له بریاردان: تیم هه ست به به ها ده کات.
- گه شه پیدانی که سی: رټپهر وه به رهیتان ده کات له گه شه کردن پيشه یی خه لک.
- شه فافیه ت و په یوهندی کراوه: هاوسه نگی و متمانه یی زیاتر.
- ئهرک سپاردنی هوشمه ند: سهر به خوی و داهیتنهری ئه ندامانی تیم به رز ده کرټته وه.
- چاره سهرکردنی ناکوکی تهنديروست: ژینگه یه کی کارکردنی ئارامتر و پيشه ییتر دروست ده کات.
- قبوولکردنی به رپرسيایه ټي رټپهر: متمانه و نوخشه یی ئه رټنی بۆ تیمه که ده هیټت.
- ئامانجگه لی هوشمه ند (واقیعی و پټوانه کراو): ئه گه ری سهرکه وتن زورتر ده کات.
- ئه هوه نبوون له قهیرانه کاند: تیم هه ست به ئاسایش ده کات.
- گرینگیدان به هاوسه نگی ژيان و کار: پالنهري و به رده وامبوون فراوانتر ده کات.

ئینفوگرافیک:

MRTS Academy

Toxic vs. Healthy Leadership Traits



Setting Expectations

- ☹ Expecting immediate results without providing clear guidelines.
- ✅ Lay out a clear roadmap with milestones and KPIs for everyone. Clarify roles and goals.

Handling Mistakes

- ☹ Punishing mistakes harshly. Not offering feedback.
- ✅ Have a "lessons learned" session after projects. Address mistakes privately.

Decision Making

- ☹ Always ignoring team suggestions and insisting on your own way.
- ✅ Involve key stakeholders and team members. Weigh the options objectively.

Team Development

- ☹ Offering no opportunities for growth to your team.
- ✅ Schedule regular one-on-ones to discuss career goals. Create individual development plans.

Communication Style

- ☹ Keeping important information to yourself and causing confusion.
- ✅ Foster open communication to stay aligned: Use stand-ups, huddles, and digital channels.

Delegation

- ☹ Micromanaging. Always taking credit for work.
- ✅ Delegate based on strengths. Give more autonomy.

Conflict Resolution

- ☹ Ignoring conflicts and hoping they'll go away. Or worse- gaslighting and taking sides.
- ✅ Address conflicts head-on. Meritate and facilitate open discussions,

Innovation

- ☹ Shutting down new ideas that challenge the norm.
- ✅ Encourage creativity. Set time for innovation. Reward team members for fresh ideas.

Recognition

- ☹ Favoring certain employees while ignoring others.
- ✅ Set up a peer recognition system to build a culture of appreciation. Personalize recognition.

Team Building

- ☹ Ignoring team-building opportunities. Encouraging cliques within the team.
- ✅ Use your team's interests as ideas for bonding. Try volunteer work or skill-sharing sessions.

Accountability

- ☹ Refusing to admit your own mistakes and shifting blame to others.
- ✅ Foster a culture of accountability. Use tools like a responsibility assignment matrix (RACI).

Goal Setting

- ☹ Setting unrealistic, hard to measure goals and punishing the team for not meeting them.
- ✅ Use the SMART framework (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) for clear goals.

Crisis Management

- ☹ Panicking and spreading anxiety in stress situations
- ✅ Always stay calm and composed. Prepare clear crisis management plans.

Work-Life Balance

- ☹ Criticizing employees for taking time off or setting boundaries
- ✅ Set and respect "no-contact" hours, and lead by example. Be flexible.

په ره پيدانی تواناګانی رڼبه ری
 یه ک: پراکتیزه کړدنی دیسیپلین
 رڼبه ره کاریګه ره کان هه میښه به دیسیپلین کار ده کهن. دیسیپلین نیشانه ی پابه ندبوون و متمان په پیکردنه.
 دوو: وه گرتنی پروژه ی زیاتر
 له ګه ل وه گرتنی به رپر سیایه تی زوړتر، نه زموون و لښه اتووی سهر کړدایه تیت ګه شه ده کات.
 سی: فیربوونی شو ټنکه ووتن
 رڼبه ری باش به تیګه یشتن له رڼل شو ټنکه ووتوویه کی باش ده ست پیده کات. به په پره وکړدنی که سایه تییه
 ئیلهام به خشه کان و رچاو کړدنی یاساکان، وینه یه کی ئه ریڼی له خو ت پیشان ئه ده یت.
 جوار: ئیلهام به خشین بو ئه وانی تر
 به خولقاندنی که سایه تییه کی به ریز، ده توانیت که سانی دیکه به ره و ئامانجه کانیان رڼنمای بکه یت و پانه ریان بیت.
 پینچ: به رده وامبوون له فیربوون
 فیربوونی به رده وامی لښه اتووی و کارامه پی نوی یارمه تیت ده دات له رووی پیشه ییه وه ګه شه بکه یت و کار تیګه رییه کانت
 زیاد بکات.
 شه ش: چاره سهر کړدنی نا کوکیه کان
 توانای چاره سهر کړدنی کی شه کان به شپوه یه کی لوژیکی و له سهر بڼه مای لیک تیګه یشتن، یه کی که له تایه تمه ندییه
 گرینګه کانی رڼبه ره سهر که ووتووه کان.

سهر چاوه:

visualposting.com

How To Build Leadership Skills?

Practice discipline:

A good leader always work with discipline.

Take on more projects:

You can become a good leader by taking responsibilities. You have more responsibilities, more work experience you get, and hence you become a good leader.

Learn to follow:

Follow some great personalities, it will motivate you. While working, follow the rules and regulations which will help you to maintain a good image.

Inspire others:

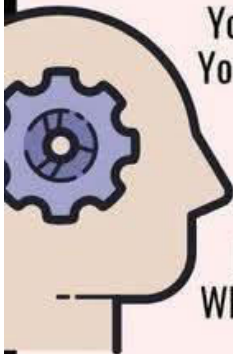
Create a personality that people get inspired by you. Though it can be a tough job so you can motivate other people towards their goal direction.

Keep learning:

learning is a continuous process, so try to master the things you know. Learning new skills and tricks to manage your work can give a great impact on your career.

Resolve conflicts:

Try to solve problems. Think practically and solve them by mutual understandings.



Designed by
VisualPosting.com

سوودەکانی کەسانی بێدەنگ و دەروونگەرا لە شوێنی کاردا
 گرینگیدانێکی ورد بەدە بە وردەکاری و چۆنایەتی،
 دوور بکەوهەرەو لە ناکوکی و نمایشی ناپتویست، تێرمان بکە بە تێروانینی قووی دەروونی،
 هاوسۆزی بکە لە گەل تێگەیشتنی سۆزداری بەهێز،
 وردبین بە لە بپاردان و پەيوەندیکردندا.
 ئامۆژگاری بۆ کەسانی بێدەنگ بۆ ئەوەی لە شوێنی کارەکیان گەشە بکەن:
 ئەولەویەت بەدە بە تەنیاپی کاریگەر،
 تۆرکردنی ستراتیژیک ئەنجام بەدە،
 پشوووی کورت وەرێگرە،
 توانای گوێگرتن بەهێز بکە.

◆ بۆچی کەسانی بێدەنگ سەرکردەیی باش دروست دەکەن:

- دروستکردنی پەيوەندی مانادار،
- فوکووس لە ژێر گوشاردا،
- رێوہەری کات و بەهرەگەیانندی بەرز،
- گوێگرتنی نایاب و چالاکانە،
- هاودلی و وێنای بالا،
- بیرکردنەوہی قوول و لیکدانەوہی پەخنەگرانە،
- رێبەری سەرەخۆیانە و خزمەتکارانە.

◆ توانا شاراوہکانی کەسانی بێدەنگ:

- چارەسەرکردنی کێشە بە وریاییەوہ،
- گوێگرتنی چالاک،
- هاودلی و تێروانینی بەرز،
- هێزی چاودێریکردن،
- بیرکردنەوہی قوول و شیکاری پەخنەپی.

◆ وەرگرتە:

- تا بێدەنگتر بیت، زیاتر گویت لی دەبیت.

ئینفوگرافیک:

Ram Dass

Ben Meer

Charisma is no mystery. It's a skill you can learn...

6 Rules to Be Charismatic

1 Make People Feel Important (SHR Method)



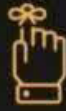
Seen

- Give eye contact
- Offer a compliment



Heard

- Ask good questions
- Be interested, not interesting



Remembered

- Remember names
- Recall what you discussed

2 Pause Before Speaking (30% Rule) h/t Charlie Houpert



When speaking, we allow ourselves only 30% of the time a listener would give us to fill a pause.

You have more time to reply than you think.

Wait for 2 seconds first.

Pause in Speaking + Eye Contact = Confidence

3 Hone Your Body Language (7-38-55 Rule)

People will like/dislike your communication based on:

7% words

38% tonality and face

55% body language

- Stand up straight
- Shoulders back
- Make eye contact
- Smile
- Give firm handshake

4 Use Humor



A study of top TED Talks found humor as a key ingredient.

People are drawn to those who make them feel good (aided by humor).

3 proven tips to be funnier:

- Give a surprising answer
- Care more than someone predicted
- Be more specific than necessary

5 Don't Complain or Gossip. Ever.



Nobody likes to hear complaining.

So why do we do it ourselves? (Respectfully standing up for yourself is different.)

Separately, when you talk bad about others, people wonder if you talk bad about them too. Just don't do it.

6 The Shadow Rule h/t Charlie Houpert



You don't need to hide parts of yourself to be accepted by others.

Think about your favorite movie or TV character.

They have at least one weakness. You wouldn't like them as much otherwise. Imperfection is humanizing.

Own your flaws, be magnetic.



Send a gift

Find this valuable? Follow me for more



Ben Meer

تاكسونومي بلووم بۇ پشتگيرىكردن له بيركردنهوهى رەخنە گرانه
ئەم تاكسونومىيە چوارچىۋەيە كى باۋە كە له پەروەردەدا بە كاردىت بۇ پۇلنىكردى ئاستە جياۋازە كانى فېربوونى مەعريفى
مروڧ. ئەم ئاستانە له سادەترىن كارامەيى دەروونىيەۋە دەست پىدەكات تا دەگاتە ئالۇزترىن.
تاكسونومي دابەشكراۋە بەسەر شەش ئاستى پلەبەندىدا، شارەزايى له ھەر ئاستىكدا مەرجىكى پېشۋەختەيە بۇ ئاستى
داھاتوو:

يەك. زانىارى - بنەرەتى

ئامانچ: دەستنىشانكردن و ۋەبىرھىنانەۋەى زانىارى و پېناسە و راستىيە سەرەتاييە كان.
كردارە پېشنىار كراۋە كان: پېناسە كردن، ناۋھىنان، لىستكردن، بىرھىنانەۋە، گېرانهۋە.
دوو. تىگەيشتن

ئامانچ: له ماناي زانىارى تېبگات و بتوانىت بە وشەى خۇى روونى بكتەۋە.
كردارە پېشنىار كراۋە كان: روونكردنەۋە، ۋەرگېران، لىكدانەۋە، كورتكردنەۋە، دووبارە نووسىنەۋە.
سى. بە كارھىنان

ئامانچ: بە كارھىنانى ياسا و بنەما و چەمكە فېربوۋە كان له دۇخ و كېشە نوئىيە كاندا.
كردارە پېشنىار كراۋە كان: جىيەجىكردن، حىسابكردن، دروستكردن، جىيەجىكردن، بە كارھىنان.
چوار. شىكارى

ئامانچ: جياكردنەۋەى كۆيەك بۇ بەشە پىكھىنەرەكانى، و ديارىكردى ئەۋەى كە ئەم بەشانە چۇن پەيوەندىيان بە
يەكەۋە و بە پىكھاتەى گشتىيەۋە ھەيە (بۇ نموۋە، دۆزىنەۋەى ھۆكار و نەخشە كان).
كردارە پېشنىار كراۋە كان: شىكردنەۋە، بەراوردكردن، پۇلنىكردن، جياكردنەۋە، ناسىنەۋەى بەشە كان.
پېنج. دروستكردن

ئامانچ: كۆكردنەۋەى بىرۆكە كان بۇ پىكھىنانى كۆيەكى نوئى و جياۋاز، ۋەك دروستكردى پلان، تىۋرى، يان چارەسەرى
نوئى.

كردارى پېشنىاركرەۋى: گۆرىن، كۆكردنەۋە، فۆرمولە كردن، داھىنان، پېشنىاركردن.
شەش. ھەئسەنگاندن - بەرزترىن ئاست

ئامانچ: پەرەپىدانى بۆچوون و حوكم و بىريار و بىراردان لەسەر بنەماى پىۋەرە كان.
كردارە پېشنىار كراۋە كان: ھەئسەنگاندن، حوكمدان، رەخنە، يەكەمايەتيدان، پشتگىرى (بە عەقل و ئارگۇمىنت).

ئىنفۇگرافىك:

askpstudyinaustralia



Bloom's Taxonomy to support Critical Thinking

Suggested Verbs to Use to define the level of thinking and active challenge for Learning

1. KNOWLEDGE Identification and recall of information	Define Fill in the blank List Identify	Label Locate Match Memorise	Name Recall Spell	State Tell Underline
	Who? What? Where? When	Who? What? Where? When	Who? What? Where? When	Who? What? Where? When
2. COMPREHENSION Organisation and selection of facts and ideas	Convert Describe Explain	Interpret Paraphrase Put in order	Restate Retell in your own words Rewrite	Summarise Trace Translate
	Re-tell in your own words. What is the main idea of	What difference exists between? Can you write a brief outline?		
3. APPLICATION Use of facts, rules and principles	Apply Compute Conclude Construct	Demonstrate Determine Draw Find Out	Give an example Illustrate Make Operate	Show Solve State a rule or principle Use
	How is an examples of? How is repeated to? How is significant?	Do you know of another instance where....? Could this have happened to		
4. ANALYSIS Separating a whole into component parts	Analyse Classify Categorise Compare	Contrast Debate Deduct Determine the factors	Diagrams Differentiate Dissect Distinguish	Examine Infer Specify
	What are the parts or features of.....? Classify according to Outline/diagram/web/map	How does compare/contrast with? What evidence can you present for		
5. SYNTHESIS Combining ideas to form a new whole	Change Combine Compose Construct Create Design	Find an unusual way Formulate Generate Invent Originate Plan	Predict Pretend Produce Rearrange Reorganise Reconstruct	Revise Suggest Suppose Visualise Write
	What would you predict/infer from.....? What ideas can you add to? How would you create/design a new.....?	What solutions would you suggest for.....? What might happen if you combined..... with		
6. EVALUATION Developing opinions, judgements or decisions	Appraise Choose Compare Conclude	Decide Defend Evaluate Give your opinion	Judge Justify Prioritise Rank	Rate Select Support Value
	Do you agree that? Explain.....? What do you think about.....? What is most important?	Prioritise.....according to? How would you decide about.....? What criteria would you use to assess.....?		

Find at: <http://www.flickr.com/photos/vblibrary/4576825411/>

Ged Gast Creativity Consultant

مۆدېلى پالئەر-دەرفەت-تواناي (MOA) سى ھۆكۈمى گرىنگ رېوون دەكاتەوۋە كە كارىگەرپان لەسەر رەفتار و ئەداى مۇرۇف لە ھەر ئەركىك يان بارودۇختىدا ھەيە. مۇدېلە كە نىشان ئەدات كە بۇ ئەوۋى مۇرۇفكە بە سەركەوتوۋىي بەشدارى چالاكىيەك بىكەت، دەبىت پالئەرىكى ھەبىت بۇ كىدار و دەرفەت ئەوۋى ھەبىت و تواناي ئەنجامدانى ئەو كارەى بە شىۋەيە كى كارىگەر ھەبىت.

يەك: پالئەر

پالئەر ئامازەيە بۇ ئەو ھاندەرى دەروۋى و كارىگەرىيە دەركىانەى كە ھانى مۇرۇف دەدەن بۇ ئەنجامدانى كىدارىك كە ئەمانە لەخۇ دەگرن:

پالئەر دەروۋىيەكەن - بەرژەۋەندىيە كەسىيەكەن، بەھاكان، ئامانجە درىژخايەنەكان، و پەزەمانەندى زاتى.

پالئەر دەركىيەكەن - پاداشت، دانپىدانان، دزەى كۆمەلەيەت، يان پىۋىستى بە دووركەوتنەۋە لە سزا.

پالئەر ۋەلەمى ئەو پىرسىارە دەداتەۋە كە "بۇچى ئەمە بىكەم؟"

دوۋ: دەرفەت

دەرفەت ئامازەيە بۇ بەردەستىۋىي سەرجاۋە، مەرج، و پىۋەرەكانى پىۋىست بۇ ئەنجامدانى ئەركىك بە سەركەوتوۋىي. لەوانە:

كات و سەرجاۋەكان - زەمەنى پىۋىست و سەرجاۋە دارايى و ئامراز يان ئامپىرى پىۋىست.

بارودۇختى لەبار - ژىنگە پالپشتىيەكان، سىياسەتگەلى رىكخراۋەي و سازمانى و دەستراگەيشتەن بە تۆرەكان يان

سىستەمە بەسۋودەكان.

دەرفەت ۋەلەمى ئەو پىرسىارە دەداتەۋە: "ئايەن چانسى ئەۋەم ھەيە ئەم كارە بىكەم؟"

سى: تواناي

توانا ئەو لىھاتوۋىي و زانىارى و شاپستەيەنەيە كە پىۋىستەن بۇ ئەنجامدانى ئەركىك بە شىۋەيە كى كارىگەر. ھەرۋەھا درىژدەبىتەۋە بۇ بوۋى سىستەمى پىشتىگىرى كە ئەداى كاركىردن چالاك دەكات.

كارامەيى و شارەزايى و پىسپۇرى - زانىارى تەكنىكى، كارامەيى پراكتىكى و ئەزموۋىي پىشۋو.

سىستەمەگەلى پىشتىگىرى - دەستراگەيشتەن بە پەروەردە و راھىنەن، راھىنەرايەت و فەرھەنگى رىكخراۋەيى ھاۋبەشانە.

تواناي ۋەلەمى ئەو پىرسىارە دەداتەۋە: "ئايەن تواناي ئەۋەم ھەيە؟"

بەريەككەوتنەكانى ئەم مۇدېلە

سەركەوتەن (پالئەر + دەرفەت + تواناي) - كاتىك ھەر سى توخمەكە يەك ئاراستە و يەكەدەخىن، تاكەكان بە

تەۋاۋى ئامپىرى پىۋىستىان بۇ دەكرىت بۇ ئەۋەى بە شىۋەيە كى كارىگەر، كارەكە ئەنجام بەدەن، ئەمەش دەبىتە ھۆى سەركەوتەن و گەشەكەردن.

بىھىۋايى (پالئەر + تواناي، بەلام نەبوۋى دەرفەت) - مۇرۇفەكان پالئەر و لىھاتوۋىيەن ھەيە بەلام ھەلومەرج يان

سەرجاۋەى لەباريان نىيە بۇ كىدار.

كەمى لىھاتوۋىي (پالئەر + دەرفەت، بەلام كەمى تواناي) - مۇرۇفەكان پالئەر و دەرفەتيان ھەيە بەلام شارەزايى يان

لىھاتوۋىي پىۋىستىان نىيە.

بىبىكى (تواناي + دەرفەت، بەلام نەبوۋى پالئەر) - مۇرۇفەكان دەتوانان كار بىكەن و سەرجاۋەيان ھەبىت بەلام ئارەزوۋ

يان ئامادەيى بەشدارىكىردن نىيە.

◆ ✓ تىروانىنىكى سەرەكى:

مۆدېلى MOA پىشنىارى ئەۋە دەكات كە ئەداى كاركىردن زۆرتىن دەبىت كاتىك پالئەر، دەرفەت و تواناي پىكەۋە

ھەبن. ناھۋسەنگى لە ھەريەكىك لەم سى فاكتەرەدا بەربەست بۇ سەركەوتەن دروست دەكات، لە بىبىكىيەۋە تا بىھىۋايى.

سەرجاۋە:

Dennis Banahene Osei- Owusu

THE MOTIVATION-OPPORTUNITY-ABILITY (MOA) MODEL

What Factors Drive What We Do?



ھېلىكارى بېركردنەۋەي رەخنەيى بە پىشتەستىن بە "تاكسونۇمى بلووم"

◆ دوو جۆر بېركردنەۋە:

- يەك. كارامەيى بېركردنەۋەي پلە نزمەكان (بېركردنەۋەي بىنەپەتى/سادەتر) - ستوونى شىن
- دوو. كارامەيى بېركردنەۋەي پلە بالاكەن (بېركردنەۋەي بەرزىتر/ئەبىستراكت) - ستوونى سوور

◆ ئاستەكانى بېركردنەۋەي بىنەپەتى:

- يەك. بېرھىنانەۋەي زانىارى
- (زانست؛ بېرھىنانەۋەي زانىارى)

◆ پرسىيارەكانى ۋەك:

- چىە...؟
- كى...؟
- كەى... پروویدا؟
- چۆن ۋەسفى دەكەيت...؟
- دوو. تىگەيشتن
- (تىگەيشتن ۋ پروونكردنەۋەي مانا)
- چۆن پۆلېن دەكەيت...؟
- بېرۆكەى سەرەكى...؟
- چۆن كورتى دەكەيتەۋە...؟
- سى. داۋاكارى
- چۆن بەكارى دەھىنىت...؟
- چ مىتۆدېك بەكاردەھىنىت بۆ...؟
- چ نموونەيەك دەدۆزىتەۋە...؟
- ئاستەكانى بېركردنەۋەي پىشكەۋتوو

◆ (بېركردنەۋەي ئەبىستراكت):

- چوار. شىكارى
- بەشەكانى...؟
- دەتوانىت چ دەرەنجامېك دەرېھىنىت...؟
- چۆن دەتوانىت پۆلېن بىكەيت...؟
- پىنج. ھەئسەنگاندن
- بۆچوونى تۆ چىيە لەسەر...؟
- چۆن ئەۋلەۋىيەت دەدەيت...؟
- بۆچى ھاۋرايت يان نا...؟
- شەش. دروستكردن
- چۆن دىزايىن دەكەيت...؟
- چ گۆرانكارىيەك دەكەيت...؟
- رىگايەكى گونجاۋ چىيە بۆ...؟

Adapted by C. Allen (January 2013) from Public Consulting Group's Center for Resource Management, in partnership with the Council of Chief State School Officers, August 2007.

Bloom's Critical Thinking Cue Questions

Cue Questions Based on Blooms' Taxonomy of Critical Thinking

LOWER-ORDER THINKING SKILLS (BASIC THINKING)	HIGHER-ORDER THINKING SKILLS (ABSTRACT THINKING)
3. APPLYING (Using learned knowledge in new situations or to solve a real life problem) • How would you use ...? • What examples can you find to ...? • How would you solve _____ using what you have learned ...? • How would you organize _____ to show ...? • How would you show your understanding of ...? • What approach would you use to ...? • How would you apply what you learned to develop ...? • What other way would you plan to ...? • What would result if ...? • How can you make use of the facts to ...? • What elements would you choose to change ...? • What facts would you select to show ...? • What questions would you ask in an interview with...?	6. CREATING (Putting ideas together to form a new and different whole) • What changes would you make to solve ...? • How would you improve ...? • What would happen if ...? • How can you elaborate on the reason ...? • What alternative can you propose ...? • How can you invent ...? • How would you adapt _____ to create a different ...? • How could you change (modify) the plot (plan) ...? • What could be done to minimize (maximize) ...? • What way would you design ...? • What could be combined to improve (change) ...? • How would you test or formulate a theory for ...? • What would you predict as the outcome of ...? • How can a model be constructed that would change ...? • What is an original way for the ...?
2. UNDERSTANDING (Comprehension; Explaining the meaning of information) • How would you classify the type of ...? • How would you compare ...? contrast ...? • How would you rephrase the meaning ...? • What facts or ideas show ...? • What is the main idea of ...? • Which statements support ...? • How can you explain what is meant ...? • What can you say about ...? • Which is the best answer ...? • How would you summarize ...?	5. EVALUATING (Making judgments about the merits of ideas, materials, or phenomena based on criteria) • Why do you agree with the actions? The outcomes? • What is your opinion of ...? (Must explain why) • How would you prove ...? disprove ...? • How can you assess the value or importance of ...? • What would you recommend ...? • How would you rate or evaluate the ...? • What choice would you have made ...? • How would you prioritize ...? • What details would you use to support the view ...? • Why was it better than ...?
1. REMEMBERING INFORMATION (Knowledge; recalling facts and information) • What is ...? • How is ...? • Where is ...? • When did _____ happen? • How did _____ happen? • How would you explain ...? • How would you describe ...? • What do you recall ...? • How would you show ...? • Who (what) were the main ...? • What are three ...? • What is the definition of...? 	4. ANALYZING (Breaking down a whole into component parts; Examining critically) • What are the parts or features of ...? • How is _____ related to ...? • Why do you think ...? • What is the theme ...? • What motive is there ...? • What conclusions can you draw ...? • How would you classify ...? • How can you identify the different parts ...? • What evidence can you find ...? • What is the relationship between ...? • How can you make a distinction between ...? • What is the function of ...? • What ideas justify ...? 

Adapted by C. Allen (January 2013) from Public Consulting Group's Center for Resource Management, in partnership with the Council of Chief State School Officers, August 2007

◆ پازدە لېھاتووي سەرەكى رېبەرى لە سى بواردا:

◆ يەك. رېبەرى خۆت بکە:

◆ کارامەي بۆ گەشە کردنى كەسى و باشتر تيگەيشتن لە خۆت:

– خودئاگى،

– ژيرى سۆزدارى،

– پەسەنايهتى،

– ئازاياهتى،

– خۆراگى.

◆ دوو. رېبەرى تيمەكەت بکە:

◆ کارامەي بۆ كارلېكى كارىگەر لە گەن كەسانى تر:

– پەيوەندى،

– راھىنەرايهتى،

– دابەشکردنى ئەركەكان،

– قەيرزانى،

– ولامدەرى.

◆ سى. رېبەرى سازمانەكەت بکە:

◆ کارامەي بۆ دروستکردنى جياوازی لەسەر ئاستى ماكرۆ:

– وئياسازى،

– رېبەرى گۆران،

– بىرکردنەوى ستراتېژىك،

– بپياردان،

– بنیاتنانى فەرھەنگى رېكراوھى.

ئىنفۆگرافىك:

Justin Wright

15 LEADERSHIP COMPETENCIES

Master These 15 Skills to Lead With Impact

By Justin Wright

LEAD YOURSELF	LEAD YOUR TEAM	LEAD YOUR COMPANY
1. Self Awareness Knowing your strengths, weaknesses, and blind spots. Understanding how your actions affect others. How to build it: - Ask 5 people for honest feedback about one thing you could improve - Journal daily for 5 mins before bed—write what went well and what didn't	6. Communication Making complex things simple. Ensuring everyone understands the why, what, and how. How to build it: - End every meeting with "What are your next steps?" to confirm understanding - Use the 10-year-old test: explain your ideas so a kid could understand	11. Vision Setting Painting a picture of the future so clear that others want to help create it. How to build it: - Write your vision in 50 words or less. If it's longer, it's too complicated - Share your vision through stories, not PowerPoints
2. Emotional Intelligence Reading the room. Managing your emotions and understanding others' feelings to build stronger connections. How to build it: - When upset, wait 24 hours before responding to that email or text - Practice naming emotions you see in others: "You seem to be feeling upset."	7. Coaching Helping others find their own answers instead of giving them yours. Growing people, not just managing tasks. How to build it: - Replace "You should..." with "What do you think we should do?" - Schedule 15-minute weekly check-ins focused on growth, not just tasks	12. Change Leadership Making change feel like an adventure, not a threat. Helping people see what's possible. How to build it: - Start changes with small wins to build momentum and confidence - Create a "change champion" team of influencers from different departments
3. Authenticity Being the same person at work, with friends, and at home. Leading with your real values, not a fake persona. How to build it: - Share one personal story or failure in your next team meeting - Say "I don't know" when you don't know. Then find the answer together	8. Delegation Giving away work you're good at so others can grow. Trusting people with important stuff, not just busy work. How to build it: - Each month, hand off one task you enjoy to someone who can learn from it - Create a "delegation diary"—track what you delegate and the results	13. Strategic Thinking Playing chess while others play checkers. Seeing around corners and connecting dots others miss. How to build it: - Block 2 hours weekly for "thinking time" with no meetings or emails - Ask "What will this look like in 3 years?" before making big decisions
4. Courage Speaking up when it's easier to stay quiet. Making hard decisions even when you're scared. How to build it: - Once a week, have one difficult conversation you've been avoiding - Challenge one "we've always done it this way" practice each month	9. Recognition Catching people doing things right. Making appreciation specific, timely, and meaningful. How to build it: - Send one thank-you note weekly saying exactly what someone did well - Start meetings by celebrating a team member's recent win	14. Decision Making Making good choices with incomplete information. Knowing when to go with your gut and when to gather more data. How to build it: - Use the 40-70 rule: Decide when you have 40-70% of the info you'd like to - Keep a decision journal. Track your decisions and review what worked
5. Resilience Bouncing back from setbacks faster and stronger. Turning obstacles into opportunities. How to build it: - After each setback, write down 3 lessons learned and 1 action to take - Build a "bounce-back ritual" (walk, call a friend, exercise) to reset after hard days	10. Accountability Creating a team where people own their work and their mistakes. Making commitments that stick. How to build it: - Start each week asking "What did we commit to last week? How did we do?" - When things go wrong, ask "What happened?" not "Who's to blame?"	15. Culture Building Creating an inclusive workplace where people want to show up. Building trust, respect, and shared values. How to build it: - Ask your team "What one thing would make this a better place to work?" & act - Create team rituals that matter, like "Friday wins" or monthly team lunches

بۆچی ستراتژییە کەت شکست دەهێنێت؟

رەنگە کێشه کە نهبوونی بیرۆکەى گەوره (Big Idea) بێت. ئێوه چارهسەرە کە دهزانن و ستراتژییە کى بههێزتان ههیه بهلام کاتیک په یوهندى پتوه دهکړیت، ههست دهکەن بى رۆح و بى گیانه، خه لک تیکه لى نابن و له بارى کردەى خیرایى نییه. بۆچی؟

چونکه ستراتژییە کە بیرۆکەیه کى گهورهى نییه- چه مکیک کە هه موو شتیک کۆده کاته وه و خه لک ده ورژنیت بۆ ئەوهى ههنگاو بنێن. چارهسەر؟

بیرۆکەیه کى گهوره دروست بکه که وهک بربره ی پشتی تهواوى ستراتژییە ته کەت بێت. لێره دا چۆنییه تى دروستکردنى ئایدیایه کى گهوره که کاریگه رى راسته قینه ی هه بێت هاتوه: یه ک. به روونى دهست پى بکه

بیرۆکە گهوره کەت پتووسته ساده بێت و تیکه یشتن لى دژوار نه بێت. ئەگەر زیاتر له رسته یه ک بخایه نیت بۆ روونکردنه وه، ئەوه بهس روون نییه.

• تایبەت و ته رکیزکراوى بکه

• به شتیه یه ک بیلێ که هه ر که سیک له بیرى بێت و له بیرى به مینیتته وه دوو. په یوه ندىدارى بکه

بیرۆکە گهوره کەت ده بێت کێشه یه ک چارهسەر بکات که ئاماده بووان گرینگی پێده ده ن. پتووسته راسته وخۆ په یوه ندى به پێداویستى و ئالنگارى و ئاوا ته کانیا نه وه هه بێت.

• له گه ل خاله گرینگه کانى ژيان و ئازار و پتووستى و پێداویستى و خواستى به رده نگه کانتدا ریکیه خه

• سوود له خاله به هێزه کانى سازمان و ریکخرا وه کەت وه ریکه ر بۆ دروستکردنى هه سته کردن به ره سه نایه تى سى. دروستکردنى گرژى

باشترین بیرۆکە کان به ربه ره کانى دۆخى هه نووکه یی ده کەن. ئەوان به په له یی دروست ده کەن به زه فکردنه وه و تیشک خستنه سه ر ئەوهى که ئیستا له مه ترسیدایه و بۆچی گۆرانکارى پتووسته.

• دیارى بکه که چى کارناکات

• بیرۆکە کەت وهک به دیلێکى بو ترانه له چوارچێوه یه کدا له قالب بده

چوار. د لنیابه له وهى که ده توانریت به کردارى بکرت

بیرۆکەیه کى گهوره ته نیا چه مکیک نییه؛ ئەوه نه خشه رتیه گیه که. پتووسته برپاره کان رتیه یی بکات و سه راتیه کان له قالب بدات.

• دابه شیکه ه بۆ قوناغه لى روون

• د لنیابه تیه کەت به تهواوى ده زانیت چۆن کارى له سه ر بکات

• به کردارى به یه لره وه

پینچ. بیکه به یادگارێک له بیرنه کرا وه که ده مینیتته وه

بیرۆکە گهوره کەت پتووسته له بیرنه کرا وه بێت. ئەگەر له بیرنه کرا وه بێت، ئیلهام به خش نابێت.

• سه رنجراکێشى بکه له بارى سۆزدارى

• په یوه ندى بکه له گه ل خه لکدا له سه ر ئاستى لۆژیکى و سۆزدارى

شه ش. دروستکردنى به لگه ی کۆمه لایه تى

بیرۆکەیه کى گهوره کاتیک زه برى و خیرایى به ده سته ده هینیت که ئەوانى تر با وه ریان پتیه هیه. تا متمانه ی زیاترى له گه لدا هه بێت ئەگه رى ئەوه زیاتره که خه لک پشتگیرى لێبکه ن.

• پشتگیرى بکه به به لگه - داتا، ره وته کان یان سه رکه وته کانى رابردوو.

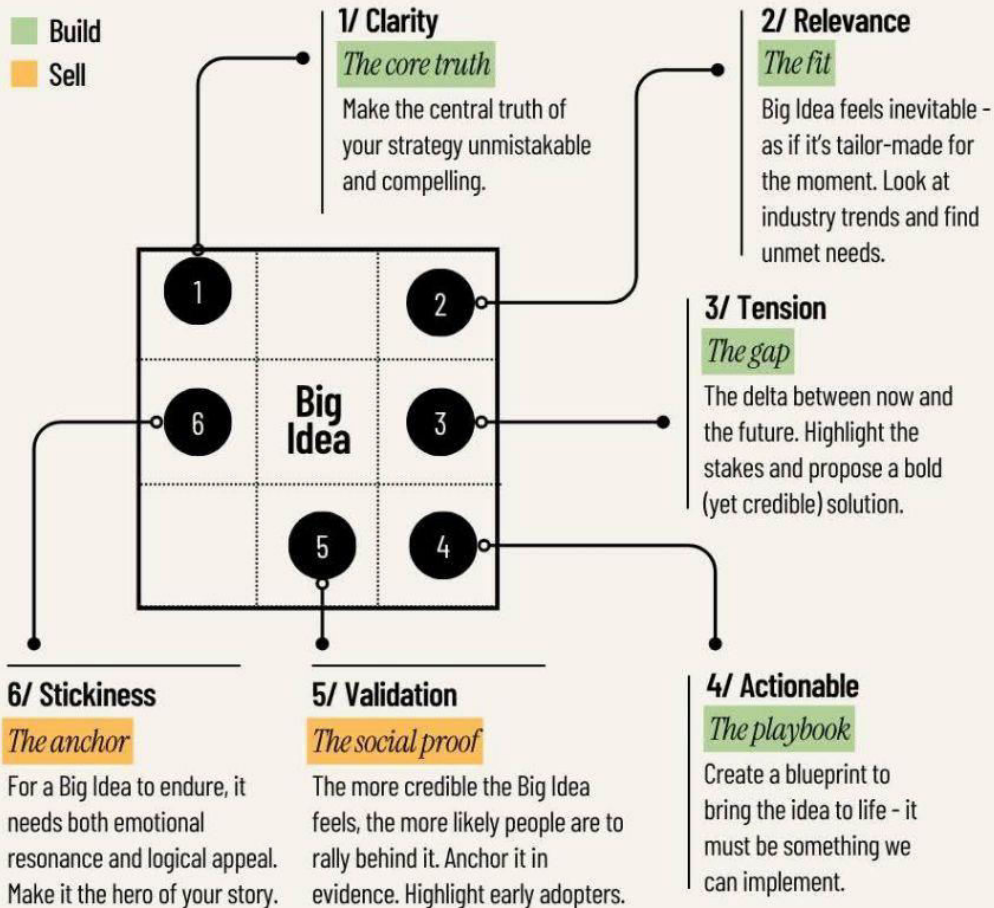
• تیشک بخه سه ر پتیه نگه کانى سه ره تاپى یان پرۆژه ی تاقیکارى و ئەزموونى سه رکه وته و بۆ دروستکردنى متمانه.

بیرۆکەیه کى گهوره ی روون و کردارى، کللی به ئامانجه یشتنى ستراتژییە که ته.

Make good strategy ☺

The 'Big Idea'

The 'Big Idea' is the central, unifying concept of our strategy - it gives it purpose, momentum and difference.



@overnightstrategist

overnightstrategist.com

خولى چارەسەرکردنى كېشە لە شەش ھەنگاودا

◆ يەك. پېناسەي كېشە:

- بە تەواوى دەستىنیشان بکە كە كېشە كە چيە.
- دەرەنجام: پستەيە كى روون و پتوانە كراوى كېشە كە.

◆ دوو. پېرۆكە:

- بە پى داوهرىکردن و حوکمدان چارەسەرە جياوازه كان كۆبکەرەو.
- دەرەنجام: لیستی پېرۆكە كان بۆ چارەسەرکردنى كېشە كە.

◆ سى. ھەلپژاردنى يەك چارەسەر:

- باشتىن بۆردە ھەلپژىرە، كەمترین كاریگەرى لاوھ كى ھەبىت.
- دەرەنجام: چارەسەرىكى كۆتاپى بۆ جىبە جىكردن.

◆ چوار. جىبە جىكردنى چارەسەر:

- چارەسەرە كە تاقىكارى بۆ بکە.
- دەرەنجام: چارەسەرى جىبە جىكراو و تاقىكراو.

◆ پەنج. پېداچوونەو بە ئەنجامە كان:

- بزانه چى كاری کرد و كاریگەرى ھەبوو و چى نەيكرد.
- دەرەنجام: وانه بۆ داھاتوو و دەستكاریكردنى و چاكسازى پتويست.

◆ شەش. سىستەماتىزەكردنى چارەسەر:

- چارەسەرى سەرکەوتوو بگۆرە بۆ پروسەيە كى بەردەوام.
- دەرەنجام: ستانداردکردن، بە ھەلگەيىكردن، يان ئۆتۆماتىزەكردنى چارەسەرە كە.

ئىنفۆگرافىك:

chris-dunnelli.co.uk

The Problem-Solving Cycle



Download this high-res sheet from my newsletter Step by Step. Join 400,000 people and subscribe here: chris-donnelly.co.uk

هېڅې دهروونې بیرمەندانی ستراتیژیک که یارمەتیاں دەدات له ناو ئاڙاوه و ئالۆزیه کاندایښتیځی دروست بدۆزنه وه:

◆ یه ک. بیرکړنه وهی درېڅایه ن:

- ته رکیز له سهر بنیاتنای ته و شتانه ده که ن که بهرده وام بن،
- دانای ئامانجی ۳ بۆ ۵ ساله،
- گرینگیدان بهو سیسته مگه لهی که به تپه رپوونی کات گه شه ده که ن،
- بیرکړنه وه به بیرکړنه وهی جووله و خیراکردن.

◆ دوو. بیرکړنه وهی پله دوو:

- پرسیارکردنی “دواتر چی روودهدات؟”،
- ده ستینشانکردنی کاریگه ریه لاهه کییه کان (پلهی دووه هم و سینه هم)،
- پلاندانان بۆ سیناریوگه لی جیاوازی داهاتوو.

◆ سی. چاره سه رکړنی کیشه:

- دیزاینکردنی چاره سه ری به ها خولقین،
- گوړپنی کیشه ناروونه کان بۆ پرسیا ری ورد،
- به کارهینانی ته کنیکي “پینج بۆچی؟”،
- دابه شکردنی کیشه گه وره کان به سه به شه بچوکه کاندای.

◆ چوار. به هیزکړنه وه:

- جوولهی بچووک به کاریگه ریه کی گه وره،
- به کارهینانی ده یله مه کان،
- دروستکردنی سیسته م یان چاره سه ری دووباره بووه وه،
- وه به رهینان له به هره و نامرازه کان که توانسته کان زیاد ده که ن.
- پینج. کوکړنه وه و ئاوته کردنی زانیاری و داتا کان و تیگه یشتی قوول:
- سه یرکردنی داتا و پرسیارکردن “که واته چی؟”،
- دۆزینه وهی په یوه ندی نیوان سه رچاوه کان،
- ده ستینشانکردنی نه خشه هاوبه شه کان و ناته باییه کان.

◆ شه ش. چیرۆکگه یانی کاریگه ر:

- گه یانه وهی چیرۆک و گه یانه وهیه کی روون و قه ناعه تپیکه ر و ناچارکه ر،
- به کارهینانی پیکه اته: ئالنگاری → بیرۆکه → کردار،
- ویناسازی و ویناکردن،
- گونجاندنی په یامه که له گه ل به رده نگ و ئاماده بووان.

◆ چه وت. بریاردانی لوژیکی:

- به کارهینانی لوژیک بۆ بریاردانی باشر،
- جیاکړنه وهی بریاری گه راوه و بریاری هه میشه یی،
- هه لسه نگاندنی سووده کانی له به رامبه ر هه و له کان،
- یه که مایه تیدان به هه لېږاردووه کان.

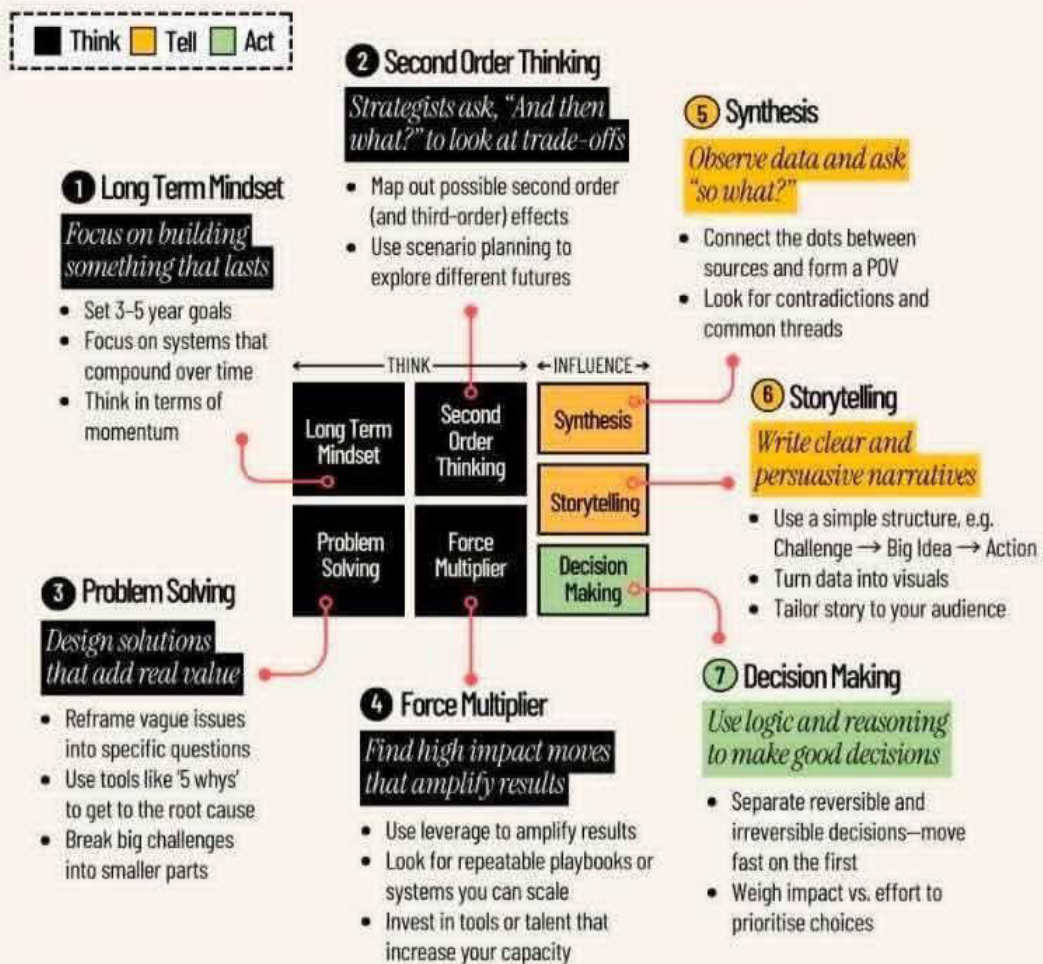
◆ تپییی:

- (بیرکړنه وه) به ره ش
- (ده رپین) به ره نگي پرته قالی

Make good strategy 😊

Strategic Thinking

The best strategists have **7 mental powers** that help them cut through the noise and create real impact.



@overnightstrategist

overnightstrategist.com

مۆدېلى دانوستاندنى چوار زانكۆى به ناولبانگ (هارفارد، يېل، ئېم ئاى تى، ستانفورد).

◆ پوختەى ھەر مۆدېلىك:

- مۆدېلى قوتابخانەى ھارفارد
- يەك. ھەمىشە بژاردەى پاشەكەوتت ھەبىت.
- دوو. دانانى چوارچىوہ و رېسكان پېش كۆبوونەوہ.
- سى. دروستكردنى پەيوەندى كەسى.
- چوار. بە شىوہىە كى چالكانە گوى بگرە لە گەل گوتنەوہ.
- پېنج. بە پرسىارى كراوہ زانىارى زياتر بەدەست بەيئە.
- شەش. بەدوای يارى بردنەوہ-بردنەوہدا بگەرئ.
- ھەوت. تېپەرە لە پېشنىارىيە سەرەتاييە لاوازەكان.
- ھەشت. چەندىن ئۆفەر پېشكەش بگە بۆ نەرمى نواندى زياتر.
- نۆ. پابەندبوونەكانى داھاتوويىن زىاد بگە.
- دە. لەبىرت نەچىت بەدواداچوون بگەپت دوای رېككەوتن.

مۆدېلى يېل بۆ دانوستانى بنەمادار

◆ برىتييە لە:

- يەك. ديارىكردنى بەھای ھاوبەش.
- دوو. لەسەر پرۆسەكە رېككەوہ.
- سى. نيوہ بەھا حىساب بگە.
- چوار. يەكەم ئۆفەر بگە.
- پېنج. ئەولەويەتەكانت ھاوبەش بگە.
- شەش- ئەولەويەتەكانى لايەنى بەرامبەر فېكس بگە.
- ھەوت. پرسىارى كراوہ بەكاربەيئە.
- ھەشت. پشتراستكردنەوہ بگە و داىبخە.

مۆدېلى MIT بۆ دانوستانى ستراتېژىك

- يەك. جياوازی نيوان چەنەلېدانى رگابەرانە و كارلېككارانە.
- دوو. رېوہبەرى ھەست و سۆزى خۆت و كەسانى تر.
- سى. پلاندانانى ناوخۆي رېكخراوہى و سازمانى.
- چوار. دروستكردنى متمانە لە رېگەى پەيوەندىكردن.
- پەنج. نەرمى نواندن و بەرپۆژكردنەوہى ستراتېژىيەكان.

ھەرەمى دانوستانەكانى ستانفورد

◆ مۆدېلىكى ھاوشىوہى ھەرەم لە خوارەوہ بۆ سەرەوہ:

- يەك. بىركردنەوہت شىفت بگە.
- دوو. ئامانجەكانت ديارى بگە.
- سى. داننان بە ھەستەكان بگە.
- چوار. پەرورەدەكردنى ھاوكارى بگە.

- پٽڻج. پرهنسيپه کان جيٽيه جي بڪه.
- شه ش. پرهنسيپه کان به رووني ٿاڪرا بڪه.
- حهفت. نه رم و نيان به.
- ههشت. دايبخه

سه رچاوه:

Natan Mohart

NEGOTIATION MODELS

by Natan Mohart

from Harvard, Yale, MIT & Stanford



HARVARD BUSINESS SCHOOL MODEL

1. Develop your BATNA

Always have a backup option (buying a car? Have two offers ready).



2. Set Ground Rules

Align on agenda before the meeting starts.



3. Create a Connection

Build rapport through casual conversation or shared interests.



4. Be an Active Listener

Show you understand by paraphrasing what's said.



5. Ask Open Questions

Gain insights: "What challenges are you facing?"



6. Find Win-Win Scenarios

Balance needs (fast payment vs. client discount).



7. Dodge the Anchor

Counter lowball offers with your researched range.



8. Offer Multiple Options

Present 2-3 packages to give choice and flexibility.



9. Use Future-Based Contracts

Secure commitments (add a late penalty clause).

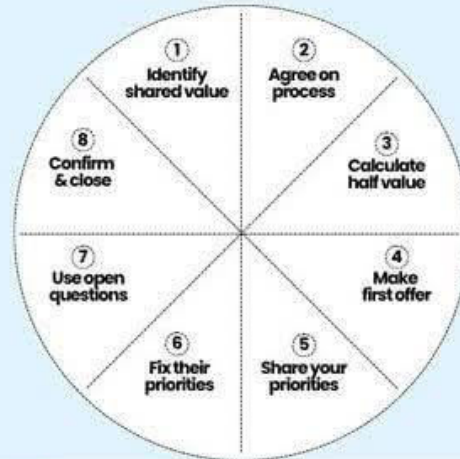


10. Plan the Follow-Up

After closing, set regular check-ins to track progress.



YALE MODEL FOR PRINCIPLED NEGOTIATION



MIT MODEL FOR STRATEGIC NEGOTIATION

1. Distributive vs. Integrative Bargaining

- Identify what's fixed and what's flexible.
- Choose distributive for fixed, integrative for flexible.
- Set your minimum and ideal outcome.

2. Emotional Management (Attitudinal Restructuring)

- Be aware of your own emotions.
- Gauge the other party's emotional state.
- Use positive language to build trust.

3. Team Strategy (Intra-Organizational)

- Hold a pre-negotiation team meeting.
- Agree on a negotiation strategy.
- Assign roles within the team.

4. Relationship Building (Mutual Affinity)

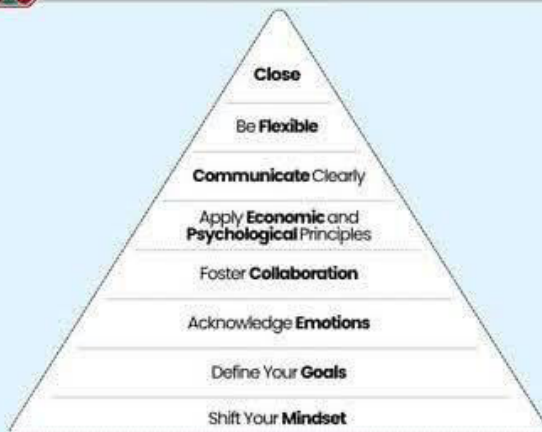
- Start with small talk to build rapport.
- Be transparent but strategic.
- Maintain open lines of communication.

5. Adapt and Apply (Modern Adaptations & Daily Utility)

- Update your approach for different contexts.
- Use the principles in daily life.
- Keep learning and adjusting your strategy.



STANFORD NEGOTIATION PYRAMID



Found this helpful? Follow **Natan Mohart**  for more posts like this!

◆ چوار بنه‌مای سهره‌کی کارتیکه‌ری و دزه:

– یه‌ک. (لنیه‌تووی)

◆ به‌ئه‌نجام گه‌یاندنی پروژه به‌کوالیتی به‌رز، هه‌موو جارنیک:

- تیپه‌رین له‌چاوه‌روانییه‌کان،
- به‌رۆژبوون له‌گه‌ل ره‌وته‌کان و باشت‌ترین شیواز و پراکتیزه‌کان،
- فیدبه‌ک و باشت‌کردنی به‌رده‌وام،
- بوون به‌ئاداره‌سیکی شاره‌زا و پسپۆر.
- دوو. (په‌یوه‌ندی)

◆ دروستکردنی په‌یوه‌ندی راسته‌قینه له‌هه‌موو ئاسته‌کاندا:

- مه‌یلی راسته‌قینه‌بوکار و باری‌که‌سانی‌تر،
- گوئیگرتنی چالا‌کانه و هاودلی،
- هاوکاری و یارمه‌تیدان به‌ئوه‌ی چاوه‌رپێ هیچ شتیک بکه‌یت له‌به‌رامبه‌ردا،
- دروستکردنی تۆرئیک له‌دیپارتمان و به‌شه‌کان.
- سێ. (کاره‌کته‌ر)

◆ ده‌ستپاکی و راستی نیشان بده، به‌تایبه‌ت له‌کاته‌سه‌خته‌کاندا:

- هه‌ماهه‌نگی کردار و گوتار،
- قبوولکردنی به‌رپر‌سیاریه‌تی هه‌له‌کان،
- خۆراگری له‌پیناو راستیه‌کان، ته‌نانه‌ت ئه‌گه‌ر قورسیش بێت،
- شه‌فافیه‌ت له‌بریاردان.
- چوار. (به‌شداری کاریگه‌ر)

◆ دروستکردنی به‌ها له‌ده‌ره‌وه‌ی رۆنی دیاریکراو:

- کاری خۆبه‌خشی له‌پروژه‌گه‌لی نیوان به‌شه‌کان،
- دا‌بین‌کردنی چاره‌سه‌ری دا‌هینه‌رانه،
- پاهینه‌رایه‌تی و پینمای که‌سانی‌تر و هاو‌به‌شکردنی زانست زانیاری،
- پێش‌بینیکردنی پێدا‌ویستییه‌کان و گرتنه‌به‌ری رێوشوونی چالا‌کانه.

ئینفۆگرافیک:

MRTS Academy

4 Key Principles of Influence

01

Competence

Deliver high-quality work, every time

- Consistently exceed expectations in your core responsibilities
- Stay updated with industry trends and best practices
- Seek feedback and continuously improve your skills
- Be the go-to person for your area of expertise

02

Connection

Build real relationships, up and down the chain

- Show genuine interest in others' work and well-being
- Practice active listening and empathy
- Offer help and support without expecting immediate returns
- Foster a network that spans departments and hierarchies

03

Character

Show integrity, especially when it's tough

- Align your actions with your words consistently
- Take responsibility for mistakes and learn from them
- Stand up for what's right, even when it's uncomfortable
- Be transparent in your decision-making process

04

Contribution

Add value that goes *beyond* your role

- Volunteer for cross-functional projects
- Propose innovative solutions to organizational challenges
- Mentor others and share your knowledge freely
- Anticipate needs and act proactively to address them

چۆن متمانه‌ی نه‌وه جياوازه‌كان به‌دهست به‌يئين و جياوازيه‌كاني پيداويستی و شيوازی په‌يوه‌نديکردن و چاوه‌روانيه‌كانيان چين:

بوومه‌رز (۱۹۴۶-۱۹۶۴)

دروستکردنی متمانه: پزگرتن، په‌يامی روون، پيداچوونه‌وه‌ی به‌رده‌وام
پتويستی سهرکردايه‌تی: دانپيدانان، پيکهاته‌ی روون، رينماي
په‌يوه‌ندی کاریگه‌ر: به‌شيوه‌ی که‌سی، په‌يوه‌ندی راسته‌وخو، ئيمه‌يلی ساختارمه‌ند
خاله به‌هيزه‌کان: ناسوی روون، زانباری قوول، رينماي
داواکاری کاری: پزگرتن، پاداشتی نه‌ريتی، سه‌قامگیری
نه‌وه‌ی ئیکس (۱۹۶۵-۱۹۸۰)

دروستکردنی متمانه: راستگویی و شه‌فافية‌ت، سهربه‌خو، په‌يوه‌ندی راسته‌وخو
پتويستی سهرکردايه‌تی: سهربه‌خو، نه‌رم و نيانی، به‌شداريکردن له‌برياردان
په‌يوه‌ندی کاریگه‌ر: ئيمه‌يلی کورت، فیدبه‌کيکی راسته‌وخو، کووونه‌وه‌ی مه‌جازی
خاله به‌هيزه‌کان: چاره‌سهرکردنی کيشه به‌شيوه‌ی که‌واقيعه‌رايانه، گونجاندن، ليهاووي ته‌کنيکی
داواکاریه‌کاني کاری: نه‌رمی، پرؤسه‌ی کاریگه‌ر، مه‌عريفه
نه‌وه‌ی هه‌زاره (۱۹۸۱-۱۹۹۶)

دروستکردنی متمانه: گفتوگوی کراوه، فهره‌نگی هاوبه‌ش، دهرفه‌تی فیدبه‌ک
پتويستی سهرکردايه‌تی: کاری ئامانجدار، فيرووني رۆژانه، فیدبه‌کيکی زور
په‌يوه‌ندی کاریگه‌ر: خيرا، پلاتفورمی هاوبه‌ش، وه‌لامی نافهرمی
خاله به‌هيزه‌کان: هاوکاری، ئاشنابوون به‌ته‌کنه‌لوژيا، هو‌شياری کو‌مه‌لايه‌تی
داواکاری کاری: گه‌شه‌کردنی پيشه، ته‌ندروستی ده‌روونی، هه‌ستکردن به‌سهربه‌خو
نه‌وه‌ی زی (۱۹۹۷-۲۰۱۲)

دروستکردنی متمانه: گشتگیری، پشتگیری سۆزداری، رينماي به‌رده‌وام
پتويستی سهرکردايه‌تی: نه‌رمی، ته‌ندروستی ده‌روونی، سهرکردايه‌تی ره‌سه‌ن
په‌يوه‌ندی کاریگه‌ر: په‌يام، ناوه‌رؤکی دیداری، په‌يوه‌ندی خيرا
خاله به‌هيزه‌کان: داهينان، خو‌ينده‌واری دیجيتالی، هه‌مه‌جوړي و په‌نگامه‌ي فيکری
داواکاری کاری: کاری تیکه‌لاو، پشتگیری سۆزداری، داهينان

سهرچاوه:

Harit Bhasin

How to Win Every Generation's Trust



How to Gain Their Trust

- Show respect
- Provide clear messaging
- Frequent check-ins

- Be honest & transparent
- Give autonomy & flexibility
- Direct communication

- Open dialogue
- Collaborative culture
- Opportunities for feedback

- Show inclusivity
- Mental health support
- Regular mentorship

What They Need from Leadership

- Recognition
- Clear structure
- Mentorship

- Autonomy
- Flexibility
- Involvement in decisions

- Purpose-driven work
- Daily learning
- Frequent feedback

- Flexibility
- Mental health
- Authentic leadership

How They Communicate Best

- In-person meetings
- Phone calls
- Structured emails

- Concise emails
- Direct feedback
- Virtual as needed

- Immediately
- Collaborative platforms
- Informal responses

- Texting, Messaging Apps
- Visual
- Fast communication

What They Bring to the Table

- Clear Vision
- Deep knowledge
- Mentorship

- Pragmatic problem-solving
- Adaptability
- Tech versatility

- Collaboration
- Tech-savviness
- Social awareness

- Innovation
- Digital fluency
- Thought diversity

What They Want at Work

- Respect
- Traditional rewards
- Stability

- Flexibility
- Efficient processes
- Recognition

- Career development
- Wellness initiatives
- Belonging

- Hybrid work
- Mental health support
- Innovation



Follow for more Leadership Tips
Harit Bhasin

Repost
Now

دە شىۋازى رېبەرى و رېنمايى ھەلپزاردنى شىۋازى گونجاو بە پىشتەبەستىن بە متمانە بە تىم و ئالۋىزى ئەرکەكان يەك. خۇگونجاندىن
نەرم و نيانى بەرز، گونجاو بە بارودۇخى لە گۇراندە
دوو. خۇسەپىن
بىر ياردانى خىرا و يەكلا كەرەو؛ گونجاو بە قەيرانەكان
سى. راھىنەرايەتى
گرىنگىدان بە گەشەى تاكەكەسى ئەندامانى تىم
چوار. دىموكراتىك
ھەمووان بە شدارن لە بىر ياردان
پەنج. ئىلھامبەخش
خولقاندنى پالئەرى بە ئاسۆ و جۆش و خرۆش
شەش. وىلكردن
سەربەخۇي بەرز؛ گونجاو بە تىمە بە ئەزموونەكان
حەوت. خزمەتگوزار
يەكەمايەتيدان بە پىداوئىستىيەكانى تىم؛ دروستكردىن ئىنگەي پىشتىوانى
ھەشت. ستراتىژىك
سەركردايەتى تىمەكە بەكە لەسەر بىنەماي ئامانجى ماكرۇ
ئۆ. ئالوگۇرخواز
پاداشت/سزا بە پىشتەبەستىن بە كرده كارى
دە. گۇرانكارىخواز
ئىلھامبەخشى بۇ ئەنجامدانى گۇرانكارى گەورە

◆ ھەلپزاردنى ستايلىكى گونجاو:

- متمانەى بەرز + ئەركى ئالۋىز و پىچىدە: شىۋازى دىموكراتىك
- متمانەى بەرز + ئەركى سادە: شىۋازى لايىسىز-فەير (رېنگە بدە ئەوھى دىانەوئىت بىكەن)
- متمانەى كەم + ئەركى سادە: شىۋازى خۇسەپىن
- متمانەى كەم + ئەركى ئالۋىز: شىۋازى راھىنەرايەتى
- لە گۇرپىن يان تىكەلەودا: شىۋازى گونجاوى

◆ تىببىنى گرنگ - مۇدېلى ژىرى سۆزدارى (دانىيال گۇلمان):

◆ رېبەرى كاريگەر بېويىستى بە ژىرى بەرزى سۆزدارى ھەيە:

- خودئاگاي: ناسىنى ھەستەكانى خۇت
- خۇبەرپوھەردن: رېوھەرى ھەست و پالئەرى
- ھۇشيارى كۆمەلەيەتى: تىگەپىشتن لە ھەست و سۆزى كەسانى تر
- رېوھەرى پەيوھەندى: دروستكردىن پەيوھەندى بەھىز و كارتىكەر

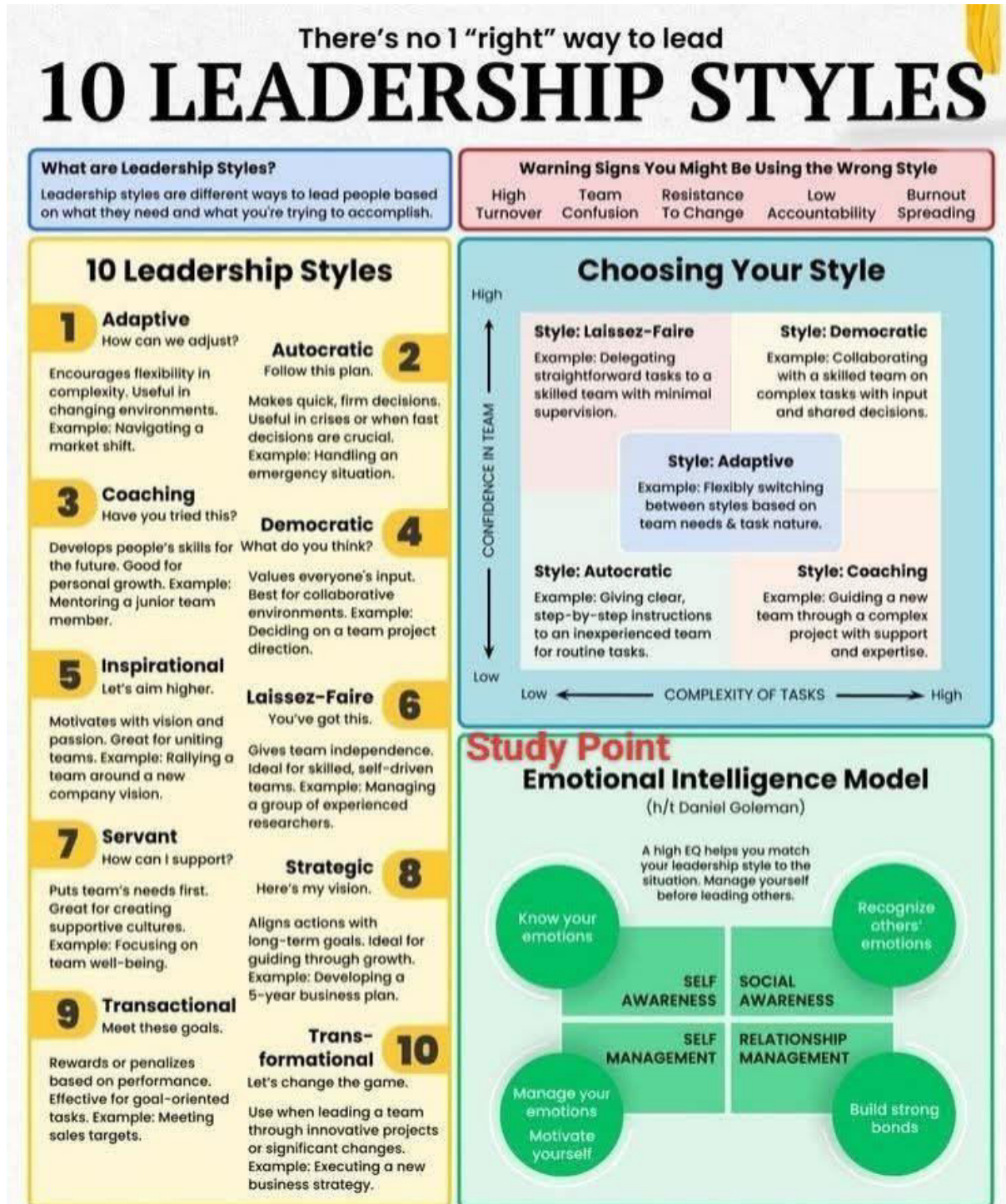
◆ ئاگادار كىردنەوھەكان و ھۆشدارى بۇ بەكارھىننى ستايلى ھەئە:

- رېزەى بەرزى پەرتىبون،
- ناروونى تىم،
- بەرەنگاربوونەوھى گۇرانكارى،

- وهلامدەر نه بوون،
- پرتوگان.
- ئەم مۆدێلانه یارمەتی ڕێبەرانی ئەدەن کە نەرم و نیا و کاریگەر بن بە پێی دۆخەکە و تیمەکە.

ئینفۆگرافیک:

Study Point



جياوازی و سەريە ککەوتنی نێوان بێرکردنەوهی داھێنەرە و بێرکردنەوهی رەخنەپي کە دەبێتە ھۆی چارەسەرکردنی کێشە ی ھۆشمنەندانە و داھێنەرە

◆ بێرکردنەوهی داھێنەرە (شین):

- بەرھەمھێنانی بێرۆکە و ئەگەری نوێ،
- ھاندانی وێنا و داھێنان،
- گرینگیدان بە باھۆزی مێشک و بێرکردنەوهی جياواز ،
- جەختکردن لەسەر پەسەنایەتی و قبوولی ریسک و مەترسی،
- گەرەان بەدوای دیدگا و چارەسەری نامۆ و ناتەقلیدیدا،
- خۆبەخۆ و دینامیک،
- بەکاربەری لە ھونەر، چارەسەرکردنی کێشە، بێرۆکەسازی.

◆ بێرکردنەوهی رەخنەپي (سوور):

- شیکاری لۆژیکي و ھەئسەنگاندنی زانیاری،
- سەرنج خستنه سەر ئیستدلالکردنی بەپێکھاتەییکراو،
- وردبيني، راستی، یە ککرتووی لۆژیکي،
- گریمانە و لایەنگرییەکان دەکوئیتەوه،
- ھوكمدان لەسەر بنەمای بەلگە و لۆژیک
- ھاوشانی گومان و پرسیارکەری،
- بەکارھاتن لە بێراردان و شیکردنەوه و چارەسەرکردنی کێشەکاندا.

◆ خانە ھاوبەشەکان (پرتەقالي):

- لە چارەسەرکردنی کێشەکان و بێراردان بە کاردیت،
- بێویستی بە بیری کراو و گونجاندن ھەيە،
- ھانی کنجکوولی و گەرەان دەدات،
- گرینگی بە روونی و تیگەیشتی قوول دەدات،
- بەکارھێنانی ئیستدلال،
- پرسیارکەری و گەرەان بەدوای جێگرەوکاندا.
- سەرەنجام: بێرکردنەوهی داھێنەرە ئایدیایان دروست دەکات، بێرکردنەوهی رەخنەپي ھەئسەنگاندنیان بۆ دەکات و پالفتەیان دەکاتەوه.

ئینفۆگرافیک:

suparnasengupta@

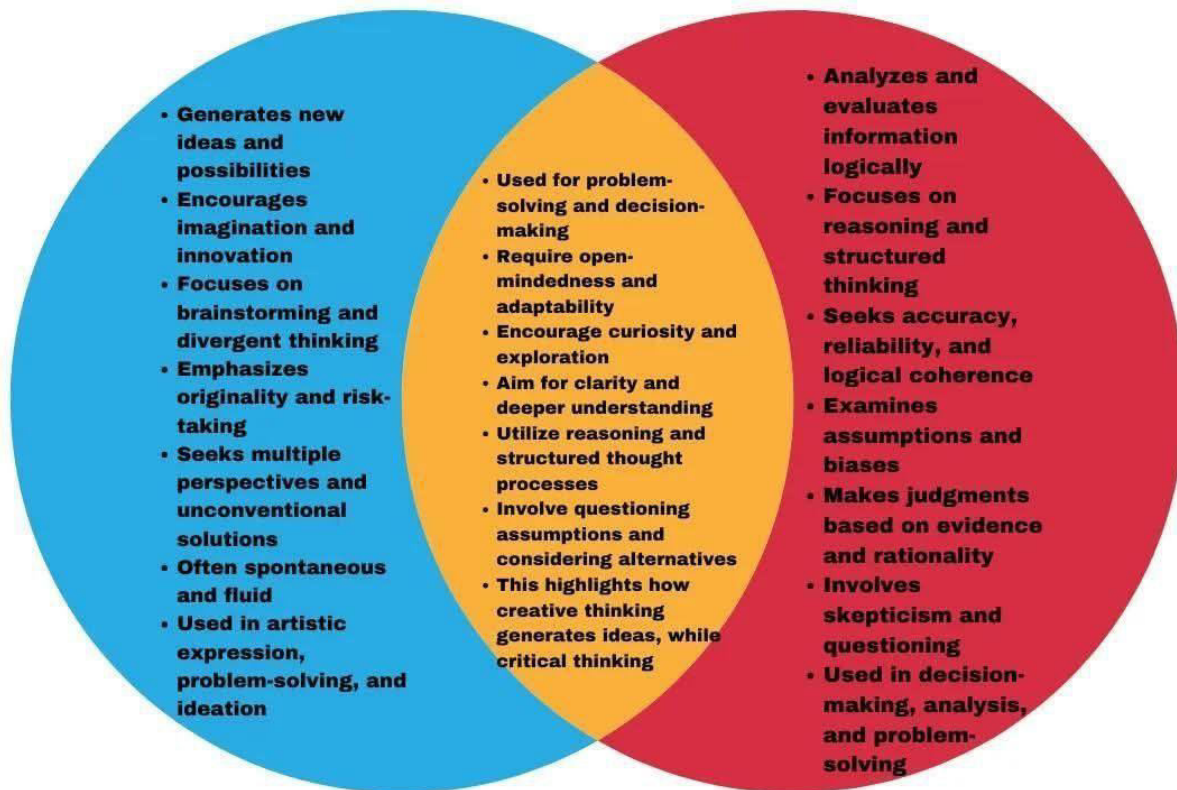
Creative Thinking and Critical Thinking

creative thinking generates ideas, while critical thinking evaluates and refines them

@suparnasengupta

Creative Thinking

Critical Thinking



◆ دوو شتوآزی بیرکردنه‌وه‌ی تیمی:

◆ یه‌ک: (سه‌وز - بیرکردنه‌وه پیش قسه‌کردن):

- ئەم کەسانە سەرەتا پیش ئەوه‌ی بۆچوونەکانیان دەریبرن، زانیارییه‌کان شی دەکەنەوه و پرۆسێسی دەکەن:
- یه‌ک. پتووستییان به کات هه‌یه بۆ شیکردنه‌وه.
- سه‌رچاوه‌کانی پێداچوونه‌وه،
- له‌به‌رچاوغرتی گۆشه‌جیاوه‌زەکان،
- توێژینه‌وه‌ی سه‌ربه‌خۆ.
- دوو. پێیان باشه‌ پیشه‌خته‌ ئاگادار بکړینه‌وه.
- هه‌ز ده‌کەن کاری پیشمه‌رج ئەنجام بدەن،
- بلانی پیشه‌خته‌ داده‌نن،
- خاڵه‌ سه‌ره‌کییه‌کان ئاماده‌ ده‌کەن.
- سی. دوا‌ی بیرکردنه‌وه‌ را‌ ده‌رده‌برن.
- روانگه‌ی پێگه‌یشتووتر پیشکەش ده‌کەن،
- وه‌لامی ته‌واو و وردیان هه‌یه.
- چوار. بیرۆکه‌کان به‌ شیوه‌یه‌کی تایبەت په‌ره‌پێده‌ده‌ن.
- چه‌مکه‌کان به‌ ته‌نیا بنیات ده‌نن،
- پێکهاته‌سازی وردیان هه‌یه.
- پینچ. له‌ رێگه‌ی ئاماده‌کارییه‌وه‌ تێروانین نیشان ئەده‌ن.
- پیشکەشکاری به‌ پێکهاته‌بیکراو،
- روانگه‌گه‌لی بانه‌مادار به‌ توێژینه‌وه‌.

◆ دوو: (سوور - قسه‌کردن بۆ بیرکردنه‌وه):

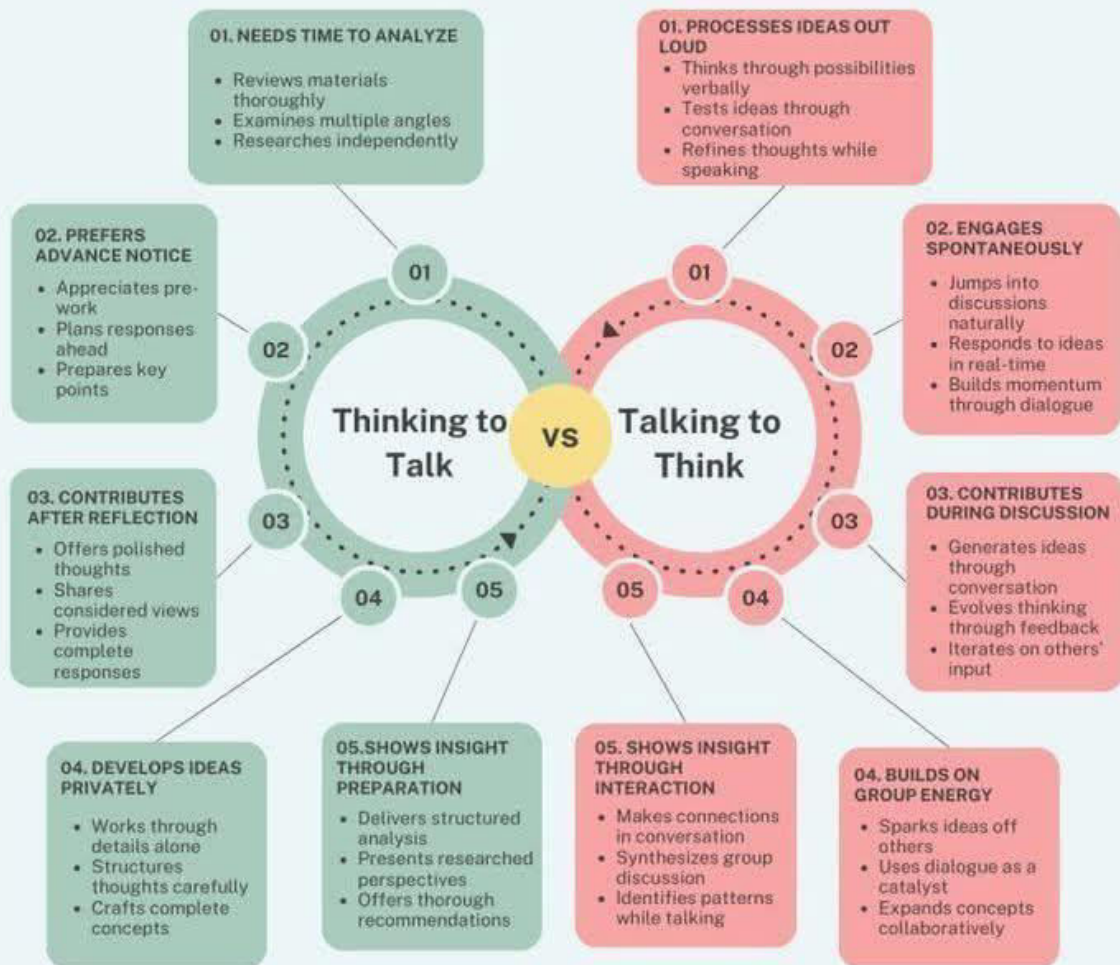
- ئەم کەسانە له‌ رێگه‌ی گفتوگۆوه‌ له‌ بیرۆکه‌کان تێده‌گه‌ن و ده‌پۆزنه‌وه:
- یه‌ک. بیرۆکه‌کانی مێشک به‌ ده‌نگی به‌رز ده‌خه‌نه‌ روو.
- له‌ رێگه‌ی گفتوگۆوه‌ بیر ده‌کەنەوه،
- بیرکردنه‌وه‌کان له‌ ساته‌وه‌خته‌ که‌دا پێکه‌ده‌هینن.
- دوو. خۆرسک ده‌چنه‌ ناو گفتوگۆکانه‌وه.
- خێرا کاردانه‌وه‌یان هه‌یه،
- له‌ رێگه‌ی گفتوگۆوه‌ وزه‌ به‌ده‌ست ده‌هینن.
- سی. له‌ کاتی گفتوگۆدا بیرۆکه‌ ده‌به‌خشن
- بۆچوونی که‌سانی دیکه‌ یارمه‌تیا‌ن ده‌دات بۆ په‌ره‌پێدانی بیرکردنه‌وه‌کانیان.
- چوار. بنیاته‌کان له‌سه‌ر وزه‌ی گرووپ داده‌نن.
- کارلێکه‌کان به‌کار ده‌هینن بۆ دۆزینه‌وه‌ی روانین و بیرۆکه‌کان.
- پینچ. له‌ رێگه‌ی کارلێکه‌کردنه‌وه‌ تێروانین پێشان ئەده‌ن.
- له‌ کاتی قسه‌کردندا ئەلگوریتم داده‌نن و نه‌خشه‌کان ده‌دۆزنه‌وه،
- بیرۆکه‌کان ئاوێته‌ ده‌کەن.

ئینفوگرافیک:

Infographics

Understanding Your Team's Thinking Style

2 Ways Your Team Members Process Information



بەنەماكانى رېبەرى كارتىكەر
 تايپەتمەندىيەكانى رېبەرى كارتىكەر
 (گوڭگرتن): بە وردى و بە سەرنجەوۋە گوى لە كەسانى تر دەگرن.
 (بەھىزكردن): بەھىزكردنى ئەندامانى تىم بۇ سەركەوتن.
 (پراگماتىك): بەرپرسن لە بېيار و كردارەكان.
 (بېياردان): رېپەوۋەكە بە ئامانجى روون دادەنن.
 (نەخشەبوون): پەيوەندى كاريگەر نیشان ئەدەن.
 (خۇراگى): بەھىز و بەردەوام لە بەرامبەر ئاستەنگەكاندا دەمىننەوۋە.
 (ستراتىگىك): بە بېركردنەوۋە پلان بۇ دارىژراو مامەلە دەكەن.
 (خۆنەويست): خۆبەزلزان و بى خۆنمايشكردنن.
 (ئىلھامبەخشى): ھاندەرى كەسانى ترن بۇ باشتريوون.
 (بەردەوامبوون): بېركردنەوۋە زەينى چارەسەركردنى كېشەكانيان ھەيە.
 بەراوردكردنى رېپەبەر و رېبەر
 رېپەبەر پابەندە بە ئەركەكانەوۋە، رېبەر پابەندە بە ئاسۆ.
 رېپەبەر بە پرۆسەكان دەجوولت، رېبەر بە ئاراستە.
 رېپەبەر بە پلاندانان دەجوولت، رېبەر بە ستراتىژى.
 رېپەبەر بە كۆنترۆل دەجوولت، رېبەر بە ئىلھام.
 رېپەبەر ھەولەدات دۇخى ئىستا بپارتىت، رېبەر بەدوای گۇرانكارىدا دەگەرت.
 رېپەبەر بودجە دادەنن. رېبەر كاريگەرى.
 رېپەبەر خشتەى كارەكان دادەنن، رېبەر ھاوکارە.
 لىھاتووۋىيە سەرەكۋىيەكانى رېپەرە كارتىكەرەكان
 يەك. بېياردانى ستراتىگىك: بېيارى ئاگدار و لە كاتى خۇيدا بە دىدىكى درىخايەن.
 دوو. پەيوەندى ھاوسۆزى و ھاودلانى: پەيوەندى بىياتنەر لە رىگەى گوڭگرتن و گفتوگۇى كاريگەرەوۋە.
 سى. بېركردنەوۋەى داھىنەرە: پالېشتىكردنى داھىنان و گونجاندىن لە گەل گۇرانكارىيەكان.
 چوار. ژىرى وروژىنەر: بەرپەبەردى ھەست و سۆزى تاك و گرووپ.
 پىنج. رېبەرى خۇراگر: پاراستنى ئارامى و ھىز لە بارودۇخە مەترسىدارەكاندا.
 شەش. تواناسازى و بەھىزكردنى تىم: پىشتىگىرىكردن لە گەشەكردن و ھاوکارى ئەندامانى تىم.
 سەركردايەتى كاريگەر واتە ئىلھامبەخشىن و بەھىزكردنى تىم و بېياردانى ھۆشمەندانە و خۇگونجاندىن لە گەل
 دۇخەكەدا، بە پىچەوانەى رېپەبەردن كە زياتر سەرنجى لەسەر ئەركەكان و كۆنترۆلكردەن.

ئىنفۇگرافىك:

Study Point

EFFECTIVE LEADERSHIP

THE ONLY CHEAT SHEET YOU NEED



Study Point

MANAGER	VS	LEADER
Tasks		Vision
Processes		Direction
Planning		Strategy
Controlling		Inspiring
Status Quo		Change
Budgets		Influencing
Schedules		Collaboration

KEY COMPETENCIES



ههشت توخمه سه ره كيهه كاني بيركردنه وهی ستراتیژیک

◆ یهك. ئاسۆ:

- ده سال له پێشهوه بیر بکه ره وه،
- ئامانجه كان له دهره وهی هێله كاتییه كان دابئی،
- چی یارییه كه ده گۆریت؟
- وه به رهیتان له سه ر داهاتوو بکه،
- پرد ساز بکه له نیوان قوناغه كاندا.

◆ دوو. شیکاری:

- به دواى ئه و شتانه دا بگه رێ كه روون و دیار نین،
- هه ر بریارێك زنجیره یه ك رووداوی لێده كه ویتته وه،
- ئه گه ر سه ركه ووتوو بین چی له یه كتر ده روخت یان ده گورپریت؟
- ده ههنگاو له پێشه وه بیر بکه ره وه،
- نه خشه ی هه ره شه شاراوه كان بکیشه.

◆ سێ. چاره سه رکردنی کیشه كان:

- له ریشه بده نه ك نیشانه كانی،
- کیشه ی راسته قینه چیه؟
- چاره سه ری بازدانه بۆ پێشه وه نه ك پینه و په رۆ،
- تاقیکردنه وه: "ئه گه ر ته نیا یه ك دهرفه تمان هه بوایه..."

◆ چوار. فووکوس:

- 5% هه ول = 95% ئه نجام،
- زیاد مه كه، چه ند هینده بکه،
- کوا هینلی کاریگه ری تۆ؟
- ئه رکه دووباره بووه كان به ئۆتۆماتیک بکه،
- به سه رقانکردنه كان و سه رقانکه ره كان بلی "نا"،
- کۆکردنه وه و ئاوتیه کردن بکه،
- خاله كان به یه كه وه به سه ته وه،
- له ناو بشتیوکه و ئاشپودا نه خشه و ئه لگوریتیم و ئۆلگووه كان بدۆزه ره وه،
- چی ئه م خالانه به یه كه وه ده به سه تیتته وه؟
- نه خشه كان < داتای خاو،
- نه خشه ی تیروانین و وینین = کردار.

◆ شهش. چیرۆکگیران:

- داتا + هه سه ته كان،
- ئیلهام به خشی به چیرۆک،
- پینکهاته: ئازار → گیراوه → رپه وه،
- میتافۆر له بری زاراوه ی وشک،
- سه رنجت له سه ر سووده كان بێت: "چی تیدایه؟".

◆ ههوت. به بشتبوون:

- بهېن زانیاری ته وواو بریږ بده،
- کردار بکه، چاوه پړ مه که،
- نایا ده توانریت بگه رتته وه؟ → تاقیکه ره وه
- گه رانه وهی نییه؟ → شیکاری + واده ی کۆتایی
- هه ئه = وانه یه نه ک کاره سات،

◆ هه شت. خوگونجانندن:

- پلانی B، C، D...
- ئاماده کاری بۆ “قووی رهش” بکه،
- “ئه گهر سبه ی هه موو شتیک بگۆریت چی؟”
- په راوتزی ئه من دروست بکه،
- خیرا رتیه و بگۆره، بچووک شکست بهینه.
- تیبینی: قووی رهش ئامازه یه بۆ رووداوه پنبشبینینه کراوه کان و هه ره کاریگه ره کان و دوور مه وداکان.

ئینفوگرافیک:

Natan Mohart

Strategic Thinking

Master Complexity, Command Clarity, Own the Future

1. Vision

- Think 10 years ahead
 - Goals beyond timelines
- What will change the game?
 - Invest in the future
- Build bridges between steps

2. Analysis

- Look for the non-obvious
 - Every decision triggers a chain of events
- What breaks if we succeed?
 - Think 10 steps ahead
 - Map hidden risks

3. Problem Solving

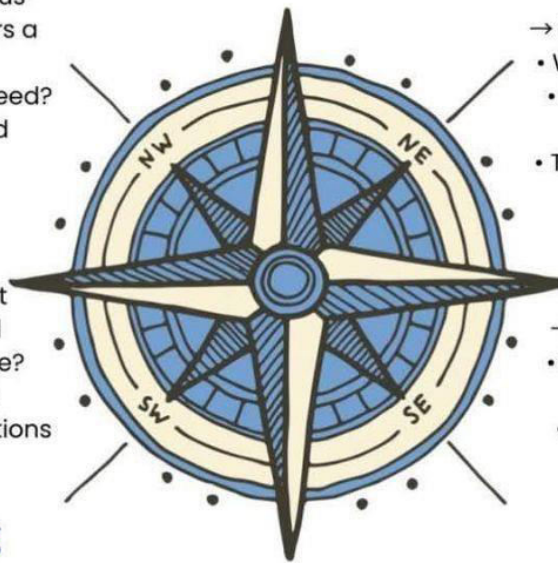
- Strike at the root
 - Fix causes, not symptoms
- What's the core problem?
- Breakthrough solutions, not quick fixes
- Test: "If we had one shot..."

4. Focus

- 5% effort → 95% result
 - Multiply, don't add
- Where's your leverage?
 - Automate routines
- Ruthless "no" to distractions

5. Synthesis

- Connect the dots
 - Find patterns in chaos
- What links these points?
 - Patterns > raw data
- Insight maps → action



6. Storytelling

- Data + emotions
 - Inspire with stories
- Structure: Pain → Solution
 - Path
- Metaphors over jargon
 - Focus on benefits: "What's in it?"

8. Adaptability

- Plan B, C, D...
 - Prepare for black swans
- "What if everything changes tomorrow?"
 - Build safety cushions
 - Pivot fast, fail small

7. Decisiveness

- Decide without 100% info
 - Act, don't wait
- Reversible? → Experiment
- Irreversible? → Analyze + deadline
- Mistakes → lessons, not disasters

Found this helpful? Follow **Natan Mohart**  for more posts like this!

رېبهره کاريگه ره کان تيمه که يان له هوکاره ژه هراويه کان ده پارتيزن و له نه نجامدا له فرههنگي ژه هراوي ده پارتيزن به دروستکردنی متمانې، شه فافيه ت، پشتگيري و په يوه ندي کاريگه ر، بو پيکه پيښاني ژينگه يه کي ريکخواوه يي و سازماني ته ندروست و به ره مدار.

رېوه بردنی ميکړو

کاتيک به رېوه بهر ده ستوهردان له هه موو ورده کاريه کي کاري فره مانبه ران ده کات و متمانې يان پېښاکات. نه نجام: که مېوونه وه ي پالنه ر و داهيتان و هه ستکردن به يې متمانې به تيمه که.

سه رقانکړنه کان

نه و هوکارانه ي که نه دمان له نه رکي سهره کي دوور ده که نه وه (وه ک کوېوونه وه ي بېمانا، په يامي زور، يان نه رکي ناپيوست).

نه نجام: که مېوونه وه ي به هره وه ي و فشاري دهرووني به رز.

ژينگه ي کارکردنی ژه هراوي

ژينگه يه ک که تيډا کيپرکي ناته ندروست، بېرزي، ترس، يان بېمتمانې ي زال بېت. نه نجام: په که و تووي پيشه يي، فريښي فره مانبه راني به توانا.

سياسته تبازي ئيداري

کاتيک برياره کان له سهر بنه ماي په يوه ندي و دزه ي ناته ندروست ده درين نه ک له سهر بنه ماي شايس ته يي و ليها تووي. نه نجام: ناداد په روه رانه بووني شوئي کار و موړالتيکي نرم

فرههنگي لومه کردن

کاتيک خه لک له بري دوزينه وه ي چاره سهره کان تاوانبار ده کرين و سهر کوڼه و سهر زه نشته ده کرين. نه نجام: نه پيکار، ترس له هه نه کردن، و فيرنه بوون له سازمان و ريکخواوه که دا.

چاوهرواني ناراسته قينه

کاتيک به رېوه بهر يان ريکخواو ئامانچيک داده نيت که له توانا و سهر چاوه کاني تيمه که فره تر بېت. نه نجام: فشاري دهرووني و ماندوويه تي و که مېوونه وه ي کواليتي کار.

بشپوه که ي په يوه ندييه کان

کاتيک زانباري به دروستي نه گوازيته وه يان ليکتيگه يشته ي هه نه زور بېت. نه نجام: سهرليشپواوي، هه نه له کاردا، و ناته بايي له تيمه که دا.

ئينفوگرافیک:

Jitender Gridhar

True Leaders **Protect** their Teams from **Toxic Culture**



Follow Jitender Girdhar  for more Insights

 Repost to help others Grow

پېنج پاڼه بڼياتناني ستراتېژۍ سهرکه وتوو

يه ک: مه به ست

پرسياړی سهره کی: بؤچی ئيمه بوونمان هه يه؟

ئهم ستوونه په بوهندی به هوکاري سهره کی ريکخواوه که وه هه يه بؤ بوونی — شتيکی گوره تر له ته نيا قازانج.

پتويسته هوکاريکی ئيلهام به خش و بهرده وام بېت.

رسته يه کی کورت (۱۵ وشه يان که متر) بنووسه که مه به سته که ت بخاته ورو.

دوو: ئاسؤ

پرسياړی سهره کی: ئيمه به ره و کوئ ده پوين؟

ئهم ستوونه باس له وينا يه کی ئهو داهاتووه ده کات که ده ته وئيت دروستی بکه يت.

بهيته به رچاوت داهاتوو دواي ۵-۱۰ سال.

پتويسته تاي به ت و ئيلهام به خش و باوه رپيکراو بېت.

سي: ئه رک

پرسياړی سهره کی: ئيمه روژانه چی ده که ين؟

باس له کاره سهره کييه که ت ده کات و شيوازي جياواز که ئه نجامی ده ده يت.

له يه ک رسته دا: کردار + کی + چی تاي به ت ده کات.

نیشان بده که چؤن کاره کانت جياوازي دروست ده که ن.

چوار: به هاگان

پرسياړی سهره کی: چؤن هه لسو و که وت ده که ين؟

به هاگان بنه ماي راسته قينه ی ژيان و کاره که تن نه ک ته نيا دروشميک.

۳-۵ به هاي سهره کی هه ئېژره.

ره فتاريک بؤ هه ري که يان پيناسه بکه (واته "چؤن ده يژين").

له سهر بنه ماي ئه وه خه لک به کار به يته و پاداشتيان بده.

فه ره نگ

پرسياړی سهره کی: هه ست به چی ده کات و چؤن مامه له ده کات؟

فه ره نگ ئهو خو و نورم و وزه به يه که مروف روژانه ئه زموني ده کات.

سهر کرده کان به ره فتاره کان يان روشني يری دروست ده که ن نه ک به قسه.

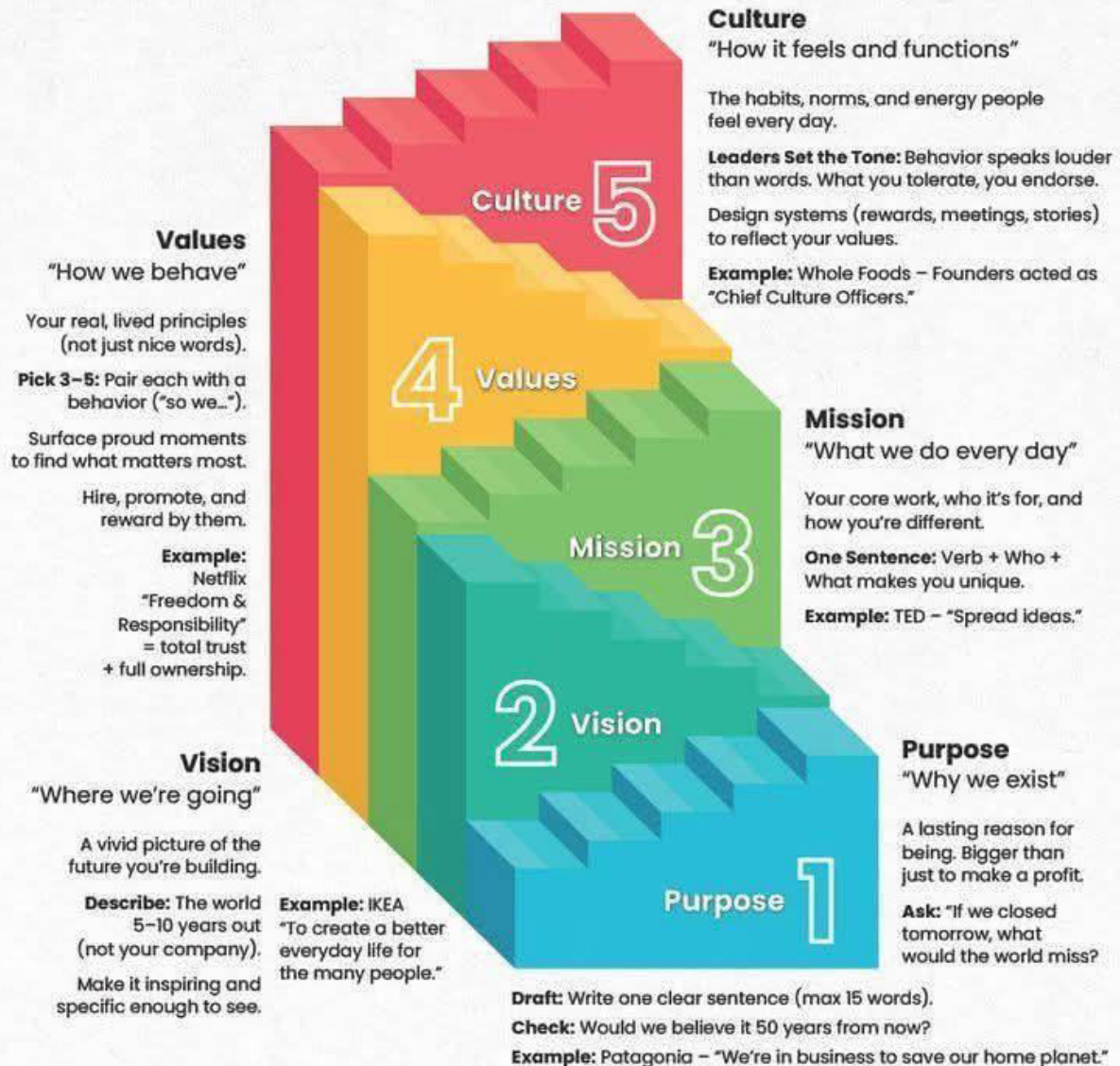
سيسته مه کاني وه ک پاداشت و کو بوونه وه و گيرانه وه کان ده يئ له گه ل به هاگاندا هاوته ريپ بن.

ئينفوگرافیک:

Eric Partaker

The 5 Pillars Every Winning Strategy Stands On

By Eric Partaker



Get PDFs of this + 100 more tools with my free newsletter.

Follow



Eric Partaker

Top Voice

يانزه ياساى رېبەرى كاريگەر

يەك. پېش ئەوۋى رېبەرى كەسانى تر بىكەيت، رېبەرى خۆت بىكە. ئەگەر نەتوانىت خۆت بەرئۆبەبەيت (هەستەكان، كات، گەشەكردنى كەسى)، ناتوانىت سەركردايەتى كەسانى تر بىكەيت. سەركردايەتى لە ناوۋە دەست پېدەكات. دوو. كەسانى گەورە بەكار بىگەر، پاشان لە سەر رېگكەيان لا بېچۆ. سەركردەيەكى باش كەسانى گەورە بۆ لای خۆى رادە كېشېت و ئازادىيان پېدەبەخشېت كە داھىنەر و بەھرەمەند بن. سى. ئامادەبە بۆ ھەنگاونان لە كاتى پتويستدا. سەركردە كاريگەرەكان تەنيا فەرمان نادەن، ھەرۋەھا دېنە نىو مەيدانە كە كاتىك رەۋشە كە سەخت دەبېت. چوار. پەيوەندى روون و رېكوپىك و بەردەوام. شەفافیەت و پەيوەندى كاريگەر، كىلىلى متمانە و ئەداى بەھىزى تىمە. سەركردەكان دەبى بە بەردەوامى ئامانچ و پېشكەوتنەكان و چاۋەرۋاننىيەكان بگەيەنن. پېنج. بېرۆكەكان و پاكان كۆبىكەرەۋە، بېيار بدە، پاشان كردار بىكە. سەركردە دەبېت گوى لە بۆچوونى جىاۋاز بگريت و بېيارى دروست بدات و بە شىۋەيەكى يەكلاكەرەۋە مامەلە بىكات. بېيارەكان بەبى كردار بى كەلكن. شەش. كارى قوولت پى باشتىر بېت لە كۆبوونەۋە ناپتويست. گرېنگىدان بە ئەركە گرېنگ و ستراتېژىكەكان زۆر بەنرخترە لە بەفېرۆدانى كات لە كۆبوونەۋە بى ئەنجامەكاندا. ھەوت. فېدبەك و پېزانىن بە بەردەوامى ئەنجام بدە. پېزانىن و فېدبەكىنى بىياتنەر، پالئەر و گەشەكردنى تىم زىاد دەكات. سەركردە دەبېت بە بەردەوامى ئەم كارە بىكات. ھەشت. بە خېراپى مامەلە لە گەل رەفتارى ژەھراۋى بىكە نابىت رەفتارى نەرتىنى يان تېكەدەرەنە لە تىمەكەدا پىشتگوى بىخرىت. سەركردە دەبېت بە خېراپى و يەكلاكەرەۋە مامەلە بىكات بۆ پاراستنى فەرھەنگى تىم. نۆ. گرېنگىدان بە ئەركە كاريگەرەكان (و تىمەكە بە ھەمان ئاراستەدا سەركردايەتى بىكە) سەركردە پتويستە سەرنجى لەسەر ئەو چالاكىيانە بېت كە زۆرتىن ئەنجام بەرھەم دەھىنن و تىمەكەش سەركردايەتى بىكات بۆ ئەۋەى ھەمان شت بىكات. دە. پىشۋودان و ھاندانى تىم بۆ پىشۋودان. سەركردايەتى كاريگەر بە ماناى كاركردنى بى ۋەستان نىيە. پىشۋەكان يارمەتى گەرانندەۋەى وزە و داھىنان بۆ رېبەر و بۆ تىم دەدەن. يانزه. ۋەبەرھىنان لە گەشەكردنى تىم. راھىنان، پېدائى دەرفەت بە خەلك بۆ فېرېوون و گەشەكردن، يەكەكە لە گرېنگتېن ئەركەكانى سەركردە. تىمىكى بەھىز = رېكخراۋىكى بەھىز. و دواجار: رېبەرى ۋاتە باشتىركردنى ئەۋانى تر بە بوونى خۆت، و دلىابوون لەۋەى كە كاريگەرېيەكەت تەنانەت لە غىياپى تۆدا دەمىننەتەۋە.

ئىنفوگرافىك:

Justin Wright
www.BrillianceBrief.com

11 LAWS OF EFFECTIVE LEADERSHIP

By Justin Wright



Get my 80 best cheat sheets for free at BrillianceBrief.com

Justin Wright



شەش كىلى پالنانى تىمەكەت

يەك. داواى فېدبەك و يىرۆكە كانيان بكة، پاشان لە راستىدا شتتېك بكة بەو شتەى كە دەيبىستىت و گرېنگى پېدە. دوو. سەرنج بدە بەو كارە باشانەى كە ئەنجامى دەدەن، پاشان دلتىابە كە دەيبىنىت. سى. تەحەدايان بكة بۆ ئەوەى گەشە بكەن، پاشان ھەمىشە لەوئى بە بۆ پىشتىگرى و پالپىشتيان كاتتېك پىوئىستيان پىيەتى.

چوار. نىشان بدە كە تۆ وەك مروفېك گرېنگىيان پىدەدەيت نەك تەنيا بۆ كارە كانيان. پىنج. فېربە دەربارەى بەرزفېيە كانيان، پاشان چالاكانە يارمەتى پاكسازى رېگاكەيان بدە و رېگەخۆشكەريان بە. شەش. متمانەيان پى بكة، بەھىزيان بكة، و ھەمىشە پالپىشتيان بە.

سەرچاوە:

Justin Wright

www.brilliancebrief.com

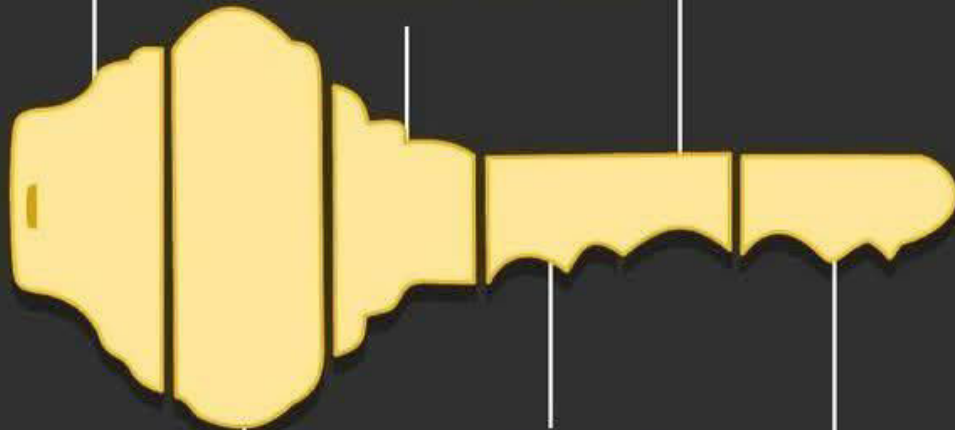
6 KEYS TO TEAM MOTIVATION

1. Ask for their feedback and ideas, then actually do something with what you hear.

5. Learn about their career ambitions, then actively help clear their path.

3. Challenge them to grow, then always be there to support when they need it.

By Justin Wright



4. Show you care about them as a person, not just about their work.

2. Pay attention to the good work they do, then make sure they know you saw it.

6. Trust them, empower them, and always have their back.

Get my 99 best cheat sheets free at BrillianceBrief.com

Justin Wright



بەراوردىڭىزنىڭ سىزنىڭ جەھەتتىكى "بەھرىدىكى ئىش" ۋە ئەھۋالىنىڭ چۈشەنچەسىگە ئاساسەن رەتلىك ھەيئەتتە ئۆزىڭىزنىڭ بەرپا قىلىش ھەرىكەتلىرىڭىزنىڭ جەھەتتىكى گەۋدە:

رەتلىك ئىش (IQ) نىشان دەۋاتىڭىز چەندە باش زانىرىڭىز دەپتە ۋە تەدەپتە ۋە بەھرىدىكى دەھنىيەت. بۇچىڭىز گەۋدە؟ بۇ بەرپا قىلىش ستراتېگىيەسى ۋە چارەسەركەرنىڭ كېيىنكى ۋە داھىيانە زۆر پىۋىستە. زىرەكى سۆزدەرى (EQ) تواناى تۆپە بۇ ناسىنەۋە ۋە تېگەپىشتە ۋە بەرپا قىلىش ھەستەكان، لەگەل ھاۋسۆزى. بۇچىڭىز گەۋدە؟ كىلىلى بەرپا قىلىش كەرىگەرەنەى تېم بىر تېپىيە لە بنىاتنانى خۇراگەرى كەسى ۋە سەركەردەپە تېكىردەن بە ھاۋسۆزى.

نەۋە: چارەسەركەرنىڭ ناكۆكىيەكانى تېم بە تېگەپىشتە لە دېدەگە جىۋاۋەكان، پالئاننى كەرمەندەن لە كاتە سەختەكاندا بە دەپىرىنى ھاۋسۆزى ئىش كۆمەلەپەتە (SQ) ئەۋە نىشان دەۋاتىڭىز تۆچەندە باش دۆخە كۆمەلەپەتەپەكان بەرپا قىلىش ھەرىكەتلىرىڭىزنىڭ سەركەردەپە تەكەپتە.

بۇچىڭىز گەۋدە؟ تۆپەردە ۋە ھاۋكەرى كەرىگەر زۆر گەۋدە بۇ دەۋستەردە پەپەندە بەھىز. نەۋە: دەۋستەردە ھاۋبەشى بەردەۋام لە پىگەپە تۆپەكى كەرىگەر، ئاسانكارى بۇ ھاۋكەرى تېمى نەرم لە پىگەپە تېگەپىشتە لە داينامىكى گروپ.

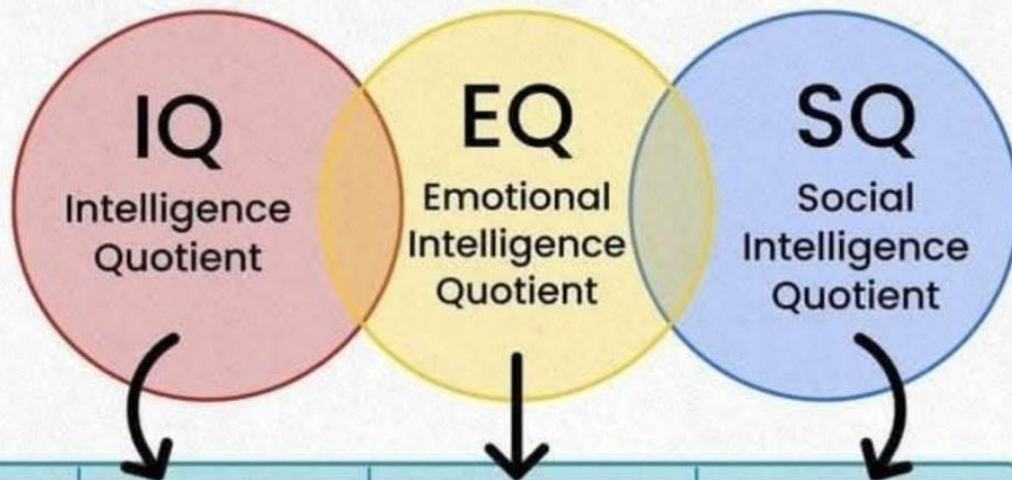
بە كورتنى ۋەپەكە نىشان دەۋاتىڭىز بەرپا قىلىش جەھەتتىكى گەۋرە تەنپا پىۋىستە بە ئاستى زىرەكى بەرز (تواناى مەرىپە) نىيە، بەلكى EQ (خۇبەپەردە ۋە ھاۋسۆزى) ۋە SQ (بەرپا قىلىش پەپەندە كۆمەلەپەتە) بە پەكەسانى پىۋىستە بۇ سەركەۋەن لە تېم ۋە پىكەراۋە پىشەنگەكاندا.

سەرخاۋە:

Note To Myself

IQ vs EQ vs SQ

What Makes a Great CEO?



What it is:	How well you learn, understand, and use information.	Your ability to recognize, understand, and manage emotions.	How well you navigate social situations and manage relationships.
Why it matters:	Essential for making strategic decisions, solving problems, and innovating in business.	Key to managing teams effectively, building personal resilience, and leading with empathy.	Crucial for building strong relationships, networking, and collaborating well.
Examples:	Analyzing market trends to guide your company's strategic direction. Creating innovative solutions to complex business challenges.	Resolving team conflicts by understanding different perspectives. Motivating employees through challenging times by showing empathy.	Building lasting partnerships through effective networking. Facilitating smooth team collaborations by understanding group dynamics.

◆ **حهوت پرسپار بۆ ئەوہی مانگانه له تيمه کهت بکهیت:**

- يه ک. له راستیدا چۆنیت؟
- مەبەست: دەرگای راستگۆی و متمانه و پەيوەندیکردن دەکاتەوہ.
- باشتەین بۆ: بنیاتنانی تەندروستی دەروونی و دەستنیشانکردنی کیشەکان بە زووترین کات.
- دوو. چی (ئەگەر شتیک هەبێت) پێگرت لێدەکات؟
- مەبەست: بەربەستەکان ئاشکرا دەکات پێش ئەوہی خاوت بکەنەوہ.
- باشتەین بۆ: هێشتەوہی پرۆژەکان لەسەر پێرەو و هێشتەوہی خێرايی بەرز.
- سئ. تا چەند روونیت دەربارەي سەراتی و ئەولەویەتەکان؟
- ئامانج: ئەو هەلە پێکخستنانە دەستنیشان دەکات کە خەریکە فوکووس و کات دەکووژێت.
- باشتەین بۆ: دڵنیابوون لەوہی تيمه که کار لەسەر گرینگترین پرسەکان دەکات.
- چوار. له ئیستادا چی بەراستی بە باشی کاردەکات؟
- ئامانج: تیشک دەخاتە سەر خالە بەهێزەکان کە شایەنی دوو هێندەکردن.
- باشتەین بۆ: بەهێزکردنی سەرکەوتنەکان و بنیاتنانی سەرکەوتنی دووبارەبووہوہ.
- پینچ. چ بیرۆکەيەکی نوێ هەوڵی بۆ بدەین؟
- مەبەست: بیرۆکەي تازە لە نزیکترین کەسەکانەوہ دەهینیت کە لە کارەکان.
- باشتەین بە کارهینانی بۆ: وروژاندنی داھینان و هەستکردن بە خاوەنداریەتی.
- شەش. له کوی پێویستت بە پالپشتی و پشتگیری زیاترە؟
- ئامانج: ئامازەيە بۆ پێویستی سەرچاوە، راھینەرایەتی، یان ئامراز.
- باشتەین بە کارهینانی بۆ: نەهێشتنی خۆلێدان و پشتگیریکردنی کەسانی ناو تيمه کهت.
- هەفت. گەورەترین فیزیوونت لەم مانگەدا چی بوو؟
- ئامانج: ئالنگاریەکان دەکاتە دەرڤەت بۆ گەشەکردن.
- باشتەین بە کارهینانی بۆ: پەرورەدەکردنی بیرکردنەوہ و بەهێزکردنەوہی کاردانەوہ و باشتکردنی هاوبەش.

ئینفۆگرافیک:

George Burgess
HR & IR Academy

7 Powerful Questions You Should Ask Your Team Monthly

By George Burgess

What's blocking your progress (if anything)?

Uncovers obstacles before they slow execution.
Best for keeping projects on track and momentum high.

How clear are you on priorities?

Reveals misalignment that drains focus and time.
Best for ensuring the team works on what matters most.

How are you doing (really)?

Opens the door to honesty, trust, and connection.
Best for building psychological safety and spotting issues early.

What's one new idea we should try?

Brings fresh solutions from those closest to the work.
Best for sparking innovation and ownership.

What's your biggest learning this month?

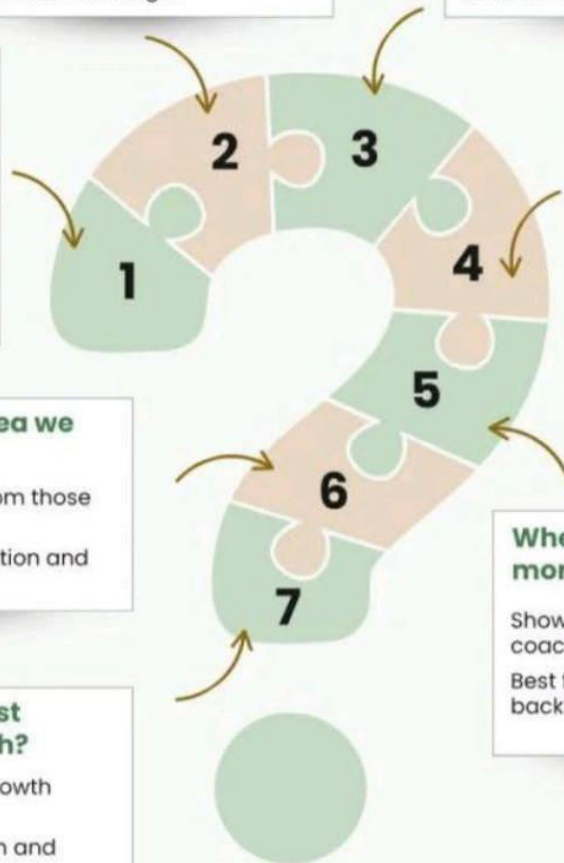
Turns challenges into growth opportunities.
Best for driving reflection and shared improvement.

What's working really well right now?

Spotlights strengths worth doubling down on.
Best for reinforcing wins and building repeatable success.

Where do you need more support?

Shows gaps in resources, coaching, or tools.
Best for removing friction and backing your people.



 George Burgess



Repost & Follow for More Team-Building Insights

MDT

چون کارىگهري له سهر خه لک دروست بکهين
 يه ک. له خوتهوه دهست پي بکه.
 ناوبانگيک دروست بکه که ئيعتبار و ريز و متمانهت پي ببه خشيت.
 دوو. لييان نزيک ببهوه.
 سهرهتا بچوره ناو بازنهى ناوهوهيان. تيبگه لهوهى له جيهانه که ياندا چي رووده دات.
 سي. بانگهواز بکه بو ئامانجه کاني خه لک.
 يارمهتي خه لک بده له تو و يروکه کانت تيبگه ن.
 چوار. يارمهتي خه لک بده بو دهره نجام.
 پرسيارپک بکه که گفتوگو ي لیده که ویتته وه.
 پهنج. توو بچينه.
 بزانه خه لک چ نيگه رانييه کيان هه يه سه بارهت بهو شته ي که تو پيشنياري ده که يت و گو ي له يروکه کانيان بگره.
 شهش. بجووله.
 کاتيک که سينکت خسته ناو يارييه که وه، پيداچوونه وه بکه، بير له ههنگاوه کاني داهاتوو بکه ره وه و به ره و پيشه وه بچو.
 ئه م ههنگاوانه رپيازپکي به ستروکتورکراون بو بنياتناني متمانه ي که سي، تيگه يشتن له ئاماده بووان، رپيکخستني
 يروکه کانت له گه ل ئامانجه کانيان، هانداني بيرکردنه وه ي سهر به خو، چاره سه رکردني نيگه رانييه کان و له کو تاييدا
 ههنگاونان بو پيشه وه کاتيک رپيککه وتن ده کريت.

ئينفوگرافیک:

Stuart Andrews

HOW TO INFLUENCE PEOPLE

1

START WITH YOU

Establish a reputation that gives you credibility, respect and trust.

2

GET CLOSE TO THEM

Firstly, get inside their inner circle. Find out what's happening in their world.

3

APPEAL TO PEOPLE'S GOALS

Help people understand you and your ideas.

4

HELP PEOPLE MAKE CONCLUSIONS

Ask questions that stir up conversations.

5

PLANT SEEDS

Find out what concerns people have with what you're proposing and listen to their opinions.

6

MOVE ON

When you get someone onboard, review, think of next steps and move on.

Stuart Andrews
THINK TRANSFORMING. THINK TRANSFORMATIVE.

دە خووی بچووک که وا له سەرکرده گه وره کان ده کهن جیاواز بن
سەرکرده تی بریتییه لهو خووه بچووکانهی که رۆژانه پراکتیزه یان ده کهیت، زۆرجار بهی ئه وهی که سێکی تر ئاماده
بێت.

◆ ئەم ده خووه بچووکە بریتین له:

- یه ک. زۆرجار ده لێن "سوپاس".
- نه ک ته نیا دواى سەرکه وتنه گه وره کان. دواى هه وێ رۆژانه ش ده لێن سوپاس و قه یرزان.
- دوو. به سهرنجیکی ته واهوه گوێ ده گرن.
- له ناوه راستی گه توگۆیه کدا مۆبایله کانیا ناپشکن.
- سێ. دان به وه دا ده نێن که هه له یه کيان کردووه.
- به ی ئه وهی هه لۆیستگرتن یان به رگریکردن بێت.
- چوار. پرسیا ری گه وره و بالا ده کهن.
- چونکه ده زانن هه مووی وه لامه کانیا ن له به رده ستدا نییه.
- پینچ. ئه وان پشکنی "هه ست" ی تیمه که ده کهن، نه ک ته نیا "کار" ی تیمه که.
- چۆنیت؟" واتای زۆرتی هه یه له "ته واه بوویت؟"
- شه ش. ئه وان کنجکۆل ده میننه وه. به تایبه ت کاتیک گه توگۆکان ئازاردەر ده بن.
- هه هشت. به لێنه بچووکە کانیا ن جیبه جی ده کهن.
- ئه گه ر بلێن ئه مپۆ ده یێرم، ئه واه ده یکه ن.
- نو. ئه وان وزه ی تیمه که ده پارێزن.
- ته نانه ت کاتیک که بۆ خۆیشیا ن تیچووی له سه ر بێت.
- ده. ئه وان مۆدی لی خۆراگری له کاته سه خته کانداه که نه سه رمه شق؛
- نه ک به ئه رێنی درۆینه، به لکوو به ئاماده بوونیکی جیگیر و به رده وام.

سه رچاوه:

Dr. Chris Mullen
Mirror of Mind

10 Tiny Habits That Make Great Leaders Stand Out

By Dr. Chris Mullen



ستراتېژىيە كانى رېئوبەرى قەيران لە شىۋەى ھەشت پىكھاتەى سەرەكيدا
ئەم ستراتېژىيانە لە بازىيە كى دەرەكيدا رىكخراون و ھەرىە كەيان كردارگەلىك لەخۆدەگرن:

◆ ئامادە كارى پېشوخەتە:

- پلاننى گشتگىر بۇ رېئوبەرى قەيرانە كان دابرىزە.
- مەترسى و رېسك و خالە لاوازيە ئەگەرىيە كان دەستىنشان بکە.
- مەشق و راھىننى بەردەوام بۇ ستاف يان ئەندامانى تىم ئەنجام بەد.
- پلانى پەيوەندىکردن بە رۇل و بەرپرسىارىيەتى روون دروست بکە.

◆ ۋەلامدانەۋى دەستبەجى:

- ئارام بىمىنەرەۋە و دۆخە كە بە شىۋەى كى بابەتيانە ھەئسەنگىنە.
- سەلامەتى لە پېشىنە دابى و چارەسەرى ھەرپەشە دەستبەجىكان بکە.
- تىمى بەرپەيوەندى قەيرانە كان چالاک بکە و پلانى كە جېبەجى بکە.
- پەيوەندى شەفافانە لەگەل لايەنە پەيوەندىدارە كان بکە بۇ پاراستى متمانە.

◆ پەيوەندى كاريگەر:

- پەيوەندى روون و بەردەوام و لە كاتى خۇيدا بەكاربەتتە.
- ۋەتەننىك ديارى بکە بۇ ئەۋەى پەيامى ناكۆك و دژۋاز نەتېرىت.
- چەند كەنالىك (ئىمەيل، سۆشپال مېدىا، بەياننامەى روژنامەۋانى) بۇ گەشتىن بە ھەموو كەسلىك بەكاربەتتە.
- پەيامە كان بە راستى و ھاۋسۋى و چارەسەرتەۋەر بەتتەلەرەۋە.

◆ شىكارى كېشە و برىاردان:

- زانىارى دروست لەسەر قەيرانە كە كۆبەكەرەۋە.
- ھۆكارە بنەرەتتەى كان و كاريگەرىيە ئەگەرىيە كان دەستىنشان بکە.
- كەسانى پىسپۇر و لايەنە پەيوەندىدارە كان لە برىاردان بەشدار بکە.
- چارەسەرى كورتخايەن و درىژخايەن پەرەپېدە.

◆ رېئوبەرى سەرچاۋە كان:

- سەرچاۋە داراپى و مەروپى و تەكنىكى بە شىۋەى كى كارا تەرخان بکە.
- ھاۋكارى لەگەل دەرگاكانى حكومەت، دەرگا ھاۋبەشە كان، يان راۋىژكارانى دەرە كى بەپى پىۋىست بکە.
- دۇنيابە لە پلانى پىشتىۋان يان پلانى بە پەلە لە شوتى خۇيدا.

◆ پىشتگىرى سۆزدارى و دەرۋونى:

- پىشكەشكردى راۋىژكارى تەندروستى دەرۋونى يان پىشتگىرى بۇ ئەۋكەسانەى كە توۋشى خەسارەت دەبن.
- ترس، فشار، يان ترس و دلهراۋى لە رىگەى رېبەرى ھاۋسۋى و ھاۋدلاۋە بەرپەيوەبە.
- دان بە ھەستە كانى تىم يان كۆمەلگادا بى و پىشتراستى بکەرەۋە.

◆ بوۋزانەۋە و نۆۋەنكردنەۋە:

- تەركىز بکە لەسەر بىياتنانەۋەى متمانە و دوۋبارە دامەزراندنەۋەى ئاساپى.
- ھەئسەنگاندنى كارتىكەرى ئەۋكارانەى كە ئەنجام دراۋن بکە و ۋانە كانى فېرېۋ دەستىنشان بکە.
- نۆتكردنەۋەى پلانى كانى بەرپەيوەندى قەيرانە كان لەسەر بنەماى تىگەيشتنە نۆتە كان ئەنجام بەد.
- چاۋدېرى ئەۋپرسانەى كە ماۋنەتەۋە بکە و كاريگەرىيە درىژخايەنە كان چارەسەر بکە.

◆ كەمكردنەۋەى چالاکانەى رېسك و مەترسى:

- به بهره‌وای پیدچوونه‌وه به هه‌سه‌نگاندنی مه‌ترسییه‌کان بکه و نوێ بکه‌ره‌وه.
- فه‌ره‌ه‌نگی خۆراگری و گونجاندن له‌ناو رێکخراو یان کۆمه‌لگادا په‌ره‌پێده.
- وه‌به‌ره‌یتان بکه له ته‌کنه‌لۆژیا و راهیتان و ژێرخانی ئابووری بۆ که‌مکردنه‌وه‌ی مه‌ترسییه‌کانی داها‌توو.

ئینفۆگرافیک:

Quality Management System



-
- حه فتاوھهشت خووی رٲبه رانی بالآ
- ئەو تايبەتمەندييانەى لە وٲنە کەدا ئاماژەيان پٲکراوھ بە پشٲبەستەن بە شٲواری سەرکردايەتی پەيوەنديدار:
- یەک. رٲبهری گۆرانکاریخولقی
١٥. خودئاگای
١٦. وٲناکرن
١٧. دەستپاکي
١٨. هاودلی
١٩. گونجانندن
٢٠. خۆراگری
- دوو. رٲبهری هاودلانه
٢١. پەيوەندی کاریگەر
٢٢. شاند و راسپاردەپی
٢٣. بریاردان
٢٤. متمانە بەخۆبوون
٢٥. رٲبهری کات
٢٦. ژیری سۆزدارانە
- سی. رٲبهری خزمەتگوزار
٢٧. داھیتان
٢٨. ولامدەربوون
٢٩. گوٲگرتنی چالاکانە
٣٠. پالنهری
٣١. راھیتنەرایەتی
٣٢. دروستکردنی پەيوەندی
- چوار. رٲبهری دیموکراتیک
٣٣. چارەسەرکردنی ناکۆکی
٣٤. روانینی ئەرتی
٣٥. بیرکردنەوہی ستراتیژیک
٣٦. رۆح سووکی
٣٧. خۆراگری
٣٨. تواناسازی ئەوانی تر
- پەنج. رٲبهری چالاک
٣٩. سەرچاوەدار
٤٠. ئەخلاق
٤١. دروستکردنی متمانە
٤٢. بەھێزکردنی ئەرتی
٤٣. دانانی ئامانجی پوون
٤٤. بیرى کراوہ
- شەش. رٲبهری ئیلھامبەخش
٤٥. هاوکاری
٤٦. دادپەرورەری
٤٧. لٲھاتووپی دانوستاندن

۴۸. قسە کردنی گشتی
۴۹. هاندانی داهیتان
۵۰. رپوه بهری ستریس
- حهوت. رپوهی کاریزماتیک
۵۱. تیم سازی
۵۲. سه قامگیری سۆزداری
۵۳. فیدبه کی بنیاتنهر
۵۴. فیروبونی به رده وام
۵۵. ئیلهام به خشبوون
۵۶. شه فافیه ت
- هه شت. سه رکردایه تی بارودوخی
۵۷. نوکته چیگه ری
۵۸. لیله اتووی ریک خراوه یی
۵۹. ده سپیشخه ری
۶۰. وینای روون
۶۱. سه بر
۶۲. گه شیبینی
- نۆ. رپه ری دیده وانی
۶۳. دانانی ستانداردگه لی کارایی بالا
۶۴. کراوه یی و رووخوشی
۶۵. داهیتان
۶۶. وردبینی
۶۷. متمانه سازی
۶۸. توانا سازی
۵. رپه ری راهینه رایه تی
۶۹. جه ختکردنه وه و پیداکری
۷۰. داهیتان له چاره سه رکردنی کیشه کان
۷۱. به زه یی
۷۲. گونجاندن و نه رم و نیانی
۷۳. بوئیری
۷۴. پالنه ری
- یانزه. رپه ری خیراییه خش
۷۵. خزمه ت به وانیتەر
۷۶. دیده وانی
۷۷. میهره بانی
۷۸. ژیری سۆزداری له رپه ری
- دوانزه. رپه ری گشتگیر
- ئه م به شه له وینه که دا تایبه ته به ۱۲ و ۱۳ و ۱۴.
- دوانزه. رپه ری گشتگیر: ۷۳. رپه ری گشتگیر - (تایبه تمه ندیه کانی په یوه ست به م شیوازه رپه ریبه و شیوازه کانی دیکه له ژماره ۶۹ تا ۷۴ کوکراونه ته وه.)
- سیانزه. سه رکردایه تی داهینه رانه
- ئه م به شه له وینه که دا تایبه ته به ۱۲ و ۱۳ و ۱۴.

سیانزه. سەرکردایه‌تی داهینه‌رانه: ۶۵. داهینان، ۷۰. داهینان له چاره‌سهرکردنی کیشه‌کاندا - (تایبه‌تمه‌ندییه‌کانی په‌یوه‌ست به‌م شت‌وازه سهرکردایه‌تییه و شت‌وازه‌کانی دیکه له ژماره ۶۳ تا ۷۴ کۆکراونه‌ته‌وه.) چوارده. رېبه‌ری هاوبه‌ش

ئهم به‌شه تایبه‌ته به ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ له وینه‌که‌دا.

چوارده. سهرکردایه‌تی هاوبه‌ش: ۴۵. هاوکاری، ۵۱. دروستکردنی تیم - (ژماره‌کانی ۴۵-۵۰ و ۵۱-۵۶

تایبه‌تمه‌ندییه‌کانی په‌یوه‌ست به‌م شت‌وازه سهرکردایه‌تییه و شت‌وازه‌کانی دیکه تیکه‌ل بکه‌ن.)

تیبینی: ئهم لیسته له‌سهر بنه‌مای ژماره‌دانان و پۆلینکردنی ورده که له وینه‌که‌دا دابینکراوه، و هه‌ندیک تایبه‌تمه‌ندی

گونج‌اوه بۆ چه‌ندین شت‌وازی رېبه‌ری و له‌وانه‌یه له تهنیشت شت‌وازیکی دیاریکراو له کۆکردنه‌وه‌ی وینه‌دا دابنریت به‌هۆی

سنوورداریوونی شوین یان پۆله تایبه‌ته‌کان. هه‌روه‌ها له ژماره‌کانی ۶۹ تا ۷۸ ده‌رده‌که‌ویت که تایبه‌تمه‌ندی زیاتر له

ستایله‌کانی ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ یان زیاتر له شت‌وازه‌کانی سهرکردایه‌تی گشتی دانراون.

دوا بابه‌ت له خشته‌که‌دا (که له پۆلینکردنی ۹ تا ۱۴ بۆ شت‌وازیکی دیاریکراو دیاری نه‌کراون یان دووباره ده‌کرینه‌وه):

۶۹. جه‌ختکردنه‌وه و پینداگری

۷۰. داهینان له چاره‌سهرکردنی کیشه‌کاندا

۷۱. به‌زه‌پی

۷۲. گونجاندن و نه‌رمی نواندن

۷۳. بوئیری

۷۴. پالنه‌ری

۷۵. خزمه‌ت به‌وانیتر

۷۶. دیده‌وانی

۷۷. میهره‌بانی

۷۸. په‌یوه‌ندی شه‌فاف

ئهم لیسته هه‌ر ۷۸ سیفه‌ته‌که به ریکوپینکی ژماره‌پی و هاوتای شت‌وازی سهرکردایه‌تی نیشان ده‌دات که له وینه‌ی

ته‌نیشتیاندا نیشان دراوه.

ئینفوگرافیک:

Justin Mecham

Infographics

78 HABITS OF TOP LEADERS

1 Transformational Leadership Inspires change through vision and passion.	15 Self-Awareness	16 Visionary Thinking	17 Integrity	18 Empathy	19 Adaptability	20 Resilience
2 Empathetic Leadership Encourages teamwork and values input from all teams.	21 Effective Communication	22 Delegation	23 Decision-Making	24 Confidence	25 Time Management	26 Emotional Intelligence
3 Servant Leadership Prioritizes the needs of the team above all.	27 Creativity	28 Accountability	29 Active Listening	30 Motivational	31 Mentoring	32 Building Relationships
4 Democratic Leadership Involves team members in decision-making.	33 Conflict Resolution	34 Positive Attitude	35 Strategic Thinking	36 Humility	37 Persistence	38 Empowering Others
5 Agile Leadership Flexibility and innovation, adapting quickly to change.	39 Resourcefulness	40 Ethical	41 Building Trust	42 Positive Reinforcement	43 Setting Clear Goals	44 Open Mindedness
6 Inspirational Leadership Motivates team members by creating a shared vision.	45 Collaboration	46 Fairness	47 Negotiation Skills	48 Public Speaking	49 Encouraging Innovation	50 Managing Stress
7 Charismatic Leadership Uses personal charm to influence and inspire.	51 Team Building	52 Emotional Stability	53 Constructive Feedback	54 Continuous Learning	55 Inspirational	56 Transparency
8 Situational Leadership Adapts style based on the situation and team needs.	57 Humor	58 Organizational Skills	59 Proactiveness	60 Clear Vision	61 Patience	62 Optimism
9 Visionary Leadership Leads with a clear and compelling vision.	63 Assertiveness	64 Innovation	65 Mindfulness	66 Trust-Building	67 Empowerment	68 Motivation
10 Coaching Leadership Develops team members through guidance and feedback.	69 Creativity in Problem Solving	70 Compassion	71 Adaptability and Flexibility	72 Courage	73 Inclusive Leadership	74 Emotional Intelligence in Leadership
11 Pacesetter Leadership Sets high performance standards and leads by example.	75 Serves Others	76 Visionary	77 Kindness	78 Transparent Communication	By Justin Mecham	
12 Inclusive Leadership Values diverse perspectives and ensures all feel heard.						
13 Innovative Leadership Encourages creativity and embraces new ideas.						
14 Collaborative Leadership Works together with the team to achieve goals.						

Follow me for more | [Justin Mecham](https://fullpotentialzone.beehiiv.com/) | <https://fullpotentialzone.beehiiv.com/>



◆ سى گۇرپھى سەرھى بۇ سەرھى وىن لى بەرامبەر ئىسكۇ و پىچران:

◆ يەك. فەرھەنگى رېئىخراۋىي:

– دروستىكىنى فەرھەنگىك كە گەشە رېئىخراۋىي يەكبات بۇ پەرۋەردە كىرىنى گونجاندن و سازان.

◆ دوو. تواناى تاكە كەسى:

– يارمەنى رېئىخراۋىي بىر كىرىنى وەكەن كە دىدگا و متمانەيان پىدەبەخشىت بۇ چارەسەر كىرىنى پىرسە سىستەمىيە كەن.

◆ سى. توانا بەكۆمەلە كەن:

– بەھىز كىرىنى توانستە كەن رېئىخراۋىي بۇ تىپەپاندى بەرەستە كۆمەلە تىپە كەن و كارا كىرىنى كىرىنى بەكۆمەلە.
ئەم سى گۇرپھى چارچىۋەك بۇ رېئىخراۋەكەن دابىن دەكەن بۇ گەشە كىرىنى و سەرھى وىن لى ئىنگە پىر ئاللىگەرى و ئالۋە كەندە بە گىرىگىدان بە پەرەپىدانى و گەشە رېئىخراۋىي، بىر كىرىنى سىستەمى و كىرىنى ھابەش.

ئىنفۇگرافىك:

Center for Creative Leadership- CCL



3 KEY SHIFTS TO **Thrive Amid Disruption**

Organizational Culture

Create a culture that integrates leadership development to enhance adaptability.

01.

Individual Capacity

Help leaders develop the mindsets that give them the perspective and confidence to address systemic issues.

02.

Collective Capabilities

Strengthen organizational capabilities to overcome social barriers and enable collective action.

03.

**Center for
Creative
Leadership**



مۆدېلى شاخى سەھۋى سەرکردايەتى نىشان دەدات كە چۆن سەركرده گەورەكان ھەم لە سەررووى ڤووى زەوى (سيفەتى بېنراو) و ھەم لە ژىر ڤووى زەوى (تايبەتمەندى شاراو) دەدرەوشىنەو.

مۆدېلە كە بە ڤوونى جياوازى دەكات لە نىوان سيفەتە ئاشكرا و شاراوكان لە سەركردايەتيدا، و سيفەتە ژىرەو، يان سيفەتە قوولەكان، كە تايبەتمەندىيە شاراوكان كاريگەرى راستەقىنە دروست دەكەن.

شاخى سەھۋى سەركردايەتى: ئاشكرا و نەپتى

مۆدېلە كە تايبەتمەندىيەكانى سەركردايەتى دابەش دەكات بەسەر دوو ڤولى سەرەكيدا:

سيفەتە ديارەكان

“ئەوھى يەكسەر تېپىنى دەكەيت.” ئەمانە ئەو سيفەتەن كە بە ئاسانى لە كارلىكەكانى ڤۆژانەدا دەبىنرېن و نوكى شاخى سەھۋى پىكدەھىن.

يەك. متمانە: كردهوھى ڤوون و جەختكەرەو.

دوو. تواناى پەيوەندىكردن: ڤوانگەپى و ڤوونى لە قسەكردندا.

سى. كارىزما: كەسايەتتە كى موگناتىسيە كە مرقفەكان رادەكيشىت.

چوار. دەسلەت: ئامادەبوونىكى فەرماندەپى لە رېگەى ئامادەبوونەو.

سيفەتە شاراوكان

“ئەوھى جياوازيە كى راستەقىنە دروست دەكات.” ئەم سيفەتەن لە قوولەپى كەسايەتى سەركرديه كدان، بە ئاسانى نابىنرېن، بەلكو ڤېرەپى پىشتى سەرکەوتنى درېڭخايەنن و نوكى شاخى سەھۋى پىكدەھىن.

يەك. ھاوسۆزى: تىگەيشتنى راستەقىنە لە پىداويستى و ھەستى تىم.

دوو. ژىرى سۆزدارى: بەرپەردى كاريگەرى ھەستەكان بۆ سەركردايەتتە كى كاريگەر.

سى. خۆگونجاندن: جوولەكردن بەناو ئالنگارىيەكاندا بە ئاسانى.

چوار. خۆنەويست: داننان بە ھەلەكان و پىدانى كريدت بە تىپەكە (قەدرزانى تىم).

پىنج. راستى/دەسپاكى: پابەندبوون بە بەھا راستەقىنەكانەو لە ژىر گوشاردا.

شەش. تېروانىن/ئاسۆ: بىننى وىناى گەورە و ئىلھامبەخشىن بۆ ئەوانى تر.

پەيامى سەرەكى ئەم مۆدېلە ئەوھى كە بۆ ئەوھى بىتە سەركرديه كى گەورە، تەنيا پەرەپىدانى تايبەتمەندىيە بىنراوكان بەس نىيە. ئەوھ سيفەتەكانى وەك ھاوسۆزى، ژىرى سۆزدارى، يەكپارچەپى و تېروانىن كە لە ژىر ڤووى شتەكەدان كە متمانە و دلسۆزى و كاريگەرى بەردەوام دروست دەكەن.

◆ بە واتايە كى تر:

- ڤەنگە متمانە و كارىزما بەرەو پىشەووت ببات (كوالىتتەكانى ڤووكار)، بەلام...
- ئەوھ راستگۆپى و خۆبەزلزانىنە كە لەوئ دەتھىلەتەو و وا لە تىمەكە دەكات بەراستى شوئنت بکەوئت (سيفەتە قوولەكان).

ئىنفۇگرافىك:

Study Point

The Leadership Iceberg

Great Leaders Shine Above AND Below the Surface



The Six Thinking Hats

Considering Different Perspectives

White Hat

- Focuses on objective data, facts, and figures.
- Seeks relevant information and identifies gaps in knowledge.
- Avoids opinions or interpretations.

Red Hat

- Expresses feelings, emotions, and gut reactions.
- Allows subjective perspectives without justification.
- Useful for understanding emotional responses to a situation.

Black Hat

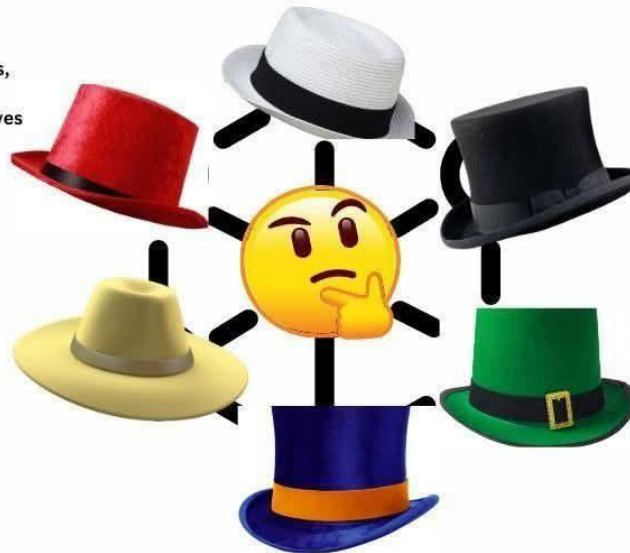
- Identifies potential risks, challenges, and negative outcomes.
- Encourages critical thinking and careful evaluation.
- Helps in avoiding pitfalls and making cautious decisions.

Yellow Hat

- Looks for positive aspects, opportunities, and advantages.
- Focuses on constructive possibilities and potential gains.
- Encourages a positive and hopeful perspective.

Green Hat

- Encourages creative thinking and new ideas.
- Looks for alternative solutions and fresh approaches.
- Promotes brainstorming and outside-the-box thinking.



@suparnasengupta

Blue Hat

- Manages the thinking process and ensures organization.
- Sets the agenda, defines goals, and maintains discipline.
- Summarizes discussions and decides next steps.

چوارچىۋەيەك بۇ چارەسەركردنى كىشەكان و بېياردان بە بەكارھېتئانى شىۋازى W6 (چى، بۆچى، چۆن، لە كۆى، كى، كەى)

چى؟

فوكووس: دەستنىشانكردنى ئامانچ و تىگەيشتن لە دۆخە كە.

◆ پرسىيارەكان:

- بەپاستى دەمەوئىت چى بەدەست بەئىنم؟
- پاستىيەكان چىن؟
- ئەگەر ھىچ بېياريك نەدرئىت يان چارەسەر نەدۆزئىتەو چى روودەدات؟
- چىم پئويستە بۇ دۆزىنەوھى چارەسەر؟
- بۆچى؟
- فوكووس: تىگەيشتن لە ئامانچ و ھۆكارى سەرەكى.

◆ پرسىيارەكان:

- بۆچى دەمەوئىت چارەسەريك بدۆزىمەوھى؟
- بۆچى ئەم كىشە يان دەرەتە سەريھەلدا؟
- بۆچى چارەسەريك پئويستە؟
- (تېبىنى: شىۋازى "5 بۆچى" بەكاربھىتە بۇ ئەوھى بگەيتە رەگى ھۆكارەكە.)
- چۆن؟
- فوكووس: دۆزىنەوھى شىۋاز و رېرەوى كاركردن.

◆ پرسىيارەكان:

- دۆخەكە چۆن جىاواز دەبئىت؟
- ئەو زانىاريانەى كە كۆيان دەكەمەوھى تا چەند پەيوەندىيان بەيەكەوھى ھەيە؟
- چۆن بتوانم زانىارى فرەتر بەدەسبھىنم و زياتر بزانم؟
- چۆن بتوانم كەسانى پەيوەندىدار بەشدار بكام؟
- كۆى؟
- فوكووس: شوئىن يان چوارچىۋە و بەستىنى كىشەكە.

◆ پرسىيارەكان:

- ئەم پرسە لە كۆى سەريھەلدا؟
- لە كۆى كاريگەرى ھەيە؟
- ئايا "كۆى" گرینگە؟ ئەگەر واىە بۆچى؟
- كى؟
- فوكووس: دەستنىشانكردنى لايەنە پەيوەندىدار و بەرژەوەندىدارەكان و بەرپرسىيارەتېيەكان.

◆ پرسىيارەكان:

- دەمەوئىت كى رازى بكام؟
- كىگەل كاريگەرى وەرەگرن لەسەر ئەم دۆخە يان گرینگى پېدەدەن؟
- كى بەشدارە (زانبارى، يارمەتى، كردار)؟
- كى پئويستە ئاگادار بكرئىتەوھى؟
- كەى؟

– فوڪووس: ڪاتبه ندي و واده ڪان.

◆ پرسياره ڪان:

- ٽهه پرسه ڪهه سهرهه ٿدا؟
- ڪهه پٽويسته ههنگاو بنين؟
- تا ڪهه پٽويسته چاره سهر بڪريت؟

ٽينفوگرافيك:

EMLD

WHAT

- What (exactly) do I want to achieve?
- What are the facts?
- What would happen if no decision was made or solution found?
- What do I need in order to find a solution?

WHY

- Why do I want to achieve a solution?
- Why did the problem or opportunity arise?
- Why do I need to find a solution or way forward at all?
- Ask 5 Whys

HOW

- How will the situation be different?
- How relevant is the information I am gathering?
- How can I find out more?
- How can I involve relevant people?

WHERE

- Where did the issue arise?
- Where does it impact?
- Is the "where" important?
- If so, why?

WHO

- Who am I trying to please?
- Who cares about this situation? Who is affected?
- Who is involved (information, help, action)?
- Who needs to be informed?

WHEN

- When did the issue arise?
- When do we need to act?
- By when must it be resolved?

جياوازيه سهره كيهه كاني نيوان بيركردنه وهی ستراتيژيک و بيركردنه وهی سيستمی
بيركردنه وهی ستراتيژيک چيهه؟

بيركردنه وهی ويناى گه وره بۆ دانانى ئاراسته و فوكووس.

كهى به كارى بهينين؟ دانانى ئامانج و يه كه مائه تى و سهراتيهه كان، ده ستپيكردى دهرفه تى نوى، پلاندانان بۆ
گه شه كردن.

پرسپاره سهره كيهه كان: به ره و كوى دهرۆين؟ پتويسته سهرنجمان له سهر چى بىت؟ چى جياوازي دروست ده كات؟
باشترين پراكتيزه كان: له نكه رخستن به ئهركه كه وه، به كارهيئانانى داتا و مۆدئله كان، رېكخستنى خه لك، سهرمايه و
كاره كان، پيداچوونه وهى وهرزانه.

ئامرازه كاني به كارهيئراو: SWOT (خاله به هيزه كان، خاله لاوازه كان، دهرفه ته كان، ههره شه كان)، OKRs (ئامانج و
ئه نجامه سهره كيهه كان)، نه خشه رېگى ستراتيژيک، پينچ هيزى پورتير.

هه له باوه كان: په يره وكردى ره وته كان، زياده روپى له پلاندانان، پشتگوپخستنى سنووره كاني جيبه جيكردى.

پشكنينى واقع: زۆربه ستراتيژيهه كان پتويستيان به ۲-۳ خول پيداچوونه وه هه يه پيش ئه وهى سهركه وتوو بن.
بيركردنه وهى سيستمى چيهه؟

تيگه يشتن له وهى كه چۆن هه موو شتيك به يه كه وه گرئدراوه و كاريگه رى له سهر گشتيهه ت و كو هه يه.

كهى به كارى بهينين؟ چاره سهركردى كيشه نارېك (ئالۆزه كان)، باشتركردى هاوكارى تيمه كان، رتيوه به رى گۆرانكارى.

پرسپاره سهره كيهه كان: چۆن به شه كان كاريگه ريبان له سهر يه كتر هه يه؟ دواكه وتنه كان يان لويه كان له كوئين؟ چى

ده توانيت كاردانه وهى پينچه وانهى هه بىت؟

باشترين پراكتيزه كان: نه خشه تى ته واوى سيستمه كه دابئى، به دواواچوون بۆ هۆكاره بنه ره تيهه كان بكه نه ك

نیشانه كان، خيرا پشكنين بكه، خيرا فيربه.

ئامرازه كاني به كارهيئراو: نه خشه تى هۆكارى- ئالقه يى، ئاركييتايى سيستم.

هه له باوه كان: زياده ره وهى له شيكرده وه، ونبوون له وينا گه وره كه، چاره سهركردى كيشه يه ك و دروستكردى

كيشه يه كى تر.

پشكنينى واقع: گۆرانكاريه گه وره كان كاتيان ده وىت - زۆرجار ۱۲-۲۴ مانگ بۆ بينينى ئه نجامه كان.

◆ دهره نجام و په يوه ندى نيوان ئه و دووانه:

– وهك له دياگرامى خواره ودا دهره كه وىت ئه م دوو جوړه بيركردنه وه ته واو كه رى يه كترن و پرۆسه يه كى خولى پينكه دهينين:

– بيركردنه وهى ستراتيژيک پتويسته بۆ دياريكردنى ستراتيژى.

– بيركردنه وهى سيستمى: پتويسته بۆ دارشتنى سيستم، ئه مه ش يارمه تيدره بۆ جيبه جيكردى ستراتيژى.

– پرۆسه ي گشتى: سهره تا ستراتيژيهه كه ديارى بكه، پاشان سيستمه كه دابريزه و جيبه جيى بكه و فير به و باشترى بكه.

ئيفؤگرافيك:

Study Point

Strategic Thinking vs Systems Thinking

Study Point

Strategic Thinking

What is it?

Big-picture thinking to set direction and focus.

When to use it

- Setting goals & priorities
- Launching new products or markets
- Planning growth

Key questions

- ? Where are we going?
- ? What should we focus on?
- ? What will move the needle?

Best practices



Anchor to mission



Use data & models



Align people, capital, and ops



Review quarterly

Tools to use

- ✓ SWOT
- ✓ OKRs
- ✓ Strategic roadmaps
- ✓ Porter's 5 Forces

Common pitfalls

- ⬇ Chasing trends
- ⬇ Overthinking the plan
- ⬇ Ignoring execution limits

Reality check

- ✓ Most strategies need 2–3 rounds before they click.

Real-world examples

Startup

Pick a niche + price point.

Scale-up

Prioritize market expansion.

Systems Thinking

What is it?

Understanding how everything connects and affects the whole.

When to use it

- Solving messy problems
- Improving how teams work together
- Managing change

Key questions

- ? How do parts influence each other?
- ? Where are delays or loops?
- ? What could backfire?

Best practices



Map the full system



Trace causes, not symptoms



Test fast, learn fast

Tools to use

- ✓ Causal-loop maps
- ✓ Stock-flow diagrams
- ✓ System archetypes

Common pitfalls

- ⬇ Over-analysis
- ⬇ Getting lost in the big picture
- ⬇ Solving one problem, creating another

Reality check

- ✓ Big changes take time—often 12–24 months to show results.

Real-world examples

Startup

Find onboarding friction across teams.

Enterprise

Cut churn by fixing handoff gaps.

Set strategy



Map the system



Execute



Learn



Refine

بهراوردکردنی سئ ئاستی پلاندانان له ریکخراوئیکدا
 یه ک. پلاندانانی ستراتیژیک - ئاراسته‌ی درێژخایه‌ن
 ئاسۆ و ئاراسته‌ی درێژخایه‌نی ریکخراوه‌که داده‌نێت، و دیاری ده‌کات که ریکخراوه‌که له کویدا پکابه‌ری ده‌کات.
 ئاسۆی کات: ۳ بۆ ۵ سالیان زیاتر.
 ئامانجی سه‌ره‌کی: ئاراسته‌ی کاره‌که له قالب ده‌دات، ئاسۆ، دیدگا و سه‌راتیبه‌کان روون ده‌کاته‌وه.
 خاوه‌نداریه‌تی: به‌رپوه‌به‌ری جێبه‌جێکار و تیمی جێبه‌جێکار، سه‌رکرده‌ بالاکان.
 هه‌له‌ باوه‌کان: دانانی ئامانجی نا‌روون یان زۆر فراوان، دوورکه‌وتنه‌وه له بپاری سه‌خت (ئالوگۆرکردن)، له‌ده‌ستدانی ته‌ریز.

دوو. پلاندانانی تاکتیکی - پردیک بۆ جێبه‌جێکردن
 ستراتیژی ده‌گۆرێت بۆ کرداره‌ ئۆپه‌راسیۆنییه‌کان، تیمه‌کان له ده‌وری ئامانجه سه‌ره‌کییه‌کان ریکده‌خات.
 ئاسۆی کات: ۱ بۆ ۳ سالی داها‌توو.
 ئامانجی سه‌ره‌کی: ستراتیژی وه‌رگیران ده‌کات بۆ پرۆژه، هه‌ماهه‌نگی کرداره‌کان و جێبه‌جێکردنی پلانی مامناوه‌ند.
 خاوه‌نداریه‌تی: سه‌رۆکی به‌شه‌کان و به‌رپوه‌به‌ره‌ بالاکان، تیمه‌کاراکان، سه‌رکرده‌کانی ئاستی ناوه‌راست.
 هه‌له‌ باوه‌کان: نه‌بوونی هاوته‌ریبی له‌گه‌ڵ ستراتیژی، خو‌سه‌رقاڵکردن به‌ فره‌پوژهبی، پیناسه‌ نه‌کردنی روونی رۆله‌کان یان هێله‌ کاتییه‌کان.

سئ. پلاندانانی کارکردن - جێبه‌جێکردنی کورتخایه‌ن
 رۆژانه‌ کردار و جێبه‌جێکردنی ئه‌رکه‌کان، گرینگیدان به‌ کردار و پرۆسه‌کانی ده‌ستبه‌جئ.
 ئاسۆی کات: ۱۲ هه‌فته‌ تا ۱۲ مانگ (وه‌رزی و رۆژانه‌).
 ئامانجی سه‌ره‌کی: هاندانی به‌ره‌م و کرداره‌کانی رۆژانه، گه‌یاندنی ئه‌نجامه به‌رده‌وامه‌کان.
 خاوه‌نداریه‌تی: سه‌رکرده‌ی تیمه‌کان، کارمه‌ندانی هێلی پێشه‌وه، سه‌ره‌پرشتیاران و چاودێران.
 هه‌له‌ باوه‌کان: سه‌رلێشواوی سه‌باره‌ت به‌ ئامانجه‌کان، له‌ده‌ستدانی تێروانینی گشتی بۆ ئامانجه تاکتیکییه‌کان، بارگرانی زۆر له‌سه‌ر تیمه‌کان به‌ ئه‌رکه‌کان.

◆ چۆن پیکه‌وه کارده‌که‌ن:

- ئه‌م سئ ئاسته به‌ شیوه‌یه‌کی پله‌به‌ندی پیکه‌وه کارده‌که‌ن، هه‌ره‌میک پیکده‌هێن (له سه‌ره‌وه بۆ خواره‌وه):
 - پلاندانانی ستراتیژیک (ئاسۆ + ئامانجی درێژخایه‌ن)
 - پلاندانانی تاکتیکی (ده‌ستپێشخه‌ری + سه‌رچاوه‌ی ریکخراو)
 - پلاندانانی کارکردن (جێبه‌جێکردن + پرۆسه‌ی رۆژانه‌)
- پلاندانانی ستراتیژیک، ئاراسته‌ی گشتی داده‌نێت، پلاندانانی تاکتیکی، پلانی کارکردن دروست ده‌کات و پلاندانانی کارکردن، دانیایی ده‌دات له‌وه‌ی که کرداره‌کانی رۆژانه به‌ شیوه‌یه‌کی کاریگه‌ر ئه‌نجام ده‌درێن بۆ گه‌یشتن به‌ ئامانجه گه‌وره‌کان.

ئینفۆگرافیک:

Study Point

Strategic Planning



Tactical Planning



Operational Planning

Strategic Planning Long-Term Direction



Study Point

What is it?

- Sets long-term vision and direction
- Defines where and how to compete
- Guides company-wide priorities

Time Horizon:

- 3 to 5 years or longer
- Big-picture, future-focused
- Shapes business trajectory

Main Purpose:

- Clarify vision and priorities
- Focus resources on growth
- Align the entire organization

Who Owns It:

- CEO and executive team
- Senior leaders set final direction
- Often includes board-level input

Best Practices:

- Keep goals focused and measurable
- Revisit annually and refine as needed
- Decide what you won't pursue

Common Mistakes:

- Setting vague or broad goals
- Avoiding hard trade-offs
- Diluting focus across too many priorities

Tactical Planning The Bridge to Execution



What is it?

- Turns strategy into actionable plans
- Aligns teams around key initiatives
- Focuses on medium-term outcomes

Time Horizon:

- 1 to 3 years ahead
- Shorter than strategy, longer than ops
- Mid-range priorities

Main Purpose:

- Translate strategy into projects
- Coordinate resources and execution
- Set milestones toward big goals

Who Owns It:

- Department heads and senior managers
- Cross-functional leadership groups
- Mid-level leaders align teams

Best Practices:

- Break strategy into clear initiatives
- Assign ownership and accountability
- Monitor quarterly progress

Common Mistakes:

- Lacking alignment with strategy
- Taking on too many projects
- Failing to define clear roles or timelines

Operational Planning Short-Term Execution



What is it?

- Daily execution of tasks and processes
- Focused on immediate priorities
- Turns plans into action

Time Horizon:

- Weeks to 12 months
- Covers daily to quarterly goals
- Supports tactical initiatives

Main Purpose:

- Drive team activity and output
- Deliver consistent results
- Maintain execution momentum

Who Owns It:

- Team leads and frontline managers
- Employees execute assigned work
- Supervisors oversee delivery

Best Practices:

- Use clear SOPs and checklists
- Monitor KPIs regularly
- Keep plans realistic and achievable

Common Mistakes:

- Confusing motion with progress
- Losing sight of strategic context
- Overloading teams with tasks

How They Work Together:



Examples:

Expand into 3 new markets within 5 years

Launch a European sales team within 18 months

Weekly sales quotas and monthly reporting

Sample KPIs:

- Revenue growth rate
- Market share growth

- Hiring goals met
- Campaign ROI

- Daily output
- Response time

ماترىكسى رامسفېلڭ ئامرازىكە بۇ تىگەيشتىن و بەرئۆهبردنى "نادلنىايىه كان" لە بېياردان. ئەم ماترىكسە لە وتارە بەناوبانگەكەى دۇنالد رامسفېلڭ (وەزىرى بەرگىرى پېشووئى ئامرىكا) وەرگىراوہ كە تىيدا چوار جۆر زانىارى/زانىن دەناسىنئىت:

◆ چوار خانەى ماترىكسەكە:

- يەك. (زانىنى ناسراو)
- ئەو شتانەى كە دەزانىن دەيانزانىن.
- بۇ نموونە: ياساكانى ھەنووكەي، زانىارىيە پىشپاستىكراوہكان، زانىارىيە بەردەستەكان.
- تىيىنى: تواناى رېئوہەرى و پلان بۇ دارپىزانىان ھەيە.
- دوو. (نەزانراوہكانى ناسراو)
- ئەو شتانەى كە دەزانىن نايانزانىن.
- بۇ نموونە: دەرەنجامى پېرۆرەيەكى نوى، كاردانەوہكان.
- تىيىنى: تارادەيەك پىشپىنى دەكرىت بە سىنارىيەسازى.
- سى. (زانىنى نەناسراو)
- ئەو شتانەى نازانىن دەيانزانىن.
- بۇ نموونە: زانىارى شاراوہى رېكخراوہي، ئەزموونى بە بەلگەيىنەكراو.
- تىيىنى: دەتوانرىت لە رېگەى لىكۆلئىنەوہ و پىداچوونەوہى ناوخۆيىەوہ وەرگىرئەتەوہ.
- چوار. (نەزانراوى نەناسراو)
- ئەو شتانەى كە نايانزانىن و ناسناكەين.
- بۇ نموونە: قەيرانى چاوہرواننەكراو، گۆرانكارى لەناكو.
- زۆر مەترسىدارە؛ پېئوىستى بە سىستەمى گونجاندىن و رىسكەلەر ھەيە.

◆ بەكار دىت بۆ:

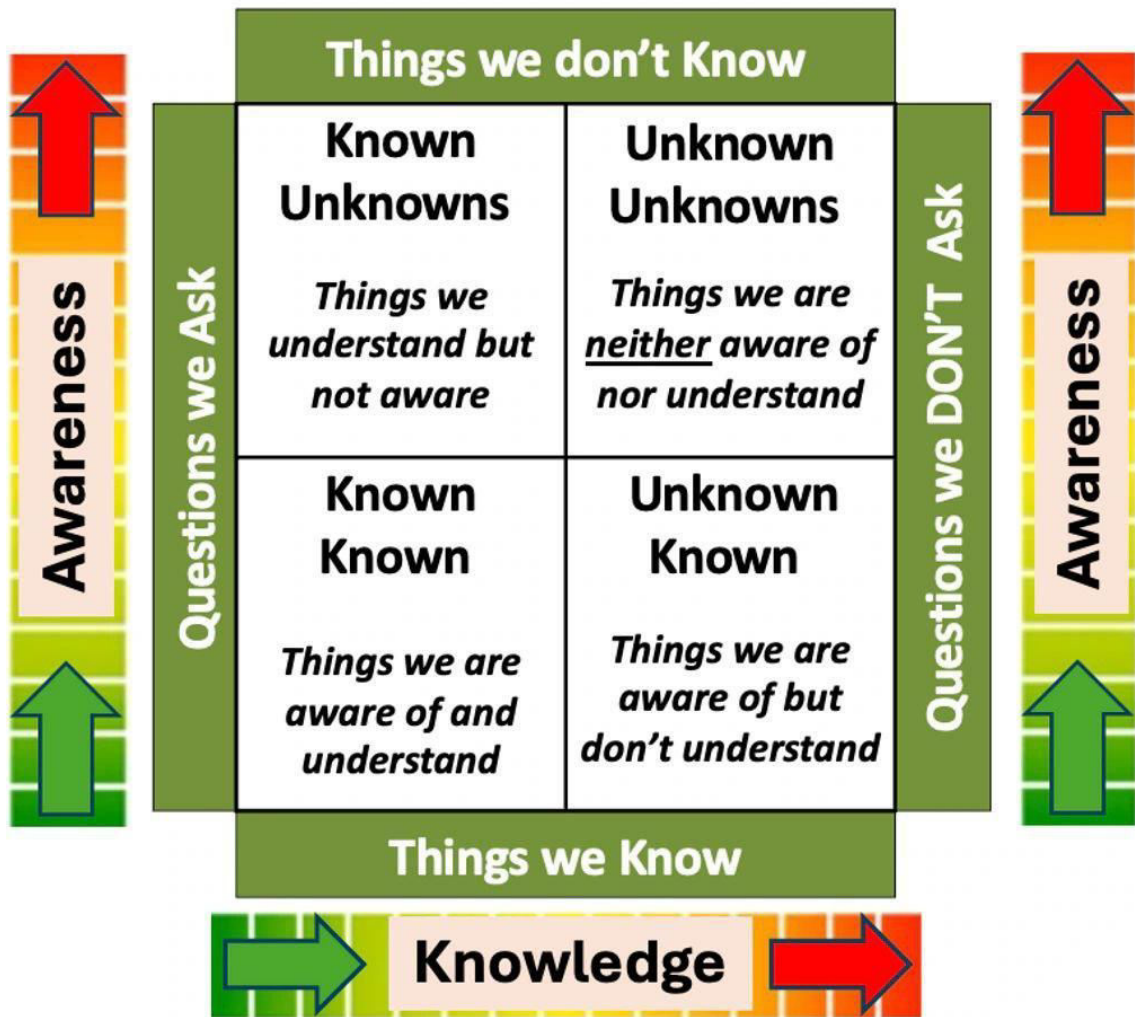
- رېئوہەرى رىسك،
- ستراتىيەسازى،
- پىشپىنى قەيران،
- بېياردان لە بارودۆخە ئالۆز و پىچىدە و ناروونەكاندا.

ئىنفۇگرافىك:

Eli Joseph

World Economic Forum

Rumsfeld's Matrix



زاراوهی "زانینی نهخواراو" ئاماژەیه بۆ زانیاری یان زانستیک که تاکه کان یان ریکخراوه کان به مه بهست و به نهقهست نایانه ویت بزانیان وهریگر چونکه لهوانهیه:

ببیته هۆی "نارهحهتی دهروونی یان نهخلاق"،

دروستکردنی "پیویستی به کردار یان قبوونی بهرپرسیاریهتی"،

ئالنگاری بهرژه وەندی یان بیروباوهری هه بوو،

دهبیته هۆی "تیکدانی پیکهاتهی هیز یان پیکهاته کانی ئاسوودهپی هه نووکهپی".

◆ نموونه کان:

به پێوه به ریک ده زانیت که راپورت ههیه له سه ره راسانکردن و ئازار له ژینگه ی کۆمه لایه تی و سیاسی و ئه منی به لام "پێی باشتره نه زانیت" چونکه به دوا دا چوون و لێ پرسینه وه و لێ پێچینه وه و چاره سه رکردنی قورسه، کۆمه لگایه ک که ئاگاداری قهیرانه کانه به لام پشتگوێ ده خات چونکه پێویستی به گۆڕینی شیوازی ژیا نی هه یه.

◆ هۆکاره باوه کانی پشتگوێخستنی ئه م زانیاریه:

- بۆ پاراستنی "دۆخی ئیستا و ئیره"،
- ترس له "ده رهنجامه یاسایه کان یان نه خلاقیه کان"،
- که مکردنه وهی "دله راوکی یان گوشاری دهروونی"،
- پاراستنی "به رژه وەندی که سی یان ریکخراوه پی".

ئینفوگرافیک:

Gemini

◆ ههروهها:

Stanley Cohen

States of Denail

UNWANTED KNOWLEDGE

Information ignored to maintain comfort or power

DEFINITION



Knowledge individuals/ organizations prefer not to know because it may:



Cause psychological/moral discomfort



Create need moral discomfort



Create need th acition/ /arcounability



Conflict with existing interests/beliefs



Disrup stability/comfort

EXAMPLES



MANAGER: Ignores harassent reports; investigation is bursdione



SOCIETY: Ignores crises; addressing requires chaniing way of life

UNDERLYING REASONS



Protecting the status quo



Fear of legal/moral consequences



Reducing emotional/pressure



Preserving personal instituional interests

Source: Stanley Cohen, States of Denial

شەش ستراتېژى رېبەرى خۇراگر بۇ يارمەتيدانى سەرکردەكان كە لە ژىر گۇشاردا بەھىز بىمىننەوہ:
يەك. بەدەستەيتىنانى چالاکى سۆزدارى.

سەرکردە بەھىزەكان ھەستەكان سەرکوت ناکەن، بەلکۆو رېوہبەريان دەکەن، و لە ھالەتى کاردانەوہ دەيگۆرن بۇ
وہلامدانەوہ.

ئامۆزگارى کردارى: جارىكى تر کە ئالنگارىيەك سەرھەندەدات، لەبرى ئەوہى پېرسىت، "بۆچى ئەمە روودەدات؟"
پېرسە: "چى لەمەوہ فېر بىم؟" - و بزانه چۆن بېرکردنەوہت دەگۆرېت.

دوو. دروستکردنى دەفتەرچەى رېنمايى بۇ بېياردان.

نادلنيایى واقىيەكە. باشتىن رېبەران رېگە نادەن نادلنيایى ئىفلىجيان بکات. ئەوان پروسەيەك پەيرەو دەکەن کە
يارمەتبيان دەدات ئارام بىمىننەوہ و بەرەو پېشەوہ بچن.

ئامۆزگارى کردارى: کاتىک رووبەرووى بېياريكى سەخت دەبىتەوہ، لانیکەم دوو يان سى بۆاردەى تۆکمە بنووسە،
مەترسىيەکانى سەنگ بکە، پاشان رېوشوتى يەکلەوہ بگرەبەر.

سى. شکستەكان بکە بە سووتەمەنى بۇ گەشەکردن.

رېبەرە خۇراگرەكان شکستەكان وەك پاشەکشە نابىن. ئەوان وەك خالى وەرچەرخان دەيانبىن. ھەموو ئالنگارىيەك،
دەرفەتیکە بۇ فېريون.

ئامۆزگارى کردارى: بىر لەوہ بکەرەوہ کە شتىک بکەيت کە لە ناوچەى ئاسوودەى خۆت دەرتبەيتىت. گەشەکردن
روونادات کاتىک کە تۆ لە شوپى خۆتدا وەستاويت.

چوار. وزەى خۆت بپارتيزە نەك تەنيا کاتەکانت.

سالنامەيەكى پىر نابىتە ھۆى رېبەريەكى کارىگەر. ئەگەر وزەت کەم بىت، بېياري خراپ دەدەيت.

ئامۆزگارى کردارى: سنوورىكى روون دابى، ئەرکەكان رادەست بکە و پلانىكى چاکبەونەوہ و رىکاوتىرى دانوستان نەکراو
دابى- وەك خەوتن، جوولە و کاتىكى بېدەنگى و ئارامى.

پېنج. دروستکردنى بازنەيەكى ناوخۆي بەھىز.

ھىچ سەرکردەيەك بە تەنيا سەرکەوتوو نابىت. باشتىنەكان خۇيان بە راوتىزگار و راھىنەر و ھاوتا متمانەپىکراوہكان
دەورە دەدەن.

ئامۆزگارى کردارى: سى بۇ پېنج کەس دەستنىشان بکە کە دەتوانىت روويان لى بکەيت بۇ رېنمايى راستگويانە. ئەو
پەيوەندىيانە بپارتيزە کە بەھىزت دەھىلنەوہ.

شەش. بە روونى و ئامانجەوہ رېبەرى بکە.

رېبەرە خۇراگرەكان رېگە نادەن گۇشارەكان بىتە رېگرەوہ. ئەوان سەرنجيان لەسەر ئەرکەکیان دەمىننەتەوہ.

ھەستکردنىكى روون بە ئامانج يارمەتبيان دەدات کە نادلنيایى رېوہبەرى بکەن.

ئامۆزگارى کردارى: بەردەوام پېداچوونەوہ بە بەھا سەرەکیيەکانى سەرکردايەتى خۆت بکە. کاتىک گۇشارەکە لەسەر تە
وہک ئەستېرەى رېنمايى بە کاريان بھيتە.

رېبەرى خۇراگر تیکەلەيە کە لە ژىرى سۆزدارى، بېرکردنەوہى پېکھاتەي، گرینگيدان بە گەشەکردن، رېوہبردنى وزەى
کەسى، و تۆر و رېنمايى بەھىز لەلایەن بەھا سەرەکیيەکانەوہ.

ئىنفوگرافىک:

Eric Partaker
Infographics

RESILIENT LEADERSHIP

6 STRATEGIES TO STAY STRONG UNDER PRESSURE

The CEO Accelerator by Eric Partaker

1 Master Your Emotional Agility

Strong leaders don't suppress emotions—they manage them. Shift from reacting to responding.

Try this: Next time a challenge hits, replace "Why is this happening?" with "What can I learn from this?"—and watch how your mindset shifts.

2 Create a Decision-Making Playbook

Uncertainty is a given. The best leaders don't wing it—they follow a process. It helps you stay clear-headed and move forward faster.

Try this: When facing a tough call, define the problem, list two or three solid options, weigh the risks, then take decisive action.

3 Turn Setbacks into Fuel for Growth

Resilient leaders don't see obstacles as roadblocks—they see them as feedback. Every challenge is an opportunity to learn.

Try this: Take on a task that pushes you outside your comfort zone. Growth doesn't happen when you're standing still.



4 Protect Your Energy, Not Just Your Time

A full calendar doesn't equal effective leadership. If you're running on empty, you're making worse decisions.

Try this: Set clear boundaries, delegate wisely, and schedule non-negotiable recovery time—sleep, movement, and moments of stillness.

5 Build a Strong Inner Circle

No leader thrives alone. The best ones surround themselves with trusted advisors, mentors, and peers.

Try this: Identify three to five people you can turn to for honest advice. Keep those relationships strong—you'll need them.

6 Lead with Clarity and Purpose

Resilient leaders don't just react to circumstances. They stay anchored in their mission. A clear sense of purpose makes it easier to navigate uncertainty.

Try this: Revisit your core leadership values regularly. When the pressure is on, use them as your north star.



Find this valuable? Follow **The CEO Accelerator by Eric Partaker**

| [linkedin.com/company/ceo-accelerator](https://www.linkedin.com/company/ceo-accelerator)

چهرخی بیرکردنه وهی ستراتیژیکی "ئتریک پارتاکهر" چوارچیویه کی چاره سهرکردنی کیشه کان دابین ده کات که بهرپوه بهرانی
بالا به کاریده هینن بۆ دهسته بهرکردن و وهدهسته هینانی نهجام.
چهرخه که به سهر ههشت به شدا دابهشکراوه و ههر بهشیک پرسپاری سهره کی لهخوده گریت.

◆ ههشت ههنگای سهره کی (بهش) له چهرخی بیرکردنه وهی ستراتیژیکدا:

◆ کیشه که دهستنیشان بکه:

- جی کارناکات؟
- جی وایکردوو هه تيمه کانمان بپزار یان ناھۆمید بن؟
- جی وای لیکردووین له کاره کانماندا گیر بخۆین؟

◆ تیگه یشتن له چوارچیوه:

- له ناو بهرنامه کهدا چی رووده دات؟
- چی له بهرنامه کهماندا دهگۆریت؟
- چ رهوتیک دهپی له بهرچاو بگرین؟

◆ ئامانجه که پیناسه بکه:

- ئیمه دهمانه ویت چی به دهست بهینین؟
- سهرکهوتن دیته بهر چاو؟
- بۆچی ئهمه گرینگه؟

◆ کرداره نه گهریه کان بنووسه:

- هه موو ئه وریگایانه چین که دهتوانین ئهم کیشه یه چاره سهر بکهین؟
- تا ئیستا چ بیرۆکه یه کمان تاقی نه کردوته وه؟

◆ بژارده کانی تاقیکردنه وه:

- ئه گهر ئهمه تاقی بکهینه وه چی دهتوانین بکهین؟
- ئه گهر سهرکهوتوو بین تیچووی چی دهبیت؟
- ئه گهر ئهمه تاقی بکهینه وه چی دهتوانیت به ههله دا بچیت؟

◆ هه ئبژاردنی کاری دروست:

- ئیستا چی بکهین بهو شتانه ی که هه مانه؟
- کام بژارده زۆرتیرین به هه مان پیده بهخشیت؟
- ههنگای ژیرانه ی داهااتوو چییه؟

◆ ریکخستنی تیمه که:

- کئ پتیوسته یارمه تی بدات بۆ ئه وهی ئهمه رووبدات؟
- ههر که سیک یان خاوهن تیمیک چی ده کات؟
- چۆن هه مووان له یه ک ریزدا بهتیلینه وه؟

◆ گرته بهری کردار و فیروون:

- جی کاریگهری هه بوو و چی نه یبوو؟
- جی پتیوسته بگۆردریت بۆ جارتیکی تر؟
- چۆن بتوانین شیوازی کارکردنمان باشر بکهین؟

◆ چۆنچە تې بە کارهينان:

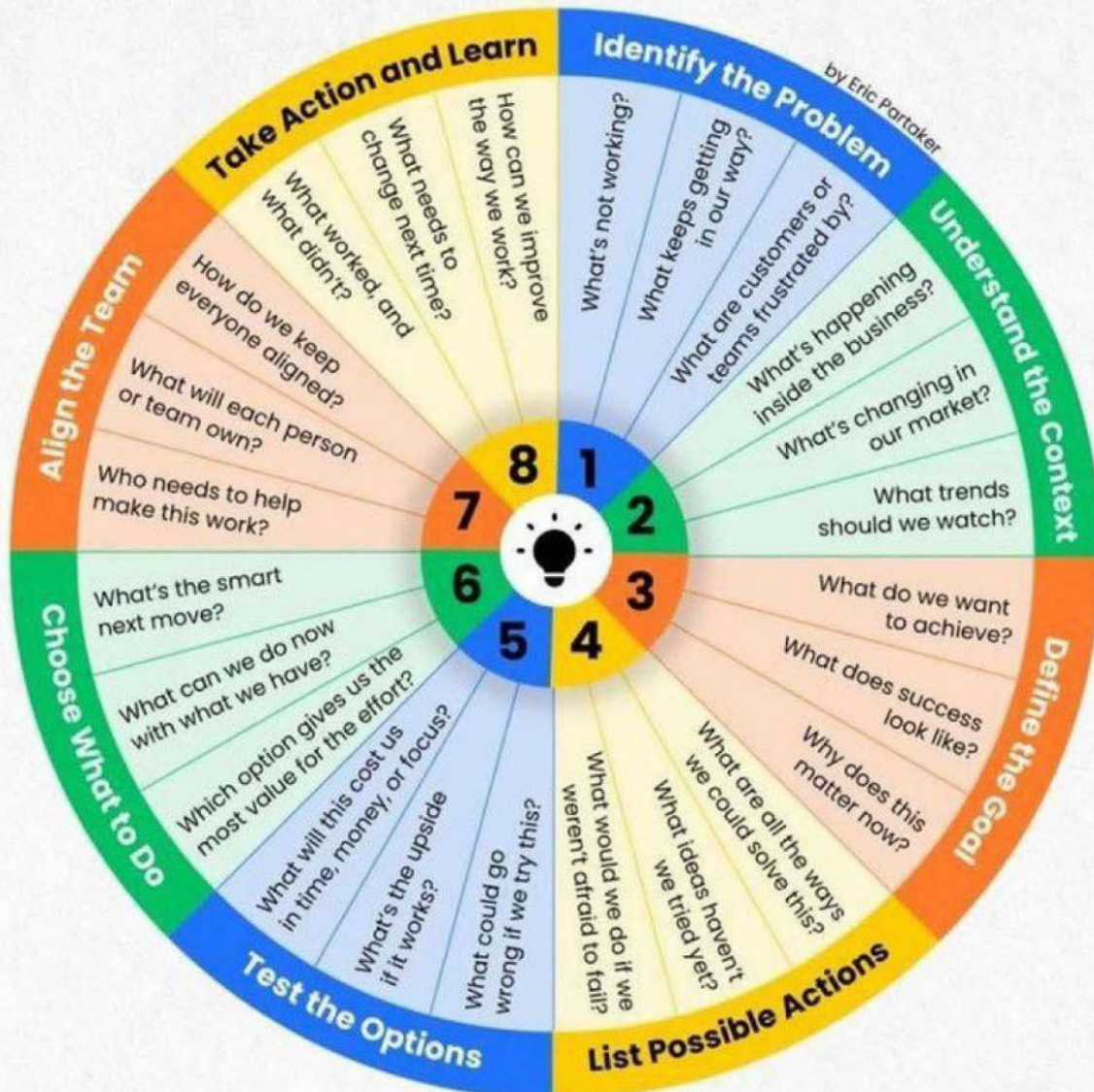
تۆ پرۆسەى بيرکردنهوہى ستراتيجى له ناوہندهوہ دەست پئده کەيت و له ريگەى خۆت له بەشى يە کەم تا هەشتەمدا کار دە کەيت بۆ گرتنه بەرى ريبازىكى گشتگير و ستراتيجىک بۆ هەر ئالنگارييه ک. ئەمەش يارمەتيت دەدات کە خۆت له بيرکردنهوہى تاکتيكى رۆژانه دا گير نه خۆيت و له برى ئەوہ، سەرنجەت له سەر وئنهى گەورەتر و کردارە ئامانجدارە کان بئيت.

ئينفۆگرافىک:

Eric Partaker

STRATEGIC THINKING WHEEL

The Problem-Solving Process Top CEOs Use to Get Results



Get PDFs of this + 100 more tools with my free newsletter.

Follow



Eric Partaker

Top Voice

شاخی سەھۆلېنى فەرھەنگى ژەھراۋى ئەۋە نىشان دەدات كە لە ژىنگە ناتەندروسىتەكانى كاركردندا كىشە ئاشكران تەنیا بەشىكى بچوۋكن لە راستىيەكان، ھەرۈەك نوكى شاخىكى سەھۆلېن كە لەسەر پرووى زەۋى دەردەكەۋىت، لە كاتىكدا پەگى راستەقىنەى كىشەكان لە ژىر پرووى زەۋىدايە.

لووتكەى شاخی سەھۆلېن (ئەۋەى بە ئاسانى دەبىنرېت)

ئەم نىشانانە بەزۆرى بۆ بەرپەۋەبەران يان كارمەندان ديارن، بەلام پەگ و رىشەى ھۆكارەكە نېن:

رېژەى بەرزى گۆرېنى كارمەندان: خەلك بە كۆمەل سازمان بەجىدەھىلن.

كارمەندانى بې پالئەر: كارمەندان پالئەر و ئارەزوۋى خۆيان لەدەستداۋە.

دەستلەكاركىشانەۋەى بىدەنگ: كارمەندان تەنیا لەسەر كەمترىن ئەرك كاردەكەن و ھىچ ھەۋلېكى زىادە نادەن.

بى شاخە سەھۆلېنەكە (ئەۋەى لە ژىر پرووى زەۋىدا شاراۋەتەۋە و ھەشار دراۋە)

لېرەدا ھۆكارە قوۋلتر و بىنەپەتېيەكانى فەرھەنگى ژەھراۋى دەخەبىنەروۋ:

بەرپەۋەبەردى تەسكىن: بەرپەۋەبەران زۆر بەشدارن لە وردەكارىيەكانى كارەكانى كارمەندان.

چاۋەروانى ناراستەقىنە: چاۋەروانى بەرز بەبې سەرچاۋەى پېۋىست.

ھەستكردن بە بې بەھابوۋن: كارمەندان ھەست دەكەن ھەۋلەكانىان نابىنرېت.

نەبوۋنى گەشەى موۋچە: زىادكردىن موۋچە و پاداشت نىيە.

نەبوۋنى متمانە: كارمەند و بەرپەۋەبەر متمانەيان بە يەكتەر نىيە.

فەرھەنگى لۆمەكردن: لەبرى چارەسەركردىن كىشەكە، بەدۋاى تاۋانباردا دەگەرېن.

لايەنگرى كەسى: ھەندىك كەس بەبې شايستەيى، ئىمتياز بەدەست دەھىنن.

رېۋەبەرانى ناكارامە: سەركردەكان تواناى پېۋىستيان نىيە.

خراپى پەيوەندى: زانىارى بە دروستى ناگۈزىتەۋە.

نەبوۋنى دەرھەت بۆ پېشكەۋتن: ھىچ رېگايەكى پېشەيى پروۋن نىيە.

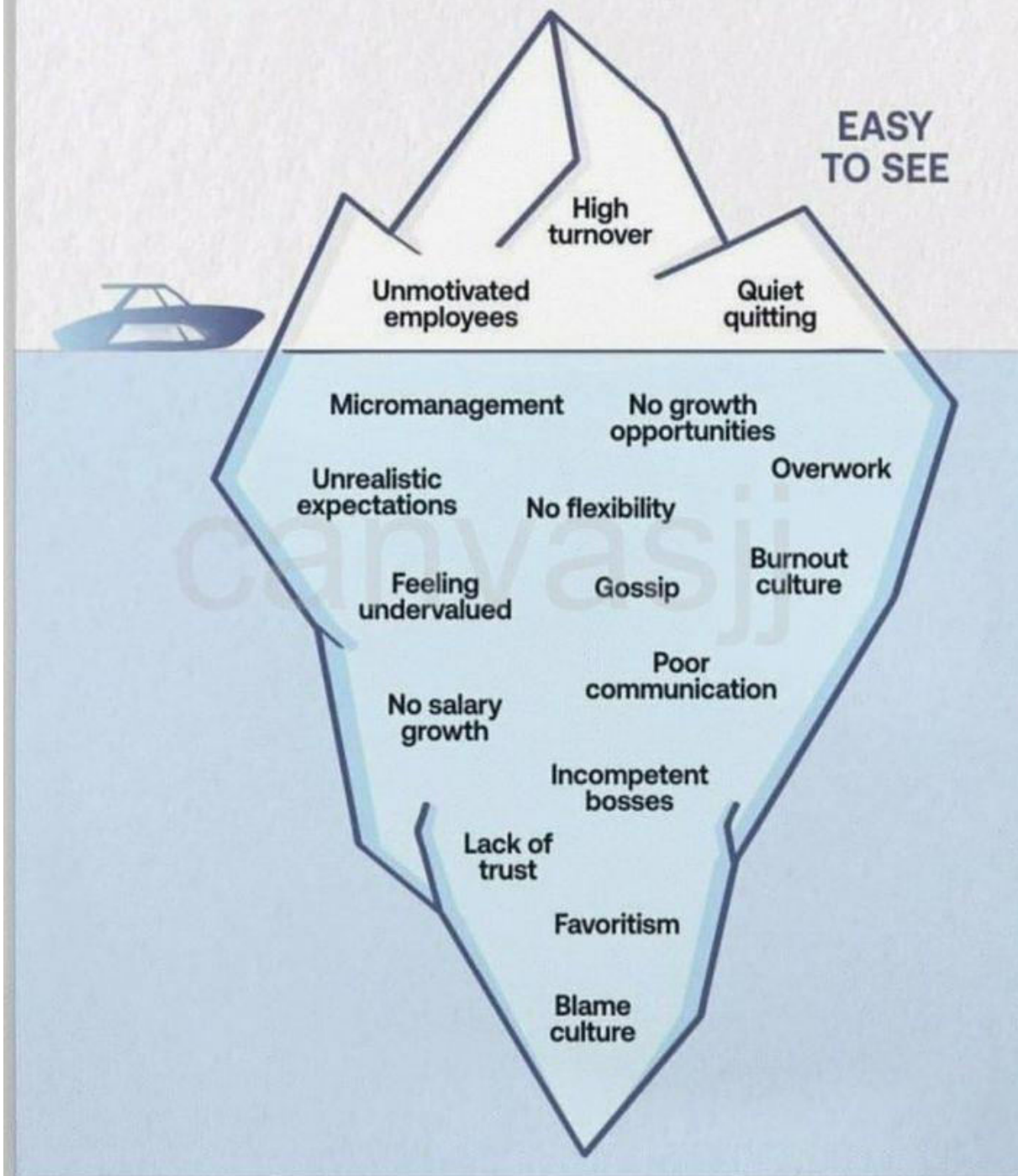
نەبوۋنى نەرى: ھاۋسەنگى ژيانى كار و ژيانى ئاسايى، رېز لېناگىرېت.

بلاۋبوۋنەۋەى دەنگۈ و فەرھەنگى پرتوۋكان: كەشىكى نەرتىنى و يېزاركەر لە رېكخراۋەكەدا ھەيە.

ئىنفۇگرافىك:

Victoria Repa

THE ICEBERG OF TOXIC CULTURE



مۆدېلى سەركردايەتى دۆخى ھېرسى و بلانچارد
ئەم مۆدېلە روونى دەكەتەۋە كە شىۋازى رېبەرى كارىگەر بەيى ئاستى پىنگەيشتەن يان گەشە كەردى ئەندامان دەگۆرەيت.
مىخوەرەكانى ئىنفۇگرافىك
مىخوەرى ئاسۆي: ھەئسوكەۋتى فەرمانى
لە خوارەۋە بۆ سەرەۋە، واتە لە كەم بۆ زۆر؛ ئامازە بەۋە دەكات كە رېبەر تا چەندە رېنماي و چاودېرى پىشكەش دەكات.
مىخوەرى ستوونى: رەفتارى پىشتىگرانە
لە خوارەۋە بۆ سەرەۋە، واتە لە كەم بۆ زۆر؛ ئامازە بەۋە ئەۋەى كە سەركرە تا چەند پىشتىگرى لە ئەندامان دەكات و ھانىيان دەدات و گوپيان لىدە گرەيت.
چوار شىۋازى سەركردايەتى (1S تا 4S)

◆ رېنۆئانە (S1):

- ھەئسوكەۋتى فەرمانى بەرز - ھەئسوكەۋتى پىشتىگرى نزم
- گونجاۋە بۆ ئەۋ ئەندامانەى كە ئاستى گەشە كەردىيان نزمە (1D)، واتە ئەۋ ئەندامانەى كە تازەكارن و پىۋىستىيان بە رېنماي ورد ھەيە.
- رېبەر دەبەيت بە تەۋاۋى بلىت چى بىكرەيت و چۆن بىكرەيت.

◆ راھىنەرايەتى (S2):

- ھەئسوكەۋتى فەرمانى بەرز - ھەئسوكەۋتى پىشتىگرى بەرز
- گونجاۋە بۆ ئەۋ ئەندامانەى كە ئاستى گەشە كەردىيان نزمە (2D)، واتە ئەۋ فەرمانبەرەنەى كە لە روۋى لىھاتوۋىيەۋە كەم بەلام پالئەرەكانيان كەم بوۋەتەۋە.
- سەركرە پىۋىستە ھەم رېنماي بىكات و ھەم ئىلھام بىبەخشىت و ھەم متمانە پىبىدات.

◆ پىشتىگرى (S3):

- رەفتارى رېنماي نزم - رەفتارى پىشتىگرى بەرز
- گونجاۋە بۆ ئەۋ فەرمانبەرەنەى كە گەشەپىدانى 3D يان ھەيە
- واتە ئەۋ كارمەندەنەى كە كارامەپى باشيان ھەيە بەلام ھىشتا پىۋىستىيان بە دلىياكەردنەۋە ھەيە ھەندىك جار.
- سەركرە زىاتەر گۆى دەگرەيت و ھانى دەدات و ھاۋبەشى بىرپاردان دەكات.

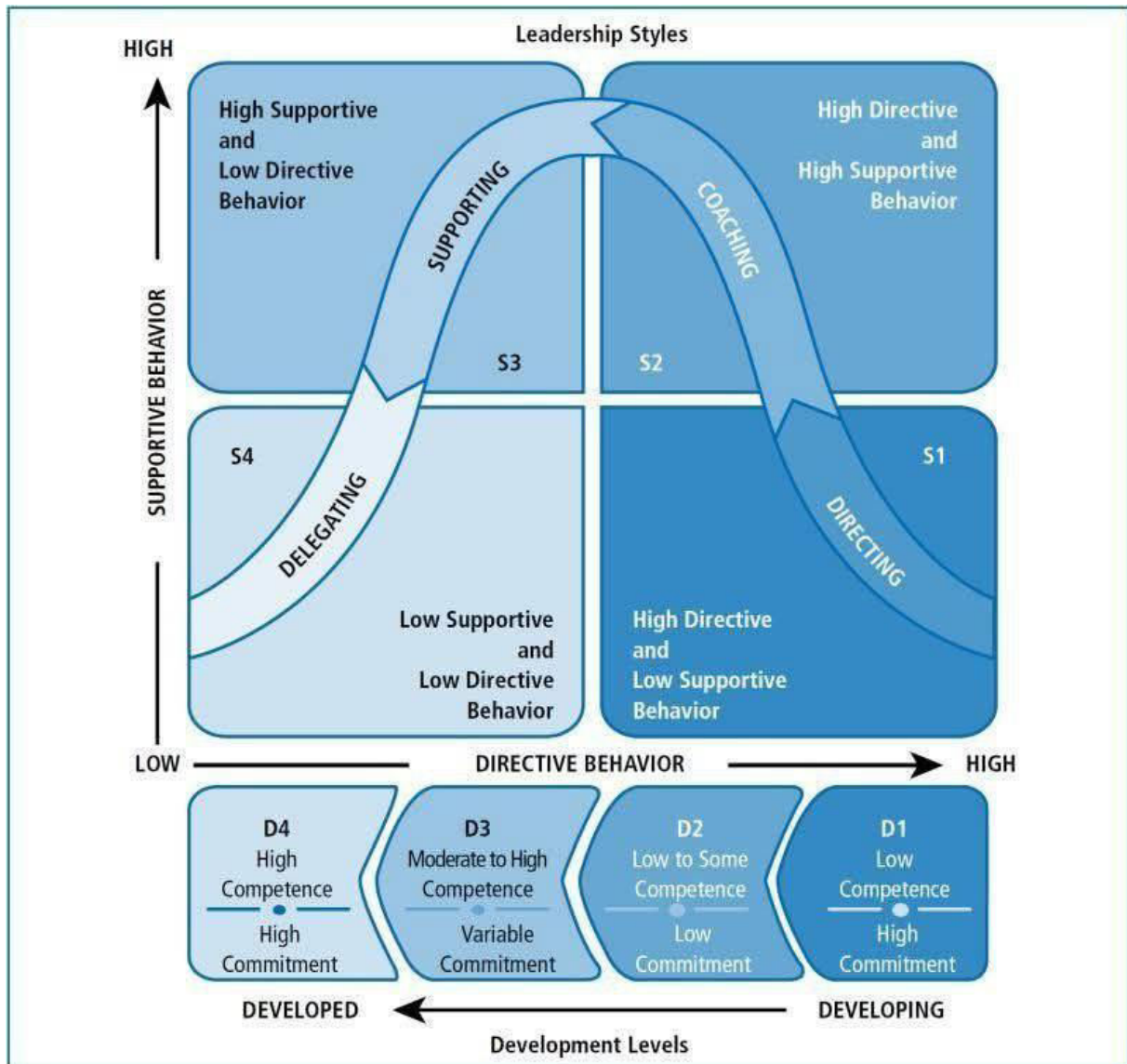
◆ راسپاردن (S4):

- رەفتارى رېنماي نزم - رەفتارى پىشتىگرى نزم
- گونجاۋە بۆ ئەۋ ئەندامانەى كە گەشەپىدانى 4D يان ھەيە
- واتە ئەۋ ئەندامانەى كە ھەم بەتوانا و ھەم پابەندىن.
- رېبەر كارەكان رادەست دەكات و تەنبا چاودېرى گىشتى دەكات.
- چوار ئاستى گەشەى ئەندامان و فەرمانبەرەن (1D تا 4D)
- تواناى كەم، پابەندبوۋى بەرز
- تواناى كەم تا مامناۋەند، پابەندبوۋى كەم
- تواناى بەرز، پابەندبوۋى بگۆر
- تواناى بەرز، پابەندبوۋى بەرز
- رېبەرى كارىگەر واتە ھاۋتاكەردى شىۋازى سەركردايەتتە لەگەل ئاستى ئامادەپى و گەشەپىدانى ئەندامانت:
- ئاستى گەشەپىدان (1D)، شىۋازى سەركردايەتى گونجاۋ (1S) – ئاراستە كەردن و رېنۆئى
- ئاستى گەشەپىدان (2D)، شىۋازى سەركردايەتى گونجاۋ (2S) – راھىنەرايەتى

- ناستی گه شه پیدان (3D)، شیوازی سه رکردایه تی گونجاو (3S) - پشتگیریکردن
- ناستی گه شه پیدان (4D)، شیوازی سه رکردایه تی گونجاو (4S) - پاسپاردن

ئینفوگرافیک:

Infographics



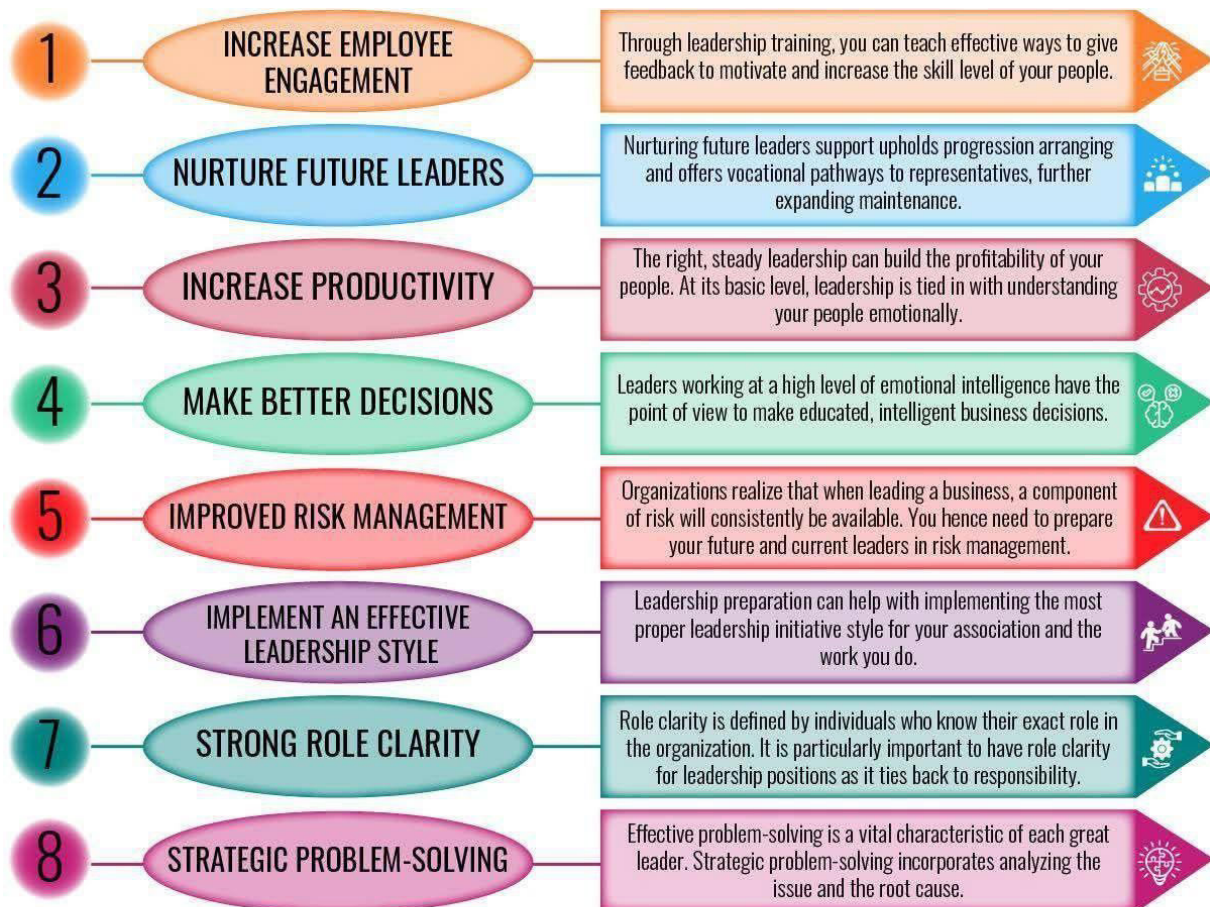
ھەشت رېڭا بۇ پەرۋەردەي رېبەرانى گەورە
 يەك. زىادكردنى بەشداريكدنى ئەندامان
 بە راھىتانى سەركردايەتى و رېبەرى، دەتوانىت فېر بىت چۆن فېدبەكىكى كاريگەر بدەيت بۇ زىادكردنى پالئەر و
 لېھاتووييەكانى ئەندامان.
 دوو. پەرۋەردەكردنى سەركردەكانى داھاتوو
 دروستكردنى رېپەوى پېشەپى و راھىتان بۇ ئەندامان يارمەتيان دەدات بېنە سەركردەي داھاتوو.
 سى. زىادكردنى بەرھەمھىنان
 سەركردايەتتېيەكى دروست و بەردەوام كردهكارى ئەندامان زىاد دەكات. پېويستە سەركردەكان لە پېداويستى و ھەستى
 مرقۇفەكان تېبگەن.
 چوار. بېراردانى باشتەر
 ئەو سەركردانەي كە ژېرى سۆزدارى بەرزيان ھەيە دەتوانن بېرارى ھۆشيارانەتر، ئاگدارانەتر و لۇژىكىتر بدەن.
 پېنج. باشتەركردنى رېپەبەرى رېسك
 لە ھەموو رېكخراونىكدا مەترسى ھەيە. سەركردەكان دەبېت فېرېن چۆن مەترسىيەكان دەستنىشان بىكەن و رېپەبەرى
 بىكەن.
 شەش. جېبەجېكردنى شېوازىكى سەركردايەتى كاريگەر
 سەركردەكان دەبېت شېوازى سەركردايەتى گونجاو بۇ رېكخراو و تېمەكەيان بزائن و بە دروستى جېبەجېي بىكەن.
 ھەفت. رۆل روونى
 ھەركەسېك دەبېت بە وردى رۆلى خۆى لە رېكخراو كەدا بزائىت. سەركردەكان دەبېت دلىابن لەوھى
 بەرپرسىاريەتى و چاۋەرۋانىيەكان روونن.
 ھەشت. چارەسەركردنى كېشەي ستراتېژىك
 سەركردەگەورەكان تواناى شېكردنەوھى بىنەرەتى كېشەكان و دۆزىنەوھى چارەسەرى ستراتېژىك و كاريگەريان ھەيە.

ئىنفۇگرافىك:

EMLD

8 WAYS TO DEVELOP GREAT LEADERS

Source: learntransformation.com | Infographic design by agrassoblog.org for educational and motivational purposes



حهوت ههنگای سهره کی له خولیکی گه شه پیدانی بهرده وامدا بۆ بوون به رتبه ریکی کاریگهر:

◆ ئامانجی روون دابئی:

– ئامانجی تایبته و دیار، دیاری بکه بۆ رتتماییکردنی کرداره کانت و پتوانه کردنی پتیشکه وتنه کانت.

◆ داوای فیدبهک بکه:

– چالاکانه داوای فیدبهک له راهینه ران (Mentors) و کهسانی دیکه بکه بۆ دیاریکردنی بواره کان بۆ گه شه کردن و باشتکردن.

◆ په ره به لیهاتووی و تواناکانت بده:

– وه به ره نینان بکه له فیریوون و په ره پیدانی بهرده وام بۆ زیادکردنی زانیاری و شاره زاییت.

◆ دروستکردنی په یوهندی:

– په یوهندی پیشه یی به هیز بچینه بۆ پشتگیریکردن له گه شه کردن و دهره ته کانی پیشه که ت.

◆ ده ستپیشخه ری بکه:

– دهره ته کان بقوزه وه بۆ رتیه به ری پرژه کان، چاره سه رکردنی کتیشه کان و دروستکردنی کاریگه رییه کی ماندار له رتیکخواوه که تدا.

◆ په یوهندی کاریگه رانه دروست بکه:

– توانای په یوهندیکردن به هیز بکه بۆ ئه وهی کاریگه ری له سه رکه سانی تر هه بییت و کۆدهنگی له سه ر تیمه که ت دروست بکه ییت.

◆ ئالنگارییه کان له باوهش بگره:

– ئالنگارییه کان وهک دهره ته تیک بۆ فیریوون و گه شه کردن سه یر بکه، و به بیرکردنه وهیه کی ئهرتیی لیتیان نزیک ببه وه.

ئینفوگرافیک:

EMLD

BECOME A HIGH-IMPACT LEADER



ئەۋەى فېربوم لە خۆپىندەنەۋە و بەدۋادىچوون بو سەرکردە گەۋرەكان:

زۆربەيان بەو شىۋەيە دەستيان پىنەكرد.

ھەندىكىيان خۆيان لە مەملانى بەدوور دەگرت،

ھەندىكى تر زۆر كۆنترۆلكەر بوون،

زۆرىك لە بىرلە سەختەكان كىشەيان ھەبوو،

◆ بەلام ھەمويان يەك شتيان ھاۋبەش بوو:

– ئامادەي بۆگەشەكردن.

– بۆ ئەۋەى بگۆردىن بۆ ئەو سەرکردانەى كە تىمەكانيان شاينى بوون،

– بۆ ئەۋەى لە ھەموو پاشەكشە و سەرگەۋتنىك فېرىن،

– بۆ ئەۋەى پال بە ناۋچەى ئاسوودەي خۆيانەۋە بىن.

– ھەشت تايبەتمەندى بەھىز كە لەلايەن سەرگەۋتە بالاكاني C-Suite ھاۋبەشە:

– يەك. مەمانە دروست دەكەن

– ئەوان تەنبا ئەركەكان رادەست ناكەن، بەلكو ھاۋەندارىيەتى راستەقىنەش دەكەن.

– دوو. ئەوان لە ژاۋەژاۋەكەدا رىگا دەبىن

– لە جىھانىكى ئالۋىزىدا، ئاراستەيەكى رېۋى بىلورى دەھىن.

– سى. ئەوان لە دەۋرۋەرى گۆشەكاندا، وردەكارىيەكان دەبىن. لە كاتىكدا ئەۋانى تر كاردانەۋەيان ھەيە بەرامبەر گۇرپانكارى، ئەمان پىشېبىنى دەكەن.

– رۋانگەكانيان تەنبا ناچاركەر يان خود قەناعەتپىكەر نىيە، بەلكو رىگە دەكات و دەچىتە پىشەۋە.

– چۈر. لە زىيانەكاندا گەشە دەكەن. گۇرپان ناياشكىنىت: بەھىزىريان دەكات.

– پىنچ. بە دىل و سەر سەرگەۋىيە دەكەن. ژىرى سۆزدارىيان پرد دروست دەكات نەك دىۋار.

– شەش. ئەۋان بەرەۋ ئەنجامى راستەقىنە رېنىماي دەكەن. بۆ ئەۋان ھەموو جوۋلەيەك پەيۋەستە بە دەرنەجامە مانادارەكانەۋە.

– ھەفت. راستى خۆيان دەلېن، بە بى پىنچ و پەنايان خود قسەى پاكەتى؛ تەنبا پەيۋەندى رەسەنە.

– ھەشت. سەرگەۋەكانى داھاتوۋ پەروەردە دەكەن

– سەرگەۋەت تەنبا لە رەۋتەكەى خۆياندا نىيە،

– پەيۋەندى بە بەرزكردنەۋە و گەشەكردنى ئەۋانى ترەۋە ھەيە.

– دۋاتر: پىۋىست ناكات بە شەۋىك شارەزا بىت لە ھەر ھەشت تايبەتمەندىيەكە.

– باشتىنەكان لە يەك كاتدا سەرنجيان لەسەر بۋارىك بوو.

– رۆژانە پىشكەۋەتنى ھەنگۈبەھەنگۈ و وردەۋەردەيان كىرۋە،

– لە ھەلەكانيان وانەيان ۋەرگرتۋە و فېربوون،

– و بەردەۋام خۆيان پال بەرەۋ پىشەۋە ناۋە.

– سەرگەۋەتى نااساي ئەۋە نىيە كە ھەموو شت تەۋاۋ بىت، پەيۋەندى بەۋەۋە ھەيە كە ئامانجەند بىت.

ئىنفۇگرافىك:

Amy Gibson

8 TRAITS OF A GREAT C-SUITE LEADER

By Amy Gibson



1 Trust Builders

These leaders delegate effectively, trusting their teams to take ownership and make decisions.

They foster a culture where employees feel supported, capable, and motivated to do their best work.

2 Visionary Thinkers

They articulate a compelling vision that aligns the organization around shared goals.

By anticipating trends and changes, they position the business to stay ahead of the curve.

3 Clear Decision-Makers

Great leaders make decisions with confidence, balancing data with intuition.

They cut through complexity, focusing on what matters most and giving their teams a clear path forward.

4 Adaptable and Resilient

Change doesn't slow them down—it fuels their growth.

They stay flexible, embrace new challenges, and encourage their teams to innovate and learn from setbacks.

5 Emotionally Intelligent

Strong leaders remain calm under pressure, responding with empathy and perspective.

They listen actively, understand different viewpoints, and build strong, lasting relationships.

6 Results-Driven Focus

They prioritize outcomes over busywork, ensuring that every effort aligns with strategic goals.

By helping teams focus on what truly matters, they deliver measurable results.

7 Open, Authentic Communicators

They communicate with clarity and honesty, encouraging open dialogue at all levels.

Whether delivering tough news or celebrating wins, they connect with people through thoughtful, transparent communication.

8 Dedicated to Developing Others

These leaders invest in their teams' growth, creating opportunities for mentorship and learning.

They see success not just in personal achievements but in how they help others grow and lead.



Follow **Amy Gibson** for actionable tips on leadership

 [linkedin.com/in/amy-l-g](https://www.linkedin.com/in/amy-l-g)

سۆنەكانت مەنېرە بۇ قوتابخانەى ھەلۇ
ئەگەر سەركردايەتى تىمىك دەكەيت، و بەرپرسىارىت ھەيە لە راھىنانى خەلک و پالنهرييان بۇ ئەوہى ئەداى بەرزتر
پيشان بدەن، ھەميشە شتىک لەبىرت بىت:
"سۆنە ھەرگىز نابىتە ھەلۇ".

بىگومان لە ھەموو تىمىكى كارىدا ھەم سۆنە و ھەم ھەلۇ ھەن و بىگومان دەپ ھەردووکیان ھەبن و سۆنەيش
تەنانەت باشن. بەلام وەك سەركردەيەكى تىم، دەبىت بزانىت سۆنەكانى تىمەكە كىن، داوايان لىبکەيت لەسەر ئاستى
خۆيان کاربکەن، و پالنهريان بىت بۇگەشەکردن و باشترىبون.
بەلام پرسىار ئەوہى، چۆن سۆنەكان دەستنىشان بکەين؟!
دەبىنىت سۆنەكان ھەميشە بيانويان ھەيە، بۆلەبۆلپانە، يان دەلپن: "من بە ھىچ شىوہىەك ناتوانم ئەمە بکەم،
ئاسوودەم بەو کارەى کە دەیکەم؛ ئەمە بە ھىچ شىوہىەك کارى من نىيە...". تەنانەت ئەگەر سۆنەكان بە ئەرپى وەلامى
داواکاریيەكەت بدەنەوہ، لە کۆتايىدا ھەز دەکەن لە زۆنى خۆيان مەلە بکەن و چاوەرپى ئەوہ دەکەن لە گەل تىمەكەش
بفرن.

بۆيە ھەرگىز داوا لە سۆنەكانى ناو تىمەكە مەكەن وەك ھەلۇ بن، چونكە ئەوان بەم جۆرە ژيانە راھاتوون. بەلام
ھەلۇكان بە فرىن راھاتوون، ھەرچىيەك رووبدات، ھىچ شتىک ناتوانىت رىگرييان لىبکات.
سەركردايەتى برىتييە لە دانانى مروفەكان لە شوئى "دروست" بۇ ئەوہى بتوانن سەركەوتوو بن و مروفەكان بىەن لەو
شوئىەى كە لىيەتى بۇ ئەو شوئىەى كە دەيانەوئىت بچن، بەلام دەبىت ئەو واقعە بىيىت كە سۆنەكانى ناو تىمەكە
ھەميشە بە سۆنەپى دەمىننەوہ، ھەرچەندە سەرجاوە خەرج بکەيت، ھەرگىز وەك ھەلۇ مامەلە ناکەن.

◆ ئەگەر سۆنەكان لە گەل ھەلۇكانى ناو تىمەكەت يەكسان بکەيت:

- سۆنەكانى ناو تىمەكەت ماندوو دەبن چونكە تۆ داواى زياتريان لىدەكەيت لەوہى كە برپارە بىكەن،
- ھەروہا ھەلۇكانى ناو تىمەكەت ماندوو دەكەيت چونكە ئامادە نىن لە گەل كەسانىك كۆبىنەوہ كە لە يەك شوئىن
دەيانەپلنەوہ،
- لە کۆتايىدا، تۆش ماندوو دەبىت. چونكە ھەرچەندە وزەى ئەرپى بدەيت و كات بۇ ئەم كەسانە ديارى بکەيت بەيپى
چاوەروانىيەكانى تۆ مامەلە ناکەن و كىشەكە چىتر ھى ئەوان نىيە، بەلکوو ھى تۆيە.
- لە کۆتايىدا ناتوانىن مروفەكان بگۆرپن بۇ ئەوہى بىنە دلخوازی ئىمە، بەلام دەبىت لە سەرتاوە كەسانى باش
ھەلۇپىرپن. مروفەكان ئەگەر بيانەوئىت دەتوانن بگۆردپن، بەلام دواجار ئىمە ناتوانىن بيانگۆرپن. ھەرچەندە وزە خەرج
بکەين، لە کۆتايىدا ھەر بە ھەمان شىوہى پىشوو رەفتار دەکەن.

سەرجاوە:
تەكنىكەكانى رىبەرى



چوارچێوهی "چۆن بڵێن نا" شەش ستراتیژی لەخۆدەگرێت بۆ ڕەتکردنەوهی داواکارییهکان به شیوهیهکی بنیاتنەر: یهک. هاوئاراسته‌بوون له‌گه‌ڵ به‌هاکان

چی بڵێت: بۆ "نا" بۆ ئه‌وه‌ی ئه‌مه‌گداری به ئامانجه‌کاندا بمێنێته‌وه. ئه‌مه‌ش رێبازه‌که‌ت رێنمایی ده‌کات و سه‌رنجی هه‌مووان له‌سه‌ر ئامانجه‌ سه‌ره‌کییه‌کان ده‌هێڵێته‌وه.

چی: پابه‌ند مه‌به‌ به‌و شتانه‌ی که له‌گه‌ڵ ئامانجه‌ سه‌ره‌کییه‌کان ناگونجێت.

چۆن: ئامانجه‌ هاوبه‌شه‌کان پشتراست بکه‌ره‌وه‌ پێش ده‌ربڕینی ناهاوئاراسته‌یی.

که‌ی: کاتیک داواکارییه‌ک له‌ ستراتیژی رێککه‌وتن له‌سه‌رکراو لابdat.

دوو. ڕه‌چاوکردنی کات

چی بڵێن: وتی "نا" کات بۆ ده‌گه‌ڕێنێته‌وه‌ و هه‌ستکردن به‌ په‌له‌کردن، و گوشار که‌مه‌دکه‌ته‌وه‌. تۆ باشت‌ر ئه‌رکه‌کانت به‌رێوه‌ ده‌به‌یت.

چی: هه‌له‌سه‌نگاندنی باری کار و توانای ئێستات بکه‌ بۆ وه‌رگرته‌ی کاری زیاتر.

چۆن: نه‌رم و نیاو و ڕوون به‌ له‌باره‌ی ئه‌وله‌ویه‌ته‌کانته‌وه‌.

که‌ی: له‌ کاتی وه‌رگرته‌ی کاری زیاتر دا به‌هه‌ره‌وه‌ری ده‌که‌وێته‌ مه‌ترسییه‌وه‌.

سێ. په‌یوه‌ندی جه‌ختکه‌ره‌وه‌

چی بڵێن: "نا" یه‌کی ڕوون و میه‌ره‌بانانه‌ هاوڕێیه‌تی کار به‌ ته‌ندروستی ده‌هێڵێته‌وه‌. ئه‌مه‌ش رێزگرتن نیشان ده‌دات له‌کاتی دانانی سنووره‌کاندا.

چی: به‌ جه‌ختکردن‌وه‌ قسه‌ بکه‌ و رسته‌گه‌لی "من" به‌کاربه‌ێنه‌ (بۆ نموونه‌، "نا‌توانم...").

چۆن: راسته‌وخۆ به‌ و لۆمه‌ مه‌که‌ و دوژمنایه‌تی دروست مه‌که‌.

که‌ی: کاتیک پێویست به‌ ڕوونکردن‌وه‌ی سنووری که‌سی یان پێشه‌یی ده‌بێت.

چوار. راسپاردی ستراتیژیک

چی بڵێن: ئه‌رکه‌کان بسپێره‌ به‌ که‌سانی گونجاو. ئه‌مه‌ش شته‌کان خێراتر ده‌کات و خزمه‌ت به‌ به‌رژه‌وه‌ندی هه‌مووان ده‌کات.

چی: بېرسه‌: "ده‌توانم به‌ها زیاد بکه‌م؟" یان که‌سیک یان سه‌رچاوه‌یه‌کی تر پێشنیار بکه‌.

چۆن: به‌ شیوه‌یه‌کی ئه‌رێنی، وه‌ک دۆخیکی بردنه‌وه‌-بردنه‌وه‌ سه‌یری بکه‌ بۆ هه‌موو ئه‌وانه‌ی به‌شدارن.

که‌ی: ئه‌گه‌ر داواکارییه‌که‌ له‌ ده‌ره‌وه‌ی شاره‌زایی یان توانای تۆ بێت.

پێنج. سنووردانان

چی بۆ: سنووره‌کانت دابنێ. ئه‌مه‌ش رێزیت ده‌پارێزیت و له‌ ستریس دوورت ده‌کاته‌وه‌.

چی: ڕوونی بکه‌ره‌وه‌ که‌ به‌ شیوه‌یه‌کی لۆژیکی چیت لێ چاوه‌ڕوان ده‌کریت.

چۆن: به‌ توندی و به‌ ئه‌ده‌به‌وه‌ دنیابه‌ له‌وه‌ی سنووره‌کانت رێزبان لێده‌گیریت.

که‌ی: پێش ئه‌وه‌ی به‌ئێن بده‌یت، یان کاتیک داواکارییه‌که‌ له‌ ده‌ره‌وه‌ی بازنه‌ی کاره‌که‌ت بێت.

شه‌ش. تێچووی ده‌رفه‌ت

چی بڵێت: ڕوونی بکه‌ره‌وه‌ که‌ تێچووی وتی "به‌ئێ" بۆت چی ده‌بێت و رێگریت لێده‌کات که‌ سه‌رنجت له‌سه‌ر ئه‌رکه‌ سه‌ره‌کییه‌کان دوور بکاته‌وه‌.

چی: ڕوونی بکه‌ره‌وه‌ ئه‌گه‌ر بڵێت "به‌ئێ" چی ده‌کریته‌ قوربانی.

چۆن: به‌ تێرمانه‌وه‌، زه‌فکردن‌وه‌ی کاریگه‌رییه‌کانی له‌سه‌ر ئامانجه‌ سه‌ره‌کییه‌کان.

که‌ی: ئه‌گه‌ر وتی "به‌ئێ" له‌ ئامانج و به‌ها سه‌ره‌تاییه‌کان لاتبدات.

ئینفوگرافیک:

Echeofun.Library

How To Say "No"

© Jay Mount Consulting Ltd

"It's only by saying "No" that you can concentrate on the things that are really important." — Steve Jobs

1. Value Alignment

Say "No" to stay true to your goals. It steers you right and keeps everyone on the same page.



WHAT

- Communicate non-alignment with core objectives.

HOW

- Affirm shared goals before stating the misalignment.

WHEN

- When a request diverges from the agreed strategy.

2. Time Audit

Saying "No" guards your time. You'll manage your tasks better and feel less rushed.

WHAT

- Convey your current workload and inability to take on more.

HOW

- Graciously, with transparency about your priorities.

WHEN

- When taking on more would compromise your productivity.



3. Assertive Communication

A clear, kind "No" keeps work friendships healthy. It shows respect while setting boundaries.

WHAT

- Firmly state your stance using "I" statements.

HOW

- Directly, without assigning blame or creating hostility.

WHEN

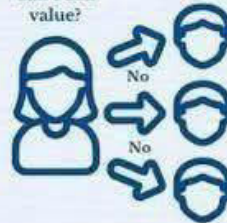
- Whenever you need to set clear personal or professional boundaries.



4. Strategic Delegation

Assign tasks to the right people. It speeds up work and plays to team strengths.

Can I add value?



WHAT

- Suggest another person or resource.

HOW

- Positively, framing it as a win-win for all involved.

WHEN

- If the request falls outside your expertise or capacity.

5. Boundary Setting

Set limits to avoid overload. It earns you respect and keeps stress in check.



WHAT

- Clarify what you can reasonably commit to.

HOW

- Firmly and politely, ensuring your limits are understood.

WHEN

- Before commitments are made, or when requested beyond your scope.

6. Opportunity Cost

Point out the loss from saying "Yes" to focus on top tasks for better results.

WHAT

- Articulate what would be sacrificed by saying "Yes".

HOW

- With foresight, highlighting the impact on key goals.

WHEN

- If saying "Yes" detracts from primary objectives or values.



Follow Jay Mount for more.



Want a high-resolution version of this? Sign up for my free newsletter.

مۆدېللىك بۇ "چۆنىيەتتى دروستىكى گۇرۇپپىسى" كە ھەنگاۋەكان ۋەك چىنە ھاۋسەنتەرەكان ۋەسەف دەكات، لە ناۋەكى ناۋەۋە دەجۈۋلەت بۇ چىنە دەرەۋەترىن:

بىرۋەك: قۇناغى سەرەتاپى، ئەۋ پىرىشك يان تېروانىنە سەرەتاپىيە كە گۇرۇپپىسى لىيەۋە دەست پىدەكات.

بىرۋەك: بىرۋەك كە لە شىۋە بىرۋەك ۋە شىكارىدا دەست دەكات بە شىۋە گرتن. ئەمە ئەۋ قۇناغەيە كە كەسە كە بىر لە بىرۋەك كە دەكاتەۋە ۋ لىي دەكۆلەتتەۋە.

ھەستەكان: بىرۋەك ۋەكان دەپتە ھۆى ھەستەكان كە دەتوانن پالەنر يان رىگىرەكەرن بىرۋەك گۇرۇپپىسى. ھەستەكان دەپنە ۋەزەبەخش بۇ كىدار.

پلان: دۋاى بىرۋەك ۋ گەران بەدۋاى ۋ لىكەدەۋە ھەستەكان، كەسە كە ستراتىژى يان پلانى كاركردن دادەپىتە بۇ جىبەجىكىرىنى بىرۋەك كە.

خوۋ: پلانە كە لە رىگەى دۋوبارە كىرەۋە دەپتە كىدار ۋ خوۋى رۇۋانە. گۇرۇپپىسى راسەقەنە كاتىك دەست پىدەكات كە كىدارە نۆپەكان دەپنە خۇدكار.

پابەندىۋون: ئەم قۇناغە بىرپار ۋ ئىرادەيەكى بەھىز نىشان دەكات بۇ بەردەۋامبۋون لەسەر خوۋى نۆى ۋ پاراستى بەرنامە كە، تەنەت كاتىك ئاستەنگەكان سەرەلەدەن.

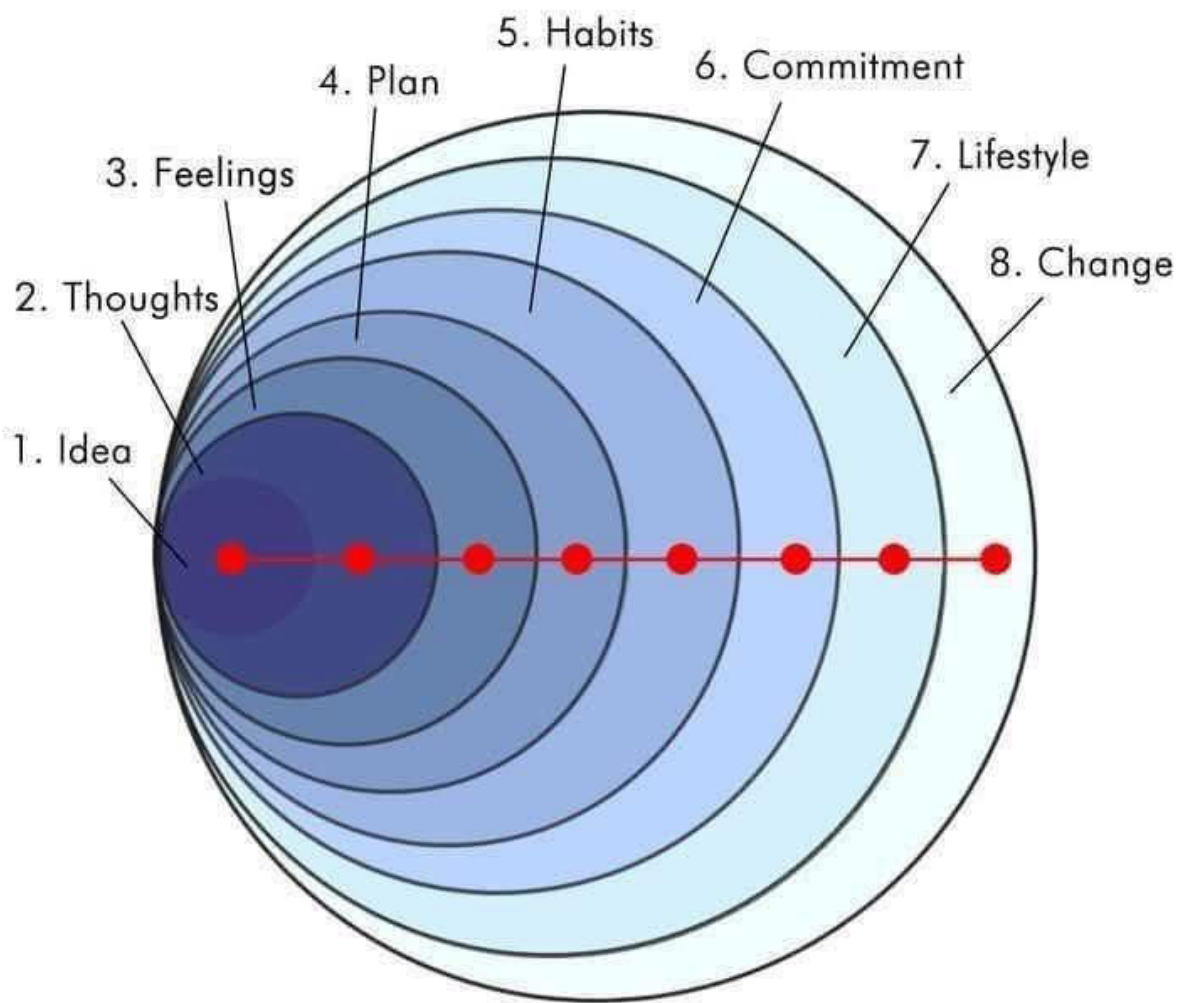
شىۋازى ژيان: لەم قۇناغەدا خوۋ ۋ پابەندىۋونە نۆپكان ئەۋەندە چەسپاون لە ژيانى كەسە كەدا كە بۋونەتە بەشىكى دانەپراۋ لە ناسنامە ۋ رۆتىنى رۇۋانەى.

گۇرۇپپىسى: ئەنجامى كۇتاپى، ۋاتە بۋون بە كەسپكى نۆى يان دروستىكى دۇخىكى نۆى كە لە سەرەتادا ۋەك بىرۋەكەيەكى ناۋەكى دروست بۋە.

ئىنفۇگرافىك:

Thinkers & Performers

How **Change** is Created



◆ پرۆسەى بېياردان كە لە شىۋەى قۇنتەرەيىدا وينا كراۋە:

◆ ديارىكردى ئامانجە كان، پېناسە كرىنى كېشە يان دەرڧەت:

– ئەم قۇناغە لە سەرەۋەى قۇنتەرە كەدايە و خالى دەستېپىكە.

◆ كۆكرىدەۋەى زانىارى:

– لىكۆلىنەۋە و كۆكرىدەۋەى زانىارى پەيۋەندىدار.

◆ پېرستكردى بۆاردە كان:

– بىرۆكە كرىن/ بىركرىدەۋە لە جىگرەۋە ئە گەرىپە كان.

◆ ھەئسەنگاندنى لايەنە باش و خراپە كان:

– سەنگكردى سوود و زىانە كانى ھەر بۆاردە.

◆ بۆاركردنى ھەئبۆاردە كان:

– نەھىشتى ئەو بەدىلانە كە كەمتر پراكتىكى/ مومكىن ن.

◆ بېياردان:

– ھەئبۆاردنى ئەو بۆاردەيە كە بە باشتىن شىۋە لە گەل پېۋەرەكانتدا دەگونجىت.

◆ جىبەجىكردىن، پىداچوونەۋە و رىكخستىن/ دەستكارىكردىن و چاكسازى:

– ئەم قۇناغە لە بنى قۇنتەرە كەدايە و دواى ئەۋەى بېريارە كە دراۋە.

ئىنفۇگرافىك:

Infographics

Decision-making Process

Identify objectives, define the problem or opportunity

Gather Information

Research and collect relevant data

@suparnasengupta

List Options

Brainstorm possible alternatives

Evaluate Pros & Cons

Weigh benefits and drawbacks of each option

Narrow Down Choices

Eliminate less viable alternatives

Decide

Choose the option that best meets your criteria

**Implement
Review & Adjust**

شیکاری پټوه بهری له شه تره نجه وه

یه ک. سهر باز - هه نځای بچووک گرینگه.

سهر باز، لاوازترین پارچه یه له سهره تاوه، ته نیا به جووله ی بچووک و هه نځای به هه نځای ده توانیت پېشکه و تن به ده ست به یتیت. له پټوه به ریدا ته م به نه مایه جه خت له سهر گرینگې باشتربوونی به رده وام و ئامانجی بچووک و به پټوه بردن و کوټنه دان ده کاته وه. ده سته کوټی گه وره له به دوا داچوونی روژانه و هه نځای به ک له دوا ی به که کانه وه دیت. دوو. ته سپ - بیرکړنه وه یه کی جیاواز.

ته سپ تاکه پارچه یه که ده توانیت به سهر پارچه کانی تر دا باز بدات و به شیوه ی "L" بجوولیت، ته مهش ئامازه یه بؤ نه خشیکی جووله ی دهر وه ی چوارچټو. ته م به نه مایه جه خت له سهر پټویستی داهینان و بیرکړنه وه ی داهینه رانه و شکاندنی یاسا نه ریتیبه کان و ستراتیژیبه چاوه روانه کراوه کان ده کاته وه له کاتی مامه له کردن له گه ل کیشه کاند. له جیهانی ئالوز و پیجیده ی ته مړودا، "بازدانه ستراتیژیبه کان" به زوری له بیرکړنه وه ی جیاواز وه سهر چاوه ده گرن. سی. فیل - له سهر پټوه ی خو ی ده میتیته وه.

فیل ته نیا ده توانیت به شیوه ی دیاکون بجوولیت و ته نیا له سهر چوارگوشه کانی هه مان رهنگ (رهش یان سپ) ده میتیته وه. ته م میتافوره ئامازه یه بؤ گرینگې فوکوسی ستراتیژیک، ته مه گناسی و پابه ندبوون بؤ به ها و ته رکه سهره کیبه کانی سازمان، و شاره زایی. له پټوه به ریدا ته مه واته مانه وه له سهر پټوه ی خو ی، به پټوه بردنی مه ودای ده سله ات و شاره زابوون له شویتنیکي دیاریکراوی سازمان و پیکخواو.

چوار. روک - بنیاتنای به نه مای به هیز.

له گوشه ی ته منه وه ده سته پیده کات و ته نیا به هیلې راست (ستوونی و ریز) ده جوولیت و هیمای سه قامگیری و به هیز پیکهاته یبه. جه خت له سهر گرینگې ژیرخانی به هیز، پرؤسه ی به هیز، پیکهاته یه کی پیکخواوه ی به گرتوو کارامه یی و کارتیکه ری ده کاته وه. وه کو روک که زور گرینگه بؤ کوټنر و لکردنی پایه سهره کیبه کان، پیکخواوه کان ده پ دنیابن له وه ی که بناغه کارگرتیبه کانیا ن له رزوک نین.

پینج. وه زیر - هیز له گونجاندنایه.

وه زیر به هیزترین پارچه یه چونکه ده توانیت به ههر ئاراسته یه کدا بجوولیت. ته م پارچه یه هیمای گونجانی به رز و لیتاتووی فره لایه نه و نه رمی ستراتیژیکه. له پټوه به ریدا، هه بوونی تیمیکي گونجاو و سهرکرده گه لیک که بتوان رول و ستراتیژی جیاواز له دوخی جیاوازدا بگرن، سوودیکي سهره کیبه له بواری کپیکدا.

شه ش. پاشا - ته وه ی گرینگه بیپارته.

پادشا گرینگترین پارچه یه، سهره پای ته وه ی لاوازترین ده سله اتی جووله ی هه یه. ئامانجی کوټای یاریبه که پاراستنیبه تی. ته م به نه مایه جه خت له سهر یه که مایه تیدان و پاراستنی سهره و ته و سامانی گرینگ ده کاته وه.

مانه وه ی پیکخواوه که به نده به وه ی که ئایا تو "پادشا" که ت به سه لامه تی ده هیلیته وه یان نا.

له کوټاییدا، سهرکرده سهرکه و تووه کان ده پ بتوان له یه ک کاتدا هه ردو جووله ی بچووک (سهر باز) و خاله به هیزه پیکهاته یبه کان (رؤک) به پټوه به نه، له هه مان کاتدا هانده ری داهینان (ته سپ) و پاراستنی سهره و ته و سامانی سهره کی (پادشا) بن. هه روه ها سهرکه و تن له هاوسه نگی نیوان ده سله ات (وه زیر) و یه که مایه تیدان (پادشا)، هه روه ها له نیوان شاره زایی قوول (فیل) و نه رمی (وه زیر) وه سهر چاوه ده گرت.

و له پلاندانان و دوورینی بؤ داهاتوودا، وه ک شه تره نچ که پټویستی به پټیشبینیکردنی چه ندین هه نځای پټشه وه هه یه، پټوه به ری و پټبه ری، پټویستی به پلاندانانی ستراتیژیک و تیگه یشتن له دهره نجامه درټر خایه نه کانی بریاره کانی ئیستا و ټیره یش هه یه.

◆ وینه:

Chess Move of a Day

LIFE LESSONS FROM CHESS

MOTIVATION WALL ART



**Small steps
matter**



**Think
differently**



**Stay on
your path**



**Build strong
foundations**



**Power in
versatility**



**Protect what
matters**



حهوت ستراتېژي فيدبه ک (بازخورد)
یه ک. مۆدیلی SBI (دۆخ - رهفتار - کاریگهري)
باشه بۆ: ئەو سهرکردانهی که پتوويستيان به چارهسهرکردنی کتیشه کانه به خپراپی و به پروونی.

◆ پیکهاته کانی:

- (دۆخ): باسی بارودۆخه که بکه.
- (رهفتار): باسی رهفتاره که بکه.
- (کاریگهري): کاریگهريیه که ی چی بووه؟
- دوو. مۆدیلی BOOST
- خالی سهره کی: بۆ ئەو سهرکردانهی که دهیانه ویت ناساندنی مانادار له رێگه ی فیدبه کیکی هاوسهنگه وه بکه ن.

◆ پیکهاته کانی:

- (هاوسهنگ): تیکه ل له گه ل بواره کانی گه شه کردن.
- (ببنراو): له سهر بنه مای راستیه ببنراوه کان.
- (ئهوه ی ده ببنریت): گرینگیدان به رهفتاره تایبه ته کان.
- (تایبه ت): نمونه ی کۆنکریتی به کاربهینه.
- (له کاتی خۆیدا): به خپراپی فیدبه ک بده.
- سی. مۆدیلی GROW (له لایه ن سیژ جۆن ویتمۆروه)
- باشه بۆ: ئەو سهرکردانهی که راهینه ری ئەندامانی تیم ده که ن بۆ ئەوه ی بگه نه توانا کانیان.

◆ پیکهاته کانی:

- (ئامانج): ده ته ویت چی به ده ست بهینیت؟
- (واقع): دۆخی ئیستا چۆنه؟
- (بژارده کان): ده توانیت چی بکه ی ت؟
- (رێگای به رده م): چۆن به رده وام ده بیت؟/ چی ده که ی ت؟
- چوار. مۆدیلی COIN (له لایه ن ئانا کارۆله وه)
- باشه بۆ: ئەو سهرکردانهی که باس له کتیشه دوو باره بووه کانی جیبه جیکاری ده که ن.

◆ پیکهاته کانی:

- (کۆنتیکست): باس له کوی و که ی بکه.
- (وینا): باسی رهفتاری ببنراو بکه.
- (کاریگهري): کاریگهريیه کانی پروون بکه ره وه.
- (ههنگاهه کانی داهاتوو): ههنگاهه کانی داهاتوو پېشنیار بکه بۆ باشتر کردن.
- پهنج. مۆدیلی STAR-AR
- باشه بۆ: سهرکرده کان که له رێگه ی نمونه ی جیهانی راسته قینه وه وانه ده لینه وه.

◆ پیکهاته کانی:

- (دۆخ): به ستینه که دابی.
- (ئهرک): ئامانج دیاری بکه.
- (کرده وه): ئەوه ی کراوه.
- (ئه نجامه کان): ئەوه ی پروویدا.
- (کرده وه ی جیگره وه): رێگه یه کی باشتر.

– (دەرەنجامی جیگرهوه): باشتیروونی چاوه‌روانکراو.

– شه‌ش. فیدبه‌کی پله ۳۶۰

– باشه‌بو: ئەو سەرکردانه‌ی که به‌دوای تیروانینی گشتگیری تیمیدا ده‌گه‌پین.

◆ پیکهاته‌کانی:

– فیدبه‌که‌کانی سەرچاوه‌جیاوازه‌کانی ده‌وروبه‌ری تاک (خۆ، سه‌رووتر، هاوکاران، ژێرده‌سته‌کان، گروپی داواکاری) له‌خۆده‌گرێت.

– هه‌وت. په‌نجه‌ره‌ی جۆهاری (له‌ نووسینی جۆزئیف لوفت و هاری ئینگهام)

– گونجاوه‌بو: ئەو سەرکردانه‌ی که فهره‌هه‌نگی په‌یوه‌ندی کراوه‌دروست ده‌که‌ن.

◆ پیکهاته‌کانی:

◆ چوار چاره‌ک که نوینه‌رایه‌تی ناسته‌کانی خودئاگایی ده‌که‌ن:

– مانیفیست: به‌خود و ئەوانی تر ناسراوه.

– خالی کوێر: بو‌خود نادیاره، به‌لام بو‌که‌سانی تر ناسراوه. (به‌فیدبه‌ک، فراوانتر ده‌بێت)

– شاردراره: بو‌خود ده‌ناسرێت، به‌لام بو‌که‌سانی تر ناسرێت.

– نادیار: نادیاره‌بو‌خود و ئەوانی تر.

ئینفۆگرافیک:

Study Point

HOW TO GIVE FEEDBACK

7 Feedback Strategies to Help Your Team Grow

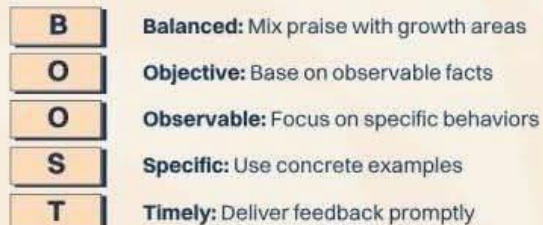
1 SBI Model (h/t Center for Creative Leadership)

Perfect for: Leaders who need to address issues quickly and clearly



2 BOOST Model **Study Point**

Perfect for: Leaders who want to motivate through meaningful recognition



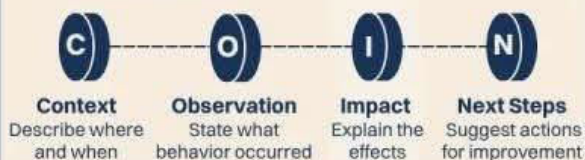
3 GROW Model (h/t Sir John Whitmore)

Perfect for: Leaders coaching team members to reach their potential



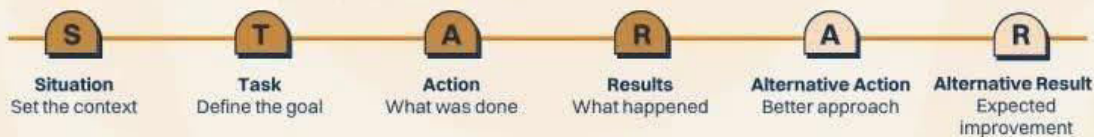
4 COIN Model (h/t Anna Carroll)

Perfect for: Leaders tackling recurring performance issues



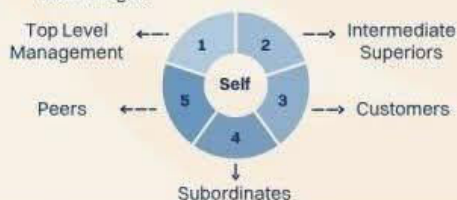
5 STAR-AR Model

Perfect for: Leaders teaching through real-time examples



6 360-Degree Feedback

Perfect for: Leaders seeking comprehensive team insights



7 JOHARI Window (h/t Joseph Luft & Harrington Ingham)

Perfect for: Leaders creating open communication cultures



◆ يەك. ئەوھى خەلک پېيان وايە سەرکردايەتی ئەوھیە:

- لە بازنەھى سەرەوھى وئەكەدا كە زۆربەى كات بەتالە، تەنیا يەك بابەت رېزكراوھ:
- "بە خەلک بۆلېن چى بکەن."
- ئەم تېروانىنە سادەيە ئەوھمان بۆ دەردەخات كە سەرکردايەتی تەنیا فەرمان و كۆنترۆلكردى راستەوخۆيە.

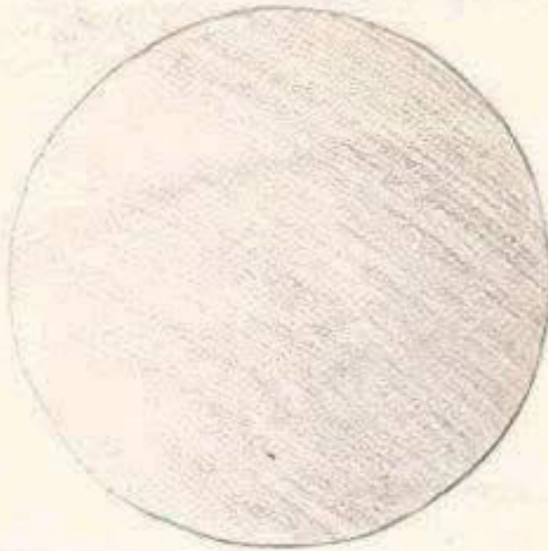
◆ دوو. بەلام راستى سەرکردايەتی چيیە:

- بازنەھى خوارەوھ پەھەندە جياواز و پېچیدەكانى رېبەرى راستەقىنە نیشان دەدات. ئەمانە بریتين لە:
- راستى/يە كپارچەي،
- دروستكردى تېروانىن/پوانگە،
- بە كارھېنانى كاريگەرى و دزە،
- بە كارھېنانى دەسەلات و ھېز،
- ھاندانى تيم،
- خودئاگاي،
- سەرەتا گوڭگرتن، دواجار قسە كردن،
- ھاسۆزى و ھاودلى.

ئىنفۇگرافىك:

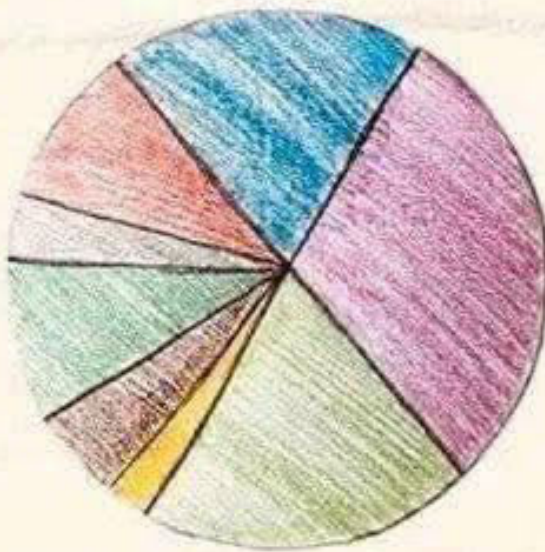
Level 10 Leadership

What people **THINK** leadership is:



- Telling people what to do

What **LEADERSHIP** really is:



- Integrity
- Cast a vision
- Use of influence
- Use of power
- Praise your team
- Self-awareness
- Listen first and speak last
- Empathy

تېروانېنېكى گشتى گشتىگر له ستراتېژىيە كانى رېئو بەرى قەيرانە كان، كە دابەشكراو بەسەر هەشت بواری سەرەكیدا: ئامادە كارى: ئەم قۇناغە برىتییە لە پلاندانانى پېشووختە بۇ ئامادە كارى بۇ قەيرانە ئەگەرىيە كان. كردارە سەرەكییە كان بریتین لە پەرەپێدانى پلانى بەرپۆ بەردنى قەيرانە كان، دیاریکردنى مەترسییە كان، ئەنجامدانى مەشقى بەردەوام، و دامەزراندنى پلانى پەيوەندییە كان كە رۆلى دیاریكراوى ھەبێت.

كەمكردنەوہى مەترسى پېشگىرانە: ئەم قۇناغە گرینگی بە رېگىركردن يان كەمكردنەوہى كارىگەرىيە كانى قەيرانە كانى داھاتوو دەدات. ئەم قۇناغە برىتییە لە پېداچوونەوہ و نوپكردنەوہى بەردەوامى ھەلسەنگاندنى مەترسییە كان، پەرورەدە كردنى فەرھەنگى خۆراگرى، و وەبەرھێنان لە تەكنۆلۆژيا و ژىرخانە كان بۇ كەمكردنەوہى مەترسییە كانى داھاتوو. چاكسازى و نۆژەنكردنەوہ: ئەم قۇناغە برىتییە لە ئاوەدانكردنەوہ و گەرانەوہ بۇ دۆخى ئاساپى دواى قەيرانىك. ئەم قۇناغە برىتییە لە گرینگىدان بە گەرانەوہى متمانە، ھەلسەنگاندنى كارتىكەرى وەلامەكە، فېربوون لە ئەزموون و نوپكردنەوہى پلانىە كان لەسەر بنەماى تىگەيشتنە نوپە كان.

پشتگىرى سۆزدارى و دەروونى: ئەم قۇناغە بە پېشكەشكردنى پشتیوانى بۇ ئەوانەى زيانان بەركەوتووہ، توخمە مرۆپىيە كانى قەيرانە كە دەخاتە روو. ئەم قۇناغە برىتییە لە پېشكەشكردنى راپۆزكارى، چارەسەرکردنى ترس و دلەراوێ، رېئو بەرى ھاودلانە، و چەسپاندنى ھەستە كانى تيم يان كۆمەلگا.

رېئو بەرى سەرچاوە كان: ئەم قۇناغە برىتییە لە تەرخانكردنى سەرچاوەى كارا لە كاتى قەيرانىكدا. ئەمەش برىتییە لە تەرخانكردنى سەرچاوە داراپى و مرۆپى و تەكنۆلۆژياكان، ھاوكارىكردن لە گەل ھاوبەشە كان و راپۆزكارانى دەركى، و دۇنيابوون لەوہى كە سىستەمى پاشەكەوتكردن و متمانە و پلانى ئەگەرىيە كان لە شوئى خۆياندان.

شيكارى كېشە و برىاردان: ئەم قۇناغە برىتییە لە تىگەيشتن لە قەيران و برىاردانى ھۆشيارانە. ئەم قۇناغە پتويستى بە كۆكردنەوہى زانىارى ورد، دەستنىشانكردنى ھۆكارە بنەپەتییە كان و كارىگەرىيە ئەگەرىيە كان، بەشدارىكردنى پسپۆران و لایەنە پەيوەندىدارە كان، و پەرەپێدانى چارەسەرى كورتخايەن و درێژخايەن ھەيە.

پەيوەندى كارىگەر: ئەم قۇناغە بۇ پاراستنى متمانە و بەرپۆ بەردنى گېرانەوہى قەيرانە كان زۆر گرینگە. ئەم قۇناغە جەخت لەسەر بەكارھێنانى پەيوەندییە روون و يەكگرتووہ كان و لە كاتى خۆیدا دەكاتەوہ، دیاریكردنى و تەپتێك، بەكارھێنانى چەندىن كەنالى پەيوەندىكردن و ھىشتنەوہى پەيامە كان بە رەسەنايەتى و ھاوسۆزى.

وہلامدانەوہى دەستبەجى: ئەمە وەلامى سەرەتايیە بۇ قەيرانىك. ئەم قۇناغە برىتییە لە پاراستنى ئارامى، ھەلسەنگاندنى بابەتيانە بۇ دۆخەكە، يەكەمايەتيدان بە سەلامەتى، چالاككردنى تيمى بەرپۆ بەردنى قەيرانە كان و پەيوەندییە كى روون لە گەل لایەنە پەيوەندىدارە كان.

ئىنفۇگرافىك:

Meaning of Life



ھەرھى سەركردايەتى شەش قەلەمپرە، لە سەرەتادا لەلایەن زانكۆى "دوك" ھو داھىنراوھ و لەلایەن ئەنتۆنيۆ گراسۆوھ دىزاینكراوھتەوھ بۆ مەبەستى پەرورەدەپى و پالەنەر:

ئاستى بىنەرەتى (قەلەمپرەوھ بىنەرەتییەكان)

◆ ئەم سى دۆمەينە بناغەى متمانە داين دەكەن:

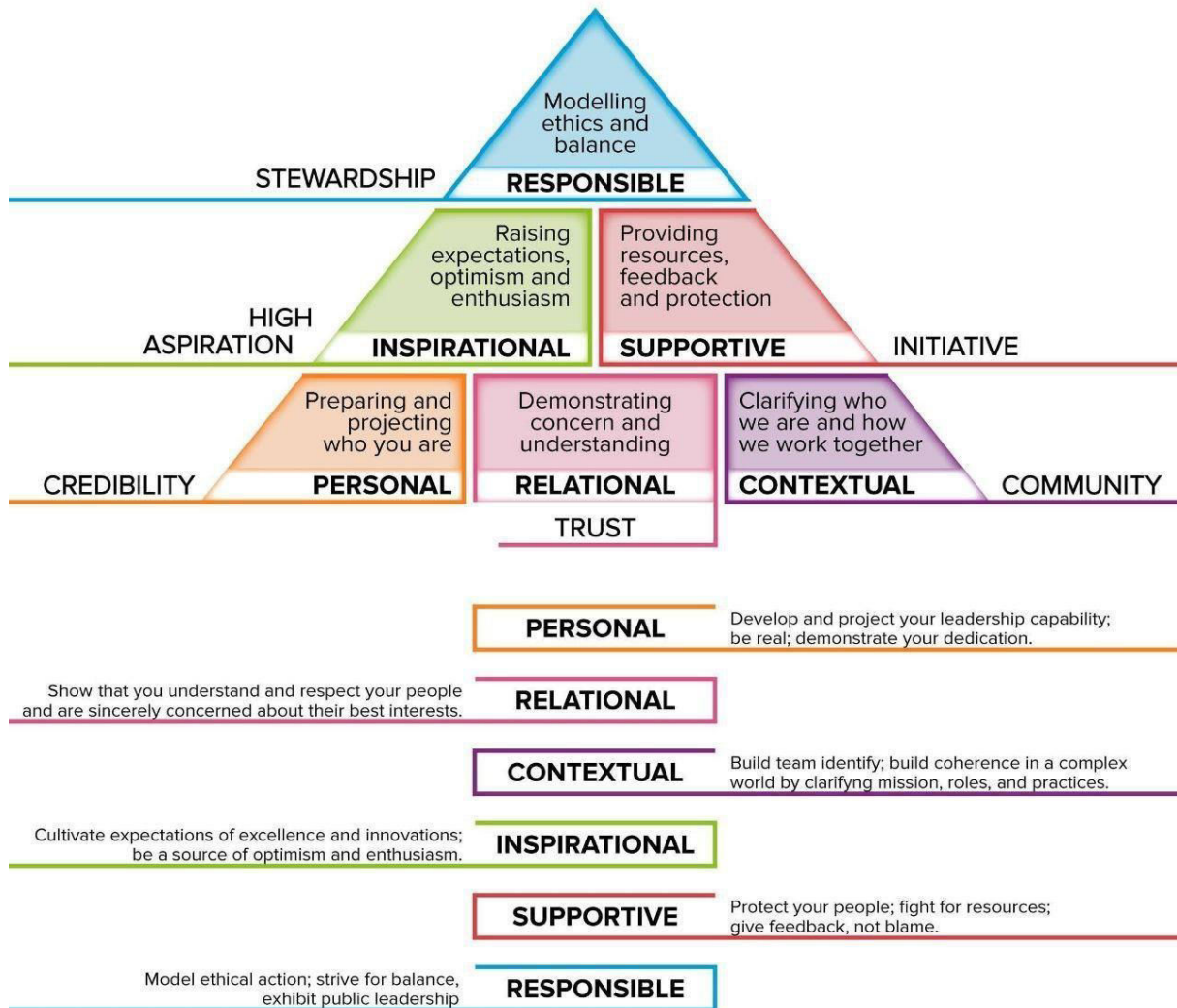
- يەك. سەركردايەتى كەسى
- ئامادەكارى و نیشاندانى ئەوھى كە تۆكىيت.
- كاریگەرى لە سەر پەپرەوکهەران: ئیعتبار و قورسایى
- دوو. سەركردايەتى پەپوھەندیدارى
- نیشاندانى ئەوھى كە تۆ لە خەلك و گەلەكەت تیدەگەيت و ریزیان لیدەگريت و بەراستى لە خەمى بەرژەوھەندییەكانیاندايت.
- كاریگەرى لە سەر پەپرەوکهەران: متمانە
- سى. سەركردايەتى بەستینى/دۆخى
- بنیاتنانى ناسنامەى تیم، دروستکردنى یەگگرتوویى لە جیھانیكى پىچیدە و ئالۆزدا بە روونکردنەوھى ئەرك و پۆل و شیواز و پراكتیکەكان.
- كاریگەرى لە سەر پەپرەوکهەران: كۆمەلایەتى
- ئاستى ناوەرپاست (دۆمەينەكانى بەھیزكەرەوھ)
- ئەم دوو قەلەمپرەوھ لەسەر دۆمەينە بىنەرەتییەكان بنیات دەنرین و بزوتینەرى دەستپیشخەرى و ئاواتە بەرزەكانن:
- چوار. سەركردايەتى ئیلھامبەخش
- بەرزکردنەوھى چاوەروانییەكان، پەرورەدەکردنى گەشبینى و حەماسەت و ویست و داخواز.
- كاریگەرى لەسەر شوپنكەوتوووان: ئاواتىكى بەرز
- بریتیيە لە: بەرزکردنەوھى چاوەروانییەكان، گەشبینى، و حەماسەت.
- پینچ. سەركردايەتى پشتیوان
- داينکردنى سەرچاوە و فیدباەك و پاراستن.
- كاریگەرى لەسەر شوپنكەوتوووان: دەستپیشخەرى و داھینان
- ئاستى سەرەوھ (دۆمەينى كۆتایى)
- ئەم قەلەمپرەوھ لەسەر ھەر پینچ دۆمەينەكەى تر بنیات دەنریت و نوینەراییەتى تەواوترین فۆرمى ریبەرى دەكات:
- شەش. سەركردايەتى بەرپرسيارانە
- مۆدیلکردنى کردارە ئەخلاقییەكان، ھەولدان بۆ ھاوسەنگى، نیشاندانى سەركردايەتى گشتى.
- بریتیيە لە: بە مۆدیلکردنى ئەخلاق و ھاوسەنگى.
- كاریگەرى لەسەر شوپنكەوتوووان: سەرپەرشتیاری/بەرپوھەردنى دروست.
- بەپیتی ئەم مۆدیلە، ریبەرى كاریگەر پرۆسەيەكى ستروكتۆركراوھ كە لە بناغەيەكى بنیاتنانى ئیعتبار (كەسى)، متمانە (پەپوھەندى) و كۆمەلایەتى (بەستین/دۆخى) دەست پیدەكات. پاشان لەسەر ئەم بناغانە، ئاواتى بڵیند (ئیلھامبەخش) و دەستپیشخەرى (پشتیوانى) بنیات دەنیت و لە كۆتاییدا ھەموو ئەمانە لە بەرزترین ئاستى سەركردايەتى بەرپرسيارانە و بەرپوھەردنى باش و چاكەدا دەگەنە لووتكە.

ئىنفۆگرافىك:

EMLD

THE SIX DOMAINS LEADERSHIP PYRAMID

Original creativity: Duke University | Infographic redesign by Antonio Grasso for educational and motivational purposes



سووړی پابه نندبوونی تیم
 زوربه ی تیمه کان به هو ی که می به هره وه شکست ناهینن؛ نهوان شکست دینن کاتیک که به هره که یان ون کردووه و له
 دهوړی نه ماون:
 نه رکیکي روون،
 فیدبه کیکي به رده وام،
 متمانه،
 نالنگاری،
 مه عریفه ی راسته قینه،
 هه سترکردن به سهر به خو یی.

◆ کاتیک ته نانه ت به کیک له مانه یش کوژاوه ته وه:

- نه دای کارکردن داده به زیت،
- دل ساردی دروست نه بیت،
- مروغه شایسته کان دهوړن.
- تیمه ئاست به رزه کان شتیکي سهر نین؛
- نهوان دهره نجامی دیزاینی ئامانجدارن.
- به رتوبه رانی جتبه جیکار!

◆ ده تانه ویت تیمیک دروست بکه ن که:

- ئامانجه کان بپیکن؟
- له تهنیشته یه کتر به رده وام بن؟

◆ لیره وه ده ست بی بکه:

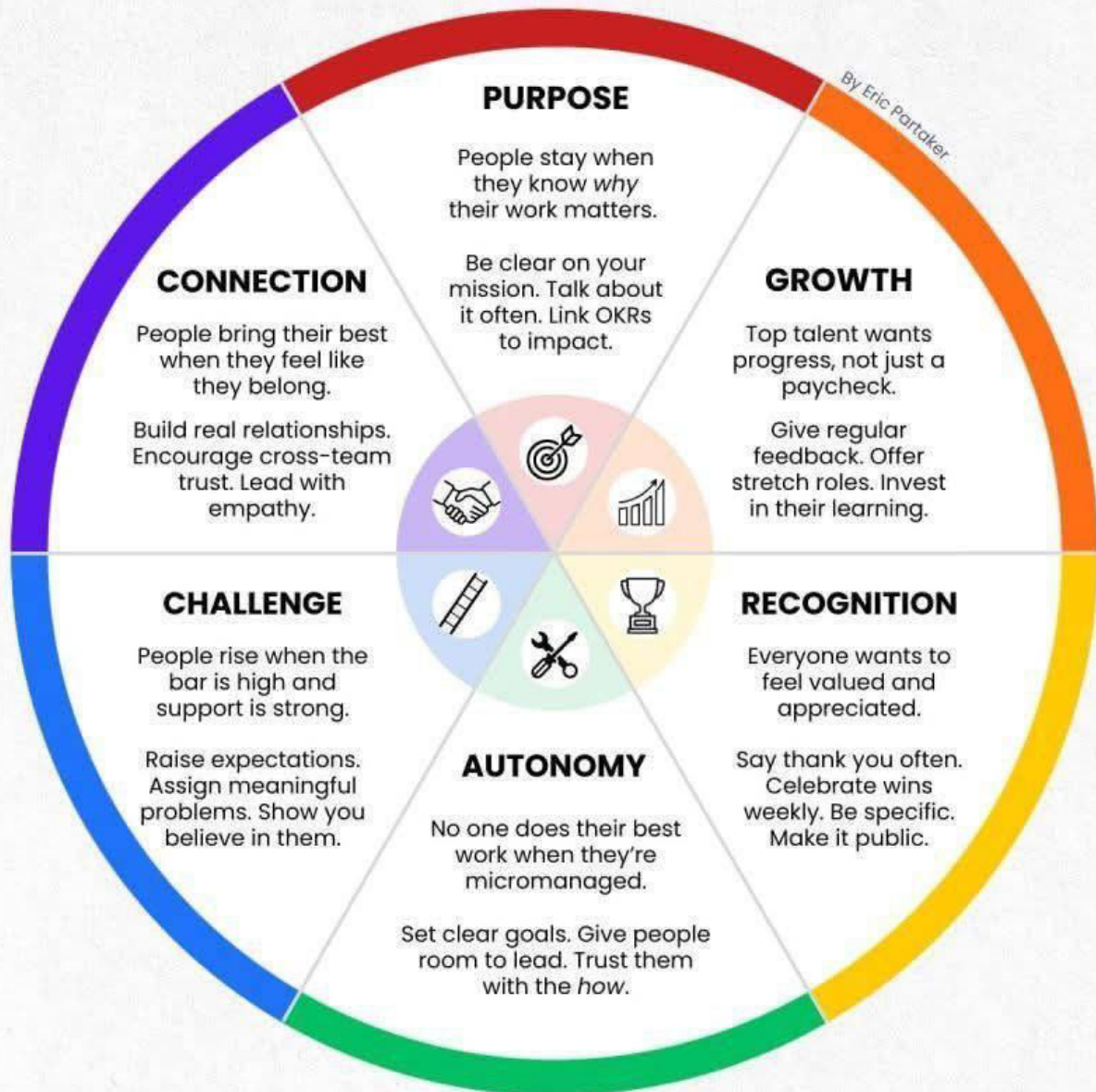
- مه به ست: بوچی کاره که گرینگه؟
- گه شه: چو ن یارمه تیپان دده دیت گه شه بکه ن؟
- دانپیدانان: ئایا زورجار ئاهه ننگ ده گپیت بو سهرکه و تنه کان؟
- سهر به خو یی: ئایا تو خواهن داریه تی چو نایه تی ده به خشی به وان؟
- نالنگاری: ئایا تو ستان داری به رزه داده نییت و نیشانی دده دیت که باوهرت پیپان هه یه؟
- په یوه ندی: ئایا هه ست ده که ن که ده بپنرین و نه منیه تیپان هه یه و پشتگیری ده کرتین؟
- چاوه رتی ئیلها مبه خشی فره ره هندی دواتر مه بن؛ سیسته میک بنیات بنین که روژانه نه و کاره بکات.
- کارلیک له ئاهه ننگه کاتیپه کانه وه نایه ت؛ کاتیک دپت که تیمه که ت هه ست بکات:
- متمانه پیکراوه،
- به هاداره،
- ته حه دای لی په یدا بووه.
- و باشتیرین سهر کرده کان؟
- نهوان، نه م خالانه، به روژ، به تاک، به کو، وه ک فره ره ننگ، بنیات دهنین.

ئینفوگرافیک:

Eric Partaker
 Infographics

Wheel of Team Engagement

6 Drivers of High-Performing Teams Every CEO Needs to Know



Get PDFs of this + 100 more tools with my free newsletter.

Follow



Eric Partaker

Top Voice

دە شىۋازى سەركردايەتى ژەھراۋى و چۆنىيەتى مامەلە كىردن لە گەل ھەريە كەيان
يەك. سەركردەى كۆنترۆل كەر

تايبەتمەندى: زىاد لە پىۋىست كۆنترۆلى ھەموو شتىك دەكات و سەربەخۆي فەرمانبەر لەناو دەبات.
چارەسەر: بە بەردەوامى راپۆرت بکە و وردەكارىيەكان روون بکەرەو بە كەمكردنەوہى پىۋىستى چاودىرى زىدەرۆ.
دوو. سەركردەى ئىعتباردز

تايبەتمەندى: كارى كەسانى تر بە ناوى خۆيەو تەواو دەكات و مۇراتى تىم تىكدەدات.
چارەسەر: كار و دەستكەوتەكان بە بەلگەنامە بکە و بە روونى لە ژىنگەى تىمىدا رايانگەيەنە.
سى. سەركردەى تاوانباردز

تايبەتمەندى: بەرپرسىاريەتى ھەلە قىوول ناكات و كەسانى تر تاوانبار دەكات.
چارەسەر: بەلگەى كارەكانت ھەلگەرە تا بتوانىت بەرگرى لە خۆت بکەيت.
چوار. سەركردەى ناجىگىر

تايبەتمەندى: بەردەوام رىنماي و يەكەمايەتییەكان دەگۆریت، دەبىتە ھۆى سەرلىشىۋاى.
چارەسەر: بە بەردەوامى داۋاى روونكردنەوہ بکە و ئەولەوييەت و سەراتىيەكان پشتراست بکەرەوہ.
پىنج. سەرۆكى زۆرىژ

تايبەتمەندى: ھەولەدەدات لە رىگەى ھەرەشە، سووكايەتییكردن، يان شەرانگىزىيەوہ كەسانى دىكە كۆنترۆل بكات.
چارەسەر: سنوورىكى روون دابى و داۋاى يارمەتى لە بەشى سەرچاۋەى مروپى يان كەسانى بالتر بکە.
شەش. سەركردەى لايەنگر

تايبەتمەندى: زياتر گرىنگى بە ھەندىك كەس دەدات وەك لە ھەندىكى تر، دەبىتە ھۆى دووبەرەكى لە تىمەكەدا.
چارەسەر: تەركىز لەسەر دروستكردنى پەيوەندى پتەو لە گەل كەسانى تر و نىشاندانى بەھاي كارەكەت.
ھەوت. سەركردەى فرە رەخنەگر

تايبەتمەندى: تەنیا ھەلە دەبىنيت و ھەرگىز فیدبەكىكى ئەرپنى نادات.
چارەسەر: داۋاى فیدبەكىكى بنىاتنەر بکە و تىشك بخرە سەر سەركەوتنەكانت.
ھەشت. سەركردەى بىباک

خەسلەت: بى ئاگايە لە تىم و لە كارەكان خۆى تىوناگىنيت.
چارەسەر: بە شىۋەيەكى چالاك دۆخى تىمەكە و رۆلى ھەر كەسىك روون بکەرەوہ.
نۆ. سەركردەى خۆسەنتەر

تايبەتمەندى: تەنیا گرىنگى بە سەركەوتنى شەخسى خۆى دەدات نەك خۆشېويى و ئامانجەكانى تىمەكە.
چارەسەر: كارەكانت لە گەل ئامانجەكانىدا رىكبەخە لەكاتىكدا بەداۋى خواستەكانى خۆتدا دەگەرپىت.
دە. سەركردەيەكى نائەخلاقي

تايبەتمەندى: ھاندەرى رەفتارى نائەخلاقي يان فرىودەرە.
چارەسەر: پاراستنى دەستپاكى و پرەنسىپەكانى خۆت و راپۆرتى ھەلسووكەوتەكانى لە رىگەى كەنالە فەرمىيەكانەوہ.

ئىنفوگرافىك:

Kevin Box
Infographics

10 Toxic Leadership Styles

AND HOW TO HANDLE EACH!

Micromanager

Over-controls every aspect of employees' work, stifling autonomy and creativity.

How to Handle:

Communicate regularly and provide detailed updates to preempt excessive oversight.



Credit Hog

Takes credit for others' work, undermining team morale and trust.

How to Handle:

Document contributions and share them publicly within the team or organization.



Blame Shifter

Avoids responsibility by blaming others for mistakes and failures.

How to Handle:

Maintain a clear record of your work and decisions.



Inconsistent Leader

Provides unclear directions and changes expectations frequently, causing confusion and frustration.

How to Handle?

Seek clarification and confirm priorities frequently.



The Bully Boss

Uses intimidation, humiliation, and aggression to control employees.

How to Handle?

Set firm boundaries and seek support from HR or higher management.



Plays Favorites

Shows favoritism, creating division and resentment within the team.

How to Handle?

Focus on building strong relationships and showcasing your value.



Overly Critical

Focuses excessively on faults and mistakes, rarely offering praise or constructive feedback.

How to Handle:

Ask for specific, constructive feedback and highlight your successes.



A Disconnected Leader

Lacks engagement and understanding of team dynamics and individual contributions.

How to Handle:

Proactively communicate team dynamics and individual contributions.



Ego-Centric Leader

Prioritizes their own success and image over the team's well-being and goals.

How to Handle:

Align your work with the leader's goals and seek mutual benefits.



Unethical Leader

Encourages or engages in dishonest or unethical behavior, compromising the integrity of the team and organization.

How to Handle?

Uphold personal integrity, document unethical behavior, and report through appropriate channels.



"The leader's attitude is like a thermostat for the place she works."

-John C. Maxwell



If you enjoyed this post Follow Me, Kevin Box

دوانزه دهستهواژه که سهرکرده گه وره کان له کاتی کارکردندا دهیلین

یه ک. گه وره ترین بهر به ست له به رده م ریگا که تدا چیه؟
گرینگیدان و سهرنج به ئالنگاریه سهره کییه کانی که سه که نیشان دهدات.

دوو. کاری زور باشت کرد له م ئه رکه دا.

سهرکه وتن و ده سته و تی که سه که به فره می دهناسیت.

سی. متمانهم پیته، به شتیوازی خوت بیکه.

ئازادی و متمانه به که سه که ده به خشیت.

چوار. چی بکه م بو ئه وهی ئه مهت بو ئاسانتر بیت؟

جه خت له سهر کارایی ده کاته وه و باری کار که م ده کاته وه.

پینج. گه شه کردنت بو من گرینگه.

پابه ندبوونی سهرکرده به گه شه سهندنی درپژخایه نی که سه که نیشان دهدات.

شه ش. با پیکه وه هه نگووی داهاتوو دیاری کهین.

هاوکاری و تپروانینیکی ئه ری بی بو داهاتوو په روه رده ده کات.

حه وت. کاریکی زور باشت کرد، من سهرسامم.

ستایشی خوراگری و لپهاتووی که سه که ده کات.

هه شت. بیت وایه چی بکهین؟

داوای بوچوونی که سه که ده کات و هه ستی هاوبه شی دروست ده کات.

نو. کاره که ت کاریگه رییه کی گه وره داده نیت.

په یوه ندی نیوان هه و له کانی مروف و ئه نجامه گه وره کان نیشان دهدات.

ده. با له م ئه زمونه فیرین و به ره و پیشه وه بچین.

شکست وه ک ده رفه تیک بو گه شه کردن ده بینیت.

یازده. پروای ته و اوام به تو هه یه.

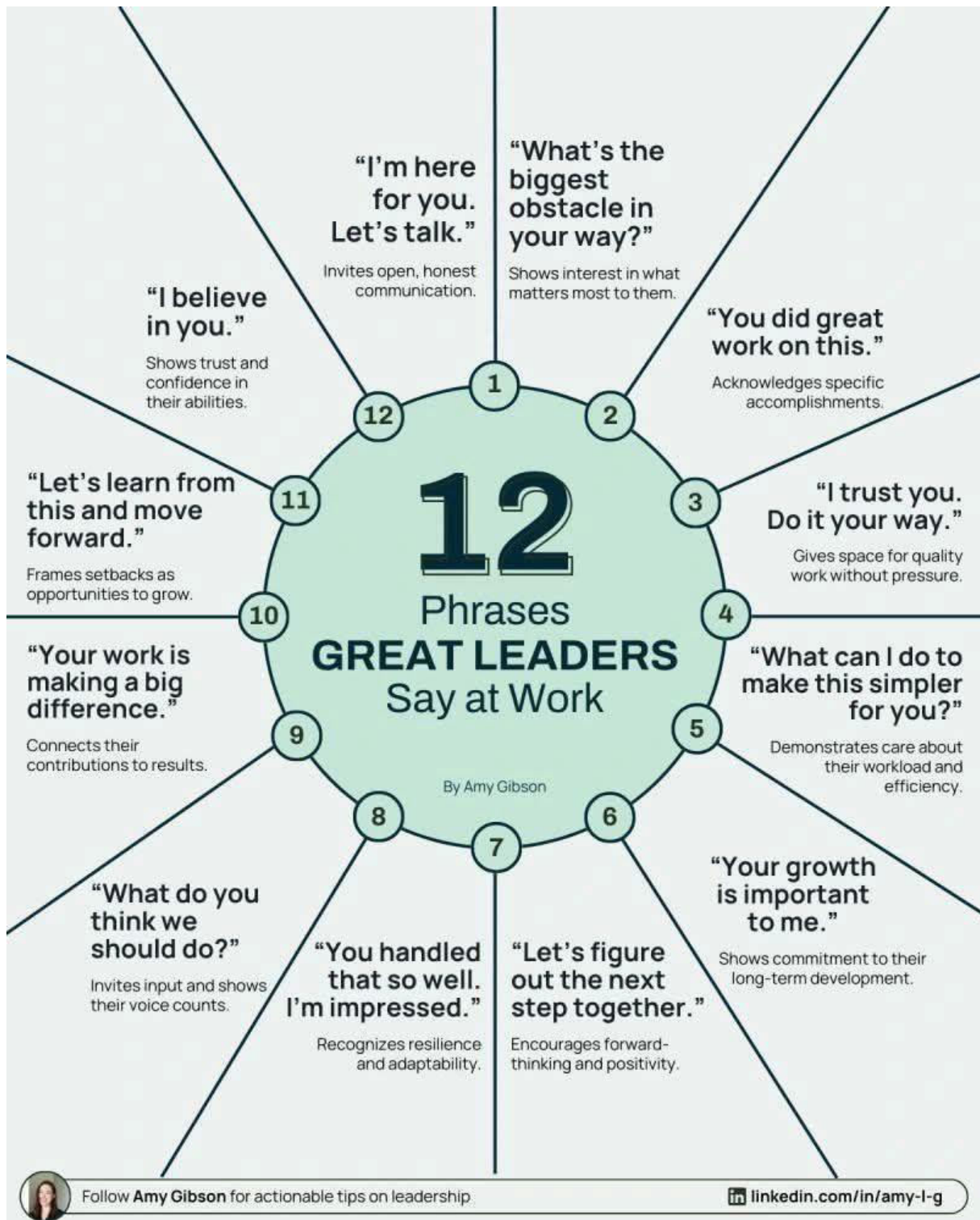
متمانه به توانا کانی مروف ده گه یه نیت.

دوازده. من له ته نیش توم، با قسه بکهین.

په یوه ندی راستگو یانه و پشتگیری سوزداری پیشکه ش ده کات.

ئینفوگرافیک:

Amy Gibson
Infographics



ئاستە كانى ھەرەمى ستراتېيى

ھەرەمەكە لە سى بەشى سەرەكى پىكھاتووە كە نۆ ئاستى پلەبەندىيان ھەيە:

يەك. ئاراستە - سەرەھەي ھەرەمەكە

ئەم بەشە باس لە "بۆچى" و "چى" دەكات و بنەماي ھەرەنگ و بىراردان پىكدەھىنئىت.

◆ ئاسۆ:

– "بۆچى" كۆتايى تۆ. ئەو شۆنەي كۆتايى كە ھەولەدەھىت پىي بگەيت. وئەيەكى زىندوو لە سەرەكەوتن.

◆ ئەرك:

– "چى"ى تۆ. لىدوانئىكى پوختە لەسەر ئەوەي كە چى دەكەيت، خزمەت بەكى دەكەيت و ئەو كاريگەرييەي كە دروستى دەكەيت.

◆ بەھا سەرەكەيەكان:

– "چۆن"ى تۆ. ئەو بنەمايانەي كە ھەرەنگەكەت پىناسە دەكەن و بىرارەكانت دادەپىژن و ئىلھامبەخشن بۆ كردار.

– دوو. فوكوس - ناوھراستى ھەرەمەكە

– ئەم بەشە ئاراستەي درىڭخايەن دەگۆرئىت بۆ ئامانجى تايبەت و ئەولەويەتەكانى پىوانەكراو لە چوارچىوئەي زەمەنى چەند سالدەدا.

◆ سەراتىيە ستراتېيەكان:

– ۵-۲ بوارە گرېنگە گەورەكانت كە پىويستە سەرنجيان لەسەر بىت بۆ ئەوەي لە گەل ئاسۆ و دىدگاكەتدا بەرەو پىشەوە بچىت. (گەرەو گەورەكانت)

◆ ئامانجە درىڭخايەنەكان:

– بەرەبەستە پىوانەكراوكانت. ئەنجامە تايبەتەكان كە ئامانجەت ئەوەيە لە ماوئەي ۳-۵ سالدە بەدەستى بھىنئىت.

◆ پلانەكان/دەستپىشخەرييەكان:

– تەوەرە ئۆپەراسىيۇنىيەكانتەن. ئەو بەرنامە يان پروژانەي كە بۆ گەيشتن بە ئامانجە درىڭخايەنەكانت دارىڭراون.

– سى. جىبەجىكرەن - بنى ھەرەم

– ئەم بەشە باس لەو دەكات كە چۆن پلانەكانت بە شىوئەيەكى رۆژانە و ھەفتانە و مانگانە جىبەجى دەكەيت.

◆ ستراتېيەكان:

– كىتئى رىنمايى "چۆن ئەنجامدان"ى تۆ. رىبازە ئاست بەرزەكان بۆ گەيشتن بە پلان و ئامانجەكانت.

◆ تاكتىكەكان:

– ئامرازەكانت بۆ كاريگەرىدانان. كردار، ئامراز يان شىوازى تايبەت بۆ جىبەجىكرەنى ستراتېيەكانتەن. (ئەوەي بە كەردەو دەيكەيت)

◆ پلانى كاركرەن:

– رىنمايى رۆژانەت. پلانىكى وردى ھەنگا و بە ھەنگا و لە گەل ھىلە كاتىيەكان و سەرچاوە و بەرپرسىاريەتى.

ئىنفوگرافىك:

Eric Partaker

Infographics

PYRAMID OF STRATEGY

The CEO Accelerator by Eric Partaker



Vision

Your "why." The ultimate destination you're working toward. A vivid picture of success.

Mission

Your "what." A concise statement of what you do, who you serve, and the impact you create.

Core Values

Your "how." The principles that define your culture, shape decisions, and inspire action.



Strategic Priorities

Your big bets. The 2–5 critical areas that need focus to move your vision forward.

Long-Term Goals

Your measurable milestones. Specific outcomes you aim to achieve over 3–5 years.

Initiatives

Your action themes. Programs or projects designed to achieve your long-term goals.



Strategies

Your "how-to" playbook. High-level approaches for achieving initiatives and goals.

Tactics

Your tools for impact. Concrete actions, tools, or methods to execute strategies.

Action Plan

Your day-to-day guide. A detailed, step-by-step plan with timelines, resources, and responsibilities.

Get PDFs of this + 100 more tools with my free newsletter.

Follow



Eric Partaker

Top Voice

وہک ریہہ ریک، بنیاتنہری متمانہ بہ

متمانہ لہ رۆژیکدا دروست نابیت – لہ کردارہکانی رۆژانہندا بنیات دهنریت.

سہرکردایہتی پھیوہندی بہ ناویشانی کارہوہ نییہ، بہ لکھو پھیوہندی بہ متمانہوہ ھہیہ.

و متمانہ نادریت – لہ ریگہی سہقامگیری، شہفافیہت و چاودیہوہ بہدہست دیت:

یہک. بہ روونی قسہ بکہ، زۆریہی کات قسہ بکہ

بیدہنگی گومانی لیدہکھوتہوہ – و نویکاریہ ناروونہکان سہرلنیشیواوی لیدہکھوتہوہ.

ئہوہی دہزانیہت و چی نازانیہت و چی دہکرت بیل.

روونی تیمہکەت، متمانہ بہخوبوون و بہرہو پیشہوہ دہہیلنیتہوہ.

دو. پیش ئہوہی ھہست بہ ئامادہی بکہیت، ھہنگاو بئ

چاوپروانی داتایہکی تہواو = خاوکردنہوہی پیشکھوتن.

بہ متمانہی ۷۰٪ بجووئ، پاشان ھاوکات لہ گہل رۆشتنت خۆت ریکبجہ.

جوولہ لہ کاملبوون دہباتہوہ – ھہمیشہ!

سی. ئامانجہکەت سہنتہری بکہ

کاتیک نادلنپایی سہرہلئەدات، ئامانج دہبیتہ لہنگہری تۆ.

بہستہوہی ھہر ئەرکیک بہ ئەرکە گہورہکە- لہ بہرہم، کەسەکان و پروسەکاندا.

"بۆچی"یہکی روون ھہولہکان دہگۆریت بۆ نایایی.

چوار. وزہی تیمہکەت بپاریزہ

ستریس، فوکوس دہکوژیت. پرووکانی پیشہی، داھینان دہکوژیت.

کەمکردنہوہی ژاوەژاو. کاری سہرقالکەر وەلانی.

وزہ سہرمایہی راستہقینہی تیمہکەتہ- وەک زیر بپاریزہ.

پہنج. ئارام بمینہرہوہ، کنجکۆل بمینہرہوہ

گوشار، تہوری بیرکردنہوہ ئاشکرا دہکات- نەک لاوازی.

پرسیاری تیزبینانہتر بکہ. بیرۆکەیی تازہ لہ ئامیز بگرہ.

کنجکۆلی متمانہ بہخوبوون نیشان دہدات و تیمہکەت لہ زیریانہکەدا جیگیر دہہیلنیتہوہ:

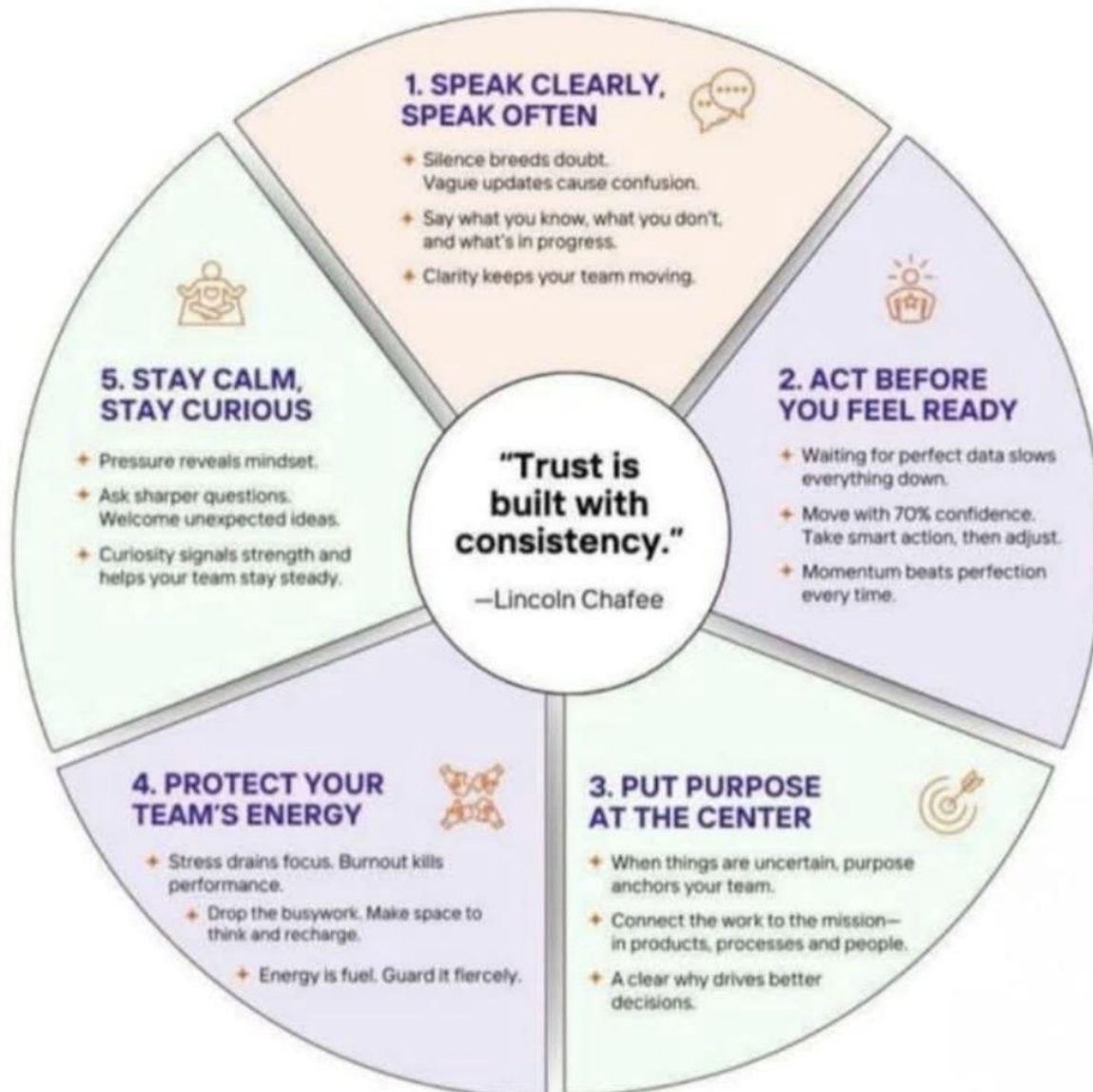
"متمانہ لہسەر سہقامگیری بنیات دهنریت."- لینکالان چافی

ئینفۆگرافیک:

Deepak Kammarra
Facts N Learning



5 Ways to Build Trust as a Leader



ئەو سەركردانەى كە لە سەراتى بەخشىن و يەكامەتيدان بە متمانە، سەركردايەتى دەكەن؟
يەك. كۆخولقاندن

گۆرانكارى لە: بېبەشكردن و بەدەركردنى خەلك

بەرەو: لەخوگرتن و بەشداریکردنى ھەمووان

چۆننیهتى: سەركردەكان خەلك بەشدار دەكەن لە بېياردان و دارشتنى داھاتووی پێخراوەكە بۆ ئەوێ ھەست بە
خاوەندارییەتی بكەن. لەبری ئەوێ كەشتىكى "ئیمە بەرامبەر ئەوان" دروست بكەن، ھەستكردن بە ئامانجى ھاوبەش و
سەربەخۆی بەكۆمەڵ دروست دەكەن.

دوو. مەرفەسازى

گۆرانكارى لە: ھوكمدان و داوھەريكردن

بەرەو: قەيرزانی و بەھادان

چۆننیهتى: ئەم سەركردانە بە ئاشكرا و شەفاف بەھا بە بەشداری و ھەوێ كەسانی دیکە دەدەن. كاتىك ڕووبەڕووی
بابەتی سەخت دەبنەو، بە پێزەو ھەمەلە لەگەڵ ئەوانى تردا دەكەن و بەدوای بۆچوون و ڕوانگەى ئەوانى تردا دەگەڕێن
نەك بۆچوون و ڕوانگەى خۆیان بێسەپێن.

سێ. ئارەزوومەندى و بەرزەفرى

گۆرانكارى لە: سنووردركردنى ئاوات و چاوەروانییەكان

بۆ: فراوانكردن و فرەترکردنى ئاواتەكان

چۆننیهتى كارکردن: ئەوان چاوەروانییەكان بەرز دەكەنەو لە پێگەى ئیلاھامبەخشىن بە ئەندامان بۆ ھەرگرتى
ستانداردە بەرزەكان و پێشكەشكەرى ستراتىژىك، و خەلك پابەند دەكەن بە كاكەى "بۆچى" لە پشت ئاسۆى
پێخراوەكەو.

چوار. پێنوێنى

گۆرانكارى لە: راگرتن و شاردنەوێ زانیارى

بۆ: ھاوبەشى و شەفافىيەت

چۆننیهتى كارکردن: ئەم سەركردانە شەفافىيەت بەرھەوێش دەبن و ھانى فێربوون و ئالوگۆرى زانیارى دەدەن لەناو
تیمەكاندا. ئەوان خەلك لە پڕۆسەى بېياردان بەشدار دەكەن و پشەنگى لە فەرھەنگىك دەكەن كە لەسەر بنەماى داتا
و بەلگە دامەزراوە.

پەنج. سازندەبوون

گۆرانكارى لە: سنووردركردنى ئەوێ كە "زانراو"

بۆ: گەران و دۆزینەوێ ئەزانراوەكان

چۆننیهتى كارکردن: سەركردەكان بە ھاندانى كنجكۆلى و ئەزموونكردن، داھێنان بەرھەردە دەكەن. ئەوان شكست و
ھەلە ھەك دەرفەتێكى بەنرخ بۆ فێربوون و پێشكەوتنى بەردەوام دەبینن.

شەش. دەربەرىن

گۆرانكارى لە: دىكتەكردن و پێدانى فەرمانى رەھا

بۆ: پەرەپێدان و پەرھەردەكردنى لێھاتووی و كارامەییەكان

چۆن مامەلە دەكەن: پشەنگى لە سەربەخۆی و خۆپێوھەرى خەلك دەكەن بە ھاندانى بێكردنەوێ سەربەخۆ.
ھەرھەمە فیدبەكێكى بنیاتنەر و گەشەپێدەر پێشكەش و پێشوازی لە قبوولكردنى ڕوانگە و بۆچوونى جیاواز دەكەن.

ھەوت. ھاوھەنگاوى

گۆرانكارى لە: رەخنەگرتن و سەركۆنەكردن

بۆ: بەرزخاندن و قەيرزانی

چۆن مامەلە دەكەن: ئەم سەركردانە، سەركەوتن و پێشەوچوونەكان دەناسن و خۆراگارى لە تیمەكەدا بەرھەردە
دەكەن. لە كۆتاییدا بە ھاوبەشكردنى دەستكەوتەكان و دەربەرىنى سوپاسگوزارى، وەرە و دڵسۆزى ئەندامان فراوان دەكەن.

From Control to Connection:

How Trust-First Leaders Lead

Connection grows when **LEADERS** choose trust over authority

C

Co-Creating

From Excluding to Including

- Involve people in shaping the future so they feel ownership.
- Replace "we vs. they" dynamics with a sense of shared purpose and belonging.

H

Humanizing

From Judging to Appreciating

- Value others' contributions openly.
- Handle tough topics with respect and seek input rather than imposing views.

A

Aspiring

From Limiting to Expanding Aspirations

- Raise the bar by inspiring high standards and strategic risk-taking.
- Engage others in the "why" behind the vision.

N

Navigating

From Withholding to Sharing

- Promote transparency and cross-team learning.
- Include people in decisions and support a discovery-driven culture.

G

Generativity

From Knowing to Discovering

- Foster innovation by encouraging curiosity and experimentation.
- Frame failure as an opportunity to learn and improve.

E

Expressing

From Dictating to Developing

- Support autonomy by encouraging independent thinking.
- Provide developmental feedback and invite diverse perspectives.

S

Synchronizing

From Criticizing to Celebrating

- Recognize wins and encourage resilience.
- Build morale and loyalty through shared accomplishments and appreciation.

پانزە خوو كە نیشان دەدات تۆ رېبەرى

◆ يەك. تۆ ئارامى دەھىنيتە نيو ئاۋاۋە:

– سەركردە راستەقىنەكان بە دەنگە ئارام و جىگىرەكەيان تۆن و ھەلسوكەوتى ھەموو كۆبۈنەۋەيەك تەننەم دەكەن.

◆ دوو. لە پرس و باسەكاندا، تۆ دواجار قسە دەكەيت:

– تۆ گۈنگىچى چالاكىت كە چاۋەرپى بېستى تەۋاۋى گېرانەۋە و چىرۆكەكە دەكەيت و گرېنگى بە قوۋلى چىرۆكەكە دەدەيت نەك ژاۋەژاۋى رۈۈكەش.

◆ سى. تۆ كۆنترۆل لە رېگى رېنماي، رېنوۋى دەكەيت:

– لەبرى ئەۋەى كارەكان بىسەپنيت، ئەۋانى تر فىر دەكەيت و بەھىزىان دەكەيت بۆ بىركردنەۋەى ستراتىژىك.

◆ چوار. بىرارى سەخت دەدەيت بەي ئەۋەى خۆت بشارىتەۋە:

– تۆ خۆت لە گەتوگۇ سەختەكان بەدوور ناگرىت؛ دەزانى شەفافىت، رېز و متمانە دروست دەكات.

◆ بېنج. تۆ ناتۋانى بەرگەى ژاۋەژاۋى زىادە بگرىت:

– ھەمىشە راستى و رۈۋنيت پى باشترە لە دراما و نمايشى لاۋەكى.

◆ شەش. خۆت لە گەل ھىز و ئامانچدا رېكەدەيت:

– تۆ تەنەى كارى زۆر ناكەيت، بەلكو دۇنيا دەبىتەۋە كە ھەۋلەكانت لە گەل ئەۋەى كە بەراستى گرېنگە ھاۋتەرىپىن.

◆ ھەوت. تەنەت كاتېك سەرقانېت دەستىان پېتدەگات:

– خەلك دەزانن چۆن و كەى دەستىان پېتدەگات چۈنكە تۆ سەركردەيەكى ھەنەھاتوۋ نيت.

◆ ھەشت. تۆ كاركردن لە گەل تېمە سەختەكان ھەندەبۇرېت:

– تۆ ئالنگارىيەكان ۋەك دەرڧەتېك بۆ گەشەكردى تېم و بىراۋەبوۋن دەبىنيت و لە ئامېزى دەگرېت.

◆ ئۆ. تۆ قسەى خۆت دەكەيت، تەنەت كاتېك ئازاردەرىش بېت:

– دەزانى بېدەنگى ئارامى ناپارېزېت، متمانە و بەكپارچەي دەشېۋېنېت.

◆ دە. نۆرمە نەرىتېيەكان دەخەيتە ژىر پىرسىارەۋە:

– تۆ بەردەۋام پىرسىار دەكەيت (بۆ نمونە ھەر ۹۰ رۆژ جارېك)، “ئاي ئەم مېتۆدە ھېشتا خەمەتمان دەكات؟” و لە گەل دۇخى ئېستا و ئېرەيىدا ناگونجېت.

◆ يازدە. گوشار دەخەيتە سەر و تواناكان ھەندەسەنگېنيت:

– تۆ بە ئاشكرا ستايشى تېمەكان دەكەيت و ھانىيان دەدەيت و سەرنجەت لەسەر ئەۋرەفتارانە دەبېت كە دەتەۋىت زىاتريان بېينيت.

◆ دوازدە. تەنەىا كاردانەۋەت نېيە، ۋلام دەدەيتەۋە:

– رېكخستى سۆزدارى كلىلە. تۆ بە شېۋەيەكى ھەستەكى مامەلە ناكەيت، بە بىركردنەۋە ۋلام دەدەيتەۋە.

◆ سىزدە. ھەموو كارلېكېك، ڧەرھەنگ لە قالب دەدات:

– تۆ متمانە دروست دەكەيت بە راستكردنەۋەى ھەلەكان بە شېۋەيەكى تايبەت و ستايشكردى ورد و گشتى.

◆ چواردە. كارەكانى ھەر كەسېك بە ۋىنە گەۋرەكە دەبەستېتەۋە:

– تۆ ستراتېژى لە كىداردا نیشان دەدەيت و ۋا لە كەسانى دېكە دەكەيت ھەست بېكەن كە كارەكانيان گرېنگە بۆ سەركەۋىنى گشتى رېكخراۋەكە.

– پانزە. تۆ ئەۋ ڧەرھەنگە بەرجەستە دەكەيت كە دەتەۋىت دروستى بېكەيت:

– خەلک رەنگدانەوہی رەفتاری تۆدە گەرئیننەوہ نە ک بەیاننامە ی ئەرکی سازمانە کەت. تۆدەبێت نمونە یە ک بیت بو تیمە کەت.

ئینفۆگرافیک:

Helen Pleic

Accounting Knowledge Concepts

15 Habits That Instantly Signal You're a Leader

1. You bring calm to chaos.

Your tone regulates every room and conversation you enter.

3. You guide instead of control.

You train strategic thinking into others.

5. You don't tolerate noise.

You seek facts.

Truth and clarity over drama, always.

7. You're approachable, even when you're busy.

People know when and how to access you.

9. You speak up, especially when it's uncomfortable.

Silence doesn't keep the peace. It erodes it.

11. You push back and assess capacity.

You build teams up in public, and praise what you want more of.

13. Every interaction shapes culture.

You build trust by correcting privately and praising precisely.

15. You embody the culture you want to create.

People mirror behavior, not mission statements.

2. You speak in questions, and you speak last.

You listen to surface the full story, not just the noise.

4. You make hard decisions, without hiding.

Avoiding tough calls erodes trust. Clarity earns respect.

6. You align yourself with power and purpose.

You don't just work hard, you plug into what truly matters.

8. You choose to collaborate with difficult teams.

You see challenge as visibility and growth.

10. You question long-standing norms.

Every 90 days, you ask: Is this still serving us?

12. You don't react. You respond.

Emotional regulation is leadership in motion.

14. You connect each person's work to the bigger picture.

Strategy lives in how you make others feel their work matters.



Follow Helen Pleic for practical leadership tips and insights that drive real change.



It's Report

پوختەيەك لە "۷ خوو ی ڤیەره کاریگەرەکان" که لەسەر بنەماگەلی هەتاھەتایی "ستیفن کۆفی" دامەزراوە. ئەم خووانە دەکەونە سێ ڤۆلی سەرەکی: خۆشارەزایی (عادەتەکانی ۱-۳)، وابەستەیی بە یەکتەر (عادەتەکانی ۴-۶) و باشترینی بەردەوام (عادەتەکانی ۷).

حەوت خوو ی سەرەکی سەرکردەیی کاریگەر
*یەک. خۆشارەزایی

◆ یەک. چالاک بە:

تۆ ناتوانیت کۆنترۆلی تەواوی دۆخ و ئەلگۆریتیمەکان و کەسانی تر بکەیت، بەلام دەتوانیت کۆنترۆلی کردار و هەلۆست و سەرئەجە کانت بکەیت. چاوەڕێ ئیجازە مەکە؛ دەستپێشخەری بکە، تەنانەت کاتیک ئازاردەرە. خالی گرینگ: سەرئەجە بخە سەر "ئەو دەتوانم کۆنترۆلی بکەم."

◆ دوو. بە لەبەرچاوەگرتنی کۆتایی دەست پێ بکە:

لەو دەرەنجامەیی که دەتەوێت دەست پێ بکە و لەوێشەو بەگەرێو بۆ دواوە. ئەمەش بریتییه لە پلاندانانی ئاراستە کراوی ئەنجام که لە دیدگایە کەو دەست پێدەکات و دەبێتە هۆی پلانیکی و لە کۆتاییدا بە کردار کۆتایی دێت.

◆ سێ. سەرئەتیبەندی بکە:

وزە دەچێتە ئەو شوێنەیی که ئەو لەوێشەو تەکانی سەرەکی. کاری قوول بۆک بکە و کاری قوولی ساخته پشگۆی بخە. "ماتریکسی ئایزنهاور" بە کاریبێتە بۆ ڤۆلێنکردنی ئەرکەکان بۆ ئەنجامدان، بپاردان، پادەستکردن و سڕینەو. *دوو. کاری تیمی و هاوکاری

◆ چوار. بیر لە بردنەو-بردنەو بکەرەو:

— فراوانی لە درێخایەندا سەردەکەوت. بەدوای سەرکەوتنی یەکتەدا بگەرێن نەک یاری دەسەلات.
— خالی سەرەکی: لەم روانگەییەو بردنەو کەت بە مانای سەرکەوتنی راستەقینە دێت، ئەمەش دەبێتە هۆی سەرکەوتنی هەمووان.

— پێنج. سەرەتا بەدوای تێگەشتندا بگەرێ دواتر بۆ ئەوێ لێتیبگەن:
— خێراترین ڕێگە بۆ کاریگەریدانان لەسەر کەسانی تر تێگەشتنە لێیان.
— خالی سەرەکی: هاوسۆزی و هاوئەڵی پێش دزە و کاریگەری.

◆ شەش. سینێرژیت پێ:

— هیز لە جیاوازییە نەک لێکچوون. لە گەڵ کەسانی کار بکە که لاوازییە کانت قەرەبوو دەکەنەو. (بۆشاییە کانت پێدەکەنەو).
— خالی سەرەکی: بۆاردی سێم: نە ڕێگەیی من، نە ڕێگەیی تۆ، بەلکۆو شتیکی که پێکەو دەروستی دەکەین و دەخولقێنین.
— *سێ. نوێوونەوێ بەردەوام
— حەوت. مەشارە کە تێز بکە
— تۆگەوێترین سەرمايەیی خۆتیت. بپارێزە. ئەم خووە بە واتای هاوسەنگکردن و دووبارە بنیاتنانەوێ "کۆمەلە وزە" کەتە لە چوار بۆردا:
— جەستەیی،
— زەینی،
— کۆمەلەیی،
— ڕۆحی.

The Seven Habits of High Effective People, Stephen Richards Covey,
Free Press, 1989

The Only 7 Habits You Need to Be an Effective Leader

Stephen Covey's 7 timeless habits, simplified for today's workplace.

1 BE PROACTIVE



You can't control the market, algorithms, or other people. But you can control your actions, attitude, and attention. Stop waiting for permission, take the lead, even when it's uncomfortable.

What I can't control

What I can control

2 BEGIN WITH THE END IN MIND

Start with the outcome you want and work backwards.

OUTCOME PLANNING

vision

plan

action

3 PUT FIRST THINGS FIRST

DO	DECIDE	EISENHOWER MATRIX
DELEGATE	DELETE	

Energy goes where there's clear priorities. Block deep work. Ignore fake fires.

4 THINK WIN-WIN

Abundance wins in the long run. Build partnerships, not power plays.

MUTUAL SUCCESS

YOUR WIN

=

REAL SUCCESS

THEIR WIN

5 SEEK FIRST TO UNDERSTAND

The fastest way to influence anyone is to understand them.

EMPATHY BEFORE INFLUENCE



6 SYNERGIZE

Strength is in differences, not similarity. Work with people who fill your gaps.

THE THIRD OPTION



Not your way. Not my way.

Something better **we** create together.

7 SHARPEN THE SAW

You are your biggest asset. Protect it.

YOUR ENERGY STACK



PHYSICAL



SPIRITUAL



MENTAL



SOCIAL

HOW TO APPLY THIS FAST

Pick 1 habit you're weak in



Build 1 tiny ritual around it

Do it daily for 7 days



For example, add 3 minutes of reflection after your morning coffee = "Begin with the end in mind."



Subscribe to Fusion Insights - weekly strategy & growth ideas delivered every Wednesday to your inbox. jen blandos

ههنگاهه کانی پلاندانانی ستراتیژیک بۆ دانانی پلانیکی کرداری

◆ یهک. بزانه بۆ کوی دهچیت:

- لیدوانیکی روون بنووسه دهیارهی ئهوهی که دهتهوئیت دواي ۳-۵ سال له کوی بیت.
- سی بههای سهره کی هه لېژیره که گرینگن بۆ تو و تیمه کهت.

◆ دوو. تیبه که له کوی وهستاویت:

- لیستیکی خیرا دروست بکه که چی کارده کات، چی کارناکات و چی دهتوانیت هه له بیت.
- سی رهوتی گهوره له ژینگه ی پیشه ییه کهتدا بنووسه که ناتوانیت پشتگوپی بخهیت.

◆ سی. فوکوس بکه له گرینگترینه کان:

- تا پهنج ئامانجی گهوره هه لېژیره که به راستی شته کان به رهو پیشه وه ده بات.
- پیوه ریکی ساده به کاربهیتنه بۆ دیاریکردنی ئهوهی که چ کاریک ئیستا شایه نی نهجامه و چ کاریک دهتوانیت چاوه ری بکرت.

◆ چوار. ئامانجی روون دابئی:

- ههر ئامانجیکی گهوره دابهش بکه بۆ یه ک تا سی پیوه به ئامانجی واقعی.
- بنووسه ئیستا له کوئیت تا بتوانیت به دوا داچوون بۆ پیشه که وتنه کان بکهیت.

◆ پینج. ئامانجه کان بگۆره بۆ ئه رک:

- ههر ئامانجیک دابهش بکه بۆ ههنگاه ی بچووی کردار، کردارگه لی حهفتانه له گه ل ناوی که سانی بهرپرسیار و بهرواری کو تایی هاتی.
- بۆردیکی هاوبهش به کاربهیتنه بۆ ئهوهی هه مووان بزانه چی ده کرت.

◆ شهش. کات و بودجه ته رخان بکه:

- کهس و سه رچاوه ی دارایی بۆ ههر ئه رکیک دیاری بکه.
- کاته کان له سائنامه کهتدا بلوک بکه بۆ ته واکردنی ئه رکه کان بۆ ئهوهی دنیا بیت که جیبه چی ده بن.

◆ حهوت. له گه ل فیربوونتدا خو ت ریکبخه:

- ههر سی مانگ جاریک پید اچوونه وه ی خیرا بکه بۆ ئهوهی بزانه ی چی کارده کات.
- ئامانج و پلانه کانت نوی بکه ره وه به پشتبه ستن به گۆرانکارییه کان و ئهوهی فیربوویت.

◆ ههشت. به بهرده وای پید اچوونه وه به ژماره کاند ا بکه:

- مانگانه سی خوله ک بۆ پید اچوونه وه به ژماره سه ره کییه کانتدا ته رخان بکه.
- ئاههنگ بگیره بۆ سه رکه وتنه بچوکه کان بۆ ئهوهی خه لک پالنه رییان بمینیت.

◆ نۆ. پلانه که له گه ل هه مووان دابهش بکه:

- نووسراوه یه کی یه ک لاپه ره یی دروست بکه که خویندنه وه و تیگه یشتنی ئاسان بیت.
- کو بوونه وه یه کی ده ستپیک نهجام ده بۆ روونکردنه وه ی پلانه که و وه لامدانه وه ی پرسیره کان.

ئینفوگرافیک:

Askpstudyinaustralia

STRATEGIC PLANNING STEPS

DEVELOPING A STRATEGIC PLAN THAT WORKS



چۆنىيەتتىن رېتەرى كاتىك پىداۋىستىيە كانى ھەر نەۋەيەك جىاۋازن يەك. بەيى بوومەرز (۱۹۴۶ - ۱۹۶۴) گەۋرەتتىن ھەلە تىگەيشتن: ئەۋان ۋەك دايىناسۆرى بەرگىكار بەرامبەر تەكنۇلۇژىا سەير دەكرىن. بەھاكان: بەدۋاي بەفەرمى ناساندنى ئەزموون و زانستدا دەگەرىن. شىۋازى كاركردن: پىيان باشە لە ژىنگە پىكھاتەيىيەكان كارىكەن كە پلەبەندىيان تىدايە. پالئەر: دەستكەۋتەكانى پىشەيى و رېپىشاندەرەكانى سەركەۋتن. رىنگاكانى شكاندىنى متمانە: پەراۋىزخستىن و بەماۋەسەرچوۋ ھەژماركردىيان. پەرەپىدانى پىشەيى: لە رىنگە رايىنەرايەتتى جىبەجىكار و دەرەتگەلى راۋىزكارى. جۆرى سەركردايەتتى: رېزگرتن لە شارەزايى لە رىنگە رايىنەرايەتتى. ئامۇزگارى پراكتىكى: داۋاي را و بۆچوونىيان بىكەن لەسەر ستراتېيەكان، رۆلى "راۋىزكارى پسپۇر" دروست بىكەن، و بە ئاشكرا دان بە بەربەستەكانى ناۋ تۆمارى خىزمەتگوزارىيەكانىياندا بىنن. 2. نەۋەيى (۱۹۶۵ - ۱۹۸۰)

گەۋرەتتىن تېروانىيى ھەلە: بىبىك و تەمبەلن. بەھاكان: ئەۋان بەھايەكى زۆر بە سەربەخۆيى و نەرمى نواندىنى كار دەدەن. شىۋازى كاركردن: خۇبىرئويان ھەيە و بەكەمتىن چاۋدىرى، ئەنجامىكى باشيان ھەيە. پالئەر: پاراستى ھاۋسەنگى كار- ژيان و پەرەپىدانى كارامەيىيەكان. رىنگاكانى لەناۋبردنى متمانە: رېۋەبەرى مىكرۇ و پىشلىكردىنى بەلئىنەكان. پەرەپىدانى پىشە: لە رىنگە جىگۇركىنگەلى لايەنى و دروستكردىنى پۇرتفۇلىۋى لىھاتوۋيىەكان. چۆنىيەتتى سەركردايەتتى: بە پىدانى ئۆتۈنۈمى و گرىنگىدان بە ئەنجامەكان. ئامۇزگارى پراكتىكى: كۆبۈۋنەۋەكان لەسەر دەرەنجامەكان چىر بىكەنەۋە، و رىكخستى كاركردىنى نەرم و نىيان پىشكەش بىكەن.

سى. ھەزارەكان- مىلنىالەكان (۱۹۸۱ - ۱۹۹۶) گەۋرەتتىن تېروانىيى ھەلە: ئەۋان لىھاتوۋ و تەمبەلن. بەھاكان: بەدۋاي كارى ئامانجدار و فېدبەكىكى بەردەۋامدا دەگەرىن. چۆنىيەتتى كاركردىيان: باشتىن ئەنجام دەبەخشن لە تىمە ھاۋبەشەكاندا بە بەكارھىننى ئامرازە دىجىتالىيەكان. پالئەر: دەرەت بۆگەشەكردىن و كاركردىن بە ئامانج و مانا. رىنگاكانى لەناۋبردنى متمانە: نەبۈۋى شەفافيەت و گەشەسەندىنى سنووردار. پەرەپىدانى پىشە: لە رىنگە رېرەۋى روۋنى پىشكەۋتن و ئەركەكانى كشانى. (stretch assignment) چۆنىيەتتى سەركردايەتتى: بە دابىنكردىنى رىگى روۋن و دانپىدانان. ئامۇزگارى پراكتىكى: ھەر دوۋ ھەفتە جارىك فېدبەك بەدەن، پىۋەرەكانى كارىگەرى رىكخراۋەكان ھاۋبەش بىكەن، و ھىللىكى كاتى روۋن بۆ پىشكەۋتنى پىشەكە دروست بىكەن.

چوار. نەۋەيى زى (۱۹۹۷ - ۲۰۱۲) گەۋرەتتىن تېروانىيى ھەلە: پىدەچىت ماۋەي سەرنجدانىيان كورت بىت. بەھاكان: رىز دەگرن لە ھەمەجۆرىي و فرەچەشنى و رەسەنايەتتى و خۇگونجان. چۆنىيەتتى كاركردىيان: ئەۋان تەكنۇلۇژىاتەۋەرن و رىكخستى كاركردىنى نەرم و نىيانىيان پى باشتەر. پالئەر: دەرەتتى فېرېۋون و كارىگەرى كۆمەلەيەتتى. رىنگاكانى لەناۋبردنى متمانە: بەھا نامىشىيەكان (خۇنمايشكردىن كە پابەندىن بە بەھاكان) بەپى كىردەۋەي راستەقىنە. پەرەپىدانى پىشە: لە رىنگە خاۋەندارىيەتتى پىرۋە و دەرەتتى بىناتنانى لىھاتوۋىي. چۆنىيەتتى سەركردايەتتىكردىن: بە دروستكردىنى ژىنگەيەكى گىشتىگر و ئامانجىكى روۋن. ئامۇزگارى پراكتىكى: دەرەتتى فېرېۋون دابىن بىكەن، "بۆچى" لە پشت بىرپارەكانەۋە روۋن بىكەنەۋە، و سوۋدەكانى تەندروستى دەرۋونى ۋەك ستانداردىك پىشكەش بىكەن.

How To Lead When Every Generation Wants Different Things

By Amy Gibson

Note: These are research-based generalizations. Individual preferences vary within each generation. Focus on understanding your specific team members.

	Baby Boomers 1946-1964	Generation X 1965-1980	Millennials 1981-1996	Generation Z 1997-2012
Biggest Misconception	They're tech-resistant dinosaurs	They're just cynical slackers	They're entitled and lazy	They have no attention span
What They Value	Recognition for experience and knowledge	Independence and work flexibility	Purpose-driven work and regular feedback	Diversity, authenticity and flexibility
How They Work	Structured environments with hierarchies	Self-sufficient with minimal supervision	Collaborative teams with digital tools	Tech-first with flexible arrangements
What Motivates Them	Career achievement and success markers	Work-life balance and skill growth	Growth opportunities and work with purpose	Learning opportunities and social impact
Trust Breakers	Being dismissed as outdated	Micromanagement and broken promises	Lack of transparency and limited growth	Performative values without action
Career Development	Executive coaching and mentorship opportunities	Lateral moves and portfolio careers	Clear progression paths and stretch assignments	Project ownership and skill-building opportunities
Lead Them By	Honoring expertise through mentorship	Granting autonomy and focusing on results	Providing clear paths and recognition	Creating inclusive environments with clear purpose
Actionable Tips	- Ask their advice on strategic decisions - Create "expert advisor" roles - Recognize tenure milestones publicly	- Keep meetings results-focused - Focus conversations on outcomes - Offer flexible work arrangements	- Give feedback every 2 weeks - Share company impact metrics - Create clear promotion timelines	- Provide learning opportunities - Explain the "why" behind decisions - Offer mental health days as standard



Follow Amy Gibson for actionable tips on leadership

[in linkedin.com/in/amy-l-g](https://www.linkedin.com/in/amy-l-g)

دوازه ئەرک که بهرپوه بهر گه وره کان پاسپاردهی ئه کهن
سه رکده سه رکه وتوووه کان خوین هه موو شتیک ناکه ن، به لکوو ئه رکه کان کارکردن ده سپړن به تیمه کانیا ن تا بتوان
سهرنجیان له سهر برپاره گه وره و ستراتیژیکه کان بیت:
یه ک. گورپینی بیرۆکه کان بو پلانی کارکردن
مه رج نییه بهرپوه بهر ورده کارییه کان جیبه جیکردنی هه ر بیرۆکه یه ک بهرپوه ببات، به لکوو ئاراسته و ئامانجی گشتی
داده نیت.

دوو. چاره سه رکردنی ئاسته نگ و ئالنگارییه کان تیم
تیمه کان پیویسته فیژین کیشه کان رۆژانه به ته نیا چاره سهر بکه ن.
س. دانانی ئه وله ویه ت و واده
بهرپوه بهر ته نیا پیویسته ئامانجی گه وره و ماکرۆ دابنیت، نه ک بهرنامه ی ورده کارییه کان هه ر ئه رکیک.
چوار. پیکهاته کردن و باشتکردنی ره وتی کاری
بهرپوه بهر ده بیت ئه نجامه کان ببینیت نه ک پرۆسه کان به وردکردنه وه ته نزم بکات.
پینج. راهینان و په ره پیدانی لیهاتووی و توانا کان تیم
ئه مه کاری بهرپوه بهری HR یان بهرپوه بهری به شه کانه نه ک رپوه بهری گشتی.
شه ش. به دوا داچوون و راپورتنی پیکه وتنی تیمه کان
بهرپوه بهرانی ناوه ند پیویسته ئه م کاره بکه ن و پوخته یه ک له ئه نجامه کان بخه نه پروو.
حه وت. په سه ندکردنی گۆرانکارییه کان بچووی بودجه
برپاری دارایی بچووک پیویسته له لایه ن CFO یان سه ره رشتیارانه وه بدریت.
هه شت. بهرپوه بردنی په یوه ندی له گه ل خوازیاران و هاوبه شه کان
ته نیا په یوه ندیه سه ره کییه کان ده بیت له ئاستی بهرپوه بهری جیبه جیکاردا بن، ئه وه ی تر ده بیت له لایه ن تیمه کانه وه
مامه له ی له گه لدا بکرت.
نۆ. چاره سه رکردنی ناکۆکی ناوخۆی تیمه کان
بهرپوه بهرانی تیمه کان پیویسته ئه مانه چاره سهر بکه ن.
ده. مامه له کردن له گه ل کیشه کان رۆژانه ی خوازیاران
ئه مه کاری تیمی خزمه تگوزاری به شی تابیه ت به خوازیارانه نه ک بهرپوه بهری جیبه جیکار.
یازده. تاقیکردنه وه و پالوتنی پرۆسه گه لی نوئ
پیویسته له لایه ن تیمه کان ئۆپه راسیۆنه وه ئه نجام بدریت.
دوازه. رپوه بهری قهیرانه ساتیه کان
پیویسته بهرپوه بهری جیبه جیکار چوارچیه ی گشتی بو وه لامدانه وه که دابنیت، به لام تیمه کان پیویسته وه لامه
ده سته جیبه کان بده نه وه.
له کو تاییدا، سه رکده گه وره کان سهرنجیان له سهر سه رکردایه تی، ئاسۆ و برپاره ستراتیژیکه کانه، و متمانه یان به
تیمه کان هه یه بو ئه وه ی شته کان به ره و پیکه وه به ن نه ک خوین به ته نیا "هه موو شتیک بکه ن".

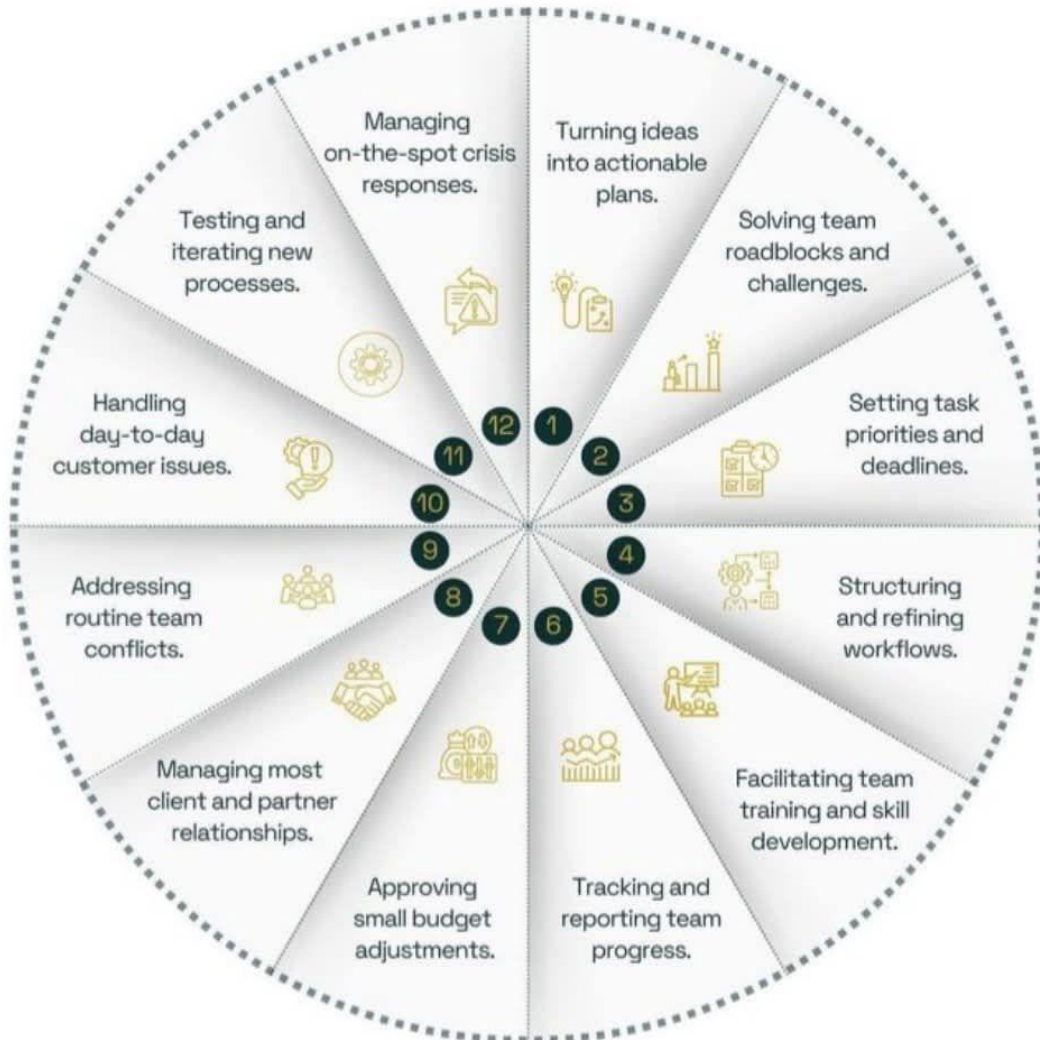
نینه وگرافیک:

HR & IR Academy

12 THINGS

GREAT CEOs DELEGATE

(NOT MICROMANAGE)



رېنمايى ۵ ھەنگاۋى بۇ دروستىكى تېمىكى ناياب كە بۇ مەبەستى پەرۋەردەيى و پالئەز دىزايىن كراۋە.
 يەك. ئاسۋى خۆت ھاۋبەش بىكە
 روونبە لەۋەى كە دتەۋىت تېمە كەت چى بەدەست بەيئىت.
 دانانى ئامانچى تېم و دروستىكى ھەنگاۋى كىدارى SMART (تايىبەت، پىۋانە كراۋ، قابىلى بەدەستەيئان،
 پەيۋەندىدار، سنوۋرى زەمەنى).
 دوو. بەھاكانت دىارى بىكە
 زانىنى بەھاكانت يارمەتى دروستىكى فەرھەنگى تېم دەدات.
 بەھاكان بىركىرنەۋە و پەفتار و زىمانت دەباتە پىشەۋە، ۋەك "گۈزەرەۋەى بچووك" بەرەۋ ئاسۋكەت كاردەكەن.
 سى. كۆمەلە نۆرمەكانت دىارى بىكە
 دتەۋىت تېمەكەت چۈن كارلىك بىكات؟ لە چى بچىت؟ چ دىنگىكى بىت؟
 پىكەۋە كاركىدن بۇ دروستىكى كۆمەلىك نۆرم كە تېمەكە لىپرسىنەۋە لە بەھاكانتان بىكات.
 چۋار. پىۋانەى پابەندى ئەندامان بىكە.
 دىارى بىكە چ كەسانىك چالاك و تامەزرۋن.
 دەستىشەنكىرنى ئەۋكەسانەى كە تەنباكار دەكەن و ئەۋانەى كە بە تەۋاۋى پەيۋەندىيان بە كارەۋە نەماۋە.
 پىنج. دروستىكى سەركەۋتى كورتخايەن
 بىرنەۋە كورتخايەنەكان يارمەتيدەرىكى بچووكە بۇ ئەۋەى بلىين "ئىمە لەسەر رىگى راسىتداين. بەردەۋام بە لە كارە
 باشەكان".
 ئەمەش ھۆرمۇنى ھەستىكىرن بە باشى دەرەدەدات و يارمەتى تېمەكەت دەدات ۋەك سەركىدەيەك قىۋولت بىكات.

ئىنفۇگرافىك:

Antonio Grasso

Build the perfect team in 5 steps

Source: annissaaxtell | Infographic design by agrassoblog.org for educational and motivational purposes



Share your vision

Be clear about what you want your team to accomplish.
Establish your goals and create SMART action steps.



Determine your values

Knowing your values will help you create your team culture.
Your values motivate your thoughts, behaviors and language.
They serve as little transporters to your vision.



Establish your set of norms

How do you want your team to interact? Sound? Look?
Together, create a set of norms that will hold your team accountable for your values.



Gauge staff engagement

Determine who your go-getters are. Find out who is coasting and look for those who are completely disconnected from their work.



Create short-term wins

Short-term wins are just a little reinforcement to say.
"We're on the right track. Keep up the good work." It builds up all of those feel-good hormones and helps the team accept you as their leader.

حهوت له مهترسیدارترین هۆکاره کان که زیان به تیمه کهت ده گه یه نن و مۆرāl و پālنهر و کارایی تیمه کهت کهم ده که نه وه و کاریگه ری نه رێنییان هه یه له سه ر دروستکردنی ژینگه یه کی کارکردنی دادپه روه رانه و پālنهر و پشتیوانیکه ر:

◆ یه ک. ژه هراویبوان:

– رهفتاری خراب و ناتهدروست له شوینی کاردا بلاوده بێته وه و مۆرāl و که شوه وه ی گشتی تیمه که ژه هراوی ده کات.

◆ دوو. گوشاری دهروونی زۆر:

– گوشاره سه خته کانی کارکردن توانای تیمه که بۆ داهینه ری و ته رکیزکردن به ته وای ئیفلیج ده کهن و له ناویان ده بن.

◆ سی. سیاسه تی فه رمانگه پی ره ها:

– قسه و باس و ویته ویت و لایه نگری و لاگیری دابه شبکه رانه له تیمه که دا دروست ده کات و ته نانه ت به هیزترین بیکهاته کانی تیمیش ده شکینیت.

◆ چوار. فه رههنگی سه رکۆنه:

کاتی که ئەندامانی تیمه که له سزادان و تاوانبارکردن و لۆمه و سه رکۆنه ده ترسن، خۆیان له هێنانه ئارای بیروکه ی نوی به دوور ده گرن و له ئەنجامدا بیروکه گه و ره کان له بیده نگیدا ده من.

◆ بێنج. نه بوونی قه برزانی:

– کاتی که هه وێ تاکه کانی ناو تیمه که نه بیهزیت و نه ناسرێته وه، پālنهر و هه ماسه تیان بۆ کارکردن به خیرایی کال ده بێته وه.

◆ شه ش. هه لاواردن و لایه نگری و دلخوازی:

رهفتاره نادادپه روه رانه و جیاکارییه کان و هه لاواردن، زیانیکی زۆر به متمانه ی یه کتر له نیوان ئەندامان و هه روه ها هه سترکردنیان به سه ربه خۆی له تیمه که دا ده گه یه نن.

◆ هه هت. فه رههنگی زیده روپی له کارکردن:

پرووکانی پیشه پی که به هۆی درێژخایه نی کاته کانی کارکردنه وه دروست ده بێت، نه ک ته نیا زیان به ئەدای کارکردن ده گه یه نیت به لکوو تیچووی قورس بۆ رێکخراوه کان دروست ده کات.

ئینفوگرافیک:

Mirror of Mind

The Most Dangerous Things That Hurt Your Team

1. Toxicity

Bad behaviors spread and poison morale

2. Too Much Stress

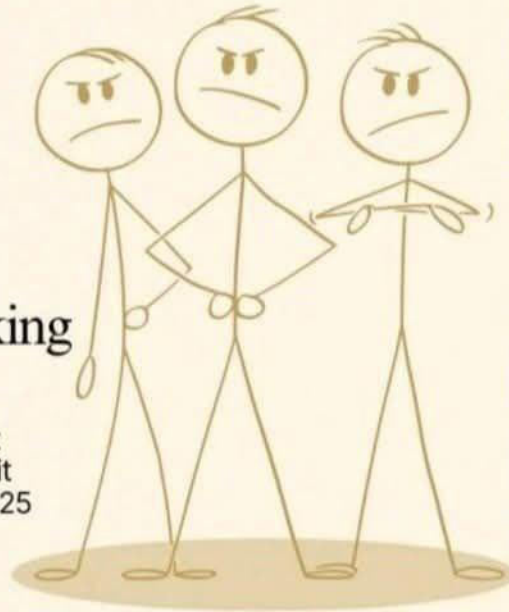
Overwhelming pressure paralyzes creativity and focus

7. Overworking Culture

Burnout doesn't just hurt performance - it costs companies \$125 billion annually

3. Office Politics

Gossip and favoritism divide even the strongest teams



6. Bias & Discrimination

Unfair treatment destroys trust and belonging

5. Lack of Recognition

When effort isn't noticed, motivation disappears

4. Blame Culture

When people fear blame, great ideas die in silence

پېنچ مۆدئىلى فېدبەك كە پېنويسىتە ھەموو سەركرده يەك بزانىت. ئامانچى ئەم مۆدئىلانە برىتئىيە لە پېشكەشكردى فېدبەك كىكى بىناىتەر، كاريگەر و پېكهاىتە يى لە چەندىن بارودۇخدا (لەوانەش سىپاسگوزارى، گۆرىنى رەفتار، يان رايىنە رايەتتى).

يەك. مۆدئىلى COIN (لەلايەن "ئانا كارۇل" ھو)

كاتى بە كارھىنان: بۇ چارەسەركردى ئەو كېشە يان چاۋەرۋانىيەنى كە جېبەجى نەكراون.

بەستىن: دىمەنە كە دابىئى (لە كوى و كەى رۋویداۋە).

روانىن: ئەۋەى تېبىنىت كىردوۋە ھاۋبەشى بىكە (تەنىيا راستىيە بابەتئىيە كان).

كاريگەرى: كاريگەرى يان دەرەنجامى رەفتارە كە رۋون بىكەرۋە.

ھەنگاۋى داھاتو: لەسەر ئەۋە رېك بىكەون كە دەرەنجامى بە شىۋەيە كى جىاۋاز چى بىكرىت.

دو. مۆدئىلى SBI (لەلايەن سەنتەرى رېبەرى داھىنە رەۋە)

كەى بە كارھىنان: بۇ ناسىنى سەركرەۋتەنە كان يان چارەسەركردى ئالنگارىيە كان.

(دۇخ): باسى قۇناغ و بارودۇخ بىكە و شىكارى بۇ ئەنجام بە.

(رەفتار): باسى رەفتارى چاۋدېركراۋ بىكە.

(كاريگەرى): كاريگەرى يان دەرەنجامى رەفتارە كە ھاۋبەشى بىكە.

3. مۆدئىلى STAR/AR (شىۋازى STAR لەگەل زىادكردى بەشى جىگەرۋە)

كاتى بە كارھىنان: بۇ رايىنە رايەتتى، گىفوگۇي پەرەپىدان، يان گەشەكردى لىھاتوۋى نو.

(دۇخ/ئەرك): بەستىنە كە دىارى بىكە.

(كردهۋە): ئەو كەسە چى كىردوۋىەتتى.

(دەرەنجام): ئەۋەى رۋویدا.

(ئەنجامى جىگەرۋە) [AR]: چى باشتەر دەكرا.

(كردهۋەى جىگەرۋە) [AR]: چىتر دەيانتۋانى بىكەن.

چوار. مۆدئىلى DESC (لەلايەن "شارۇن" و "گۆردۇن باۋەر")

كەى بە كارھىنان: كاتىك رەفتارى كەسە كە كاريگەرى لەسەر كارەكەت يان خۇشېزىۋىت ھەبىت.

(ۋەسەف بىكە): راستىيە كان بەيەكەۋە باس بىكە.

(ھەستەكە باس بىكە): دەرېرە كە دۇخەكە چۇن ھەستى پېدەكەيت (ھەستەكانت دەرېرە).

(دىارى كىردن): بلى كە ھەز دەكەيت چى بگۆرىت.

(دەرەنجام): دەرەنجامى ئەرتى يان پېنويسىتى گۆرانكارىيە كە رۋون بىكەرۋە.

پېنچ. مۆدئىلى GROW (لەلايەن "سىر جۇن وىتمۇر" ھو)

كەى بە كارھىنان: بۇ رېنمايىكردى گەشەپىدانى دىرېخايەن و رايىنە رايەتتى. ئەم مۆدئىلە زىاتر سەرنجى لەسەر رايىنە رايەتئىيە بۇ گەبىشتن بە ئامانچىك نەك لەسەر فېدبەكە كانى رەفتار.

(ئامانچ): سەركرەۋتەن چۇن دەبىت (ئامانچى كۇتاپى)؟

(ۋاقىع): دۇخى ھەنوۋكەيى لە كوئىيە؟ (دۇخى ئىستا).

(بژاردەكان): رىنگاكانى ئەگەرى بەرەو پېشەۋە چىن؟ (ھەلېژاردن و چارەسەر).

(رىنگى پېشەۋە): ھەنگاۋى داھاتو و پاۋەندىۋون چىيە؟

ئەم مۆدئىلانە يارمەتتى سەركرده كان دەدەن كە فېدبەكە كانىان بەيى ئامانچى گىفوگۇكە (ھاندان، چارەسەركردى كېشە، يان رايىنە رايەتتى) دابىژۇن.

ئىنفۇگرافىك:

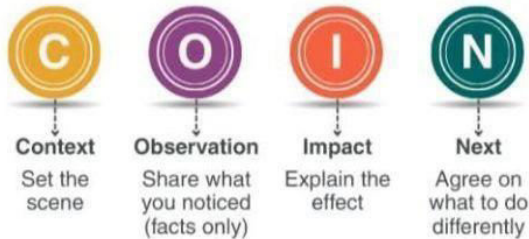
HR & IR Academy

5 FEEDBACK MODELS EVERY LEADER SHOULD KNOW

by Desiree Gruber

1 COIN Method (h/t Anna Carroll)

When to Use: Addressing issues or missed expectations



Example: In yesterday's meeting (Context), you interrupted 3 times (Observation). That made it harder for others to share their ideas (Impact). Let's work on pausing so everyone gets a chance to speak (Next).

3 STAR/AR Method

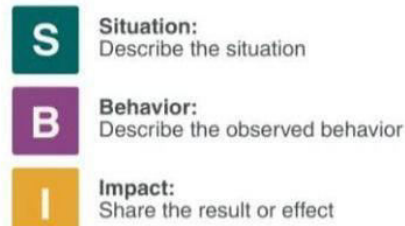
When to Use: Coaching, growth conversations, or developing new skills



Example: You managed the crisis well (Situation/Task). You jumped in and handled everything yourself (Action), which got the project back on track (Result). Next time, what if you delegated a few of the tasks sooner (Alternative Action)? That way the team builds confidence and you avoid getting overloaded (Alternative Result).

2 SBI Model (h/t Center for Creative Leadership)

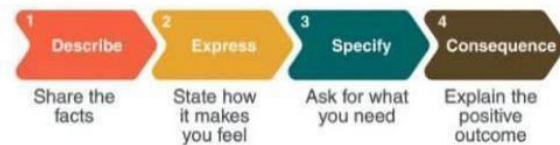
When to Use: Recognizing wins or addressing challenges



Example: During the client pitch (Situation), you stayed calm while handling objections (Behavior). That helped the client trust us more (Impact).

4 DESC Script (h/t Sharon & Gordon Bower)

When to Use: When someone's behavior affects your work or well-being



Example: When meetings start late (Describe), I feel disrespected (Express). I need us to start on time (Specify) so we can be more productive (Consequence).

5 GROW Model (h/t Sir John Whitmore)

When to Use: Guiding development and long-term coaching

Example: What would success look like for you (Goal)? Where are you now (Reality)? What could you try (Options)? What's your first step (Way Forward)?



Goal: What success looks like
Reality: Current situation
Options: Possible ways forward
Way Forward: Next step and commitment

Valuable? Repost to share with others.

Follow Desiree Gruber



خودی خوار (ئىگۆ) و خودى بالا ئاماژەن بۇ جياوازی نیتوان دوو بارى دەروونی مرؤف؛ يەكئىکیان لەسەر بىنەماى "خۆى
خۆپەرست"، و ئەوى دىکەیان لەسەر بىنەماى "هۆشیاری و گەشەکردنى ناوہوہ":

لاى چەپ (ئىگۆ)

ئەم بەشە بە رەنگى پرتەقالى-سور نیشان دراوہ و نوینەراییەتى دۆخى دەروونی سنووردار و بىنەماى ترس و کاردانەوہی خود
دەکات. تايبەتمەندىيەکان:

يەک. ژيان لە حالەتى قوربانیدا

هەمیشە خۆى وەک قوربانى بارودۆخ يان کەسانى تر دەبینیت.

دوو. زەينى لاوازیبون

پى وایە لە جیھاندا سەرچاوہ و سەرکەوتن و خۆشەويستى کەم هەيە.

سى. تەنیا هەلەکان دەبینیت

سەرنجى لەسەر هەلە و لاوازیيەکانە نەک گەشەکردن و فېربوون.

چوار. گەلپى لە هەموو شتتیک دەکات و سەرنجى لەسەر نەرتینیيەکانە.

لاى راست (خودى بالا)

ئەم بەشە شینە هیماى هۆشیاری دەروونی و خۆشەويستى و بەرپرسیاریەتیيە. تايبەتمەندىيەکان:

يەک. بەرپرسیارە

لەبرى ئەوہى کەسانى دیکە سەرکۆنە و تاوانبار بکات، خۆى بەرپرسیار دەکات لە دروستکردنى واقعی خۆى.

دوو. زەينى فراوان

پى وایە دونیا پرە لە دەرڤەت و نیعمەت.

سى. وانەکان دەبینیت

هەموو هەلەيەک وەک دەرڤەتیک بۆ گەشەکردن دەبینیت.

چوار. سوپاسگوزارە و چۆر لە سات وەرڤەرگرت

قەیرزانى شتە بچووکەکانى ژيانە و لە ئیستادا خۆشى دەدۆزیتەوہ.

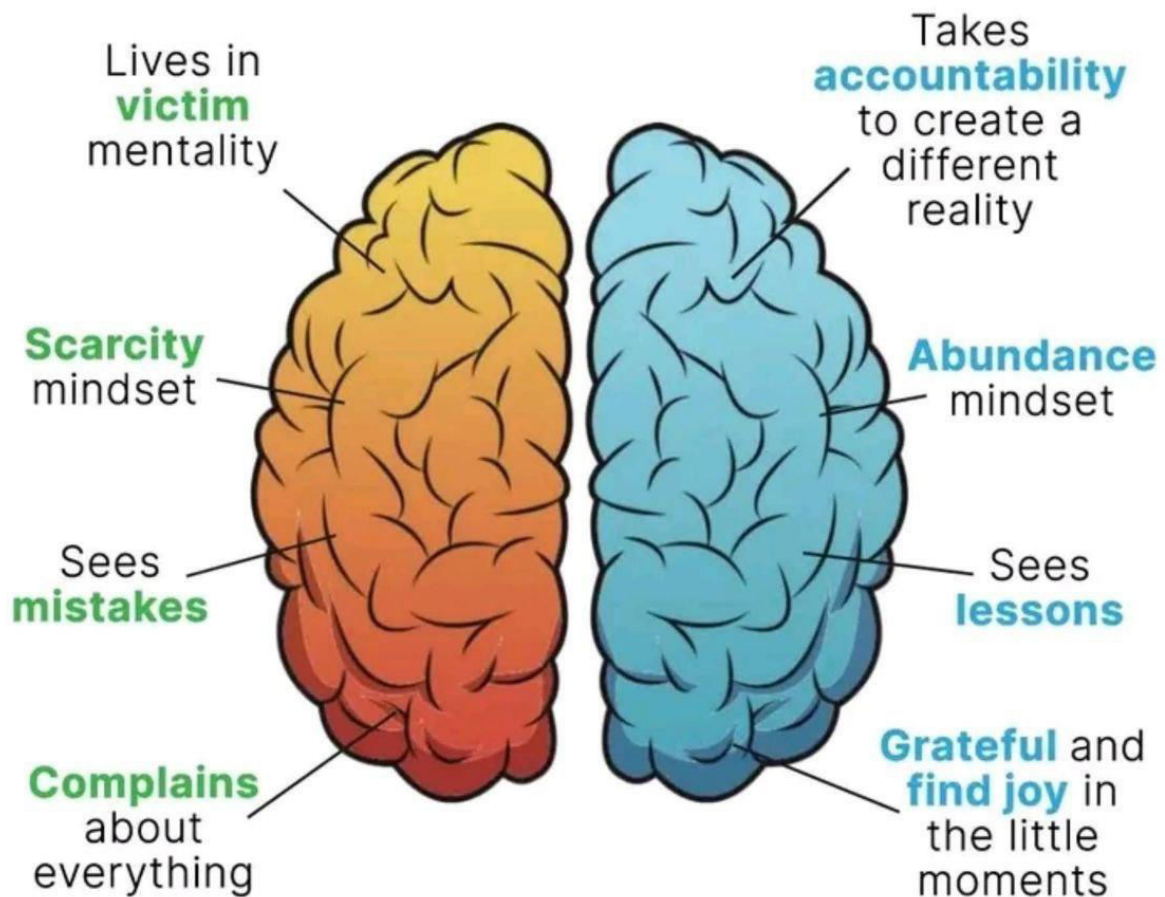
خودى خوار کاردانەوہیە بەرامبەر ترس و کەمى و نوقسان و گەلپى و خودى بالا کردەى خۆشەويستى و قبوولکردن و

خۆپێگەيانندن و گەشەکردنە.

ئىنفۆگرافیک:

Psychologist and the Society

Ego vs. Higher Self



بەھىزىكرىدن + كاراپى = سەرگەوتنى تىم
ئەم مۆدئىلە بە شىۋەيە كى گىشتىگر سەرگەوتنى تىمە كان دەكۆلئىتەۋە بە گرېنگىدان بە چوار پاىيە سەرە كى و كاكلىە ناۋەندى:

يەك. كاكلىە ناۋەندى: "دروستىكرىدى پالئەنر بۆ "بلىسەدان"
ئەم بەشە دلى مۆدئىلەكەيە و تىشك دەخاتە سەر گرېنگى ھۆكارە مړوې و پالئەنرەكان:

◆ بەرزىكرىدەۋەي ھەستەكان:

– ئاھەنگ گېران بە بۆنەي سەرگەوتنەكان

◆ داننان بە ھەۋلەكانى تاكەكەسى:

- تىكەلىكرىدى بەھاكى سىزما لى گەل پېشنىارەكانى تىم
- كاركرىدى لى گەل بەش/يەكەكانى تر.
- "ھاۋارىكرىدى" سى سىۋاس و پېزانىنى گىشتى.
- رېگەدان بە خەلىك بۆ ئەۋەي "خۆش بن" و كاتىكى خۆش بەسەر بەرن.
- دوو. دروستىكرىدى پەيۋەندىيەكان بۆ لىكگرىدان
- ئەم بەشە تىشك دەخاتە سەر پىكھاتە و شىۋازەكان بۆ پەيۋەندى كارىگەر و دروستىكرىدى متمانە لى ناۋە تىمەكەدا:
- پىكھاتەسازى: متمانە
- ياسا بىنەپەتتەيەكان: راستەقىنە بە، ھاۋدىل بە، راستىگۆبە، رېزى بگرە، ۋەلامدەر بە، ئالنگارىيەكان قىۋول بگە.
- كەنالىەكان: پەيۋەندى، ئىمەل، تىم/سلاك (.Teams/Slack)
- جۆنىيەتى پەيۋەندىكرىدى: كۆبۈنەۋەي تىمى دوو ھەفتەي، كاتىكى ھەفتەنى ئازادى رېكخراۋەي

◆ پەرۋەردە:

- يەك. دەستىشانىكرىدى و ھاۋبەشكرىدى سەراتىيەكانى پەيۋەندى تىم.
- دوو. يەكەمايەتى بدە بە گرېنگى و دروستىكرىدى متمانە.
- سى. پېشۋازىكرىدى و پالپىشتىكرىدى شىۋاز و تواناكى فېرېۋون.
- چوار. پىدانى دەرفەت بۆ ھەموۋان بۆ قسەكرىدى (ھەموۋەكەسىك پىۋىستە قسە بكات).
- سى. راھىتان بۆ تواناسازى
- ئەم بەشە باس لى ۋە پړۋسە و ئامراز و زانىيارىنە دەكات كە پىۋىستى بۆ باشتىكرىدى بەردەۋامى ئەداى كاركرىدى و بەھىزىكرىدى خەلىك:

– دروستىكرىدى پىكھاتە: بىركرىدەۋەي سىستەمى

مۆدئىلى نەرمى سىستەمى: پىناسەكرىدى كېشەكە، دەستىشانىكرىدى لايەنە پەيۋەندىدارەكان، پەرەپىدانى مۆدئىلگەلى چەمكى، بەراۋردىكرىدى لى گەل جىھانى راستەقىنە، ئاسانكارى بۆ گىفتوگۆ، تاقىكرىدەۋەي رەۋايەتى چارەسەرەكە. باشتىكرىدى پړۋسەكە: شەش سىگما: پىناسەكرىدى دۆخى ئايدىال، ھەلسەنگاندنى دۆخى ئىستا، دىارىكرىدى دۆخى داھاتو، شىكرىدەۋەي رېشەي كېشەكە، دروستىكرىدى و تاقىكرىدەۋەي چارەسەرەكان، ستانداردىكرىدى و پەرەپىدانى باشتىكرىدى مېتۆدەكان، چاۋدىرېكرىدى و باشتىكرىدى.

◆ پەرۋەردە:

- يەك. دروستىكرىدى دروشمى تىم بۆ ھەمىشە.
- دوو. بەردەۋام بەرەپېشچوۋنى ۱٪.
- سى. ئاسانكارى بۆ بىركرىدەۋەي لى ۋانە فېرېۋوۋەكان.
- چوار. رېۋەبەرى كات بۆ گەبىشتى بە زۆرترىن.
- ئەم بەشە تىشك دەخاتە سەر كاراپى لى رېۋەبەرى كات و ئەركەكان بە بەكارھىتانى ئامراز و رۋوكرىدە پىكھاتەدارەكان:

– دروستکردنی پیکهاته: ئۆتۆماسیۆن

پروژه کان جیبه جی بکه، تیروانینه کان بیرکردنه وهی سیستمه کان به کاربهنه بۆ دهستنیشانکردنی ئهرکه دووباره بووه کان، به کارهینانی ئامرازه کان ئیستا بۆ ئۆتۆماسیۆن، چاودیریکردن و باشترکردنی بهردهوام. دروستکردنی پیکهاته: ریوه بهری پروژه و پلاندانانی ستراتیک. شیوازی ئایلی (Ivy Lee Method): ۶ ئهرکی سه ره کی بۆ رۆژی دواتر له پیشینه دابئی، کار له سه رگرینگترینه کان بکه تا تهواو ده بیت، ئهرکه تهواونه کراوه کان بگوازه ره وه بۆ رۆژی دواتر. یاسای دروستکردنی داهاقی خودکار و ئۆتوماتیک/یاسای پروژه دووباره بووه وه: یاسایه ک دروست بکه، پروژه که به ئۆتۆماسیۆن بکه، بیرخستنه وهی دووباره بووه وه دابئی. بلۆککردنی کات: به شداریکردنی 100% تیم، دانانی سنوورگه لی زهمه نی به ریزه وه. کانبان/تریۆ (Kanban Trello): میتۆدۆلۆژیایه ک هه لئیریه، به ۳-۵ ستوون ده ست پی بکه، سه ره پرشتی پروژه دیاری بکه، له ویناکردنی پروژه که لک وه ریکره.

◆ پهروه ده:

- یه ک. لیکۆلینه وه بکه له ئامیره نوپیه کان.
- دوو. تاقیکردنه وه هان بده.
- سی. فیریوونه کان هاوبه ش بکه.
- پهنج. به دهستهینانی پله به رزکردنه وه.
- ئه م به شه تیشک ده خاته سه ر راسپارده کردن، فیریوونی به رده وام، و رینگانی پله به رزکردنه وه:

◆ پهروه ده:

- یه ک. پیناسه کردن و پاده سترکردنی به رپرسیاریه تییه کان به شیوه یه کی روون و پوخت.
- دوو. به کارهینانی خاله به هیزه کان تیم.
- سی. پشتگیری له گه شه کردن و په ره پیدانی هاوبه شه کان.
- چوار. چاره سه رکردنی کیشه کان فیریوون.
- پهنج. هه بوونی ریزه وهی پله به رزکردنه وهی روون و دیاریکراو.
- ئه م مۆدیله رینماییه کی پراکتیکی و گشتگیره بۆ سه رکرده کان تیم که ده یانه ویت سه رکه وتنی به رده وام به ده ستهین به هاوسه ننگکردنی تواناسازی و فره هه نگ سازی له گه ل ریبازیکی به ستروکتۆرکراو یان کارامه یی ئه نجامدان.

ئینفۆگرافیک:

Jessica Luna
EMLD

empowerment + efficiency = team success

Communicate to Connect

Create Structure:

Trust

- Be real
- Be vulnerable
- Be honest
- Be dependable

Ground Rules

- Active listening
- Empathy
- Respectfully challenge

Channels

- Calls
- Emails
- Teams / Slack
- Texts

Cadence

- Bi-weekly team calls
- Open office hour time

Cultivate:

1. Identify & share team communication preferences.
2. Prioritize it to maintain it (& trust too).
3. Cater to learning styles & abilities.
4. Pass the mic (let everyone speak).



Inspire to Ignite

Celebrate Wins



Balance Emotions

Have Fun!



Recognize Individual Efforts

Create Structure:

Automation

1. Perform Stop, Continue, Start exercise
2. Use insights from systems thinking & process improvement to ID repetitive tasks within processes
3. Leverage existing tools / ID needed tools to automate
4. Monitor & optimize as you go

- Business rule engines
- Robotic Process Automation
- Even repeat calendar alerts!

Time Mgmt.



Ivy Lee Method:

- Top 6 items from project plan, prioritized by importance
- Unfinished moves to next day



Time Blocking:

- 100% team participation = respecting time boundaries

Cultivate:

1. Research new tools
2. Encourage experiments
3. Share learnings



Manage Time to Maximize

Educate to Empower

Create Structure:

Systems Thinking

Soft Systems Method (SSM):

1. Define Problem
2. Identify Stakeholders
3. Develop Conceptual Models
4. Compare with Real-World Observations
5. Facilitate Dialogue & Solutioning
6. Test Solution Viability

Process Improvement

Lean Six Sigma:

1. Define ideal state
2. Assess current state
3. ID & analyze root cause
4. Create & test solutions
5. Standardize & create triggers for change
6. Monitor & improve



Cultivate:

1. Create team motto for always improving 1%.
2. Facilitate peer sharing & learning.
3. Build reflection time for lessons learned.

Create Structure:

Team Vision & Mission

Strategic Plan

Project Mgmt.

- Incorporate your company values
- Mix team motto with department/profession
- Get the whole team involved!

- Connect to company strategic priorities
- Choose a method & stick with it
- Get the whole team involved!

- Choose a method & stick with it
- Assign project leads
- Use a project management visualization tool

Cultivate:

1. Define & delegate authority
2. Leverage strengths
3. Partner opposites growth & teamwork
4. Address learning curves
5. Have clear & open escalation pathways



Kanban (Trello)

Achieve to Ascend

Find this valuable? Follow me for more.



Jessica Luna

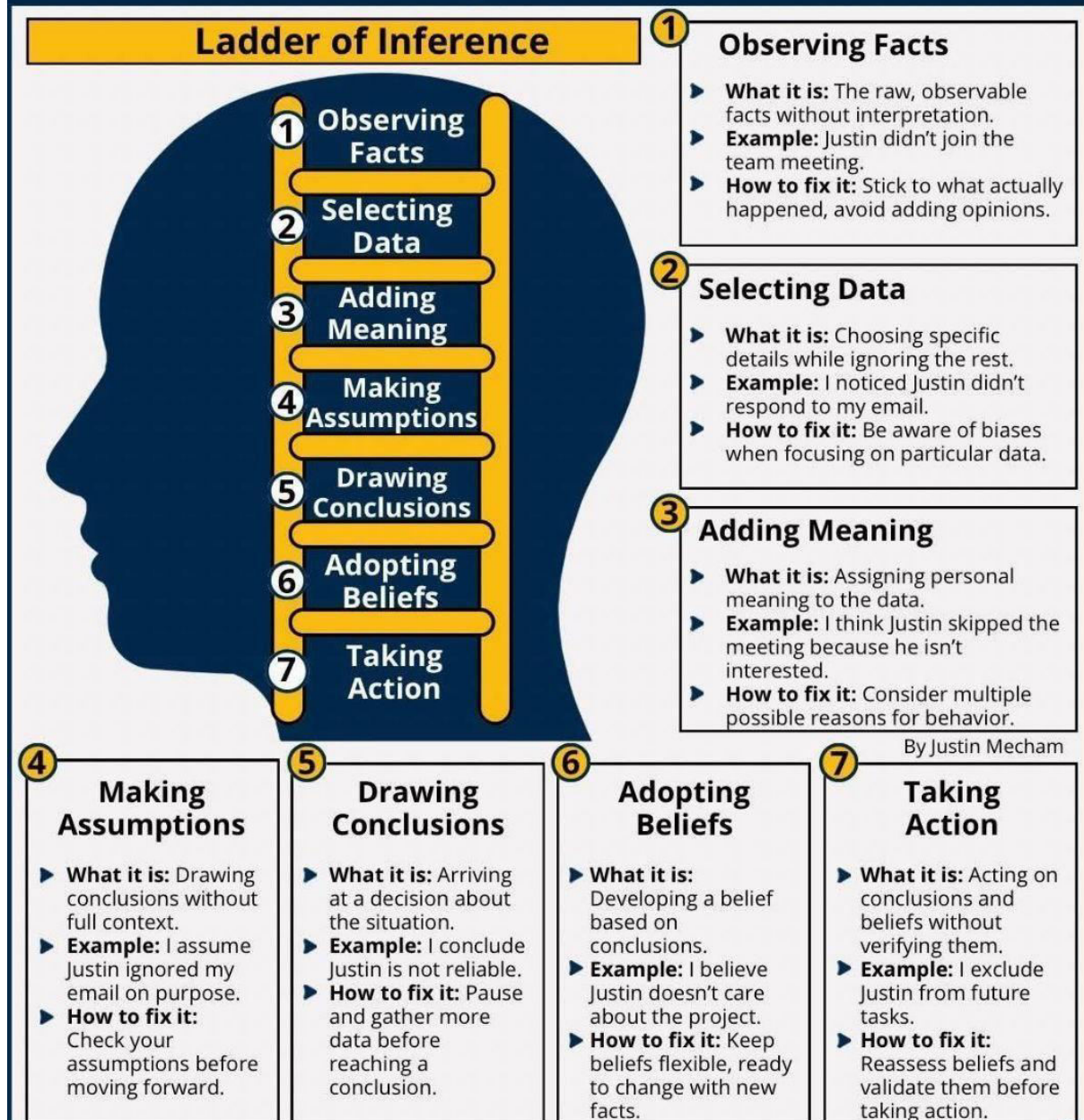
مەترسى گرىمانەكان و پلىكانەى دەرەنجامدان
 حەوت ھەنگاو بۇ كردار نیشان دەدات كە چۆن لە راستىيەكانەو دەگەيەنەيت بە برىار و كردار و چۆن لە ھەر
 قۇناغىدا مەترسى حوكمدانى بەپەلە و گرىمانە نادروستەكان ھەيە.
 يەك. بىنىنى راستىيەكان
 چىيە؟ راستىيە خام و بىنراوەكان، بەي ھىچ لىكدانەو ھەيەك.
 چۆن ئەنجامى بدەين؟ پابەندبە ھەو شتەى كە بەراستى روويداوە و دوور بكەوەرەو لە زىادكردنى بىروباوەرى خۆت.
 دوو. ھەلئەردنى داتا
 چىيە؟ ھەلئەردنى وردەكارى تايبەت لە كاتىدا كە ئەوانى تر پىشتگوى دەخەيت.
 چۆن ئەنجامى بدەين؟ ئاگادارى لايەنگرىيەكانت بە و سەرنج لەسەر داتاي تايبەت مەدە.
 سى. زىاد كردنى مانا
 چىيە؟ تەرخانكردنى ماناي كەسى بۇ داتاكان.
 چۆن ئەنجامى بدەين؟ چەندىن ھۆكارى جياواز بۇ رەفتار لەبەرچاو بگرن.
 چوار. گرىمانەكردن
 چىيە؟ دەرەنجامگىرى بەي زەمىنە و بەستىنى تەواو.
 چۆن چاكى بكەين؟ پىش ئەو ھەي بەردەوام بىت گرىمانەكانت بپشكنە.
 پەنج. دەرەنجامگىرى
 چىيە؟ گەيشتن بە برىارىك سەبارەت بە دۆخىك.
 چۆن چاكى بكەين؟ وەستانىك و وچانىك و كۆكردنەو ھەي زانىارى زياتر، پىش ئەو ھەي بگەيتە ئەنجامىك.
 شەش. قبوولكردنى بىروباوەرەكان
 چىيە؟ پىكھىنانى بىروباوەرىك لەسەر بنەماى دەرەنجامەكان.
 چۆن چاكى بكەين؟ بىروباوەرەكان بە نەرمى و گونجىنەر بەئەلەرەو تا لەگەل راستىيە نوپىيەكاندا بگۆردىن.
 حەوت. جىبەجىكارى
 چىيە؟ كاركردن لەسەر دەرەنجام و بىروباوەرەكان بەي پىشتراستكردنەو ھەيان.
 چۆن چاكى بكەين؟ پىش ئەو ھەي ھەنگاو بنىن، بىروباوەرەكانت ھەلسەنگىنە و پىشتراستيان بكەرەو.
 ئامانجى ئەم ئامرازە ئەو ھەي كە ناچارمان بكات لە ھەر ھەنگاوىكى پلىكانەدا بوەستىن و لە خۆمان بپرسىن: ئايا ئەمە
 راستىيەكە يان گرىمانە يان خود لىكدانەو؟

ئىنفوگرافىك:

Echeofun.Library

THE DANGER OF ASSUMPTIONS

STOP ASSUMING, START UNDERSTANDING



پېنچ ږنگه ی گورانکاری بۆ دانوستان به شپوهیه کی کاریگه رتر له هه موو گرته ستيکدا ده خهينه پروو:
 چوارچيوه ی ۴ ههنگوی
 (وهگرپراوه له لایه ن رۆی لۆوی)
 دانوستانکاره گه وره کان راسته وخۆ باز ناده ن بۆ ناو دانوستان.

◆ ئەوان پرۆسه یه کی ستروکتورکراو به پیره ده که ن:

- • ئاماده کردن (بنه ما دانان)
- • ئالوگۆری زانیاری (دروستکردنی لیکتیگه یشتن)
- • چه له حانی (به دوا داچوون بۆ چاره سه ره ئە گه ریه کان)
- • پابه ندبوون (گه ره نتی ریککه وتن)
- • ستراتیژی باتنا ((BATNA
- • (وهگرپراوه له لایه ن رۆجه ر فیشه ر و ویلیام ئە فتری)
- • ده سه لاتی تۆ له هه ر دانوستانی که له زانیی باشترین به دیل بۆ ریککه وتن دانوستانکاری (BATNA) سه رچاوه ده گریت.
- • ئە وه تۆری سه لامه تی تۆیه، سه رچاوه ی متمانه ت.
- • هه میشه پێش ده ستپیکردن پێناسه ی بکه.
- • ماتریکسی دانوستان
- • (نووسه ر: لۆفیکی و هیام)

◆ بارودۆخه جیاوازه کان داوا ی ستراتیژی جیاواز ده که ن:

- • ریسکی بالا؟ پېشپه رکی.
- • دروستکردنی په یوه ندییه کی درێژخایه ن؟ هاوکاری.
- • پرسیکی بچووک؟ رهنگه خۆپاراستن باشترین بێت.
- • په یوه ندی زۆر قه یراناوی؟ سازشکردن.
- • هه ردووکیان به یه کسان ی گرینگ سازشکردن.
- • شپوازی دانوستانی په رهنسی هارفارد
- • (نووسه ر: فیشه ر، ئوری، و پاتۆن)
- • ئە مه گورانکاری یارییه که یه: سه رنجت له سه ر به رژه وه ندییه کان بێت نه ک پۆسته کان.
- • له بری ئە وه ی پېرسیت چیا ن ده ویت، پېرسه بۆچی ده یانه ویت؟
- • لێره دایه که به های راسته قینه دروست ده بێت.
- • چوارچيوه ی زۆپا ((ZOPA
- • (نووسه ر: فیشه ر و ئوری)
- • ناوچه ی ریککه وتنی ئە گه ری ئە و شوپنه یه که گرته سه ته کان ئە نجام ده درێن.
- • تیگه یشتن له سنووره کانی هه ردوو لایه ن یارمه تیت ده دات بۆ ده ستنیشاندنی خاله هاوبه شه کان.
- • هېچ شتیکی تر؟ ته نیا ژاوه ژاوه.

◆ خالی سه رنجرākیش:

- • باشترین گرته سه ته کان کاتیک رووده ده ن که هه ردوو لایه ن هه ست بکه ن بیستراون.
- • و سه رکه وتووترین دانوستانکاران شه ره نگیزترین نین.
- • ئە وان به ساده ی زۆرترین ئاماده کاریان هه یه.

NEGOTIATE LIKE A CEO

The CEO Accelerator by Eric Partaker

4 Phases of Negotiation

(h/t Roy Lewicki)

Why It Matters:

Breaking negotiations into clear phases provides structure and improves outcomes.

How to Use It:



The BATNA Strategy

(Best Alternative to a Negotiated Agreement)

(h/t Roger Fisher and William Ury)

Why It Matters:

Knowing your BATNA strengthens your position and prevents settling for less than you deserve.

How to Use It:



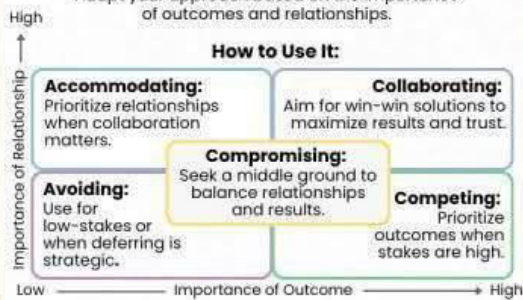
The Negotiation Matrix

(h/t Lewicki and Hiam)

Why It Matters:

Adapt your approach based on the importance of outcomes and relationships.

How to Use It:



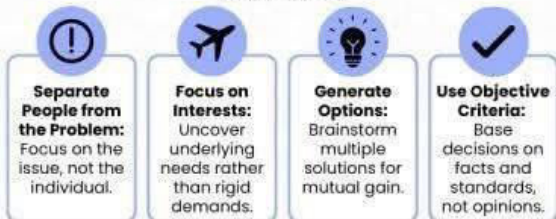
The Harvard Principled Negotiation Method

(h/t Fisher, Ury, and Patton)

Why It Matters:

Achieve optimal outcomes without damaging relationships by focusing on interests first.

How to Use It:



The ZOPA Framework

(Zone of Possible Agreement)

(h/t Fisher and Ury)

Why It Matters:

Identify the range where an agreement is possible, saving time and avoiding deadlock.

How to Use It:

- Define your minimum acceptable terms and desired outcomes.
- Estimate the other party's acceptable range based on their priorities.
- Focus negotiations within this overlap to reach a mutually beneficial deal.



Find this valuable? Follow **The CEO Accelerator by Eric Partaker** | [linkedin.com/company/ceo-accelerator](https://www.linkedin.com/company/ceo-accelerator)

ئەم مۆدېلە لېھاتووييە كانى سەرکردايەتى بەسەر سى بواردا دابەش دەكات. بەيىنى ئەم مۆدېلە، سەرکردەيەكى سەرکەوتوو دەبىت لە سى ئاستى جياوازدا لېھاتوو بىت: رېئىكسىتن، ئەوانى دىكە و خود.

مۆدېلى لېھاتووييە كانى رېبەرى

يەك. لېھاتووييە كان بۆ سەرکردايە تىكردى رېئىكخراوە

ئەم بەشە (ژمارە ۰۱) تىشك دەخاتە سەر ئەو لېھاتووييە كانى كە پىويستىن بۆ سەرکردايە تىكردى و بەرپوۋەردى تەواۋى رېئىكخراوە كە و ئەمانەى خوارەو لەخۆدە گرېت:

ژىرى كۆمەلەيەتى: تواناى تىگەيشتن و بەرپوۋەردى پەيوەندى و كارلىكى كۆمەلەيەتى.

چارەسەر كىشە كان: تواناى دەستىنشان كىردى و شىكردنەو و دابىن كىردى چارەسەر بۆ ئاستەنگە كان.

رېوۋەبەرى مەملەنىيە كان: تواناى چارەسەر كىردى ناكۆكىيە كان لەناو رېئىكخراوە كەدا.

بىر ياردان: تواناى بىر ياردانى كاتى و كارىگەر.

دانان و ھاوۋەبەش كىردى ئاسۆيەكى قايلىكەر: تواناى دروست كىردى و ئىنەيەكى ئىلھامبەخشى داھاتوو و گەياندى بە كەسانى دىكە.

رېوۋەبەرى گۆرانكارى: تواناى ئەوۋى كە رېئىكخراوە كە لە دۆخى ئىستايىيەو بەرەو ھالەتلىكى خواراۋ بە سەرکەوتوۋى بىبات.

داھىنان: تواناى ناساندى بىرۆكە كان، بەرھەم، يان پىرۆسەى نۆى.

كارگېرى: ھەبوۋى بىر كىردنەو و لېھاتوۋى پىويست بۆ دروست كىردى بەھا و دەر فەتى نۆى.

دوو. لېھاتوۋى بۆ پىشەنگايە تىكردى ئەوانى تر

ئەم بەشە (ژمارە ۰۲) تىشك دەخاتە سەر تواناى كارلىك كىردى و ئىلھامبەخشىن بە تىم و تاكە كان و ئەم لېھاتووييە كانى خوارەو لەخۆدە گرېت:

كارامەيى ئىۋان كەسى: تواناى كارلىكى كارىگەر و ئەرنى لە گەل كەسانى تر.

ژىرى سۆزدارى: تواناى تىگەيشتن و بەرپوۋەردى ھەستە كانى خۇى و كەسانى دىكە.

راھىنەرايەتى و مەمانە پىكراۋى: تواناى رېنمايىكردى و پەرەپىدانى خەلک و دروست كىردى مەمانەى بەرامبەر.

گىشتىگىرى: دروست كىردى رېنكەيەك كە ھەموو مەۋقە كان ھەست بە بەھا و رېزگرتن بىكەن و دەر فەتى بەشدارى كىردىنان ھەبىت.

رېوۋەبەرى خەلک: تواناى تەرخان كىردى و ھەلەسەنگەندى و پەرەپىدانى سەرچاۋە مەۋىيە كان.

سى. لېھاتووييە كان بۆ سەرکردايە تىكردى خۆت

ئەم بەشە (ژمارە ۰۳) بناغەى ھەموو لېھاتووييە كانە و تىشك دەخاتە سەر خودئاگاپى و گەشەپىدانى كەسى سەر كىردە:

چالاکى (فېربوۋى): توانا و ئامادەپى خېرا فېربوۋى لە ئەزموۋى و خۆگونجاندن لە گەل بارودۆخى نۆى.

شارەزايى: ھەبوۋى زانىارى قوۋل و نۆى لە بوارى چالاكىيە كانى رېئىكخراوە كەدا.

خۆبەرپوۋەردى: تواناى بەرپوۋەردى كات و وزە و گوشار و بەرپىسارىيەتى كەسى.

بوۋىرى: تواناى مامەلە كىردنە لەسەر بىرۋاۋەرى مەۋق، بەتايىبەتى لە بەرامبەر سەختى يان دژايەتيدا.

رەفتارى ھاۋۋەلەتتوۋى رېئىكخراۋە (OCB): گرتەبەرى كىردەۋى خۆبەخشانە لە دەرەۋى ئەركە فەرمىيە كان كە

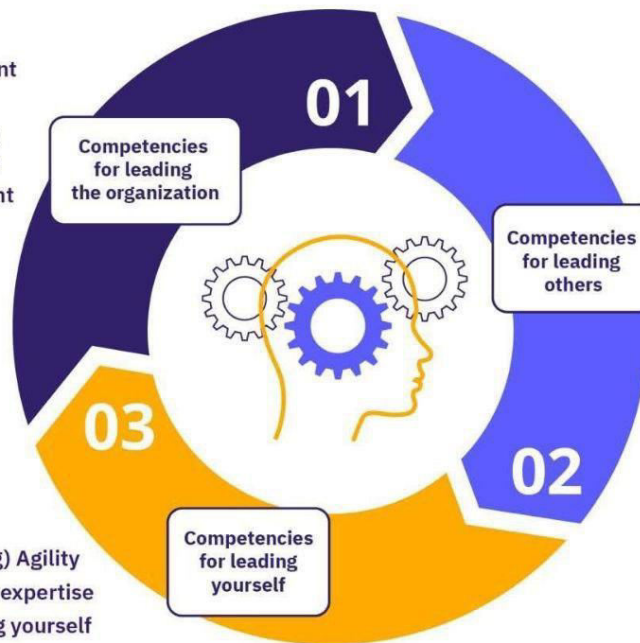
سوۋدى بۆ رېئىكخراۋە كە ھەيە (ۋەك يارمەتيدانى ھاۋكاران يان پىشتىگىرى كىردى رېئىكخراۋە كە).

ئىنفۇگرافىك:

Academy to Innovate HR
Quality Management System

Leadership Competencies

- Social intelligence
- Problem-solving
- Conflict management
- Decision-making
- Setting and sharing a compelling vision
- Change management
- Innovation
- Entrepreneurship



- Interpersonal skills
- Emotional intelligence
- Coaching ability & trustworthiness
- Inclusiveness
- People management

- (Learning) Agility
- Industry expertise
- Managing yourself
- Courage
- Org citizenship behavior

ھەوت ھەلەى باوى سەركردايەتى كە دەتوانىت زىاننىكى زۆر بە تەندروستى و بەرھەمھەتتەنى تىمىك بگەيەننىت و لە كۆتايىدا دەبىتە ھۆى سووتانى تىم:
 يەك. وردەپۆتەبەرى (Micromanagement)
 ئەم ھەلەىە متمانە بە تىمە كە لەناو دەبات و ئەندامەكان دەخاتە ژىنگەيەكى خىنكىنەرەو. دەرنەجامى راستەوخۆ ئەوھەيە كە ھىچ بوارىك بۆ ئۆتۈنۈمى و بىرلەردانى تاكەكەسى نىيە، ئەمەش ھۆكارىكى سەرەككىيە بۆ نازارەتچى. دوو. بەپەلەپى بەردەوام
 كاتىك ھەموو شىتەك دەبىت "ھەر ئىستە" ئەنجام بەرەت، ئەنجامەكەى وادەى ناواقىيەيە. لە ژىنگەيەكى وادا گوشار دەبىتە نۆرم و تىمەكە بەردەوام لە ژىر فشاردايە.
 سى. پىشتەگۈيەستىنى فەيدەك
 گۈيەگرتن لە بۆچوون و پىشنىارەكانى تىم ھەستەكى بىدەسەلەتى و دۆشداماوى لە ئەندامەكاندا دروست دەكات. ئەم پىشتەگۈيەستەنە بىزارى و سترەس لە شوئىنى كاردەكەت.
 چوار. بەھانەدان بە بەشدارىيەكان
 كاتىك ھەولەكان نەبىرنىن و قەدرىان نازارەت، مەرفەھەكان ھەست بە بەھانەكان. ئەم بۆشايىيە سۆزدارىيە وردەوردە دەبىتە ھۆى زىادبەوونى ماندوويەتى سۆزدارى و بىرنى وزە لە تىمەكەدا.
 پىنج. رەزىنەگرتن لە ھاوسەنگى ژيان-كار
 شەكستەھەتەنە لە پاراستى ئەم ھاوسەنگىيە سنوورەكەسى و پىشەيەكان كەل دەكەتەو، و ئەندامانى تىمەكە ناچار دەكات بارى كاركردنى زىادە و كەتۇمىرى درىژ قەبۇل بەكن.
 شەش. پىشتەگۈيە نەكردن
 كاتىك سەركردە بەردەست نەبىت يان يارمەتى پىويست پىشەكەش نەكات، ئەم دۆخە ھەستى گۈشەگىرى لە مەرفەھەكاندا دروست دەكات و لە كۆتايىدا وا دەكات كەسەكە ھەست بە ناتەواوى بىكات بۆ جىبەجىكردنى ئەركەكانى.
 ھەوت. پەيۋەندى ناكارامە
 گەيەندى پەيامەكان بە شىۋەيەكى ناروون، ناتەواو، يان دۇبەيەك، نادلىيەى و بىزارى لە تىمەكەدا زىاد دەكات. ھەروھە ھاتوۋچوۋى زانىارىيەكان تىكەدەتەت و پىرۋسەى بىرلەردان خاۋ دەكەتەو.

ئىنفۇگرافىك:

Leadership & Management

7 leadership mistakes that push your team to burnout

1.	Micromanaging	- destroys trust & suffocates - leaves no room for autonomy
2.	Constant urgency	- unrealistic deadlines - stress is a norm
3.	Ignoring feedback	- creates a sense of powerlessness - increases frustration & stress
4.	Not valuing contributions	- people not feeling valued - emotional exhaustion increases
5.	Not respecting life-work alignment	- blurs boundaries - excessive workload
6.	Not providing support	- causes feelings of isolation - makes one feel inadequate
7.	Ineffective communication	- increases uncertainty & frustration - slows down decision making

حهوت ئامۇزگارى بۇ پالئانى تيمەكەت، تەننەت ئەگەر تۆ سەرۋىكى تيمەكە نەبىت و ھاوکار بىت.

◆ لەگەل ھەموو كەسنىك لە تيمەكەندا بە تاك قسە بكە:

كاتىك تەرخان بكە و بە شىۋەيەكى تايبەت لە ھاوکارەكانت پىرسە كە چۆن. ئەمەش ئەو دەردەخات كە تۆگرىنگى بە باشى و خوشبۇيى ئەوان دەدەيت وەك كەسايەتى نەك تەنیا وەك سەرچاۋەيەكى كار.

◆ رايىگەيەنە كە تۆ ئامادەيت بۇ ھاوكارىكردن:

– بە شىۋەيەكى چالاكانە پىشنىياري پىشكەشكردنى يارمەتيدان بدە. ئەمەش كارى تيمى بەھىز دەكات و خۆت وەك ھاوكارىكى مەمانەپىكراو جىگىر دەكات.

◆ دانانى كات بۇ رابواردنى تيم:

دەستپىشخەرى بكە بۇ ئەوۋى چالاكەيە كۆمەلەيەتتە كورت و چىزبەخشەكان لە دەرەۋەى شوئىنى كاركردنى فەرمى ئەنجام بەدەيت، بۇ ئەوۋى ئەندامانى تيمەكە بتوانن بە ئاسانى پەيۋەندى بكەن.

◆ ئامانجەكانت باس بكە و لەبارەى ئامانجەكانىيەنەۋە پىرسە:

باسى ئەوۋە بكە كە كار لەسەر چى دەكەيت و ئاۋاتەكانى پىشەكەت، و پىرسىار لە كەسانى تر بكە دەربارەيان. ئەم كارلىككردنە لىكتىگەيشتىكى ھاۋبەش و ئىلھامبەخشى يەكتر دروست دەكات.

◆ باھۋى مېشى پروژەكان بكە بە ھەۋلىكى تيمى:

– دىنىابە كە كۆبۈنەۋەكانى باھۋى مېشىك گىشتىگىرن و ھەموۋان دەرۋەتى بەشدارىكردنى بىرۋەكە و ھەستكردن بە خاۋەندارىيەتيان بەسەر چارەسەرەكاندا ھەيە.

– دان بىي بە سەرکەۋتەكان و ئاھەنگ بگىرە چ بە تيمى و چ تاكەكەسى:

– ھەمىشە سەرکەۋتە بچوۋك و گەۋرەكان بناسە و كرىدتىان پى بدە، چ بە تاك و چ وەك تيمىك. ئەم ناسىنە پالئەرهكان بەرز دەكاتەۋە.

– رىگىرى لە بچران و پرتوۋكان و پروۋكانى پىشەيى بكە بە ھاندانى ھەسانەۋە و سنوۋرەكانى كار كردن:

– بۇ رىگىرىكردن لە پروۋكانى جەستە، ھانى كەسانى دىكە بدە كە پشوو بدەن و سنوۋرەكانى كار كردن بپاريزن.

ئىنفۇگرافىك:

Antonio Grasso

HOW TO MOTIVATE YOUR TEAM EVEN IF YOU'RE NOT A TEAM LEADER

Source: andreamartinconsulting.org | Infographic design by agrassoblog.org for educational and motivational purposes

1 Check-in with everyone on your team individually

2 Make it known that you're available for collaboration

3 Schedule fun team time - like lunch, or coffee

4 Share your goals and ask about theirs

5 Make project brainstorming a team effort

6 Acknowledge and celebrate team and individual wins

7 Avoid overwhelm by encouraging breaks and boundaries - lead by example here!



ماترىكسى لىھاتووېي / ويست

پەھەندەكانى ماترىكس

ئەم مۆدىلە، كارمەندەن پۆلەن دەكات بۇ چوار بەش بە پىشتەستەن بە دوو پەھەندى سەرەكى:

مىحوەرى ئاسۆي: توانايى/كارامەي: لە نزمەو (كارامەي كەم) بۇ بەرز (كارامەي بەرز).

مىحوەرى ستوونى: ئارەزوو/ويست: لە نزمەو (پالئەرى كەم) بۇ بەرز (پالئەرى بەرز).

چوار چوارگۆشە كە و ستراتېيەكانى رېوېرەن

رېوېرەن پېويستە زۆرەي كاتەكانىان لە دوو چوارگۆشە سەرەوۋەدا بەسەر بەرن.

يەك. "دەتوانىت + دەيھەوېت"

وھەسەف: كارمەندى لىھاتوو و پالئەرى بەرز. ئەم كەسانە ئەستېرەي تيمەكەتن و بە تەواۋى كارەكانىان ئەنجام دەدەن.

مەترسى: پىشتگۆيخستىيان دەتوانىت پالئەرى و ئەداي كاركردنىان كەم بىكەتەو.

◆ پىداۋىستىيەكانىان:

– پىزانى زارەكى،

– دەرەتەكان بۇگەشەكردن،

– رېزىنەنىك بۇ بەشدارىكردنىان لە تيمەكەدا.

– دوو. "دەتوانىت + دەيھەوېت"

– وھەسەف: كارمەندەن بە پالئەرى زۆر بەلام كارامەي پېويستىيان نىيە (زۆرجار تازەھاتووۋان يان ئەوانەي رېۋىكى نوپيان وەرگرتوۋە).

– دەرەتە: بە وەبەرەپنىان لە سەر ئەوان، دەتوانىت كارمەندى دىسۆزى بەرزت ھەبېت.

◆ پىداۋىستىيەكانىان:

– پاهىنەرايەتى،

– مېنتۆرشىپ (Mentorship)،

– پىداچوۋنەوۋى ھەفتانەي بەردەوام.

– پىرسەي كارىگەرەنەي ئانېۋىرەكردن (Unboarding).

– سى. "دەتوانىت + نايھەوېت"

– وھەسەف: كارمەند بە لىھاتووېي بەرز بەلام پالئەرىكى كەم. سەختىرەن و ھەستىارتىرەن گروپ. لەوانەيە ماندوو بېت يان نارازى بېت.

– مەترسى: ئەم كەسانە دەتوانن فەرھەنگى تيمەكە بىكىشەنە خوارەوۋە بە ئەنجامدانى كارىكى كەم (يان كەمتر لە تواناي خۇيان).

◆ پىداۋىستىيەكانىان:

– پىرۋەي نوۋى و چالاک،

– ئامانجىكى دىيارىكراۋى كاركردن بۇ ماۋەي ۶ مانگ دابىج،

– پىلانى باشتىكردنى ئەداي كاركردن.

– چوار. "دەتوانىت + نايھەوېت"

– وھەسەف: ئەو كارمەندەنەي كە تواناي پېويستىيان نىيە و پالئەريان نىيە بۇ فېرېوون يان باشتىرېوون.

◆ پىداۋىستىيەكانىان:

– چاۋەروانى كارىكى زۆر پوۋنە،

– فېدبەكىكى راستگۇيانە لەسەر ئەداي كاركردنىان،

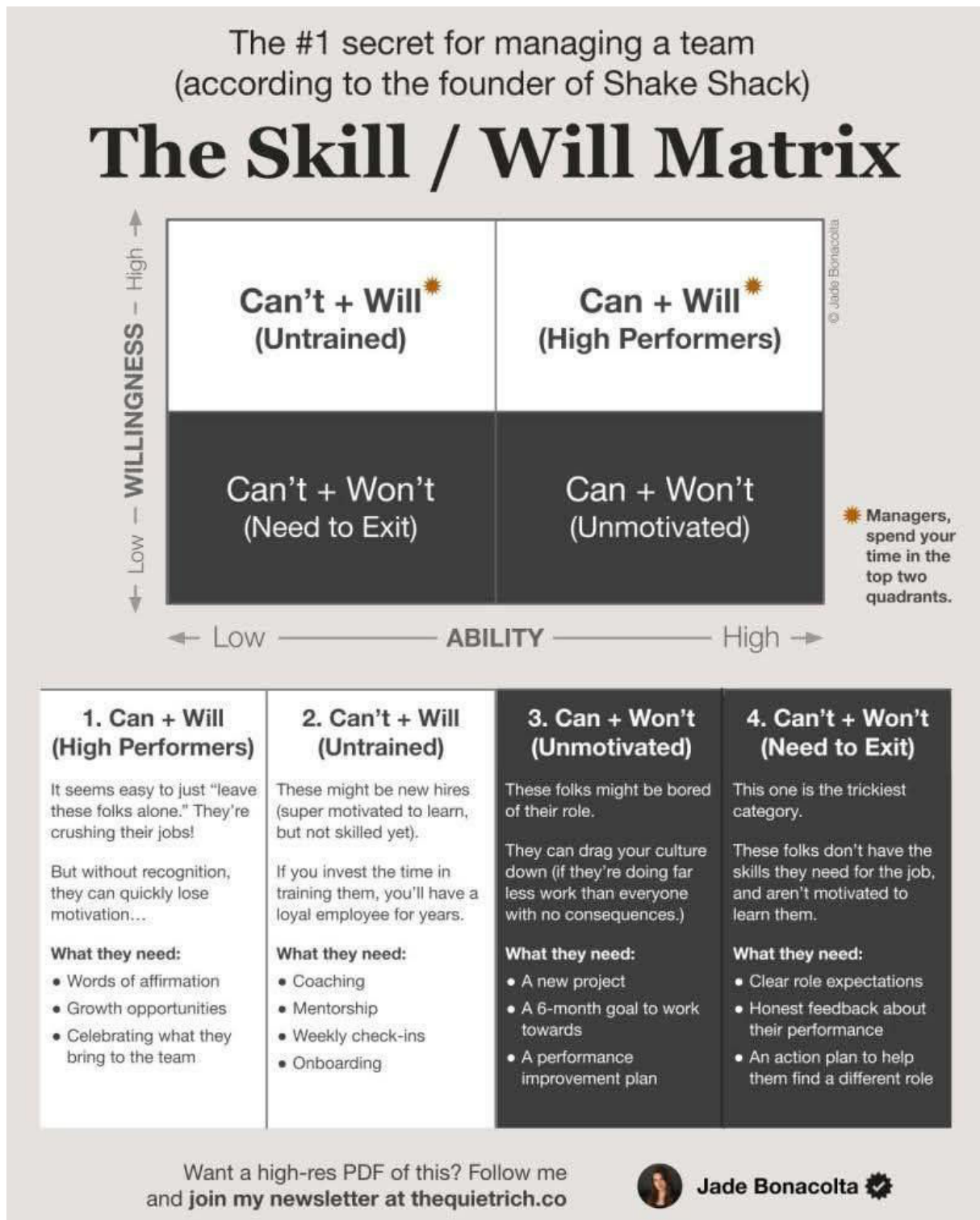
– پىلانى كاركردن دابىن بىكە بۇ ئەوۋەي يارمەتەيان بىدات رېۋىكى جىاۋاز بىدۆزەو (لە ناۋەوۋە يان دەرەوۋەي رېنخراۋەكە).

– چارەسەرى كۆتاپى: ئەگەر گۇرپانكارى نەكرا، پېويستە تيمەكە بەجىيەيلىن.

– ئەم ماترىكسە يارمەتۈ بەرپۈنەبەر دەدات كە سەرچاۋەكان (كات و وزە) بە شىۋەيە كى دروست بەيى ئاستى لىھاتوۋى و پانەرەكانى ھەر كەسىك تەرخان بكت.

ئىنفۇگرافىك:

Jade Bonacolta
Infographics



بیرکردنه‌وهی پله دوو

بیرکردنه‌وهی پله دوو له دهره‌نجامه ده‌ستبه‌جییه کان (بیرکردنه‌وهی پله یه‌ک) تیده‌په‌ریت و زنجیره‌ی دهره‌نجامه‌کانی دواتر له‌به‌رچاو ده‌گریت- به‌زاراوه‌یه‌کی ساده، هه‌ولنده‌دات وه‌لامی ئه‌و پرسیاره‌ بداته‌وه، "و پاشان چی؟" بیرکردنه‌وهی پله دوو چییه؟

بیرکردنه‌وهی پله دوو بریتییه له‌پروسه‌ی ره‌چاوکردنی دهره‌نجامه‌کانی بریارئیک نه‌ک ته‌نیا له‌کورتخایه‌ندا (کاریگه‌رییه‌کانی پله یه‌ک)، به‌لکو له‌دریژخایه‌نیشدا (کاریگه‌رییه‌کانی پله دوو). دهره‌نجامه‌سه‌ره‌تاییه‌کان (پله‌ی یه‌ک): ئه‌وه‌ی ده‌ستبه‌جی و به‌روونی رووده‌دات. دهره‌نجامه‌شاراوه‌کان (پله‌ی دوو): دهره‌نجامه‌ناراسته‌وخو و دریژخایه‌نه‌کان که‌ره‌نگه‌تا‌چه‌ند مانگیک یان سائیک دواتر خو‌یان دهره‌نه‌خه‌ن. بو‌جییه‌جیکردنی بیرکردنه‌وهی پله دوو بو‌بریاره‌کانت، ئه‌م هه‌نگاوه‌په‌یره‌و بکه: بیرسه: "و پاشان چی؟"

پیش ئه‌وه‌ی هه‌ر کرداریک ئه‌نجام بده‌یت، لانیکه‌م دوو هه‌نگاو له‌دهره‌نجامه‌ده‌ستبه‌جییه‌کان بیربکه‌ره‌وه. ئاسوی زهمه‌نیت فراوان بکه. بیرمه‌ندانی پله دوو دهره‌نجامه‌دریژخایه‌نه‌کانن ده‌که‌ن به‌سه‌راتی، ته‌نانه‌ت ئه‌گه‌ر پلانه‌کورتخایه‌نه‌کانیش ئالۆزتر و پیچیده‌تر بکات. پیشبینی کاردانه‌وه‌کان بکه. بیر له‌وه‌بکه‌ره‌وه‌که‌تیمه‌که‌ت، به‌رده‌نگه‌که‌ت، یان رکه‌به‌ره‌کانت چۆن کاردانه‌وه‌یان ده‌بیت به‌رامبه‌ر به‌بریاره‌که‌ت و ئه‌و کاردانه‌وه‌یانه‌چین.

ئاگاداری کاریگه‌رییه‌ئاو‌تیه‌کراوه‌کان به. هه‌ل‌ب‌ئ‌اردنی بچووک و به‌رده‌وام له‌کو‌تاییدا گه‌وره‌ترین ئه‌نجام به‌ره‌م ده‌هین (زۆرجار له‌دریژخایه‌ندا). پاداشتی دواکه‌وتوو له‌باوه‌ش بگه‌ر. باشت‌ترین بریاره‌کان ره‌نگه‌سه‌ره‌تا‌ئازاد‌ه‌ر ده‌رکه‌ون، به‌لام له‌دریژخایه‌ندا "سوودی کێرکێ" دروست ده‌که‌ن. چۆن کارده‌کات (پروسه‌ی بریاردان) ئینفوگرافیک چوارچێوه‌یه‌کی چوار هه‌نگاوی بو‌گواسته‌وه‌له‌بریارئیک ساده (A یان B) بو‌بیرکردنه‌وه‌ی ژیرانه‌دابین ده‌کات:

هه‌نگاوی یه‌که‌م: بریار بده
ب‌ئ‌اردی A یان ب‌ئ‌اردی B هه‌ل‌ب‌ئ‌یره.
هه‌نگاوی دووهم: کاریگه‌رییه‌کانی پله‌ی یه‌که‌م
بیرسه: "یه‌که‌سه‌ر چی رووده‌دات؟" (دهره‌نجامه‌ده‌ستبه‌جی و ئاشکراکان).
هه‌نگاوی سێهه‌م: کاریگه‌رییه‌کانی پله‌ی دوو
بیرسه: "به‌هۆیه‌وه‌چی رووده‌دات؟" (دهره‌نجامه‌ناراسته‌وخو و دریژخایه‌نه‌کانی کاریگه‌رییه‌پله‌یه‌که‌کان).
هه‌نگاوی چواره‌م: بیرکردنه‌وه‌ی هۆشمه‌ند
ئهو‌ب‌ئ‌اردیه‌هه‌ل‌ب‌ئ‌یره‌که‌باشت‌ترین دهره‌نجامه‌دریژخایه‌نه‌کانی هه‌یه، نه‌ک ته‌نیا سه‌رنج‌راکێشانی کورتخایه‌ن.
هه‌شت خوی بیرمه‌ندانی پله دوو
ئهم بیرمه‌ندانه‌خو‌وگه‌ل‌یک‌یان هه‌یه‌که‌یارمه‌ت‌یان ده‌دات بریار‌ی باشت‌ر بده‌ن:

◆ ئه‌وله‌وییه‌تدانی پروسه‌که‌به‌سه‌ر دهره‌نجامه‌کاندا:

– گرینگیدان به‌کوالیتی بیرکردنه‌وه‌ت چانسی سه‌رکه‌وتنت باشت‌ر ده‌کات، ته‌نانه‌ت ئه‌گه‌ر ئه‌نجامه‌کانیش گه‌ره‌نتی نه‌بن.

◆ بیر له‌ئه‌گه‌ره‌کان بکه‌ره‌وه‌نه‌ک پیشبینی:

– دوو‌ر بکه‌ره‌وه‌له‌بیرکردنه‌وه‌ی دووانه‌یی و جه‌مه‌س‌ری (به‌ل‌ئ‌ی/نه‌خ‌پ‌ر) و بیرسه: "ئه‌گه‌ری چییه‌و چی ده‌توانیت به‌هه‌له‌دا بچیت؟"

◆ لۆژيکه كەت بېكە بە ديار:

– بەلگەنامە كەردنى ئارگيومېنتە كەنت رېوونى دروست دەكەت و دەبېتە ھۆى فېدبە كېكى باشتىر.

◆ بەدوای دیدگای جۆراوجۆردا بگهړئ:

– مەترسېيە كەنى بېركەرنەوھى پلە دوو بە دەگمەن لەلایەن يەك كەسەوھ دەستنيشان دەكړئ.

◆ بېركەرنەوھ كەنت بە ئاشكرا بلاو بگهړهوه:

– شەفافىيەت مەتەمانە دروست دەكەت و تەحەداى بېركەرنەوھت دەكەت.

◆ باشكەردن، نەك تەواوكارى:

– بە دەگمەن ولامى تەواو دەدۆزیتەوھ. ھەولبەدە بەو زانیارییانەى كە لەبەردەستتەدايە باشتىرین بېرار بەدەيت.

◆ رۆلى چانس بناسه:

– زۆرچار دەرهەنجامەكان بە تەواوى لە ژيړ كۆنترۆلى تۆدا نين. لە كارەكانتەدا ھەل و چانس لە باوھش بگهړ.

◆ لە رېوى فيكريبهوه سەرەخۆ به:

– ئاسوودەبوون لە گەل مەتەمانەبەخۆبوون بەرپەستىكە لەبەردەم فيريوون. باشتىرین بېرمەندان ھەرگيز لە پرسیاركەردن ناوھستەن.

ئېنفۆگرافىك:

Christian Rebernik

Askpstudyinaustralia

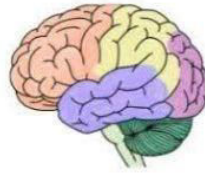
Second-Order Thinking

Inspired by Howard Marks & Charlie Munger | Infographic by Christian Rebernik

What Is Second-Order Thinking?

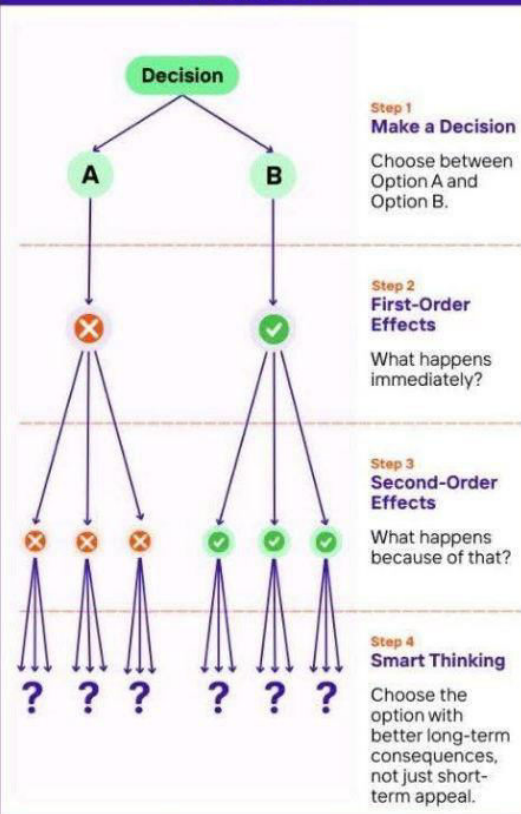
Second-order thinking is the discipline of asking, "And then what?"

It's about looking past short-term outcomes to understand the chain of consequences that follow, some of which may not appear for months or years.



According to McKinsey, long-term thinkers are **60% more likely to lead high-growth businesses.**

How It Works



How to Apply It

- 1 Ask: "And then what?"**
Before acting, think at least two steps beyond the immediate result.
- 2 Extend your time horizon**
Short-term wins can carry long-term costs. Second-order thinkers plan accordingly.
- 3 Anticipate reactions**
What will your team, competitors, or customers do in response? What does that trigger?
- 4 Watch for compounding effects**
Small choices, repeated consistently, often create the most significant outcomes.
- 5 Embrace delayed rewards**
The best decisions sometimes feel uncomfortable upfront but create long-term advantage.

8 Habits of Second-Order Thinkers

1. Prioritize process over outcomes

Sound thinking doesn't guarantee success, but it improves your odds over time.

2. Think in probabilities, not predictions

Avoid binary thinking. Ask what's likely and what could go wrong.

4. Make your logic visible

Documenting your reasoning improves clarity and creates a feedback loop for better decisions.

3. Seek diverse perspectives

Second-order risks are often easier to spot from the outside.

5. Share your thinking openly

Transparency builds trust and pressure-tests your logic.

6. Optimize, don't perfect

You rarely need the perfect answer, just make the decision with the best expected value.

8. Stay intellectually humble

Certainty is comforting, but curiosity keeps you sharp. The best thinkers never stop asking questions.

7. Recognize the role of luck

Outcomes aren't always within your control. Don't confuse luck with skill.

If you found this useful, follow me for more



[Christian Rebernik](#)

Tomorrow University⁺
of Applied Sciences

پېنساھى بڼه ماكانى S9

باشترکردنى بهرده وام/ديسپلېن

بريتيه له ديسپلېنکردن، واته بهرده وامبوون و بهدواداچوون بۇ گۆرپنى خووه كان له سهر بڼه ماى S9. ئەو كه سهى په يره وى له ديسپلېن و كۆنترۆلكردنى كرده ووه كانى بكت وريايه و نيشان ديدات كه تواناى بهرهمه پېنانى كارپكى به كواليتى ههيه و ههولى باشترکردنى ديدات.

بهرده وامبوون

ئيرادهيه بۇ ئەوهى له سهر ريگايه كى پراكتيكي جيگر بمينته وه و بيركردنه وهيه كى ئەرينيت ههبيت بۇ په ره پيدانى چالاكيه ك. بۇ نمونه به پاراستى خووى باش له پراكتيكي رۆژانه دا، له ريگه ي پلاندانان و كۆنترۆلكردنى بهرده وامى ئەركه كان، پاكخواينى، رېكوبېكى يان له كاتى خويدا له ژيانى مروفدا.

پابه ند بوون

پابه ندبوون بۇ رېككه و تنېك ده گرته وه، و زۆرترين ههولدان بۇ جيبه جيكردى. ههلوئىستېكه له قه ناعه تى ناخه وه سه رچاوه ده گرېت و رۆژ له دواى رۆژ له تامه زرؤيدا دهرده كه وىت. بۇ ئەوهى ئەمه بتوانرېت، پتيويسته پابه ندبوون له هه موو ئاسته كانى رېكخراوه كه دا ديار بېت.

هه ماهه نكي

شېوازي كارى تيمى له خۆده گرېت، كه هه مووان به يه ك خېراي و به ره و ئامانجه هاوبه شه كان كرده كن. ئەم شېوازه ي كارکردن به تپه رپوونى كات و خۆبه خشى به ده ست دېت، له ريگه ي پاراستى په يوه ندييه كى باش له نيوان هه موو كارمه نده كاندا.

ستانداردکردن

قبوولکردنه وه ك رېكارى ئاسايى گۆرانكاريه كان كه به سوودبه خش داده نرېت بۇ سازمان يان چالاكيه كان كه يارمه تى پاراستى ژينگه يه كى كارکردنى گونجاو ده دن به جيبه جيكردى ياساكان، ريساكان يان رېكاره كان.

جيبه جيكردى ميتودۆلۆژى S9

جيبه جيكردى بڼه ماكانى رېكخستى كارى S9

ميتودۆلۆژياى S9 پتيويستى به به شدارى به رپوه به رايه تى و هه موو كارمه ندان ههيه.

جيبه جيكردى ميتودۆلۆژياى S9 پتيويستى به هه نديك هۆكار ههيه بۇ به ده سته پېنانى سه ركه و تن:

پابه ندبوونى به رپوه بردن: ئەمه ش به و مانايه يه كه ده سته ي به رپوه به رى رېكخراوه كه چالاكانه به شدارى ده كات به جيبه جيكردى بڼه ماكانى و دانانى نمونه بۇ ئەوهى خه لكه كه ي ئەوانيش به شدارين.

گونجاندى S9 وه ك به شېك له خولى ئاشناکردن: ئەمه بريتيه له راهېنانى كارمه ندان، چ كۆن و چ نوى، بۇ ناسين و ناسينه وه و تيگه يشتن له ئامانجه كانى فرهه نكي رېكخراوه ي.

به شدارىکردنى هه موو كارمه ندان: ئەمه ش كارى تيمى له خۆده گرېت، كه هه موو كه سيك ده ناسرېته وه و چالاكانه به شدارى ده كات له جيبه جيكردى بڼه ماكانى S9 له ئەركه كانى رۆژانه دا.

دووباره بوونه وهى بهرده وامى خوله كان: كاتېك ئاستى چاوه روانكراوى كواليتى له به رپوه بردنى كاردا به ده ست هات، به س نيه بۇ پاراستى، ده بيت باشتر بكرېت و سه رنجى له سهر باشترکردنى بهرده وام بېت.

سووده كانى ميتودۆلۆژياى S9

◆ جيبه جيكردى بڼه ماكانى S9 دوو جور سوود پېشكه ش ده كات:

◆ سووده به رجه سته كراوه كان:

نوينه رايه تى ئەو گۆرانكارiane بكه كه به چاوى رپوت ديارن. بۇ نمونه به لابردي كه لوپه لى ناپتيويست، شوپنى نازاد زياتر له وه ره شه كان يان ئوفيسه كاندا ده بينرېت، ژينگه و ئامپره كان پاكتر ده بڼه وه و ئەو كاته ي كه بۇ گه ران به دواى كه ره سته و ئامپردا به سهر ده چيت كه م ده بېته وه به رېكخستى رېك و پېكيان له شوپنى خويان.

◆ سووده نه بينراوه كان:

نوښه رايه تي ټه وگوراندکارپانه ده کهن که به چاوی رووت نابینرین، به لām هه ستیان پښه کریت و کاریگه رپان له سهر کاری رۆژانه هه یه. بۆ نمونه به رزه خوپی کارمندان باشر ده کات و ناماده پی بۆ کارکردن له تیمیکدا زیاد ده کات و رووداوه ناله باره کان له ههر کاریکدا کهم ده کاته وه.

شیتسوکه (پیشکته وتنی به رده وام). ټه مهش بریتیه له به دیسپلینوون، واته به رده وامبوون و به دوا داجوون بۆ گورپینی خووه کان به پی S9. که سیک که پابه ند بیت به دیسپلین و کونترولی کرداره کانیه وه، وریایه و نیشان ده دات که توانای به ره مه پنانی کاری کوالیتی و هه ولی باشرکردنی هه یه.

شیکاری (جیگیربوون). ټه مهش بریتیه له ئیراده ی جیگیربوون له هیلنکی کرداردا و به بیرکردنه وه ی ټه رتی به ره و پهره پیدانی چالاکیه ک. بۆ نمونه به پاراستنی خووی باش له پراکتیکی رۆژانه دا، له رینگه ی پلاندانان و کونترولی کردنی به رده وامی ټه رکه کان، پاکخواپی، ریکوپنکی یان له کاتناسی له ژياندا.

شیتسوکوکو (پابه ندبوون). ټه مهش بریتیه له پابه ندبوون به ریکه وتنیک و هه موو هه ولیک بۆ جیبه جیکردنی. هه لوتیستیکه له قه ناعه ته وه سه رچاوه ده گریت و رۆژ له دوا ی رۆژ له تامه زرؤییدا درده که ویت. بۆ ټه وه ی ټه م پابه ندبوونه بتوانریت له هه موو ئاسته کانی ریکخواه که دا دیار بیت، پیویسته له هه موو ئاسته کانی سازماندا به ئاشکرا درکه ویت.

سیشو (هه ماهه نگی). ټه مهش بریتیه له شیوازیکی کارکردنی پیکه وه یی که تیدا هه مووان به یه ک خیرای و بۆ هه مان ئامانج کاریکه ن. ټه م شیوازی کارکردن به به سه ربردنی کات و خو به خشی و پاراستنی په یوه ندییه کی باش له نیاوان هه موو کارمنده کاند به ده ست دیت.

ستانداردکردن. ټه م شیوازه بریتیه له وه رگرتنی رۆتینی گوراندکاریه کان که به سوود به خش داده نریت بۆ ریکخواه یان چالاکیه کان که یارمه تی پاراستنی ژینگه یه کی کارکردنی گونجاو ده دهن، له رینگه ی جیبه جیکردنی یاسا، رپسا یان ریکاره کانه وه.

جیبه جیکردنی شیوازی S9

جیبه جیکردنی بنه ما ریکخواه یه کانی کاری S9

شیوازی S9 پیویستی به به شداری کارگری و سه رجه م کارمندان هه یه.

جیبه جیکردنی شیوازی S9 پیویستی به هه ندیک هوکار هه یه بۆ به ده سته پنانی سه رکه وتن:

پابه ندبوونی رپوه به ری. ټه م شیوازه پیویستی به وه یه ده سته ی به رپوه به ری ریکخواه که به جیبه جیکردنی پرهنسیپه کان و دانانی نمونه بۆ ټه ندامانیا ن به شیوه یه کی چالاکانه به شداری بکه ن بۆ ټه وه ی خه لکیش به شدارین. وه ک به شیک له خولی ئاراسته کردن له نیاو ټه ندامان بیگونجینه.

ټه م شیوازه پیویستی به راهیتانی کارمندان کون و نیاو هه یه بۆ ناسینه وه و تیگه یشتن له ئامانجه کانی فره ه نگی ریکخواه که.

به شداری سه رجه م فره مان به رانیش به ټه نجامی کاری تیمی مسوگر ده بیت، که هه موو که سیک ده ناسینه وه و

چالاکانه به شداری ده کات له جیبه جیکردنی بنه ما کانی S9.

ټه م خوله به رده وام دووباره بکه ره وه. کاتیک ئاستی چاوه روانکراوی کوالیتی له به رپوه بردنی کاردا به ده ست هات، به س نییه بۆ پاراستنی، به لām ده بیت باشر بکرت و سه رنجی له سهر باشرکردنی به رده وام بیت.

نینفوگرافیک:

www.nikonjbhoraniya.com

Quality Professional Platform



حهوت چەمكى سەرەكى بۇ بىياتنانى تىمىكى ئەدا بەرز
يەك. لە “بۆچى”ى “سىمۇن سىننىك”ە دەست پى بىكە
تىگە: ھەموو تىمىكى گەورە دەبىت ھۆكارىكى ھەبىت بۇ ئەوھى لە جىگاكەى ھەئسىت. پىش ئەوھى سەرنجىت لە سەر
“جى”يان “چۆن”بىت، سەرنجىت لە سەر “بۆچى”بىت.

◆ توخمەكان:

- جى (WHAT): ئەوھى دەيكەيت، ئەو بەرھەمە يان خزمەتگوزارىيەى كە پىشكەشى دەكەيت.
- چۆن (HOW): جى جيات دەكەتەو (بۇ نمونە پرۆسەكان، بەھاكان).
- بۆچى (WHY): مەبەست، پالئەر، يان باوەر لە پىشت كارەكەتەو (نەك تەنیا پۆست و پارە پەيداكردن).
- دوو. ياساى 10-20-70
- تىگە: ئەم ياسايە پروونى دەكەتەو كە مەرقەھەكان چۆن فېر دەبن و گەشە دەكەن لە شوئى كاردا.

◆ ئەوھى بەراستى گرینگە:

- 70%: لە رىگەى ئەزموونى كاتى كاركردن (ئەركە گرینگەكان).
- 20%: لە رىگەى كارلىكە كۆمەلايەتتەيەكان (راھىنەرايەتى و مېنتۆرىنگ).
- 10%: لە رىگەى راھىنانى فەرمى (خولى راھىنان).
- بۆچى گرینگە: زۆرىك لە رىكخراوھەكان زىادەروپى لە وەبەرھىنان دەكەن لە راھىنانى فەرمى و كەم وەبەرھىنان لە گەشەپىدانى راستەقىنەدا دەكەن.
- سى. سىگۆشەى متمانە
- تىگە: متمانە بە پەيوەندىيەكان لە سەر سى پاىە بىيات نراوھ. بۇ بەدەستەھىنانى متمانە پىويستە لەم سى لاپەنەدا جىگىر بىت.

◆ توخمەكان:

- رەسەنايەتى: ئايا بەراستى تۆ خۆتت؟
- لۆژىك: ئايا بىيارەكانت لۆژىكى دەردەكەون؟
- ھاودلى: ئايا گرىنگى بە كەسانى تر دەدەيت؟
- بۆچى گرینگە: بەئ متمانە، ناتوانىت خىراپى يان ئەمەگناسى دروست بىكەيت.
- چوار. پىنج قۇناغى گەشەپىدانى تىم
- تىگە: ھەموو تىمەكان بەم خولەدا تىدەپەرن. ئاگاداربوون لە دۆخى تىمەكەت زۆر گرینگە.

◆ قۇناغەكان:

- پىكھىنان: ئەندامانى تىمەكە كۆدەبنەوھ.
- باھۆز: ئاكووى و جىاوازى بىروپا دېتە پروو.
- نۆرمكردن: ياسا و چاوەروانىيەكان دادەنرېن.
- جىبەجىكردن: ئەنجام و ئەنجامدان بەدەست دېت.
- پىداچوونەوھ يان راگرتن: پرۆژەكە كۆتاپى دېت يان تىمەكە دەگۆرېت.
- بۆچى گرینگە: زۆرجار دامەزرتەھەران لە قۇناغى “باھۆز”دا تووشى شۆك دەبن. ئەمە بەشېكى پىويستە.
- پىنج. پەنجەرەى جۆھارى
- تىگە: خودئاگاپى ھەولتىكى تىمىيە. ئەم مۆدىلە نەخشەى زانىارى و نەزانراوھەكانى تاك دادەنېت.

◆ چوار زۆن:

- كراوھ: ئىوھ دەزانن، ئەوان دەزانن.
- خالى كوئىر: ئىوھ نازانن، ئەوان دەزانن.
- شاراوھ: ئىوھ دەزانن، ئەوان نازانن.

- نەزانراو: تا ئىستا كەس نازاننىت.
- بۆچى گرىنگە: يارمەتى كەمكردنەۋەي فېدبەك و متمانەبەخۇ و سەرسورمانەكان دەدات.
- شەش. ماترىكىسى وزە/كارىگەرى
- تىگە: نەخشەي چالاكىيەكان لەسەر بىنەماي كارىگەرى بەرز بەرامبەر كەم و بەكارهيتانى وزەي بەرز بەرامبەر كەم دەكىشىت.

◆ ناۋچە سەرەكىيەكان:

- كارىگەرى بەرز و وزەي كەم: بېپارتىزە و پېشىيخە.
- كارىگەرى بەرز و وزەي بەرز: راھىنەرى بىكە يان ديسانەۋە دىزايى بىكەۋە.
- كارىگەرى كەم و وزەي بەرز: بىر لە دەرچوون بىكەۋە.
- بۆچى گرىنگە: تىمە ئاست بەرزەكان بەرگەي پرووكانى پېشەي ناگرن.
- حەوت. مۆدىلى بىراردانى خىرا (RAPID).
- تىگە: تىمە ئاست بەرزەكان بىرارى خىرا و روون دەدەن و دەزانن كى بەرپرسيارە لە چى.

◆ رۆلەكان:

- پېشنياردەر (R): پېشنيارى ئەۋە دەكات كە چ رېيازىكى كارکردن بىگىردىتەبەر.
- پەسەندكەر (A): ئەۋانەي دەبىت واژۇ لەسەر بىرارى كە بىكەن.
- جىبەجىكار (P): بىرارى كە جىبەجى دەكات.
- زانىارى (I): راستى يان بۆچوونى پەيوەندىدار پېشكەش دەدات.
- بىراردەر (D): دوا كەسە كە بىرارى دەدات.
- بۆچى گرىنگە: سەرلېشىۋاۋى سەبارەت بە بەرپرسيارىيەتى دەبىتە ھۇي دواكەۋتن و ماندوۋوكردى تىمەكان.
- ئەم مۆدىلانى يارمەتى دروستكردى پېكھاتە و فەرھەنگ و پرۆسەكانى پىۋىست دەدەن بۇ سەرکەۋتنى بەردەۋامى تىمەكان.

ئىنفۇگرافىك:

Mirror of Mind

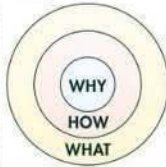
How To Build A High-Performing Team

Lessons from building a £4.1 billion business.

1 Start With Why by Simon Sinek

Every great team needs a reason to get out of bed in the morning. Before you focus on what or how... get clear on why.

- WHAT**
This is what makes you special or sets you apart from the competition.
- HOW**
This is what makes you special or sets you apart from the competition.
- WHY**
Why is not about making money, why is a purpose, cause, or belief.



QUICK TEST:

If you asked your top 5 people why your business exists, would they say the same thing?

2 The 70-20-10 Rule

(McCall, Lombardo & Eichinger)

HOW PEOPLE ACTUALLY LEARN ON THE JOB:

70% from challenging experiences **20%** from coaching and mentoring **10%** from formal training

WHY IT MATTERS:

Most teams over-invest in training and under-invest in real development.



3 The Trust Triangle

(Frances Frei, Harvard)



Authenticity
Are you real?

Logic
Do your decisions make sense?

Empathy
Do you care?

WHY IT MATTERS:

Without trust, you can't build speed or loyalty.

USE IT TO:

- Improve 1-to-1s
- Train new leaders
- Run honest performance reviews

4 The 5 Stages of Team Development

(Tuckman Model)

All teams go through this cycle. Know where yours is.

- Forming** - Team gets together
- Storming** - Conflicts surface
- Norming** - Ground rules form
- Performing** - Results roll in
- Adjourning** - Project ends or evolves

WHY IT MATTERS:

Most founders panic during 'storming'. Don't. It's necessary friction.

5 The Johari Window

(Luft & Ingham)

Self-awareness is a team sport.

This tool maps what's known and unknown - to you and others.



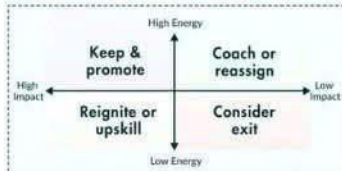
WHY IT MATTERS:

Helps surface feedback, build confidence, and avoid surprises.

6 The Energy/Impact Matrix

(Inspired by McKinsey)

Map every team member's impact vs. energy:



WHY IT MATTERS:

High-performing teams don't tolerate drift.

USE IT TO:

- Make smart hiring/firing decisions
- Spot burnout early
- Retain high performers

7 The RAPID Decision-Making Model

High-performing teams make fast, clear decisions and know who owns what.

- R** **Recommend** - Suggest the course of action
- A** **Agree** - Those who must sign off
- P** **Perform** - Executes the decision
- I** **Input** - Provides relevant facts or opinions
- D** **Decide** - Final decision-maker

(Developed by Bain & Company)

WHY IT MATTERS:

Confusion over who's in charge leads to delays, dropped balls, and blame. This clears it up.

مۆدېلى پېنج ھۆكاری ناکارامه پى تېمه كان ھۆكاره بىنەرېتېپھه كانى شكستى تېمه كان به رېزېبېندىيە كى پلەبەندى روون دەكاتهو. ھەر چىنېك لەسەر چىنەكەى خوارەوھى بىنات نراو، واتە بۇ چارەسەركردنى كېشەيەك لە چىنېكدا، سەرەتا دەبىت كېشەى چىنەكانى ژىرەوھى چارەسەر بىكرېت: يەك. نەبوونى متمانە

◆ چۆنە:

- ئەندامانى تېم دوودلن لە ھاوبەشكردنى خالە لاوازهكان، دان بە ھەئەكاندا بېن، يان داواى يارمەتى بىكەن.
- ترس لە لاوازی رېگرى دەكات لە پەيوەندى قوول.

◆ چۆنېيەتى چاككردنى:

- ژىنگەيەكى سەلامەت دروست بىكە كە ئەندامانى تېمەكە ھان بىرېن بۇ ئەوھى بە بى ترس، ھەنگرى بارى خەسارەكان بن.
- متمانە بە تېمەكە دروست بىكە لە رېگەى ھاوبەشكردنى بەردەوام و شەفافىيەت و ئەنجامدانى كارەكان.
- دوو. ترس لە ململانى

◆ چۆنە:

- ئەندامانى تېم خۇيان لە گفتوگۆ سەختەكان بەدوور دەگرن و بەدواى ھاوسەنگى دەستكرددا دەگەرتن.
- گفتوگۆى رووكەش دەبىتە ھۆى كېشەى چارەسەرنەكراو و دەرفەتى لەدەستچوو.

◆ چۆنېيەتى چاككردنى:

- ھاندانى گفتوگۆى بىناتنەر و پىر سۆز.
- ياساى بىنەرەتى دابى بۇ ئەوھى دلىيا بىت كە ئەندامانى تېمەكە بە رېز و بىناتنەر دەمىننەو.
- سى. پابەندەبوون

◆ چۆنە:

- بەبى بىراردانى روون يان بەشدارىكردنى تەواو، ئەندامانى تېمەكە دوودل دەبن لە جىبەجىكردنى پلانەكان.
- ترس لە ململانى دەبىتە ھۆى ئەوھى تېمەكان بە ناروونى بىمىننەو سەبارەت بە بىرپار و ئەولەوييەتەكان، ئەمەش دەبىتە ھۆى دواكەوتن يان سەلېشېواى.

◆ چۆنېيەتى چاككردنى:

- روونكردنەو سەبارەت بە ئاراستە و ئەولەوييەت و رۆلەكان بەد.
- دلىبابە دەنگى ھەمووان دەبىستىت و ھەمووان پابەندن بە بىرپارە كۆتايىيەكان.
- چوار. دووركەوتنەو لە لېرسىنەو

◆ چۆنە:

- لەدەستدانى وادەكان و خراپى ئەداى كاركردن بەھۆى نەبوونى بەدواداچوون.
- ئەندامانى تېمەكە خۇيان لە لېرسىنەو لە ھاوكارەكانيان بەدوور دەگرن لەبەرەمبەر رەفتارى نابەرھەم.

◆ چۆنېيەتى چاككردنى:

- چاھروانىيەكان و ئەنجامە پىوانەكراوكان روون بىكەنەو.
- فەرھەنگىك دروست بىكە كە لېرسىنەو ھەك بەرپىسارىيەتېپھەكى ھاوبەش سەير بىكرېت.
- پېنج. گرېنگىنەدان بە ئەنجامەكان

◆ چۆنە:

- دەستكەوتە تاكەكەسىيەكان (وھەك پلەبەرزكردنەو يان ناساندن) لە پېش ئامانجە ھاوبەشەكانى تېمەوھەن.
- پېشكەوتن وەستاو چونكە سەركەوتنى تېمەكان بە كەمترگىنگ سەير دەكرېت.

◆ چۆنچە تېمىنى چاڭلىرىڭىز:

- بەشدارىيە تاكەكەسىيەكان لە گەل ئامانچە گشتىيەكانى تېمەكەدا رېڭبەخە.
- رۆلى ھەمووان لە سەركەوتنى تېمەكەدا روون بىكەرەو بۇ بەھىزكردنى بەھى دەستكەوتە ھاوبەشەكان.
- مۆدىلى لىنسۆنى دەلەت مەمانە، بىنەماى ھەر تېمىكى سەركەوتووە. بەپى مەمانە، تېمەكان ناتوان بەشدارى مەلمانى تەندروست بىكەن. بەپى مەلمانى ناتوان پابەندبوونى راستەقىنە بەدەست بەپىن. نەبوونى پابەندبوون دەپتە ھۆى دووركەوتەو لە لىپرسىنەو و لە كۆتايىدا، تېمەكان شىكست دەپىن لە بەدەستەپىنى ئەنچام.

ئىنفوگرافىك:

Amy Gibson
Askpstudyinaustralia

Patrick Lencioni's 5 DYSFUNCTIONS OF A TEAM

By Amy Gibson



1

Absence of Trust

What it Looks Like

Team members hesitate to share concerns, admit mistakes, or ask for help.

The fear of vulnerability blocks meaningful connections.

How to Fix It

Create a safe environment where feedback and openness are encouraged.

Build trust through consistent actions, transparency, and team-building efforts.

2

Fear of Conflict

What it Looks Like

Difficult conversations are avoided, leading to unresolved issues.

Superficial discussions result in groupthink or missed opportunities.

How to Fix It

Encourage constructive debates and different viewpoints.

Establish ground rules to ensure disagreements remain respectful and productive.

3

Lack of Commitment

What it Looks Like

Team members appear hesitant or disengaged when decisions are made.

Goals and priorities are unclear, causing delays or confusion.

How to Fix It

Provide clarity by outlining decisions, priorities, and individual roles.

Ensure all voices are heard before finalizing team commitments.

4

Avoidance of Accountability

What it Looks Like

Missed deadlines, poor performance, or a lack of follow-through go unchecked.

Team members avoid addressing issues or holding peers accountable.

How to Fix It

Set clear expectations and define measurable outcomes.

Create a culture where accountability is seen as a shared responsibility.

5

Inattention to Results

What it Looks Like

Individual goals (like promotions or recognition) take priority over team objectives.

Progress stalls because team success is undervalued.

How to Fix It

Align individual contributions with team goals to ensure everyone understands their role in achieving success.

Celebrate team milestones to reinforce the value of shared achievements.



Follow **Amy Gibson** for actionable tips on leadership

[linkedin.com/in/amy-l-g](https://www.linkedin.com/in/amy-l-g)

پېنچ رېنگا بۆ دانان و پابه ندېبون به ئامانجه كان؛ چوارچېويه كن كه يارمه تيت ددهن به شيويه كي كاريگه رتر
ئامانجه كانت پېناسه بكهيت و به دواياندا بجيت:

ئامانجه كانى SMART

ئەمە ناسراوترين چوارچېويه و جهخت لەسەر پېكهاتهى ئامانج و روونى دەكاتهوه.
تايهت(S): به تهواوى باسى ئەوه بکه كه دهتهوئيت چى به دهست بهيئيت.
پتوانه كراو(M): پتوهره پتوانه كراوه كان دابى بۆ به دواچوون بۆ پېشكهوتنه كانت.
به دهست هينراو(A): دلتيا به له وهى ئامانجه كه واقيعيه له چوارچېويه تواناكانتدا.
پهيوه نديدار(R): ئامانجه كهت دهبيت له گه ل ئامانجه فراوانتر و گشتيه كانتدا بگونجيت.
كاتى دياريكراو(T): وادهيه كي دياريكراو بۆ به دهستهيئنانى ديارى بکه.

ئامانجه كانى HARD

ئەم شيوازه سه رنج دهخاته سه ر پالنه رى سۆزدارى و ئالنگارانهى ئامانجه كه بۆ ئەوهى پالت پتوهربنيت له دهره وهى
سنووره ئاساييه كانت.

دلى/هه ستيارانه(H): پهيوه ندى به ئامانجه كهتهوه بکه له سه ر ئاستيكي قوولى سۆزدارى.
كردارى/زيندوو(A): به روونى گه يشتن به ئامانجه كهت به چاوى خۆت ببينه.
پتويست(R): تهركيز له سه ر ئەو ئامانجان به بکه كه گرینگ و پتويستن.
سهخت(D): پال به خۆتهوه بى بۆ گه يشتن بهو ئامانجان به كه له سنوورى ئاسايى خۆت دهرچووه.

ئامانجه كانى CLEAR

ئەم چوارچېويه رېيازىكي نه رمتر و تيمئاراسته كراوتر بۆ دانانى ئامانجه كان پېشكهش دهكات.
هاوكارى(C): هاوكارى له گه ل كه سانى تر بۆ گه يشتن به ئامانجه هاوبه شه كان.
سنووردار(L): تهركيز له سه ر كۆمه له ئامانجىكي تهسك و تايهت بکه.
سۆزدارى(E): پهيوه ندييه كي سۆزدارى به هيز دروست بکه له گه ل ئامانجه كانت.
پتوانه كراو/دهره كپيكرراو(A): ئامانجه گه وره كان بشكىنه بۆ ههنگاوگه ليك كه تواناي پتوهربردنيان ههيه.
پالاوته/رېكخراو(R): ئامانجه كانت به تپه رپوونى كات به يپى پتويست رېكبخه و چاكيان بکه رهوه.

مۆدېلى WOOP

ئەم مۆدېله ستراتېجيه كي به لگه داره كه وئناى ئەريئى له گه ل پلاندانانى واقيعى بۆ به ربه سته كان تيكه ل دهكات.
ويست(W): ديارى بکه كه له كۆتاييدا دهتهوئيت چى به دهست بهيئيت.
دهره نجام(O): باشترين دهره نجام ديارى بکه كه له ئەنجامى گه يشتن به ئاواته كه دپته ئاراهه.
به ربه ست(O): ئەو ئالنگاريانهى دهستنيشان بکه كه له وانه يه سه ره له بدهن.
پلانى(P): په رپيدانى ستراتېجيه كان بۆ تپه رپاندنى ئەم به ربه ستانه. (زۆرجار له شيويه پلانى "ئەگه ر/ئەوكات".

ئامانج و ئەنجامه سه ره كيبه كان OKRs

ئەمە چوارچېويه كي رتوهره رى ستراتېجيه كه بۆ پهيوه نديكردن و پتوانه كردنى ئامانجه كان له رېكخراوه كاندا
به كارديت، به تايهت له سازمانه گه وره كانى ته كنۆلۆژيادا.
ئامانج: به روونى باسى ئەوه بکه كه دهتهوئيت چى به دهست بهيئيت. (به زۆرى به رزه فرانه و له بارى چۆنايه تى)
ئەنجامه سه ره كيبه كان: پتوهره پتوانه كراوه كان بۆ به دواچوونى پېشكهوتنه كانت به رهو ئامانجه كه. (به زۆرى له بارى
چه نديايه تى)

◆ رېنماي بۆ به كارهيئنانى شيوازه كان:

- ئەگه ر به دواي پېكهاته و روونى و شه فافيهت ده گه رپيت، SMART باشترين شوئنه بۆ دهستپيكردن.
- ئەگه ر به دواي پالنه رپي سۆزدارى و ئامانجى چالاكدا ده گه رپيت، HARD گونجاوپي باشه.
- ئەگه ر له تيميكدا كار ده كهيت و به دواي خۆگونجاندن و نه رمى ده گه رپيت، ئەو CLEAR تاقى بکه رهوه.
- بۆ تيكه له يه ك له بينين و پلاندانانى واقيعى، WOOP زۆر كاريگه ره.

How To Set Goals

And Stick To Them

SMART Goals

SMART

- **Specific:** Clearly define the exact outcome you want.
- **Measurable:** Set quantifiable criteria to track your progress.
- **Achievable:** Ensure the goal is realistic within your capacity.
- **Relevant:** Align the goal with your broader objectives.
- **Time-bound:** Set a clear deadline to achieve it.

HARD Goals

- H** • **Heartfelt:** Connect deeply with your goal on an emotional level.
- A** • **Animated:** Visualise achieving your goal vividly.
- R** • **Required:** Focus on goals that are necessary and important.
- D** • **Difficult:** Push yourself to reach goals beyond your usual limits.

WOOP Model

WOOP

- **Wish:** Define what you ultimately want to achieve.
- **Outcome:** Visualise the best result you can accomplish.
- **Obstacles:** Identify challenges that could arise.
- **Plan:** Create strategies to overcome these obstacles.

CLEAR Goals

- C** • **Collaborative:** Work with others toward shared objectives.
- L** • **Limited:** Focus on a narrow, targeted set of goals.
- E** • **Emotional:** Build a strong emotional connection to your goals.
- A** • **Appreciable:** Break down big goals into manageable steps.
- R** • **Refinable:** Adjust your goals as needed over time.

OKRs (Objectives And Key Results)

- **Objective:** State clearly what you want to achieve.
- **Key Results:** Set measurable outcomes to track your progress.



ستراتیژی کاریگەر لەسەر چوار پایەى سەرەکی بنیات نراوە کە بەسەر دوو میحوەردا دابەشکراون:

میحوەری بیرکردنەوه، مێنتالیتە و فوکوس لەخۆدەگرێت.

میحوەری ئەنجامدان، پرۆسە و خووەکان لەخۆدەگرێت.

بیرکردنەوهی ستراتیژیک (مێنتالیتە)

تایبەتمەندییەکان: داھێنەری، پێشبینی، گونجاندن و ھاوکاری.

ئامانج: بینینی دەرڤەت و ئەگەرەکان، و نەک تەنیا کێشەکان.

رۆل: بناغەى زەینی بۆ بینینی رێگای نوێ و پێشبینیکردنی داھاتوو.

دیزاین و دارپشتی ستراتیژی (فوکوس)

بریتییە لە: شیکردنەوه و کۆکردنەوهی زانیاری، یەكەمایەتیدان، دیاریکردنی فوکوس و دروستکردنی ھاوئاراستەیی.

ئامانج: بە وردی دیاریکردنی رێگا و ئامانج و سەرچاوەکان.

رۆل: گۆڕینی بیرۆکەى زەینی بۆ چوارچێوەیەکی پراکتیکی و فوکوس.

پلاندانانی ستراتیژیک (پرۆسە)

بریتییە لە: دیاریکردنی ھەنگاوەکان، ھەلبژاردنی ئامرازەکان، و دامەزراندنی یاساگانى بەشداریکردن.

رۆل: ڕوونکردنەوهی ھەنگاوەکانی جێبەجێکردنی ستراتیژی.

رۆل: پردی نێوان بیرکردنەوه و کردار- واتە چۆن بیرۆکەکان دەگۆردرێن بۆ کردار.

جێبەجێکردنی ستراتیژی (خووەکان)

بریتییە لە: مۆدیلکردن، پەيوەندى کاریگەر، نەخشەکردنی خوو و پەفتارە دووبارەبووکان.

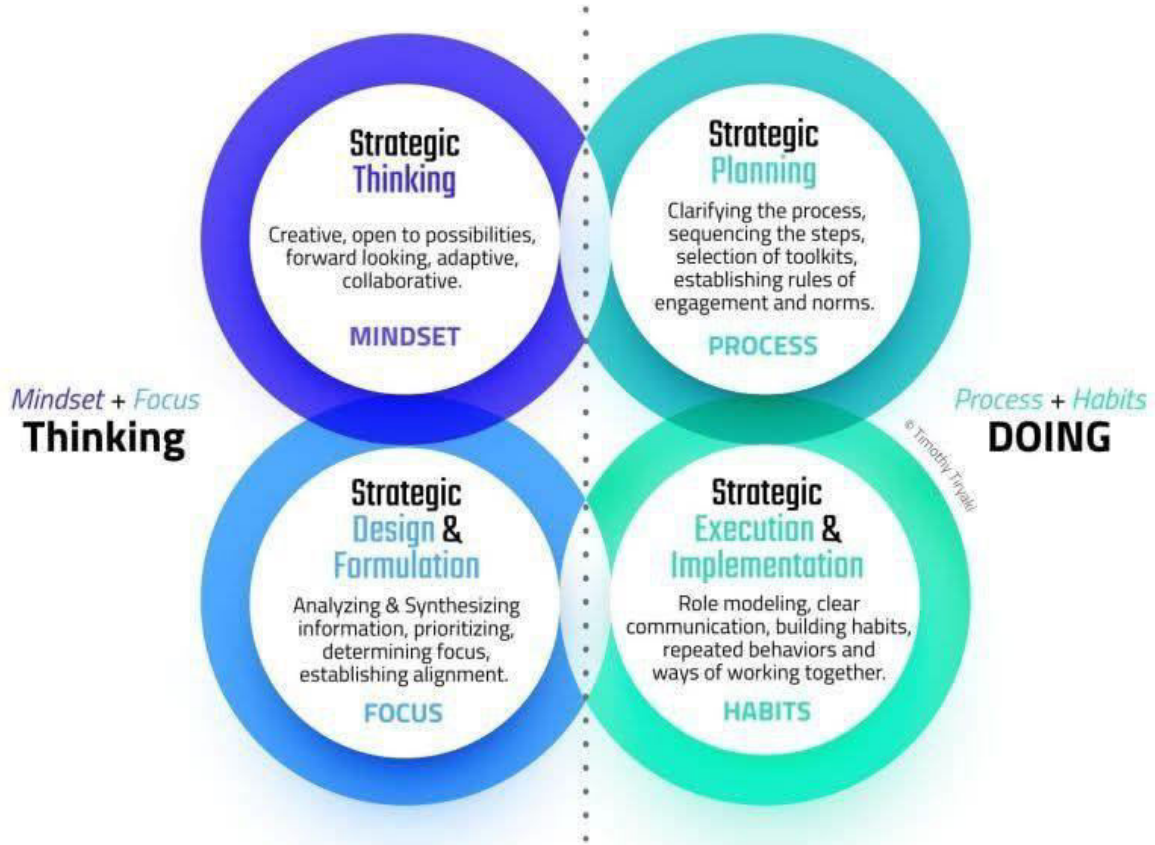
ئامانج: جێبەجێکردنی بەردەوام و ھەماھەنگی ستراتیژی بۆ کردار.

رۆل: دلدیاری دەدات و گەرەنتی دەکات لەوہی کە ستراتیژی لە پەفتاری رۆژانە و فەرھەنگی رێکخراوەییدا چەسپاوە.

ئینفوگرافیک:

Infographics

4 Foundations of Strategy



- پەنجا لىنھاتوۋېي رېنھەزىكى گەۋرە
۱. ژىرى سۆزدارى
 ۲. گوڭگرتنى چالاک
 ۳. رېۋەبەرى كات
 ۴. تواناى وتنى "نا" بە خەلک
 ۵. تواناى وتنى "بەل" بۆ دەرفەتەکان
 ۶. تۆرکەردن و دروستکردنى ھاۋرېئەتى
 ۷. فېرېۋون لە شىكست
 ۸. زانىنى كات و چۆنەتې راسپاردن
 ۹. فېرېۋونى بەردەوام
 ۱۰. بەرھەمدارىۋون نەك تەنیا سەرقالى
 ۱۱. دەربېرى سۈپاسگوزارى
 ۱۲. ئەنجامدان و ئامادەبوون لە كۆبوونەۋەکان
 ۱۳. تىگەيشتن و بەكارھېنانى تەكنۇلۇژىيە مۆدېرن
 ۱۴. زانىارى لەسەر پېدان و داۋاي فېدبەك
 ۱۵. ھەستى نوكتە و گەشېبېنى
 ۱۶. چاندنى تواناكانى وىناكرن
 ۱۷. دانان و پاراستنى سنوورەکان
 ۱۸. كاريگەرى كۆمەلەيەتى و براندكردنى كەسى
 ۱۹. سادە راگرتنى شتەکان
 ۲۰. دۆزىنەۋەى ئىلھام، نەك بۆت
 ۲۱. تىكەلەردنى كارامەيى و بەھرە بۆ دروستکردنى شتېكى نوئ
 ۲۲. قسەكردن لەبەردەم خەلکدا
 ۲۳. پرسىارى دروست
 ۲۴. كنجكۆلى لە ھەموو شتېك
 ۲۵. چارەسەرکەردنى كېشەکان
 ۲۶. بىراردان
 ۲۷. بىرکەردنەۋەى رەخنەيى
 ۲۸. خۆدېسىپېلېن و خۆدئاگاۋوون
 ۲۹. ھەمەجۆرىي و پېزانېن و گشتگېرى
 ۳۰. خۆگونجاندن لەگەل دووركارى
 ۳۱. دامەزراندنى متمانە و پاراستنى ئەمانەت
 ۳۲. ھاۋسەنگکردنى كار و ژيانى كەسى
 ۳۳. دانانى ئامانچ بە پلانى كارکردنى تايبەت
 ۳۴. ۋەرگرتنى بېرۆكەى كەسانى تر
 ۳۵. بىرکەردنەۋە لە دەرەۋەى چوارچېو
 ۳۶. گرتنەبەرى ھەنگو سەرەپاي ترس
 ۳۷. دروستکردن و پاراستنى خوۋى تەندروست
 ۳۸. ئامادەيى بۆ دەرچوون لە ناۋچەى ئاسوودەيى خۆت
 ۳۹. چالاكېۋون لە دوورکەۋتنەۋە لە سووتانى جەستە
 ۴۰. بەرھەنگارىۋونەۋەى نەخۆشى فېلېباز

۴۱. پهره‌پیدان و به‌کاره‌یتانی خاله به‌هیزه‌کان
 ۴۲. دروستکردنی چه‌ندین پُژیمی داهات
 ۴۳. توانای ستایشکردن و پیشک‌ه‌شکردنی فیدبه‌کیکی بنیاتنه‌ر
 ۴۴. توانای داوای یارمه‌تی و ئامۆژگاری و راوئژ
 ۴۵. له‌خۆبایینه‌بوون له‌سه‌رکه‌ه‌وتندا
 ۴۶. قبوولکردن و کارکردن له‌سه‌ر خاله‌لاوازه‌کان
 ۴۷. گرینگیدان به‌کرداره‌کان نه‌ک ته‌نیا بیرکردنه‌وه‌کان
 ۴۸. بیرکردنه‌وه‌ پیش‌قسه‌کردن
 ۴۹. پشت‌به‌ستن به‌جی‌گی‌ریوون له‌بری پالنه‌ر
 ۵۰. مانه‌وه‌ی متمانه‌به‌خۆبوون له‌به‌رامبه‌ر پاشه‌ک‌شه‌ و شک‌ستدا

ئینفوگرافیک:

Victoria Repa
 Askpstudyinaustralia

50 SKILLS OF A GREAT LEADER

The Ultimate Cheat Sheet



For more valuable content, [follow me](#)



Victoria Repa | BetterMe CEO & Founder

پېنچ مۆدئىلى زەينى بۆ بەرئۆه به رانى جېبه جېكار
 ئەم مۆدئىلانە چوارچىۋە يەكن كە يارمە تىدەرن لە باشتر كەرنى بىر ياردان و چارە سەركەرنى كىشە كان:
 يەك. بىر كەرنە ۋە لە سەر بىنەما پىنسىپە يەكەمە كان
 شكاندى كىشە يەك بۆ راستىيە خاۋە كانى يان پېكەتە سەرە كىيە كانى. ئەمەش بە واتاى ۋە لانانى گرېمانە كان و
 دەست كەرن بە عەقلى كەرن لە بىنەرتىرەن و دامە زراۋترەن راستىيە كانە ۋە.
 بە كارەينان: بۆ داھىنانى گەۋرە و چارە سەركەرنى كىشە ئالۆزە كان كە چارە سەرە ئاسايە كان كاريان بۆ ناكەن.
 دوو. بىنەماى پىنچە ۋانە كەرنە ۋە
 لەبرى ئەۋەى بىرسىت "چۆن سەركەۋتوۋ دەين؟"، بىرسە "چۆن شىكست دەين؟" و پاشان پلان دابى بۆ ئەۋەى
 لەو شىكستەنە دوور بىكەۋىتە ۋە.
 بە كارەينان: بۆ دەستىنەش كەرن و پىگىر كەرن لە مەترسى ۋە ھەلە ۋە بەرەستە ئەگەرىيە كان كە دەتوانن زيان بە
 ئامانجە كانت بگەيەنن.
 سى. بىنەماى پارىتۆ يان ياساى 20/80
 گرېنگيدان بە 20% ۋە ھەۋلە كان كە 80% ئەنجامە كان بەرھەم دەينن.
 بە كارەينان: بۆ يەكەمايە تىدان، كە گرېنگىرەن و كاريگەرتەن چالاكىيە كان دەستىنەش دەكرېن بۆ ئەۋەى سەرچاۋە و
 سەرنجيان لەسەر دابىرەت.
 چوار. ئوودا لۆپ (OODA Loop)

◆ ئەمە چوارچىۋە يەك خىزاي بىر ياردانە كە لە ۴ ھەنگاۋ پىكدەت:

- بىين: داتاي نوئى كۆبەكەرە ۋە
- ئاراستە كەرن: شىكەرنە ۋە داتا و دۆخ
- بىر يار: پىرەۋىكى كار كەرن ھەلپىرە
- كەرنە ۋە: بىر يارە كە جىبە جى بىكە
- بە كارەينان: خىراتر لە رىكەبەرە كان لە ژىنگە دىنامىك و گرېنگە كاندا مامەلە بىكە
- پىنچ. بىر كەرنە ۋە پە دوو
- بىر كەرنە ۋە لە دەرەۋەى دەرەنجامى يەكەمى بىر يارىك. بىر لەۋە بىكەرە ۋە كە دەرەنجامە دىرئىخايەنە كانى بىر يارە كەت چى
 دەبىت و كاردانە ۋە زىجىرەيە كانى دواتر چى دەبن.
- بە كارەينان: بۆ ھەلەسە نىگاندى بىر يارە ستراتىيە كە كان بە شىۋە يەك گىشتىر و دوور كەۋتە ۋە لە دەرەنجامە نەرنىيە
 نەخۋازراۋە كان لە داھاتوودا.
- ئەم مۆدئىلانە يارمەتى بەرئۆه به رانى جېبه جېكار دەدەن كە كىشە كان بە قوۋلى و خىزاي و تىروانىنىكى ستراتىيەك، زياتر
 شى بىكەنە ۋە و چارە سەرى بىكەن بە بە كارەينان لىزى بىر كەرنە ۋە جىاۋاز.

ئىنفوگرافىك:

Eric My
 Releaders Bookclub



5 Mental Models for CEOs

To Solve ANY Problem

First Principles Thinking

Break problems down to raw truths.

The Inversion Principle

Define failure to prevent it.

The Pareto Principle

Focus on the 20% that drives 80% of results.

OODA Loop

Observe. Orient. Decide. Act. Repeat faster than competitors.

Second-Order Thinking

Think beyond the first consequence.



Eric - My Biz Coaches
@EricWhitmoyer



مۆدېلى سەرکەۋىتى سەرکردايەتى روۋى دەكەتەۋە كە سەرکردەيەكى سەرکەۋىتوۋ دەپىت سى رەھەندى سەرەكى ھاۋسەنگ
بىكەت: خود، تىم و ئەرک.

يەك. خود

ئەم بەشە باس لە توانا و تايەتمەندىيە كەسىيە كانى سەرکردەيە.

◆ بابەتە كانى ناۋ ئەم بازىيە بىتتىن لە:

- داھىنان،
- نوپىخۋازى،
- بوپىرى و رىسكەھەنگىرى،
- بىپاردان،
- چارەسەر كەردنى ناكۆكى،
- رىۋەبەرى كات،
- ژىرى سۆزدارى،
- پەيوەندى كاريگەر،
- چارەسەر كەردنى كىشە،
- ھاۋكارى،
- خۇگونجاندىن،
- بەرگە گرتىن.

◆ ئەنجامى گىرىنگىدان بەم بەشە:

- رەزامەندى و دەستكەۋى كەسى بەرز.
- دوو. تىم
- ئەم بەشە تىشك دەخاتە سەر لايەنى مەۋىي و سۆزدارى، واتە پەيوەندى و كارلىكە كانى ناۋ تىمەكە.

◆ بابەتە كان بىتتىن لە:

- وزەى سۆزدارى و مېھرىبانى،
- پىزانىن و سوپاسگوزارى،
- پەيوەندى تەندىروست،
- زالبون بەسەر ترسە كاندا،
- پەيوەندى كەردن،
- لىپوردن،
- بەخشىن.

◆ ئەنجامى گىرىنگىدان بەم بەشە:

- مەملەتتى تىمى بەرز و رەزامەندى.
- سى. ئەرک
- ئەم بەشە ئامازەيە بۇ دروستكەردنى ژىنگەيەك كە ھاندەرى گەشە كەردن و پىشتىگىرى و فېدبەك بىت.

◆ لەخۇدە گىرىت:

- دروستكەردنى دەرفەت،
- پىشتىۋانى و خەمخۆرى،
- پىشكە شەكەردنى فېدبەك،

- پيشه‌نگاه تي به نمونه،
- دابینکردنی پیداویستییه کان،
- داننان به و پیزانینی هه‌وله کان،
- گه‌شه‌کردن و گه‌شه‌سەندن،
- دروستکردنی متمانه.

◆ ئەنجامی گرینگیدان به‌م به‌شه:

- ئەدای ریکخراوه‌پی به‌رز

◆ یه‌ک‌تربینی سی بازنه:

- له‌ناوه‌ندی مۆدێله‌که‌دا، که‌خود و تیم و ئەرکه‌که‌یه‌ک‌تر ده‌پرن، سه‌رکرده‌ده‌گاته‌حاله‌تیکی به‌دییه‌نانی ته‌واو و ئامانج و په‌زامه‌ندی راسته‌قینه.

◆ لهم‌خاله‌دا:

- تیمه‌که‌سه‌رقال و پابه‌نده،
- تاک به‌شیوه‌یه‌کی شه‌خسی رازییه،
- و ریکخراوه‌که‌سه‌رکه‌وتنی راسته‌قینه‌به‌ده‌ست ده‌هینیت.

ئینفۆگرافیک:

Mirror of Mind

The Leadership Success Model



Source: Schneider and Meeks (2016)

حەوت شۆوازی بیرکردنەو
 یەک. بیرکردنەو ی رەخنەگەر
 پێناسە: هەلسەنگاندنی راستییەکان و بەلگەکان پیش بریاردان.
 بەکارهێنان: یارمەتیت دەدات کە ئارگومێنتی لۆژیکێ بکەیت و دوور بکەویتەو لە لایەنگری.
 دوو. بیرکردنەو ی شیکاری
 پێناسە: دابەشکردنی کێشەکان بۆ هەنگاوی بچووکتر بۆ بەدەستەینانی روونی.
 بەکارهێنان: پێویستە بۆ چارەسەرکردنی کێشە ئالۆزەکان بە پشکنینی وردەکارییەکان و تیگەیشتن لە پەڕیوەندییەکانی
 ئێوان بەشەکان.
 سێ. بیرکردنەو ی داھێنەر
 پێناسە: بەکارهێنانی خەیاڵ بۆ دروستکردنی بیرۆکە ی نوێ.
 بەکارهێنان: بزوتنەری داھێنەر و یارمەتیدەر بۆ دۆزینەو ی چارەسەر یان دەرڤەتی نوێ.
 چوار. بیرکردنەو ی ئەبستراکت
 پێناسە: بێنیی بیرۆکە و پەڕیوەندییە گەرەکان لە دەرەو ی وردەکارییەکان.
 بەکارهێنان: ئاسانکاری دەکات بۆ تیگەیشتن لە چەمک و بنەما و پیکھاتە تیۆرییەکان.
 پێنج. بیرکردنەو ی بابەتی/پراکتیکی
 پێناسە: بریاردانی روون و کرداری لەسەر بنەمای راستییەکان.
 بەکارهێنان: گرینگیان بە راستییەکان و بابەتە کۆنکرتییەکان یارمەتیت دەدات بە شۆیەکی کاریگەر پلانەکان
 جێبەجێ بکەیت.
 شەش. بیرکردنەو ی هەمگەر
 پێناسە: دۆزینەو ی تاکە باشترین چارەسەر بۆ کێشە یەک.
 بەکارهێنان: لەو بارودۆخانەدا بەسوودە کە وەلامێکی ورد و تاییبەت پێویستە (وەک تاقیکردنەو ی فرە هەلژاردن یان
 چارەسەرکردنی کێشەکان).
 حەفت. بیرکردنەو ی واگەر
 پێناسە: گەرەکان بەدوای چەندین بژاردە و ئەگەر.
 بەکارهێنان: ئەم شۆوازە بنەمای بیرکردنەو ی داھێنەرە و بەکار دێت بۆ دروستکردنی لیستی چارەسەر
 ئەگەر یەکان.
 ئەم شۆوازانە نیشان دەدەن کە دەتوانیت بە بەکارهێنانی تیکەلە یەک لە شۆوازەکانی بیرکردنەو، تواناکی
 چارەسەرکردنی کێشە و بریاردان باشتر بکەیت.

ئێنفۆگرافیک:

EMLD



7 STYLES OF THINKING

THAT MAKE YOU SMARTER AT WORK & LIFE

1

Critical Thinking

Evaluating facts and evidence before deciding.

2

Analytical Thinking

Breaking problems into smaller steps for clarity.

3

Creative Thinking

Using imagination to generate fresh ideas.

4

Abstract Thinking

Seeing big ideas and connections beyond details.

5

Concrete Thinking

Making clear, practical decisions based on facts.

6

Convergent Thinking

Finding the single best solution to a problem.

7

Divergent Thinking

Exploring multiple options and possibilities.

نەخشەریڭى پلاندانانى ستراتېژىك بۇ سەرکەۋىتىن
يەك. ستراتېژى و ئاراستە

◆ ئەم قۇناغە ئامانچ و ئاراستەى گىشتى سازمان ديارى دەكات:

- ئاسۋى ستراتېژىك: پېناسە بکە كە دەتەۋىت بچىتە كۆى و بۆچى گرىنگە.
- يەكەمايەتییەكان دابى: سەرنجەت لەسەر ئەو شتانه بىت كە دەبىتتە ھۆى سەرکەۋىتى درىژخايەن.
- ھەلسەنگاندن بۇ دۆخەكە بکە: پىش دانانى پىرەۋىك، خالە بەھىزەكان، خالە لاۋازەكان، دەرڧەتەكان و ھەرپەشەكان دەستنىشان بکە.
- پلان بۇ داھاتوو: ديارىكردى ئامانچى كورتخايەن و درىژخايەن بۇ سەرکەۋىتى بەردەوام.
- نەھىشتى ناکارامەيەكان: نەھىشتى پروسەى زیادە و دووبارەبووۋە و رىكخستى كارەكان.
- پاراستى دەستپىشخەرىيە سەرەككییەكان: دلىابە لەۋەى كە ئەۋلەۋىيەتەكانى سەرۋە ئەۋ گرىنگىپىتدانه ۋەردەگرن كە پىۋىستىانە.
- دوو. رىكخستى و جىبەجىكردن
- ئەم قۇناغە تايبەتە بە رىكخستى سەرچاۋەكان و ئامادەكارى بۇ كىدار:
- ھەلسەنگاندنى مەترسىيەكان: ئەۋ بەرىستەنە دەستنىشان بکە كە دەتوانن پلانەكان لە رىرەۋ دەرىھىن.
- زۆرتىن سەرچاۋە: كات و ھىزى مړۋى و بودجە بە شىۋەيەكى كارا تەرخان بکە.
- ئەۋەى گرىنگە لە پىشینه دابى: سەرقالكردەكان بېرە و سەرنجەت لەسەر ئەۋ ستراتېژىيائە بىت كە كارىگەرى راستەقىنەيان ھەيە.
- رىكخستى بۇ سەرکەۋىتى: دانانى نەخشەرىڭىگەكى رپوون بۇ جىبەجىكردى كارامە و گەشتىن بە ئامانچە سەرەككییەكان.
- سى. دروستكردى پلانى بردنەۋە

◆ ئەم بەشە پىكھاتەى پلانەكە ديارى دەكات:

- ئامانچى سەرەكى دابى: ئامانچى پىۋانەكراۋ و كىدارى و بابەتى دابى.
- پىۋەرەكانى سەرکەۋىتى دەستنىشان بکە: ديارى بکە كە چۆن پىشكەۋىتنەكان بەدۋادىچوونيان بۇ دەكرىت.
- چوار. مامەلەكردن و گونجاندن
- ئەم قۇناغە تايبەتە بە جىبەجىكردى پراكتىكى و نەرمى و خۆگونجاندن:
- ستراتېژىيەكان جىبەجى بکە: دەستپىشخەرىيە كارىگەرىيە بەرزەكان بە ھەنگاۋى رپوون جىبەجى بکە.
- بەردەوام وردكردەۋە: رىكخستەكان بکە بە پىشتەستىن بە دانا، فىدبەك و گۆرانكارىيەكان.
- پەنج. پىۋانەكردن و باشتكردن

◆ قۇناغى كۆتاپى برىتییە لە خولى فىدبەك و باشتكردن:

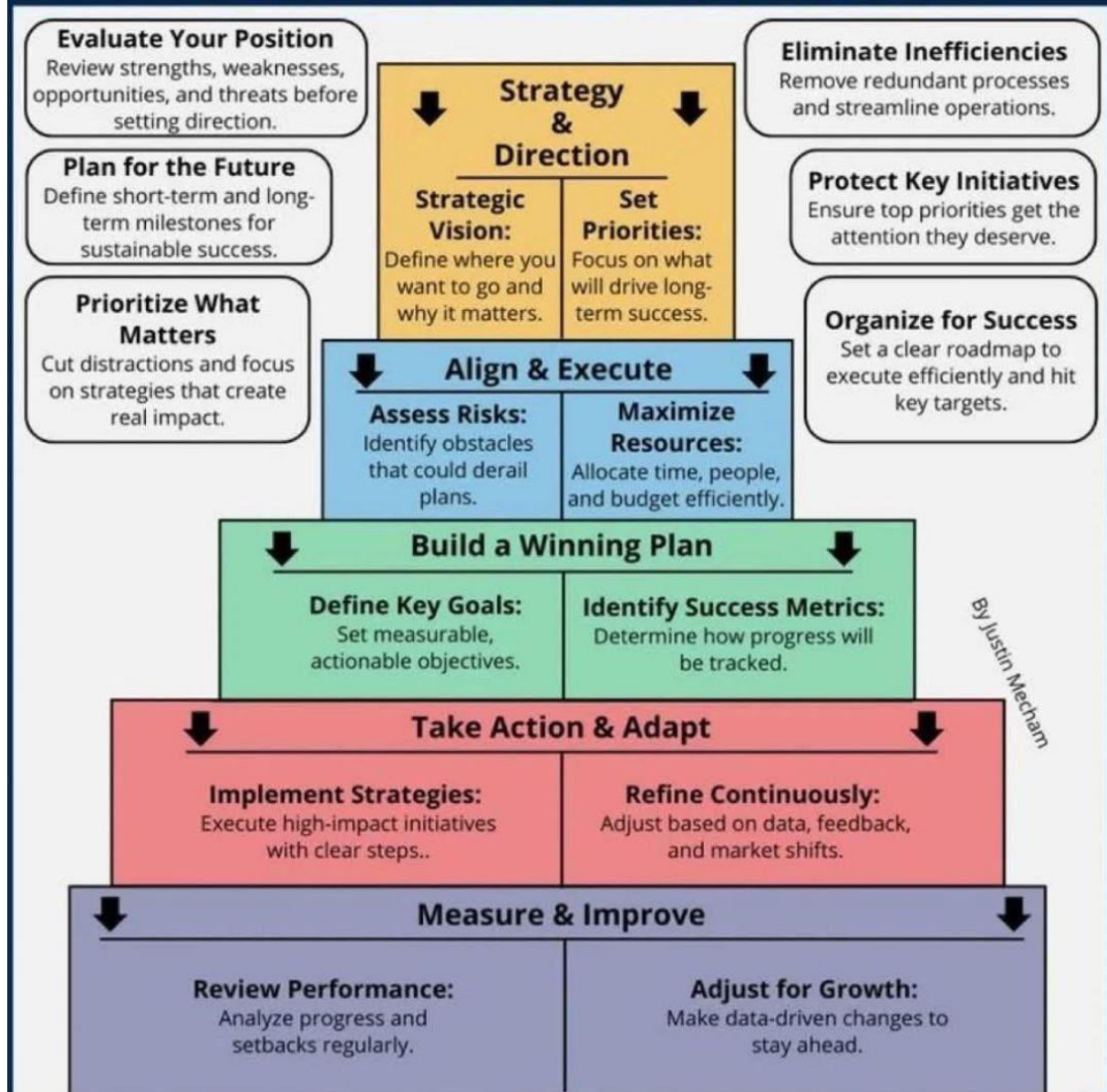
- پىنداچوونەۋە بە ئەداى كاركردن: بە بەردەۋامى شىكارى پىشكەۋىتىن و پاشەكشەكان بکە.
- رىكخستى بۇ گەشەكردن: جىبەجىكردى گۆرانكارىيەكانى داتا-بزوئىنەر بۇ گەشەكردى بەردەوام.
- ئەم مۆدىلە چوارچىۋەكى تەۋاۋ بۇ گۆرپى ئاسۋى ستراتېژىك بۇ ئەنجامە بەرجەستە و پىۋانەكراۋەكان دابىن دەكات.

ئىنفۇگرافىك:

Echeofun.Library

STRATEGIC PLANNING

HOW TO BUILD WINNING STRATEGIES



یازده ستراتیژی دانوستاندن بۆ ئهوه دانراوه که یارمهتیت بدات دهستی بالا بهدهستبهئینیت له دانوستانهکاندا به کاریگه ریکردن له سهر بهرامبه ره کهت و پاراستنی کۆنترۆلی دۆخه که.

یه ک. جوولهی ئاوینه: ئەم تهکنیکه بریتیه له دووباره کردنهوهی دوو سی وشه ی کۆتایی که کهسی بهرامبه ره دهیلت. ئەم تهکنیکه بۆ کرینی کات و هاندانیان بۆ ئاشکراکردنی زانیاری زیاتر و دروستکردنی ههستی تیگه یشتن به کار دیت. دوو. تهکنیکه بهرچهسپ: ئەم ستراتیژییه بریتیه له دانان به ههستی کهسی بهرامبه ره به شیوهیه کی زاره کی. به وتنی شتیکی وه ک "پنده چیت نیگه رانیت"، دهتوانیت بهرگریکردنیان کهم بکه یته وه و متمانه دروست بکه ییت. سی. نه ورژاندن: ئەم تهکنیکه هانی بهرامبه ره که ده دات له بری "به ئی" بلیت "نا". پرسپاریکی وه ک "ئایا له بهرچا و گرتی X گالته جارییه؟" ههستیکی کۆنترۆل و ئاسایشیان پنده به خشییت، ئەمهش وایان لیده کات زیاتر وه رگر بن بۆ بیرۆکه که.

چوار. پرسپارکردنی قه باره کراو: ئەمهش بریتیه له پرسپارکردنی "چۆن" و "چی" له بری "بۆچی". ئەم رێبازه دۆخیکی پرووبه رووبوونه وه ده کاته دۆخیکی هاوبهش به هاندانی کهسی بهرامبه ره بۆ بیرکردنه وه له چاره سه ره کان.

پینچ. پاوزهی به هیز (Power Pause): دوا ی ئه وهی کهسی بهرامبه ره قسه کانی ته واو بوو، بۆ ماوه ی سی بۆ چوار چرکه ده وه ستیت. ئەم بیده نگییه گوشار دروست ده کات و زۆرجار ناچار یان ده کات زانیاری یان راستی زیاتر ئاشکرا بکه ن.

شهش. یاسای 7-38-55 زمانی جهسته: ئەم یاسایه باس له وه ده کات که په یوه ندیکردن دابهشکراوه به سه ره 7% وشه و 38% تۆنی دهنگ و 55% زمانی جهسته. بۆ پرۆژه کردنی متمانه و ئارامی و ده سه لات، پتویسته ههر سیان هه ماههنگ بکه ییت بۆ گه یاندنی په یامیکی یه کگرتوو.

حهوت. شیوازی ئه کهرمان: ئەمه تاکتیکیکی دانوستانه که بریتیه له ده ستپیکردن به ئۆفه ریک که 65% ی ئامانه که ته، پاشان زیادکردنی بۆ 85% و 95% و له کۆتاییدا 100%. ئەم شیوازه که له لایه ن دانوستانکارانی FBI به کار ده هینریت، هه ستکردن به زه بری هیز و کاریگه ری دروست ده کات.

ههشت. کاریگه ری واده: ئەم ستراتیژییه بریتیه له دیاریکردنی سنوورنکی کاتی پش ئه وهی باس له نرخ بکریت. بۆ نموونه پرسپارکردن "ئه گه ر له م هه فته یه دا بگه ینه ریککه وتن چی ده کریت؟" سه رنج له تیجوونه وه ده گۆریت بۆ ئه و کرداره ی که پتویسته بۆ جیبه جیکردنی واده.

نۆ. راوکردنی قووی رهش: ئەمهش ئامازه یه بۆ گه ران به دوا ی "قووی رهش"، یان پانه ره شاره وه کان و سنووردارکردنی نه بینراو که ده توانیت ته وا ی گریه سه ته که بگۆریت. دۆزینه وه ی پارچه زانیارییه کی نه ناسراو ده توانیت یارییه که بگۆریت. ده. ئاماده کاری بۆ ده رچوون (BATNA): کورتکراوه ی "باشترین به دیل بۆ ریککه وتننیک دانوستاندن" ه. ئەم ستراتیژه بریتیه له پیناسه کردنی خالی ده رچوونت پش ئه وهی ههر دانوستاننیک ده ست پینکات. هه بوونی "باتنا" ی پروو متمانه ت پنده به خشییت بۆ ئه وهی پال به وه وه بنین.

یازده. ساته وه ختی "راسته": ئەم ساته وه خته کاتیک پرووده دات که هه لۆیستی لایه نی بهرامبه ره به وردی کورت ده که یته وه که به "راسته" وه لامی بده نه وه. ئەمهش ئه وه ده رده خات که گه یشتووی به کۆدهنگی و لیکتیگه یشتنیک راس ته قینه.

نیه فوگرافیک:

Natan Mohart
Meaning of Life

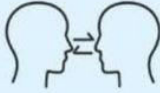


Negotiation Strategies **NOT** Taught in School

by Natan Mohart

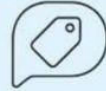
1. The Mirror Move

- Repeat their last 2–3 words.
- Buys time and makes them reveal more.
- Creates instant rapport.



2. The Labeling Technique

- Name their emotion: "It sounds like you're concerned."
- Reduces defensiveness and builds trust instantly.



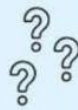
3. The No-Trigger

- Encourage "no" instead of "yes".
- "Would it be ridiculous to consider X?" creates control and safety.



4. The Calibrated Question

- Ask "How" and "What" — never "Why".
- Turns confrontation into collaboration.



5. The Power Pause



- Stay silent for 3–4 seconds after they finish speaking.
- Silence creates pressure — and reveals truth.

6. The 7–38–55 Body Language Rule

- 7% words, 38% tone, 55% body language.
- Align all three to project confidence and calm authority.



7. The Ackerman Method

- Start at 65%, then 85%, 95%, and finally 100% of your goal.
- Used by FBI negotiators for decades.



8. Deadline Effect



- Mention timing before price: "If we agree this week, what's possible?"
- Shifts focus from money to action.

9. The Black Swan Hunt



- Search for hidden motives and unseen constraints.
- One discovery can change the entire deal.

11. The Exit Prep (BATNA)



- Define your walk-away point before any talk.
- Clarity gives confidence under pressure.

11. "THAT'S RIGHT" Moment



- Summarize their position until they say "That's right."
- It's the signal you've reached true alignment

نەخشەى پلاندانانى ستراتېژى چوارچىۋەيەكى ھەنگاۋ بە ھەنگاۋە بۇ پەرەپىدان و جىبەجىكردى ستراتېژى رېكخراۋىك.
ئەم نەخشەى پەرەسەكە دەكەتە سى قۇناغى سەرەكى: ھەئسەنگاندنى دۇخى ئىستا، دانانى ئامانجى رۈۈن و دارىشتى پلانىكى
سەرەكەوتتو، جىبەجىكردى و پىۋانەكردنى سەرەكەوتن.

نەخشەى پلاندانانى ستراتېژىك

ئەم نەخشەى ھەنگاۋەكان رېككەدەخات بۇ ناو قۇنتەرىكى بىنراو، پاشان بەشى چاۋدېرىكردى و گونجاندىن.

يەك. ھەئسەنگاندنى دۇخى ئىستا/داتاكانى پلاندانان

ئەم بەشە بە رەچاۋكردنى پىنج توخمە داتا دەست پىدەكات (بىروباۋەرى سەرەكى، تېروانىنەكانى رابردو، بىرۈكەكانى تىم،
گۇرانكارىيەكانى شوئىن چالاكى و بنەماكانى سازمان):

مەئموورىيەت (Mission): بۇچى بوونمان ھەيە؟

(پۇستى ئىستا): لە كوى پكابهرى دەكەين؟

(خالى بەھىز و لاواز): ئىمە لە چىدا باشىن يان خراپىن؟ (شىكارى ناوخۇپى)

(دەرفەت و ھەرەشەكان): چ ھۇكارىكى دەرەكى دەتوانىت يارمەتيدەرمان بىت يان ئازارمان بدات؟ (شىكارى دەرەكى -

بەشىك لە SWOT)

ئامانج: تىگەيشتن لە پىگەى ئىستاي رېكخراۋەكە.

دو. دانانى ئامانج و دارىشتى پلانى سەرەكەوتن

ئەم بەشەى شىكارىيەكانى ئىستا بەرەو ديارىكردى ئاراستەى داھاتوو دەروات:

(ئاسق): سەرەكەوتن لە چى دەچىت؟

(ئامانجى سەرەكى): پىۋىستە چ ئەنجامىكى تايبەت بەدەست بەئىنن؟

(ئامانجى درېخايەن): كارىگەرترىن ئامانجەكان بۇ ۳ بۇ ۵ سالى داھاتوو چىن؟

ئامانج: ديارىكردى ئامانجەكانى داھاتوو.

(ستراتېژى تاكتىكى): چ شىۋازىك دەمانگەيەنئىتە ئامانجەكانمان؟

(كردەو سەرەكەيەكان): چ ھەنگاۋىك پىۋىستە بىرئىت و تاكەى؟

(بەرپرسىارىيەتى ديارىكراو): كى بەرپرسىارىە لە ھەر ئەركىك؟

ئامانج: نەخشەرىگەى سەرەكەوتن و دارىشتى پلانى كاركردىن.

سى. جىبەجىكردى و پىۋانەكردنى سەرەكەوتن

ئەم قۇناغە كۇتايە بىرئىيە لە چاۋدېرىكردى پىشكەوتن و دروستكردى پىشكەوتنى بەردەوام:

(چاۋدېرى ئەنجامەكان): ئايا ئىمە بەرەستەكانمان بەدى دىنن؟

(رېكخستى پلانىكان): پىۋىستە چ گۇرانكارىيەك بكەين بۇ ئەۋەى لەسەر رېرەۋى خۇى بىمىننەۋە؟

ئامانج: بەدواداچوون بۇ پىشكەوتن و گونجاندىن.

(پىشكەوتنى بەردەوام): چى كارەكات و چۇن دەتوانىن باشتر بىن؟

ئامانج: جىبەجىكردى و پىۋانەكردنى سەرەكەوتن.

ئەم نەخشەى ھەخشەرىگەىكى گىشتىگر دەدات كە رېكخراۋەكان رېنماي دەكات لە بىركردەۋە لە ئەرك و ژىنگەكەيان

(سەرەۋەى قۇنتەرەكە) بۇ دانانى دىد و ئامانجەكان (ناۋەراسى قۇنتەرەكە)، پاشان وردەكارى ستراتېژى و

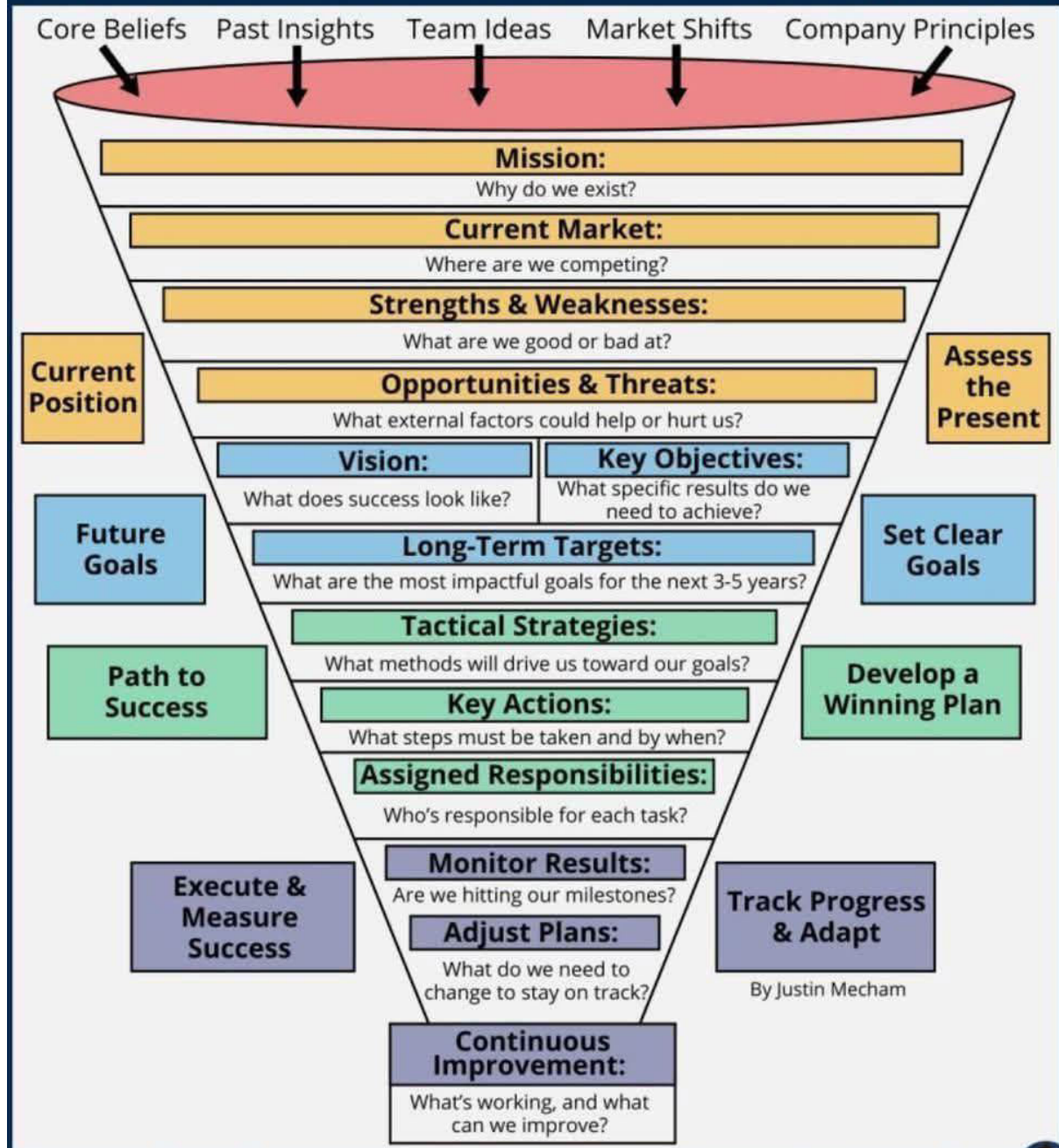
بەرپرسايەتىيەكان (خاۋرەۋەى قۇنتەرەكە)، و لە كۇتايىدا گەيشتن بە قۇناغى چارەنۋوسساز لە جىبەجىكردىن،

چاۋدېرىكردى و گونجاندىن.

ئىنفۇگرافىك:

MRTS Academy

STRATEGIC PLANNING BLUEPRINT



دیاگرامی "ئیسکی ماسی"، شىوازىكى شىكارىيە بۇ دەستىنىشانىرىدىن و چارەسەركىردىنى كىشە بىنەرىنىيەكان.
دیاگرامى ئیسكى ماسى ئامرازىكە بۇ دۇزىنەوہى بىنەرىتى ھۆكارەكانى كىشەيەك. شىوہى ئیسكەكە وەكوو پەيكەرى
ماسى وایە، سەرى نوئىنەرايەتى كىشە سەرىكییەكە دەكات و ئیسكەكانى نوئىنەرايەتى پۆلە جىاوازەكانى ھۆكارەكان دەكەن.

◆ بەشە سەرىكییەكانى دیاگرامەكە:

- كىشەى سەرىكى
- كىشەكە بە وردى و بە كورتى بنووسە.
- بىوېستە بتوانرئىت بىپئورئىت و تايبەت بئىت.
- پۆلەكان
- ھۆكارەكان بۇ چەند گرووپیكى گشتى پۆلئىن بكە.
- بەگشتى پۆلەكان برىتىن لە: پرۆسە، مرۆف، ئامراز، سىستەم، ژىنگە، كەرەستە و ھتد.
- بەيئى جۆرى كىشەكە دەتوانىت پۆلەكان بگۆرىت.
- شكاندىنى ھۆكارەكان
- ھەر پۆلىك دابەش بكە بەسەر ھۆكارى بچووكتردا.
- شىوازى WHYS5 بەكارىيەنە بۇ ئەوہى بگەيتە ھۆكارى راستەقىنە. (بۇ نموونە بۇچى ئەمە روویدا؟ بۇچى ئەوہ روویدا؟ بۇ ئەوہى بگەينە رەگى كىشەكە.)
- ھۆكارەكانى پەيوەستىكردىن
- دىارى بكەكە ھەر ھۆكارىك چۆن كارىگەرى لەسەر ئەوانى تر ھەيە.
- نەخش و دووبارەبوونەوہكان دەستىنىشان بكە بۇ ئەوہى تىبگەيت كام ھۆكار گرىنگىترىنە.
- ھۆكارە بىنەرىنىيەكان
- ھۆكارە راستەقىنە و سەرىكییەكان دەستىنىشان بكە.
- سەرنجەت لەسەر چارەسەركىردىن بئىت نەك تەنیا نىشانەكانى كىشەكە.

◆ چۆنىيەتى بەكارىيەنى:

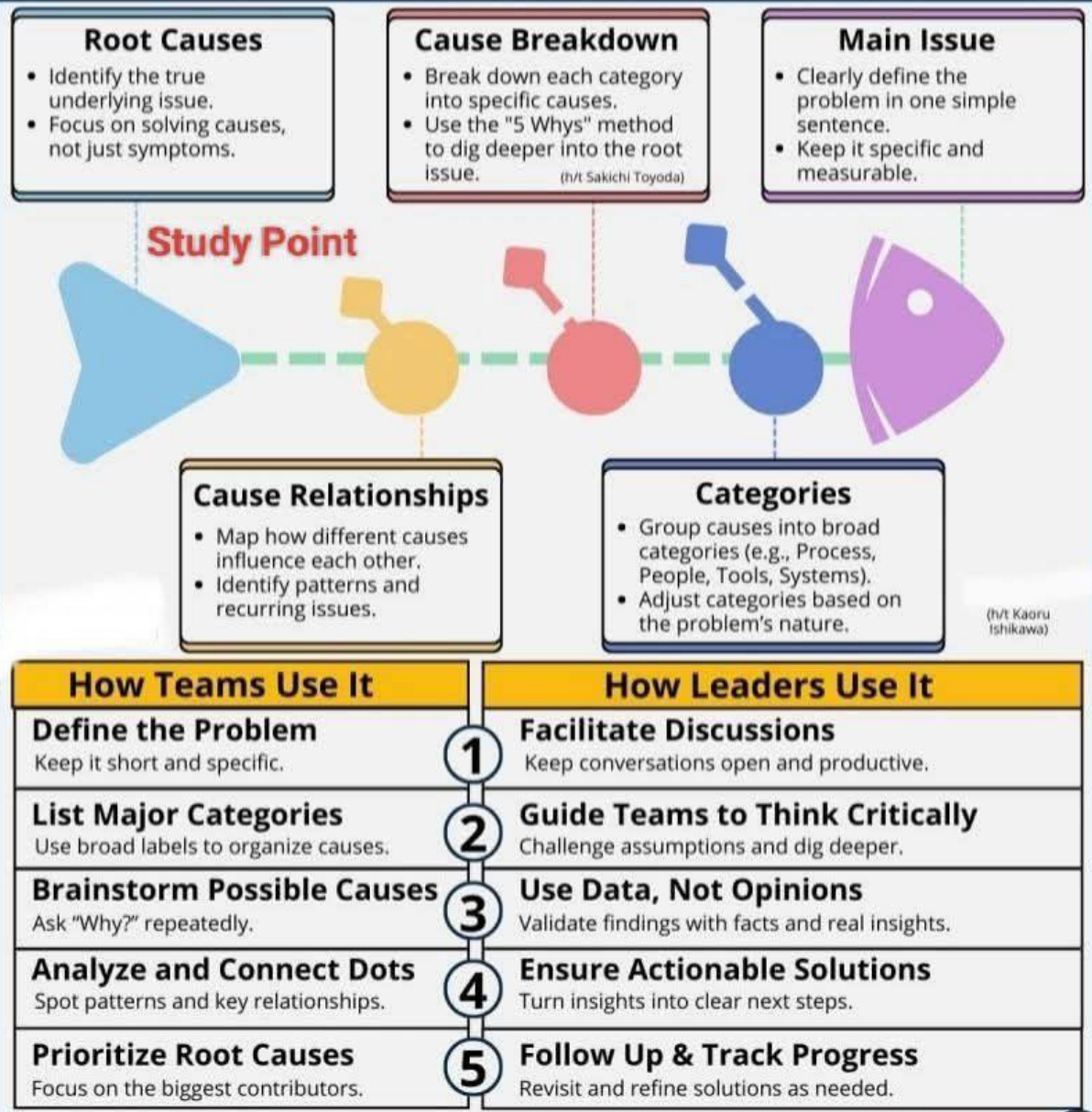
- تىمەكان
- كىشەكە بە روونى و پوخت بنووسە.
- پۆلە سەرىكییەكانى ھۆكارەكان بنووسە.
- ھۆكارەكان بېشكەنە بە پرسىاركردىنى "بۇچى؟"
- نەخش و پەيوەندىيەكان بدۆزەرەوہ.
- گرىنگىترىن ھۆكارەكان بۇ كىردار ھەلئىترە.
- سەركردەكان
- سەركردايەتى گىفتوگۇكانى گرووپ بكە.
- ئەندامان بۇ بىركردنەوہى شىكارى ھان بدە.
- پىشتىگىرى لە دۇزىنەوہكان و دۆزراوہكان بكە بە داتای راستەقىنە.
- دىزايىنى چارەسەرى پراكتىكى بكە.
- بەدواداچوون بۇ جىئەجىئىكردىنى چارەسەرىكان بكە.

ئىنفۇگرافىك:

Study Point

FISHBONE DIAGRAM

A SMARTER WAY TO SOLVE PROBLEMS



چوار شتوازی بیرکردنه‌وه‌ی بنه‌ره‌تی بۆ سه‌رکرده‌کان (له جیهانیکی FLUX)

له دلی ئەم مۆدێله‌دا چه‌مکی FLUX هه‌یه؛ جیهانیکی که به گۆرانکاری به‌رده‌وام و نادلنیایی و ئالۆزی پێناسه ده‌کری‌ت. بۆ ئەوه‌ی له ژینگه‌یه‌کی ئاوا‌دا به شیوه‌یه‌کی کاریگەر سه‌رکرده‌یه‌تی بکه‌ین، پشت‌به‌ستن به یه‌ک شتوازی بیرکردنه‌وه به‌س نییه؛ سه‌رکرده‌کان ده‌بی‌توانن به شیوه‌یه‌کی نه‌رم و نیان له نیوان چوار جۆر بیرکردنه‌وه‌دا جیگۆرکی بکه‌ن: یه‌ک. بیرکردنه‌وه‌ی پسپۆرانه

ئهم جۆره بیرکردنه‌وه کاتیکی به‌کارده‌هێنری‌ت که خێرا‌ی و ورد‌بینی له هه‌موو شتێکی گرینگ‌تر بێ‌ت. پتویسته له‌و بارودۆخانه‌دا به‌کاری به‌ئینیت که ئەزموون یان زانیاری قوول‌ت وه‌لامی روون و تایبەت ده‌داته‌وه. بیرکردنه‌وه‌ی پسپۆرانه له‌سه‌ر بنه‌مای ده‌ستنیشان‌کردنی ئەو نه‌خشانه دامه‌زراوه که به‌دریژایی سالان به‌ده‌ست هاتوون، رینگه به‌بریارانی خێرا و دروست ده‌دات.

دوو. بیرکردنه‌وه‌ی ره‌خنه‌پی
ئهم جۆره بیرکردنه‌وه کاتیکی به‌کارده‌یت که وه‌لامی ئاسان و ئاشکرا به‌س نه‌بن یان شتوازه ئاساییه‌کان شکستیان هێناوه. بۆ ده‌ستپێکردن، پتویسته وه‌ستان و پرسپارکردن و دووباره چوارچێوه‌دان به‌کیشه‌که. ئامانجی سه‌ره‌کی بیرکردنه‌وه‌ی ره‌خنه‌پی بریتییه له ته‌حه‌دای گریمانه بنه‌ره‌تییه‌کان بۆ ئەوه‌ی کیشه‌ی هه‌له چاره‌سه‌ر نه‌کری‌ت. سێ. بیرکردنه‌وه‌ی سیسته‌میک

ئهم بیرکردنه‌وه زۆر گرینگه کاتیکی تێده‌گه‌یت که هه‌موو شتێکی به‌یه‌که‌وه گرێدراوه و یه‌ک کردار ده‌توانی‌ت ده‌ره‌نجامه نه‌خواراوه‌کانی هه‌بێ‌ت. بۆ به‌کارهێنانی پتویسته هه‌نگاو بنیته‌وه دواوه و نه‌خشه‌ی سیسته‌می گشتی دا‌بنی‌یت. ئەمه‌ش رینگه‌ت پنده‌دات کاریگه‌رییه شه‌پۆله‌کانی بریاره‌کانت ببینی‌ت پێش ئەوه‌ی کار بکه‌یت و ده‌ره‌نجامه درێژخایه‌نه‌کانی له‌به‌رچاو بگری‌ت.

چوار. بیرکردنه‌وه‌ی ستراتیژیک
بیرکردنه‌وه‌ی ستراتیژیک کاتیکی پتویسته که گه‌وه‌کان زۆر بن و داها‌توو نادیار و لێ‌ل بێ‌ت. له‌م حا‌له‌ته‌دا پتویسته به‌کاری به‌ئینیت بۆ بیرکردنه‌وه له ئە‌گه‌ره‌کان له ده‌ره‌وه‌ی دۆخی ئیستا. ئەمه‌ش بریتییه له سه‌یرکردنی پێشه‌وه و نه‌خشه‌کی‌شانی رینگه‌ به‌دیله‌کان و بریاردان که پێ‌خراوه‌که بۆ سه‌رکه‌وتنی درێژخایه‌ن رێک‌به‌خات.

ئینفوگرافیک:

MRTS Academy

The 4 Types of Thinking Leaders Need

(in a World of FLUX)



چۈن كىشەكان وەك رېبەرىك چارەسەر بىكەين

يەك. شىۋازى ۵ بۆچى

لەم شىۋازەدا دەپرسىن “بۆچى؟” پىنچ جار لەسەرىك بۇ دۆزىنەۋەى رەگى كىشەكە.
ئامانچ ئەۋەىە كە نىشانە رووكەشەكان تىپەرىنن و بگەينە رەگى ھۆكارەكە.

◆ نىمۇنە:

- بۆچى ئەۋانەى تازەكارن دۋاى ماۋەىەك بېھىۋا دەبن؟ چۈنكە ھەست بە بى پىشتىۋانى دەكەن.
- بۆچى ھەست بە پىشتىۋانى ناكەن؟
- چۈنكە كەس يارمەتيان نادات بۇ جىكەۋتۋويى.
- بۆچى كەس يارمەتي نادات؟
- چۈنكە ھاۋكاران نازانن كە دەپ ئەۋە بىكەن.
- بۆچى نازانن؟
- چۈنكە پلانى خىستەنرېگە نىيە.
- دەرەنجام: رەگى كىشەكە نەبۋى پلانىكى روونە بۇ رايەتتەن و پىشتىگىرىكىرنى تازەكارەكان.
- دوو. چۈرچىۋەى سايىننەين
- ئەم چۈرچىۋەى يارمەتيدەرمانە بۇ دەستنىشانكىرنى جۆرى كىشەكە و ھەلپۇردى شىۋازى گۈنجاۋ بۇ چارەسەر كىرنى:
- روون: چارەسەر كە ئاشكرايە. شىۋازى ئاساي بە كارىيەنە.
- ئالۇز: ئەگەر چەندىن ۋلەمى ئەگەرى ھەبۋ، داۋاى ئامۇزگارى پىسپۇر بىكە.
- پىچاۋپىچ: ئەگەر ۋەلامىكى يە كلاكەرەۋە نەبۋ، بەرەۋ پىشەۋە بىە بە تاقىكىرنەۋە و فېرىۋون.
- ئاۋاۋەتېكەۋتۋو: ئەگەر دۇخەكە مەترسىدار بوو، سەرەتا قەيرانەكە كۆنترۆل بىكە، پاشان چاكى بىكە.
- سى. بىركىرنەۋە لەسەر پىرنىسىپە بنەمايەكان

◆ ھەنگاۋەكان بىرىتەن لە:

- بە وردى كىشەكە پىناسە بىكە،
- دابەشى بىكە بۇ پىكەھاتە بنەپەتى و لە سەر ئەساسى پاستىيەكان،
- گىرمانەكانى بىە ژىر پىرسىار،
- چارەسەر كە لە سفەرۋە بنىات بنىۋە،
- بەردەۋام تاقىكارى و پالۋوتى بۇ بىكە.
- چۈر. دىمىك (لە شىۋازى شەش سىگما)

◆ مۇدىلىكى سىروكتۈركراۋ بۇ باشىركىرنى پىرۋسەكە:

- بە ئامانچىكى روون كىشەكە پىناسە بىكە (D)
- ئەدەى ئىستا پىۋانە بىكە (M)
- داتاكان شى بىكەرەۋە و ھۆكارەكەى بدۆزەرەۋە (A)
- چارەسەر كە جىبەجى بىكە و ھەۋلى باشىركىرنى بدە (I)
- كۆنترۆل و چاۋدېرى بۇ رىگىرىكىرنى لە گەرەنەۋەى كىشەكە بىكە (C)

◆ نىمۇنە:

- ئەگەر تازەكارەكان بە خىراپى پىشەناكەۋن، كىشەكە پىناسە بىكە (D)
- كاتى گەيشەن سەرەخۇپى كارى پىپۋە (M)
- لىكۆلەنەۋە بىكە لە كوى لاۋازن (A)
- زىادكىرنى لىستەكانى پىشكىنن و كۆبۈۋەۋەكانى رايەنەرايەتى ئەنجام بدە (I)

– مانگانە پىداچوونەوۋە بە پرۇسەى راھىناندا بکە))C)

– پىنچ. بىرکىرنەوۋەى دىزاین

◆ رېبازىكى مروث-سەنتەرى بۇ چارەسەركىرنى كىشەگەلى داھىنەرانە:

– ھاسۇزى: تىگەيشتن لە ھەست و پىداوۋىستىيەكانى كەسانى پەيوەندىدار))E)

– پىناسە: ناسىنەوۋەى كىشەى راستەقىنە))D)

– بىرۆكە: دروستكىرنى بىرۆكەى جىاواز))I)

– پرۇتۇتايپ: دروستكىرنى پرۇتۇتايپ))P)

– تاقىكىرنەوۋە: ۋەرگرتنى فىدبەك و دەستكارىكىرن))T)

ئىنفۇگرافىك:

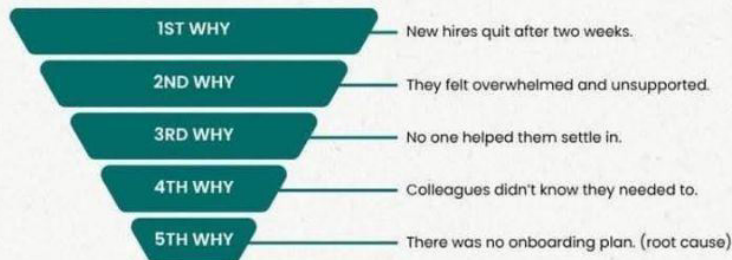
Lauren Murrell

Askpstudyinaustralia

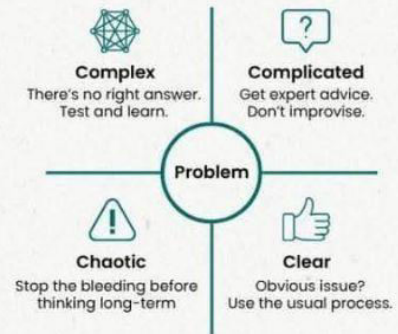
How to Solve Problems Like a Leader

1. 5 Whys Method

Start with a specific problem. Ask "Why?" and use each answer to dig deeper. Repeat until the underlying cause is clear. Focus on what happened and how — not who made the mistake.



2. Cynefin Framework



3. First Principles Thinking

- 1. Define the problem**
What exactly are we trying to solve? (Icon: Target)
- 2. Break it into basics**
What are the known facts? (Icon: Microscope)
- 3. Question assumptions**
What "rules" are we blindly following? (Icon: Question mark)
- 4. Rebuild from scratch**
How would I solve this from zero? (Icon: Building blocks)
- 5. Test and iterate**
Try, learn, refine. (Icon: Rocket)

4. DMAIC (Six Sigma)

- D** Define the issue with clear goals and boundaries
- M** Measure how the process is performing today
- A** Analyse the data to find what's causing failure
- I** Improve by fixing the weak step in the process
- C** Control results with checks to keep it stable

EXAMPLE:

- Define** → New hires aren't ramping up fast enough.
- Measure** → Track time to first task / full ownership.
- Analyse** → Gaps in onboarding? No clear milestones?
- Improve** → Add checklist, buddy system, weekly goals.
- Control** → Standardise ramp plans, review monthly.

5. Design Thinking



Follow Lauren Murrell for more insights on life and business

مۆدېلى گۇرئانكارى ADKAR

ئەم بەلگەنامەيە دەربارى شارەزابوون لە بەرپۆەبەردى گۇرئانكارىيە بە بەكارهينانى مۇدېلى ئادكار. ئەم مۇدېلە چوارچىۋەيە كە كە سەرکەوتى گۇرئانكارى رېئىخراۋەبى مەسۇگەر دەكات بە گرېنگىدان بە پېنچ دەرنەجامى پېويست لەسەر ئاستى تاك.

مۇدېلە كە دابەشكراۋە بەسەر دوو ناۋچەي سەرەكىدا: ناۋچەي كاراكردن و تواناسازى كە پەيۋەندى بە تېگەيشتن و قېۋولكردنەۋە ھەيە، ھەرۋەھا ناۋچەي بەشدارىكردن و پابەندى كە گرېنگى بە كردار و بەردەۋامى دەدات. ھەنگاۋە كانى مۇدېلى ئادكار يەك. ھۆشيارى

ئەمە ھەنگاۋى يە كەمە. پېويستە كارمەندان ئاگدار بىرپېنەۋە لە ھۆكارە كانى گۇرئانكارىيە كە و سروشى گۇرئانكارىيە كە و مەترىسيە كانى نەگۇران.

چالاكىيە سەرەكىيە كان برېتىن لە: راگەياندى گۇرئانكارىيە كە بە روۋى و بە بىرکەرنەۋە بۇ كارمەندان و ئەندامان، روۋونكردنەۋە ھۆكارە كانى پىشتەۋەي (ئازارە كانى ئىستا و گەپانەۋەي چاۋەروانكراۋ لەسەر ۋەبەرھىنان (ROI)، و كردن گۇرئانكارىيە كە پەيۋەندىدار بەۋانەۋە. ئەم ھەنگاۋە دەبېت دەرفەت بۇ پرسىياركردن و پېشكەشكەشكردن بىرۋەكە دابىن بكات. دوو. ئارەزوو و ويست

ھۆشيارى بەس نېيە؛ خەلك دەبېت ھەلپژاردن كەسى بىكەن بۇ پىشتىگرىكردن و بەشدارىكردن لە گۇرئانكارىدا. چالاكىيە كانى ئەم قۇناغە برېتىن لە: تېگەيشتن لە ھەستى خەلك سەبارەت بە گۇرئانكارى، دەستىپىشانكردن پالەۋانە كانى گۇرئانكارى كە دەتوانن ۋەك نمونە خەزمەت بىكەن، و داننان و گونىگرتن بە روۋى بە بەرخۇدان و روۋونكردنەۋەي.

سى. زانست

دۋاى ھۆشيارى و ئارەزوۋى مۇۋف پېويستى بە زانىبارى ھەيە لەسەر چۈنپىيەتى گۇرئانكارى. ئەمەش راھىنانى پراكتىكى و تېۋورى دەگرتتەۋە.

چالاكىيە سەرەكىيە كان: پېشكەشكەشكردن راھىنانى سەرنجراكتىش و پراكتىكى، پىرکەرنەۋەي كەلپنە كانى كارامەبى، و تەياركردن خەلك بە ئامراز و زانىبارى و سەرچاۋە كان بۇ خەستەروۋى زانىبارى لە كارە كانى رۇژانەدا. چوار. تواناپى

زانىن تەنيا بەشېكە لە كارە كە. توانا ۋاتە خەستەگەرى زانىبارى و ھەبوۋى لىھاتوۋى بۇ جىبەجىكردن گۇرئانكارى. چالاكىيە كان برېتىن لە: دروستكردن دەرفەت بۇ پراكتىك (ۋەك كۆپۈنەۋە كانى راھىنان)، جىبەجىكردن شىۋازى نوپى كاركردن، شكاندى ئامانجە ۋاقىيەيە كان بۇ ھەنگاۋى بچوۋكتر، و گونجاندى پروسە كان و سىستەمە كان بۇ ئەۋەي بەربەست دروست نەبن.

پېنچ. بەھىزكردن

بەھىزكردن برېتىيە لە بەردەۋامبوۋى گۇرئانكارىيە كە و رېگىركردن لە گەپانەۋە بۇ رېگا كۈنە كان. ئەم قۇناغە بەردەۋامى مەسۇگەر دەكات.

چالاكىيە سەرەكىيە كان: بەدۋادچوۋن بۇ پېشكەۋتەنە كان لەسەر ئاستى تىم و تاكەكەسى، پېشكەشكەشكردن فېدبەكىكى بەردەۋام، ناسىنەۋە و پاداشتكردن ئەۋكەسانەي كە گۇرئانكارىيە كەيان لە باۋەش گرتوۋە، و كەنالە كانى پەيۋەندىكردن بە كراۋەبى بەپېلنەۋە بۇ چارەسەركردن ئاستەنگە كان.

نەخشەپېگى ۱۲ ھەفتەي

ئەم نەخشەپېگى ھېلىكى كاتى بۇ جىبەجىكردن ئەم ھەنگاۋە دابىن دەكات:

ھەفتە ۱ و ۲ (ھۆشيارى): گرېنگىدان بە پەيامى "بۇچى گۇرئانكارى گرېنگە"، نەخشەي لايەنە پەيۋەندىدارە كان، و ئامادەكردن ئامرازە كانى پەيۋەندىكردن.

ھەفتە ۳ و ۴ (ئامادەي): گرېنگىدان بە بنىاتنانى پىشتىگرى لە رېگەي ناسىنەۋەي پالەۋانە كان و چارەسەركردن نېگەرانييە كان.

ھەفتە ۵ و ۶ (زانىن): جىبەجىكردن راھىنانى تاييەت و دروستكردن رېنىماي لەسەر بىنەماي رۇل.

هفته‌ی ۷ و ۸ (توانا): گرینگیدان به راهنمایی و لایروبی بهره‌سته‌کان و دنیابوون له توانا‌کانی کردار.
 هفته‌ی ۹ تا ۱۲ (به‌هیزکردن): جیب‌جیکاری هاوشیوه‌کردنه‌کان، هه‌سه‌نگاندنی پیشک‌هوتن، و پیوانه‌کردنی
 نه‌جامه‌کان (وه‌ک ROI) بۆ بهره‌وامی و سه‌قامگرتووی.

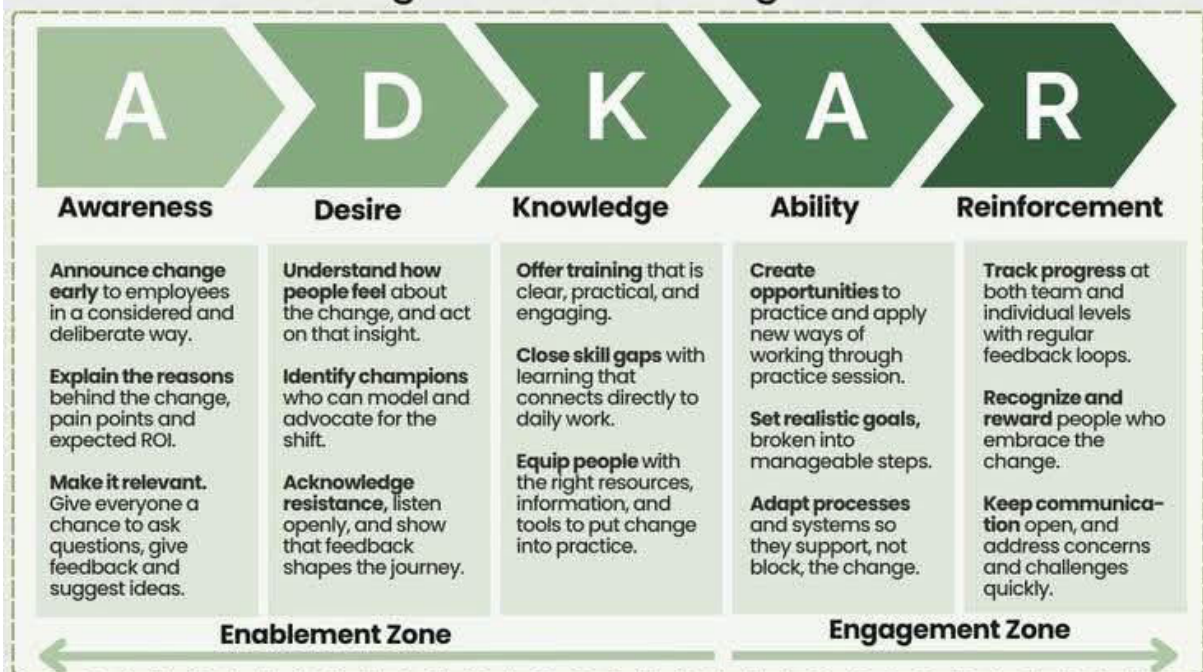
سەرچاوه:

DanielLock-mdp.com

Releaders Bookclub

Mastering Change Management

Using The ADKAR Change Model



Phases of ADKAR (12-Week Roadmap)

Week	Focus Area	Activities	Key Deliverables
1-2	 Awareness	- Map stakeholders and their influence. - Share a clear "why this change matters" message. - Kick off with leadership visibility and open Q&A.	Communication plan, stakeholder map, launch deck
3-4	 Desire	- Identify champions and skeptics early. - Co-design solutions with key users. - Run feedback loops to address concerns quickly.	Engagement report, risk log, updated change plan
5-6	 Knowledge	- Build tailored learning by role. - Deliver training in multiple formats (guides, video, live sessions) - Create quick-reference tools to support daily use.	Training calendar, content library, role-based guides
7-8	 Ability	- Map stakeholders and their influence. - Share a clear "why this change matters" message. - Kick off with leadership visibility and open Q&A.	Coaching log, performance baseline report, barrier resolution plan
9-12	 Reinforcement	- Host simulations and role-practice sessions. - Pair staff with mentors or super-users. - Measure adoption progress and close performance gaps.	Adoption dashboard, recognition framework, ROI snapshots



Download this high-res sheet from my newsletter [DanielLock-mdp.com](https://daniellock-mdp.com)

رەفتارى سەركردايەتییە نایابەکان کە ئەنجامەکان دەباتە پیشەووە
سەركردايەتی تەنیا پەيوەندی بە ناوێشان یان بپارەووە نییە- پەيوەندی بەو رەفتارانەووە هەیه کە ئیلهامبەخشن بۆ
خەڵک، جوولە دروست دەکەن و کاریگەرییەکی پێوانە کراویان هەیه.
لێرەدا ۱۰ رەفتار دەخەینەرۆو کە سەركردە نایابەکان لەوانی تر جیا دەکەنەووە.
یەك. ئاسۆ بە روونی و کردار – ئاراستەییەکی روون دابنێ و ببەستەووە بەو کارەیی کە هەر کەسێک روژانە دەیکات.
دوو. جەختکردنەووە لەگەڵ هاوێش – بپاری توند بەدە لە کاتێکدا لە لایەنی مەروپیی هەر هەلێژاردنیک تێدەگەیت.
سێ. لێرسینەووە و خواوەندارییەتی – مۆدیلی لێرسینەووە بکە بە ئۆلگۆو و نەخشە، و ئاھەنگ بگێرە بۆ سەركەوتنی
هاوبەش.
چار. تواناسازی و متمانە – فەزای ئەو بەدە بە خەڵک بۆ ئەوێ لە باوێش بگرن و کارەکانیان ئەنجام بدەن.
پنج. خۆراگری و گونجاندن – بەردەوام بە، بە خێراپی ئاراستە بگۆرە، و ئالنگارییەکان بگۆرە بۆ دەرفەت.
شەش. گرینگیدانی بپوچان لەسەر گەشەکردن – رەهینەرایەتی، فیزیوون و پالنانی تیمە کەت (و خۆت) بۆ پیشەووە.
هەوت. پەيوەندی رەسەن – شەفاف و راستگۆ و مەروپیی بە – بە تەبەت لە کاتێکدا دۆخە کە دژوار و سەختە.
هەشت. ئاگادار لە داتاگان، مەرووف سەنتەری – با داتا رێنماییت بکات، بەلام هەرگیز چیرۆکی مەروفايەتی لەبیر مەکە.
نۆ. هاوکاری گشتگیر – بانگهێشتی روانگەیی جۆراوجۆر بکە و پیکەووە چارەسەری باشتەر بنیات بنێن.
دە. جێبەجێکردنی ئامانجدار – ئەنجامەکان ببەستەووە بە مانا و کاریگەری درێژخایەن.
سەركردايەتی راستەقینە کەمتر پەيوەندی بە دەسەلاتەووە هەیه و زیاتر پەيوەندی بە کاریگەری و دەستپاکی و نیازەووە
هەیه.

سەرچاوە:

www.dumexconsulting.net



STANDOUT LEADERSHIP BEHAVIORS THAT DRIVE RESULTS.

Leadership isn't just about titles or decisions — it's about the behaviors that inspire people, create momentum, and deliver measurable impact.

Here are 10 behaviors that consistently separate standout leaders from the rest 🌟

1

Vision with Clarity and Action



Set a clear direction and connect it to what each person does daily.

2

Decisiveness with Empathy



Make tough calls while understanding the human side of every choice.

3

Accountability and Ownership



Model responsibility and celebrate shared success.

4

Empowerment and Trust



Give people space to own their work and deliver.

5

Resilience and Adaptability



Stay steady, pivot fast, and turn challenges into opportunities.

6

Relentless Focus on Growth



Coach, learn, and push your team (and yourself) forward.

7

Authentic Communication



Be transparent, honest, and human — especially when it's hard.

8

Data-Informed, People-Centered



Let data guide you, but never forget the human story.

9

Inclusive Collaboration



Invite diverse perspectives and build better solutions together.

10

Purpose-Driven Execution



Connect results to meaning and long-term impact.

True leadership is less about authority and more about influence, integrity, and intention.

🌟 Which of these behaviors do you think makes the biggest impact in your organization?

WWW.DUMEXCONSULTING.NET

◆ پېنج مۇدېلى بەناوبانگى دانانى ئامانچ:

- مۇدېلى ھارۋارد
- ئەم مۇدېلە لە پېشكە شىكرىنى HBR ى "ئەلىسۆن والشەو" ۋەگىراۋە، جەخت لەسەر ھەنگاۋە پراكتىكى ۋ پالئەره كان دەكاتەو:
- يەك. ئامانچە كان بېستەو بە "بۇچى": تېگە بۇچى دەتەوئىت ئامانچە كە بەدەست بېئىت بۇ ئەوۋى پالئەره كەت بېئىتەو.
- دوو. بە بچوۋى دەست پى بکە، خىرا دەست پى بکە: لەبرى ئەوۋى پلانى كارتىكى گەورە دابئىت، بە بچوۋى كىرىن ھەنگاۋە كان دەست پى بکە.
- سى. ئامانچە كان بىشكىنە بۇ بەشە بچوۋە كان: ئامانچىكى گەورە بىشكىنە بۇ ھەنگاۋى بەرپوۋەردن.
- چوار. پېشەختە ئاستەنگە كان نەھىلە: پېشەختە بېرىار بەدە چى دەكەيت بۇ تېپەراندى ئاستەنگە ئەگەرىيە كان.
- پېنج. ئاھەنگ بگېرە بۇ سەرکەوتنە كان، بە گەورە ۋ بچوۋ: دان بە پېشكەوتنە كاندا بى بۇ بەر زكردنەوۋى پالئەره كان.
- مۇدېلى مارک مانسۆن
- ئەم مۇدېلە كە لە ھىلگارىيە كى پايدا نىشان دراۋە، سەرنج دەخاتە سەر ھاۋسەنگىردى "ئامانچى گشتى" ۋ "ئامانچى تايبەت" بۇ بەدەستەينانى "وزە ۋ تواناى زياتر" ۋ "ھاۋسەنگى باشتى ژيانى كار ۋ ژيانى كەسى":

◆ برىتتېيە لە:

◆ ئامانچە گشتىە كان:

- شىۋازى ژيانى تەندروست،
- وئىنەى جەستەى ئەرتى،
- وزە ۋ تواناى زياتر.
- ئامانچى تايبەت.
- خالى سەرەكى: سەرنج بەدە لەسەر دروستكردى سىستەمىك كە پىشتىگىرى لە بەھا گشتىيە كان بىكەت لە ھەمان كاندا لەلايەن ئامانچە تايبەت ۋ پېوانە كراۋە كانەوۋە پىشتىگىرى بىكرىت.
- مۇدېلى نەخشەرىگى تۆنى رۇبىنز
- ئەم مۇدېلە پلانىكى سى ھەنگاۋى گەورەىە بۇ بەدەستەينانى ئەنجام:
- يەك. بەراستى چىم دەوئىت؟ پېۋىستە ئامانچە كەت بنووسىت.
- دوو. ئامانچە چىيە؟ پېۋىستە بزانىت ھۆكارى راستەقىنەى خۆت بۇ بەدەستەينانى ۋ ئەولەۋىيەتە كان بىن.
- سى. پېۋىستە چى بکەم؟ پېۋىستە پلانى كارە يەكەمايەتتە كان دابئىت.
- مۇدېلى جەيمز كلېر
- ئەم مۇدېلە جەخت لەسەر بىئاتنانى سىستەم ۋ خوۋە كان دەكاتەو نەك تەنبا سەرنجى لەسەر ئامانچە كۆتايىيە كان بىت، ۋەك لە كىتئە كەيدا بە ناۋى "خوۋە ئەتۆمىيە كاندا ھاتوۋە. جەخت لەسەر دانانى پلانىك دەكاتەو نەك ۋادە كان:

◆ يەك. ئامانچە كەت دىارى بکە:

- دوو. تېپەرە لە ۋادەى دىارىكرارو.
- سى. خىشتەىەكى زەمەنى دروست بکە.
- چوار. پابەندە پېيەو.
- پېنج. گرېنگى بەدە بە پرۆسەكە.
- شەش. چاۋدېرى ئەنجامە كان بکە ۋ دەستكارىكردى پېۋىست ئەنجام بەدە.
- مۇدېلى رېكخستى تىم فېرىس
- ئەم مۇدېلە سەرنج دەخاتە سەر زالبوون بەسەر ئىفلىجى ترسدا ۋ بە وردى پىشكىن بۇ خراپىرىن سىنارىۋكان:
- يەك. ترسەكانت بنووسە: خراپىرىن شت چىيە كە دەتوانىت روۋبىدات؟

- دوو. ریڼگری له ترسه کان: چۆن ده توانیت ریڼگری بکهیت له پروودانی خراپترین؟
- سی. چاککردنه وهی زیانه کان: چۆن ده توانیت شته کان راست بکهیته وه نه گهر خراپترین شت پروویدا؟
- چوار. سووده کانی سه رکه وتن: چ شتیکی باش ده توانیت پرووبدات؟
- پینج. تیچووی بی کرداری: نه گهر هیچ نه کهیت چی له دهست ده دهیت؟

ئینفوگرافیک:

Chris Dunnelly

Releaders Bookclub

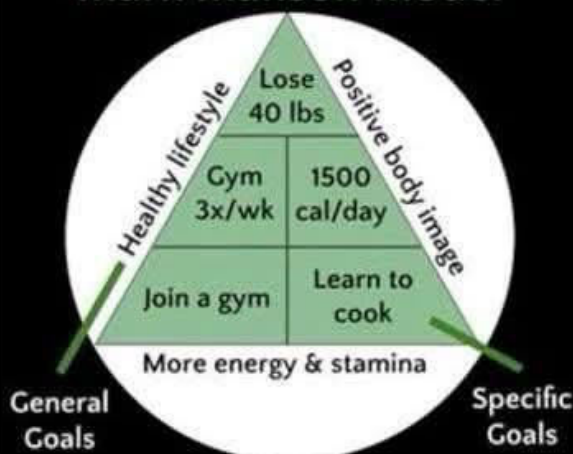
Steal this Goal Achievement Cheat Sheet to CRUSH YOUR GOALS

Harvard Model

HBR's Allison Walsh shows 5 steps to achieve goals:

1. **Connect Goals to "Why"** (I want to ____ so that I can ____)
Ex: Want to eat healthier? "Why" is to gain more energy.
2. **Start Small, Start Now**
Ex: Want to write a book? Write 1 paragraph today.
3. **Break Down the Goals**
Ex: Want to read 10 books this year? That's 10 pages daily.
4. **Remove Obstacles Beforehand**
Ex: Don't have time? Decide what to stop doing.
5. **Celebrate Your Wins, Big and Small**
Ex: Tidied your workspace? Enjoy a cup of tea or treat.

Mark Manson Model



Tony Robbins MAP Model

3-Step Massive Action Plan (MAP) to get results

Ask yourself these questions:

1. What do I really want? You must write it down.
 2. What's my purpose? You must know why you want it.
 3. What do I need to do? You must have priority actions.
- Ex: I want to upgrade my skills to earn a promotion. I will enroll in a course and practice the skill for 30 min a day.

James Clear Model

Set a Schedule, Not a Deadline

1. Identify your goal. Ex: Lose 20 lbs
2. Ditch the deadline. Instead of "by June", focus on 20 lbs.
3. Create a schedule. Exercise every Mon, Wed, Fri.
4. Stick to it. Be consistent no matter what.
5. Focus on the practice. Push yourself each session.
6. Review and adapt. Check results and make changes.

Tim Ferriss Fear-Setting Model

Goal-setting is about what you want to do. Fear-setting is about what keeps you from doing it. It helps break down fears that block your goals. So you can take action with less worry.

1. **List Your Fears.** What could go wrong?
Ex: Afraid of quitting your job? List the worst that could happen.
2. **Prevent the Fears.** How can you keep them from occurring?
Ex: For financial instability, you could have a savings plan.

3. **Repair the Damage.** How could you fix the worst case?
Ex: For unemployment fear, list how to find a new job quickly.
4. **Benefits of Success.** What good things could happen?
Ex: If you quit and find a better job, you could have a higher salary and better work-life balance.
5. **Cost of Inaction.** What could you miss if you do nothing?
Ex: If you don't quit, you might be stuck in a bad job for years.

If you want a high-res PDF sent to you, follow Chris Donnelly and subscribe to his Step By Step Newsletter.

جیاوازی نیتوان فەرھەنگ و بەھاکن لە ڕێکخراوەکاندا

فەرھەنگ - واقع

فەرھەنگ ئەوەیە کە مەژووەکان لە راستیدا چۆن ھەڵسوکەوت دەکەن، بە تایبەت کاتیک کەس سەیری ناکات. ئەم رەفتارانە بەھۆی ئەو یاسایانەو لە قالب دەدرێن کە لە ڕێکخراوەکاندا ھاندەدرێن، پاداشت دەکڕن، یان تەحەمول دەکڕن.

◆ چۆن لە قالب دەدرێت:

- رەفتاری سەرکردایەتی بە بەردەوامی مۆدیل دەکڕێت.
- پاداشت و دەرەنجامەکان (ھاندان یان سزادان) یەکلاکەرەو.
- چیرۆک و گێڕانەو و ھێما دووبارەبووەکان (بۆ نموونە پالەوانە ڕێکخراوەییەکان).
- چۆن خەلک بە کار دەگیرێن و پلە بەرز دەکێنەو و وەلادەنرێن.

◆ لە کۆی دەبێت:

- لە بێرەکانی رۆژانەدا، بەتایبەتی کاتیک لە ژێر گوشاردا.
- لە پڕۆسەی دامەزراندن و دەرکردن.
- لە کۆبوونەو و رێپەرسم و رەفتاری راستەقینەی سەرکردەکاندا (نەک قسەکانیان).

◆ چۆن بەھێز دەکڕێت:

- بودجە و ئەولەویەتەکان لە گەڵ رەفتاری راستەقینەدا ھاوتەری.
- پلەبەرزرکردنەو لەسەر بنەمای رەفتار و ئەدای کارکردنە نەک سیاسەت.
- کۆبوونەوی بەردەوامی فیدبەک و پێداچوونەو.
- کاردانەوی دەستبەجیی سەرکردایەتی بەرامبەر بە رەفتارەکان.

◆ چۆن دەبێت:

- کێ پلە بەرز دەکێتەو یان لە کارەکی دوورخراوەتەو.
- نمرەکانی راپرسی و گۆڕینی ئەندامان و فەرمانبەران.
- لێکۆڵینەو لەوێ کە بۆچی پڕۆژەکان شکست دەھێنن یان سەرکەوتوو دەبن.
- دووبارە دامەزراندنەو یان ناساندنی کەسانی تر.
- بەھاکن - مەبەستەکان

بەھاکن بنەما راگەییەندراوەکانی ڕێکخراوەن؛ ئەو لێدوانانەی کە باس لەو دەکەن کە چی گرینگە. زۆرجار ئایدیالیستی یان سۆزدارین، بەلام بە تەنیا رەفتار ناگۆڕن.

◆ چۆن لە قالب دراو:

- بیروباوەر و ئاواتەکانی سەرکردایەتی.
- وۆرک شۆپەکانی بەھاکن.
- پینگەیی براند.
- یان سیاسەتی یاسایی بەشی سەرچاوە مۆییەکان (HR).

◆ لە کۆی دەردەکەون:

- لە بروشور، مانیپەر، سلاید.
- لە ریکلامی براند و پەيامی سازمانەکان.
- لە پڕۆسەکانی ئانبۆرد و راھێناندا.

◆ چۆن بەھێز دەکڕن:

- له ړنگه‌ی خولی پاهینان، پوستر، هلمه‌تی ناوځوې.
- پند اچوونه‌وه به سیاست و کڅبوونه‌وه‌کانی پابه‌ندبوون.
- پاکه‌یجی به‌خپره‌اتن و کالای بانگه‌شه.

◆ چوڼ پټوانه ده‌کرڼ:

- رټزه‌ی وه‌بیره‌تانه‌وه له راپرسیه‌کاندا.
- تاقیکردنه‌وه‌کانی بریاردان له‌سهر بڼه‌مای به‌ها.
- پشکینۍ په‌کده‌نگی سیاست.
- نمره‌کانی چاوپیکه‌وتنی هه‌سه‌نگاندن.

◆ له‌کوتاییدا:

- فهره‌نگ په‌فتاری راسته‌قینه‌یه.
- به‌هاکان قسه و مه‌ستن.
- کاتیک هاوته‌ریی له‌نیوان به‌ها راگه‌یه‌ندراوه‌کان و فهره‌نگی راسته‌قینه‌دا هه‌بیت، رنک‌خراونیک به‌هیز و په‌کگرتووه.
- به‌لام نه‌گهر بوشاییه‌که زور فراوان بیت، متمانه و نه‌دای کارکردن داده‌به‌زیت.

ئینفؤگرافیک:

Eric Partaker

Culture is Not Values

The Crucial Difference Every CEO Needs to Know By Eric Partaker

CULTURE (Reality)

What is it?

How people *actually* behave (especially when no one's watching). The unwritten rules you encourage, reward, or tolerate.



How it forms

- Leader behavior modeled consistently
- Incentives and consequences
- Stories and symbols people repeat
- Hiring, promotion, and firing standards

Where it lives

- Daily decisions under pressure
- Who gets hired, promoted, or exited
- Rituals, meetings, and how time gets used
- What leaders do (not what they say)

How it's reinforced

- Budgets and priorities aligned with values
- Promotions based on behavior, not politics
- Rituals: demos, retros, shout-outs
- Real-time coaching from leaders

How to measure it

- Who gets promoted (or pushed out)
- Engagement scores & regrettable attrition
- Post-mortem tone: blame or learning?
- Referral & rehire rates

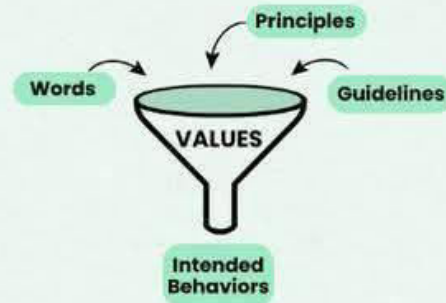
Example

- A mistake gets flagged early
- The messenger is thanked
- A retro happens within the week
- The fix gets implemented

VALUES (Intentions)

What are they?

Your *stated* principles. The words you publish to define what matters. Usually aspirational, sometimes actual. But they don't drive behavior unless reinforced.



How they form

- Leadership's beliefs and aspirations
- Workshops and wordsmithing
- Brand and market positioning
- HR/legal policies that codify these ideas

Where they live

- Handbook, policies, slide decks
- Website, walls, and onboarding
- Performance rubric headings
- Brand voice and messaging

How they're reinforced

- Training modules and refreshers
- Posters, campaigns, internal comms
- HR updates and compliance checks
- Onboarding modules and swag

How to measure them

- Recall rate in pulse surveys
- Scenario tests for decision consistency
- Policy compliance metrics
- Interview calibration scores

Example

- Leadership team publishes your new values
- Transparency + Ownership + Customer Obsession
- Printed on the wall
- Included in performance reviews

Get PDFs of this + 100 more tools with my free newsletter.

Follow



Eric Partaker



يازده كارامه پي نهرم كه سهركرده ي نه شكاو دروست دهكات
ئهوه پروانامه ي تو نيه.
ئهوه ئه زمووني تو نيه.

◆ ئهوه ئهم ليهاتوو پيانهن كه تو جودا ده كه نه وه:

- يه ك. په يوه ندى
- كه متر بلج. ماناي زياتره.
- شه فافيهت هيزه و ده سه لات.
- دوو. ليهاتووي په يوه ندى
- دلّه كان پيش ميشكه كان به ده سته پنه.
- په يوه ندى، هاوكاري دروست دهكات.
- سئ. خو به رتوه بردن
- پيش ئه وه ي كه ساني تر به رتوه بيهيت، پتويسته زال بيت به سهر هه سته كانت.
- چوار. ركا به ري سهروك
- كيپر كي له گهل سهروكه كهت مه كه — ته واويان بكه.
- پينج. به رتوه بردني ژيرده سته كان
- ئيله امله خش به، مه سه پينه.
- پالنه ري گه وره تره له ده ستكاري كردن و ده ستپوه ردان.
- شه ش. سهركرديهي و رتبه ري
- بزانه بو كوي ده چيت ئانجا خه لك له گهل خوتدا به.
- حه فت. به بازار كردن
- وا له خه لك بكه پيش ئه وه ي بيبين هه ست به به هاكه بكه ن.
- هه شت. رتوه به ري كات
- پتويستت به كاتيكي زياتر نيه، پتويستت به فوكوسي زورتريه.
- نو. رتوه به ري پيشه
- په يوه نديدار بمينه ره وه. به رده وام به له پهره سندن و گه شه. جيهان به خيرا ي ده جووليت.
- دا. كارامه پي كار و چاو پي كه ووتن
- متمان به پنده نگه. ئاماده كاري به ده نكي به رز قسه دهكات.
- يازده. داهيتان و چاره سهركردي كيشه كان
- جياواز ييري كه ره وه. به بوئري مامه له بكه. پيشكه ووتنه كان به م شيويه رووده دن.
- دواچار
- كارامه پي نهرم وا دهكات له بير بمينيت.
- كارامه پي سهخت وا دهكات بتوانيت دامه زراو بيت.
- هه ردووكيان وا ده كه ن تو هه رگيز نه وه ستيت.

ئينفوگرافيك:

Deepak Kammrra

11 Important Soft Skills

COMMUNICATING SKILLS

Conveying information succinctly, simply, repeatedly if needed, and in the most effective medium, getting hold of the audience's limited attention span by being very relevant.

PEOPLE SKILLS

Working and getting along with the right people, and ensuring they know our value - the 'give and take' principle. Making others feel good. Look at things from others points of view.

SELF MANAGEMENT SKILLS

How we manage ourselves, our attitude, our emotions, our mental and physical health, and our skills with managing our time.

BOSS MANAGEMENT

Making the boss shine and making sure the boss understands your value.

MANAGING SUBORDINATES

Being able to motivate them and smartly matching tasks with people's interests and abilities.

LEADERSHIP SKILLS

Knowing the correct destination and convincing others to come along, and often using out-of-the box thinking and actions.

MARKETING SKILLS

Getting our target customers to notice the usefulness/benefits of our product/services.

PRODUCTIVITY/TIME MANAGEMENT SKILLS

Getting more done, the most important tasks done first, using smart to-do-lists, cheat sheets, checklists, shortcuts, delegation etc.

CAREER MANAGEMENT SKILLS

Being relevant and useful in the marketplace, working hard, regularly updating skills (or finding newer areas to be useful in) and finding a work-life balance.

JOB SEARCHING & JOB-INTERVIEW SKILLS

Knowing what we want from our career, finding the right places to work, striking ~~connections~~ with interviewers, coming off as enthusiastic, interested, and having the right ~~advice~~ ^{advice}.

CREATIVITY & PROBLEM SOLVING SKILLS

Thinking outside the box, looking at a problem from multiple angles, and arriving at decision after considering multiple options.



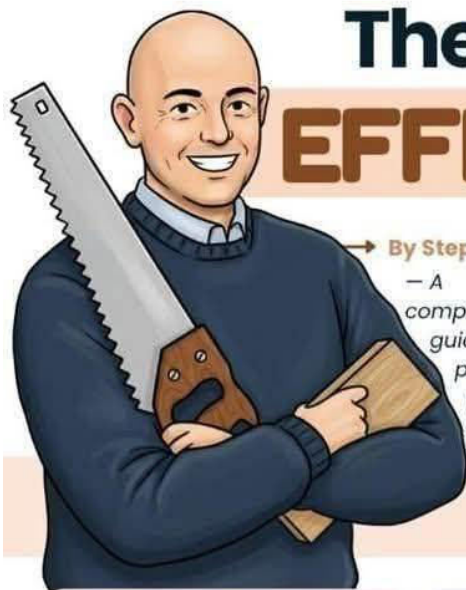
◆ حەفت خەووی کەسانی زۆر کاریگەر:

یە ک. چالاک بە: ئەم خووە بریتییە لە وەرگرتنی بەرپرسیاریەتی لە هەڵبژاردن و کردارە کانت. کەسێکی چالاک سەرئەنجامی لەسەر "بازنەیی کاریگەری" خۆی (ئەو شتەکانی کە دەتوانیت کۆنترۆڵی بکات) دەکات نەک "بازنەیی نیگەرانی" خۆی (ئەو شتەکانی کە ناتوانیت کۆنترۆڵی بکات).

دوو. بە بیرێ کۆتایی دەست پێ بکە: ئەمەش بریتییە لە پێناسەکردنی ئاسۆکەت و زانیینی ئەوەی کە بەرەو کۆی دەرویت بۆ ئەوەی بتوانیت هەنگاوی دروست بنییت بۆ ئەوەی بگەیتە ئەوی. پێشنیار دەکەیت بۆ دروستکردنی بەیاننامەیی ئەرکی کەسی و دانانی ئامانجی درێژخایەن کە لەگەڵ بەهاکاندا هاوتەریب بێت. سێ. شتە یە کەمەکان بێخەرە پێشەو: ئەم خووە سەرئەنجام دەخاتە سەر یە کەمایەتیدان بە شیوەییەکی کاریگەر. پێشنیاری تەرخانکردنی کات دەدات بۆ پلاندا نانی ستراتیژیک، پەتاکردنەوێتی ئەو کۆبوونەوانە کە لەگەڵ ئامانجەکاندا ناگونجێت، و دانانی کات بۆ چالاکییە گرینگەکانی وەک وەرزشکردن و کاتدانان بۆ خێزان. چوار. بیر لە بردنەوێتی بکەرەو: ئەمە پەيوەندی بە دروستکردنی پەيوەندییەوێتی هەیه لەسەر بنەمای رێژگرتن و سوودی یە کتر. هاندەری گەرانی بەدوای چارەسەری سوودبەخشی هەردوولا، دروستکردنی متمانە لەرێگەیی دەستپاکی و ئاھەنگگیران بە سەرکەوتنەکانی ئەوانی تر. پێنج. سەرەتا بەدوای تێگەیشتن بگەرێ، پاشان بۆ ئەوەی لێتتێگەن: ئەم خووە جەخت لەسەر پەيوەندی هاوسۆزی دەکاتەو. واتە گوێگرتن بەو مەبەستەیی کە بەراستی لە روانگەیی کەسێکی تر تێبگەیت پێش ئەوەی هەولبەدەیت خالی خۆت بێخەیتەر. شەش. سینێرژي: ئەم خووە پەيوەندی بە هاوکاری داھێنەرانی هەیه. بریتییە لە بەھادان بە جیاوازییەکان، پێکەوێ کارکردن بۆ دروستکردنی چارەسەری داھێنەرانی و کراوەبوون بەرامبەر بە ئەگەرە نوێیەکان. حەفت. تێژکردنی مشار: ئەم خووە گرینگی بە نوێبوونەوێتی بەردەوام و چاودێریکردنی خۆت دەدات. پاراستن و بەرزکردنەوێتی خۆت لە چوار بواردا لەخۆدەگرێت: دەروونی، رۆحی، کۆمەلایەتی/سۆزداری و جەستەیی.

ئەیفۆگرافیک:

Stephen Covey
Meaning of Life



The 7 Habits of Highly EFFECTIVE PEOPLE

By Stephen Covey

— A comprehensive guide to personal and professional effectiveness

1

BE PROACTIVE

Take Responsibility

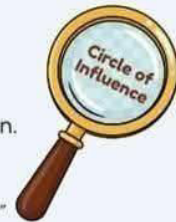
Focus on your Circle of Influence rather than your Circle of Concern.

✗ Instead of saying:

"There's nothing I can do about traffic."

✓ A Proactive person says:

"I can leave earlier, find alternate routes, or use the time to listen to audiobooks."



2

BEGIN WITH THE END IN MIND

Define Your Vision

Know where you're going so you can take the right steps to get there.



Power moves:

Write a personal mission statement. Set long-term goals aligned with values.

3

PUT FIRST THINGS FIRST

Prioritize Effectively

✓ Block 2 hours each morning for strategic planning.

✓ Then check the emails

✓ Decline meetings that don't align with your goals

✓ Schedule weekly exercise and family time as non-negotiable appointments

4

THINK WIN-WIN

Mutual Benefit

Build relationships based on mutual respect and benefit.

Power moves:

✓ Look for mutually beneficial solutions
✓ Build trust through integrity
✓ Celebrate others' successes

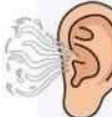


5

SEEK FIRST TO UNDERSTAND, THEN TO BE UNDERSTOOD

Empathetic Communication

Listen with the intent to understand, not to reply.



Ex: When a team member misses a deadline

✗ Instead of jumping to conclusions

✓ Ask: "Can you walk me through what happened?" and listen without interrupting.

6

SYNERGIZE

Creative Collaboration



Value differences and create innovative third alternatives.

Power moves:

✓ Value diverse perspectives
✓ Collaborate for creative solutions
✓ Be open to new possibilities

7

SHARPEN THE SAW

Continuous Renewal

Preserve and enhance your greatest asset, **YOURSELF**.



THE 4 MAIN AREAS

دوازده ته كنېك بۇ زالبوون به سهر كات

◆ باشتړين سهر كرده كان كه ده ياننا سم:

- كاته كانت بپاريزه،
- گرېنگي بده به ټهركه كاريگه ره بهرزه كان،
- نزيكه ي ههموو شتيكي تر لايده.
- ليره دا دوازده ته كنېكي سهر لمي تراو بۇ زالبوون به سهر كاته كانت ده خريته پروو:
- يه ك. ماتريكي سي ئايزنهاور
- ههميشه سهر قالي به لام ي بهرهم؟
- لهو سهر قانكردنانه ي كه خو يان له جلوبه رگي ټهرك داپوشيوه، خو دابيره.
- دوو. ئامانجي زيره ك
- خهوني گه وره به ي بلان هيچ مانايه كي نيه.
- تاييه ت به، واده كان دابي و به دوا داجوون بۇ پيشكه و تنه كان بكه.
- سي. تاييم بؤكسينگ
- فره كار كردن فوكوس له ناو ده بات.
- كات بۇ كاري قوول ټهرخان بكه،
- و سهر ي زياد بووني به هر هري و بهرهمه مھينانت بكه به شيويه كي سهرنجرا كيش.
- چوار. شيوازي ABCDE
- ټه گهر ههموو شتيكي له پيشينه بيت، هيچ شتيكي له پيشينه نيه.
- ټهركه كان وا ريز به ندي بكه كه به A ده ست پيده كات،
- و هر گيز كات به فېرؤ مده له سهر E.
- پينج. ته كنېكي بؤمؤرؤ
- ئايا له پاشنيوه رؤدا وزه له ده ست ده ده يت؟
- بؤ ټه وه ي به ئاگ و وزه بمينيته وه، به خيرا ييه كي بهر ز و به ټهر كيزه وه كار بكه.
- شه ش. بؤردى كانبان
- هه ست به زهر و زهنگ ده كه يت؟
- بؤردى كي ساده ي ". To Do, Done
- به خيرا يي شلوقى دهر ووني پاك ده كاته وه.
- كهوت. بؤقه كه قووت بده
- ئايا ټه و ټهركه سه خته دوا ده خه يت؟ سهره تا ټه وه بكه.
- باقى رؤزه كه ت ي مانده ووبوون ده بيت.
- هه شت. ياساى 1-3-5
- واز له پركردنه وه ي زياده رؤي له ليستى كاره كانت يينه.
- رؤزه كه به گرېنگيدان به يه ك ټهركي سهره كي و سي ټهركي مامناوه ند و پينج ټهركي بچوك كؤتايي پييه نيه.
- نو. شيوازي MSCW
- دلنيا نيت له كوئ ټهر كيز بكه يت؟
- ټهركه كان به ناوى "ده بيت"، "ده كريت"، "ده توانريت" يان "نابيت" پؤلين بكه بؤ ټه وه ي شله ژان روونه دات.
- ده. به دوا داجوون بۇ كات
- ئايا ههميشه هه ست ده كه يت كات ته واو ده بيت؟
- هه فته يه كي ته واو به دوا داجوون بكه.

- ئەو بۆشايىپانە دەدۆزىتەۋە كە ھەرگىز نەتزانىۋە كە ھەن.
 - يازدە. ياساى 25/5 ى وارن بافت
 - سەركەۋتن ئەۋە نىيە كە زىاتر كارەكانت ئەنجام بەدەيت.
 - ۲۵ ئامانچ بنووسە و تەركىز لەسەر ۵ ئامانچ بىكە و ئەۋەى تر پشتگوى بىخە.
 - دوازىدە. ئەنجامدانى كارەكان ((GTD
 - بىرۆكەى زۇرت ھەبە بەلەم كىدارىكى بەس نىيە؟
 - ھەموو شتىك بنووسە، ئەركەكان بەپىي يەكەمايەتى رىكىبىخە و بە شىۋەبەكى سىستەماتىك مامەلەيان لەگەل بىكە.
 - ئەگەر نوقم بىت لە كارە شلوۋقەكاندا، ناتوانى كارەكانت گەشە پىبدەى. بەلەم پىۋىستت بە ھەر ۱۲ دانەيان نىيە بۇ ئەۋەى شارەزا بىت لە كاتەكانت.
 - لە يەككىكەۋە دەست پى بىكە، لەۋىۋە بنىات بى.
 - گۇرانكارى بىچووك لە چۆنىيەتى بەسەربىردنى كاتزىمىرەكانتدا دەتوانىت گۇرانكارى گەۋرە لە ئەنجامەكانتدا دروست بىكات.
- ◆ **ۋەك "مايكل ئالتشولەر" بە ژىرانە گوتى:**
- “ھەۋالى ناخۇش ئەۋەبە كە كات دەفرىت.
 - ھەۋالە خۇشەكە ئەۋەبە كە تۇ فرۆكەۋانەكەيت.”
 - سەرەتا كام تەكنىك تاقى دەكەيتەۋە؟

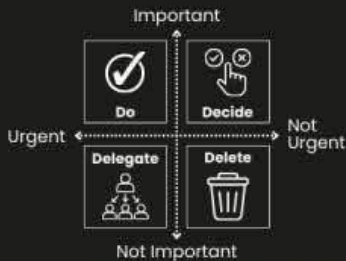
ئىنفۇگرافىك:

Eric Partaker
Infographics

12 TECHNIQUES TO MASTER YOUR TIME

By Eric Partaker

1) Eisenhower Matrix



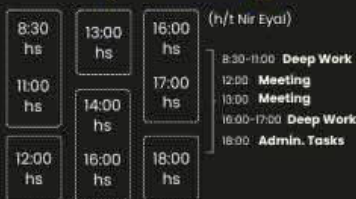
Helps you focus on what truly matters
Prioritize tasks by urgency and importance.

2) SMART Goals (h/t Doran)



Gives direction and clarity
Set focused goals to stay on track.

3) Timeboxing (h/t Nir Eyal)



Reduces task-switching and distractions
Assign specific time slots for deep work, meetings, and administrative tasks.

4) ABCDE Method (h/t Bryan Tracy)



Ensures you focus on high-impact tasks
Categorize tasks from A (most important) to E (eliminate). Complete by priority.

5) Pomodoro Technique (h/t Francesco Cirillo)



Boosts focus and prevents burnout
Work in 25-min focused sprints, then 5-min breaks to maintain energy.

6) Kanban Board (h/t Taiichi Ohno)



Visualizes workflow and task tracking
Manage tasks in To-Do, In Progress, and Completed columns.

7) Eat the Frog (h/t Bryan Tracy)



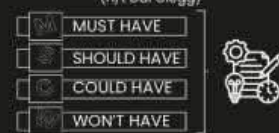
Tackles the hardest task first
Build momentum from the start.

8) 1-3-5 Rule



Simplifies daily task management
Plan our your day to stay productive.

9) MoSCoW Method (h/t Dai Clegg)



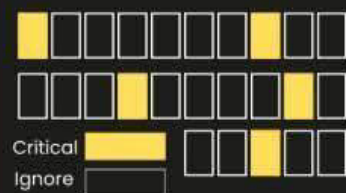
Prioritizes tasks by urgency and necessity
Categorize tasks to focus resources wisely.

10) 168 Hours Time Tracking (h/t Laura Vanderkam)



Reveals where your time actually goes
Audit your week by category like work, rest, and hobbies for better time use.

11) Warren Buffett's 5/25 Rule



Eliminates distractions to sharpen focus
List your top 25 priorities, pick the 5 most critical, and completely ignore the rest.

12) Getting Things Done (GTD) (h/t David Allen)



Turns ideas into action
Capture tasks, clarify their meaning, organize them, review progress, and engage to execute.

Get PDFs of this + 100 more tools with my free newsletter.

Follow



Eric Partaker

Top Voice

پلیکانەى دەره‌نجامدان

بۆچى بى ئەوهى درك به‌وه بكه‌ين باز دەدهين بۆ ئەنجامه‌كان؟
تا ئىستا له‌ كۆبوونه‌وه‌يه‌ كدا بوويت كه‌ دوو كه‌س سه‌يرى يه‌ك داتا بكه‌ن و شتى ته‌واو جياواز ببينن؟
ئهمه‌ پلیکانەى دەره‌نجامه‌ له‌ كرداردا، مۆدېلتيكه‌ له‌ لايه‌ن "كريس ئارگيريس" هوه‌ كه‌ روونى ده‌كاته‌وه‌ كه‌ چۆن له‌ ماوه‌ى
چه‌ند چركه‌يه‌ كدا له‌ چاودېرىكردنه‌وه‌ بۆ باوه‌ر ده‌چينه‌ كرداره‌وه‌.
هه‌موومان به‌ پلیکانەى ده‌روه‌ى سهرده‌كه‌وين (زۆرجار به‌بى ئەوه‌ى هه‌ست بكه‌ين):
يه‌ك. داتاي بينراو -- كه‌ره‌سته‌ و زانينه‌ خاوه‌كان.
دوو. داتا هه‌لېژىردراوه‌كان -- ئەوه‌ى هه‌لېده‌بژيرين بۆ ئەوه‌ى گرينگى پېده‌ين.
ئيمه‌ سه‌رنج ده‌خه‌ينه‌ سه‌ر بواريك كه‌ ئەداى خراپى هه‌يه‌ و ئەوانى ديكه‌ پشتگووى ده‌خه‌ين.
سى. ماناي زىادكراو- ئەو چېرۆكه‌ى كه‌ بۆ خۆمان ده‌يگېرپينه‌وه‌.
به‌رئوه‌به‌رى ناوچه‌بى به‌ توندى پال به‌ تيمه‌كه‌وه‌ نانت.
چوار. گريمانه‌كان- ئەو لۆژيكه‌ كه‌ ئيمه‌ ده‌يخه‌ينه‌ روو.
"ئەوان پالنه‌ريان له‌ ده‌ست داوه‌."
پينج. ده‌ره‌نجامه‌كان- ئەو حوكمانه‌ى كه‌ ئيمه‌ پيكيده‌هين. "سه‌ركردايه‌تى له‌ ناوچه‌كه‌دا لاوازه‌."
شه‌ش. بېروپرواكان- ئەو گېرانه‌وه‌يه‌ى كه‌ به‌رده‌وامه‌.
"ئەو ناوچه‌يه‌ هه‌ميشه‌ كتيشه‌يه‌."
هه‌وت. كرداره‌كان -- ئەو بېيارانه‌ى كه‌ ده‌يده‌ين.
بودجه‌يان ده‌بريت، مۆراليان داده‌به‌زيت و ئەداى كارکردنيان خراپتر ده‌بيت، ئەمه‌ش ده‌يسه‌لمينيت كه‌ "پاست
ده‌كه‌يت".
به‌ شكندنى هينى بېركردنه‌وه‌، ده‌توانين بزائين چۆن راستيه‌كانمان ليكداه‌ته‌وه‌ و ده‌ره‌نجامه‌ نادروسته‌كانمان
ده‌ره‌يناه‌وه‌.
پليكانەى ده‌ره‌نجام نيشان ده‌دات كه‌ چۆن كۆبوونه‌وه‌كانى ستراتيژى، پيداچوونه‌وه‌ى تيم و گفتوگوى كپياران ده‌توانن
به‌ ئاسانى له‌ پېره‌وى خويان ده‌ريجن.

◆ بۆ به‌كارهينانى:

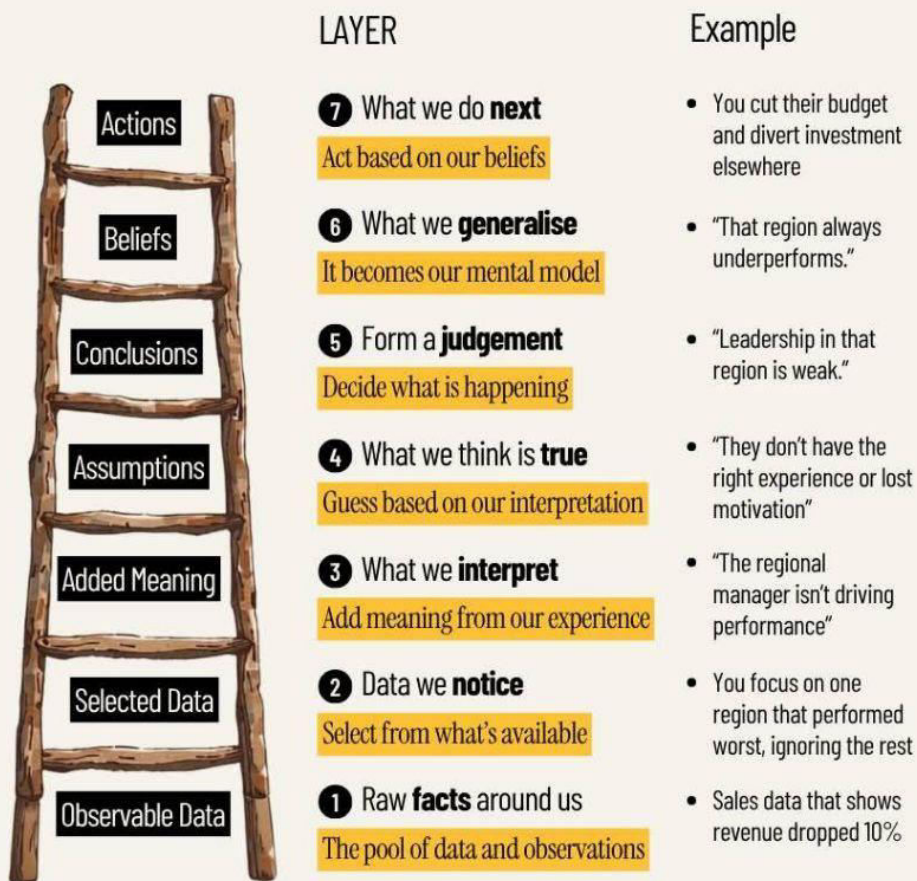
- يه‌ك. خيراپى سه‌ركه‌وته‌كه‌ت خاوه‌كه‌ره‌وه‌. بېرسه‌ "به‌راستى من چيم بينيوه‌؟"
- دوو. گريمانه‌كانت تاقي بكه‌ره‌وه‌: ئايا ده‌كرت هۆكارتي ديكه‌ هه‌بيت؟
- بېركردنه‌وه‌ت بكه‌ به‌ شتيكى ديار. واته‌: به‌م شيوه‌يه‌ گه‌يشتمه‌ ئەم ئەنجامه‌.
- سى. ئەوانى تريت له‌ گه‌ل خۆتدا له‌ پلیکانە‌كان دابه‌زيت. "با بگه‌رپينه‌وه‌ بۆ ئەوه‌ى هه‌ردووكمان بينيمان."
- ستراتيژى باش له‌ بېركردنه‌وه‌ى روونه‌وه‌ ده‌ست پيده‌كات. شيكاري لۆژيكه‌كه‌ت بكه‌ بۆ ئەوه‌ى ئەنجام و بپياري باشت
بده‌يت.

ئينفوگرافيك:

Overnight Strategist

Ladder of Inference

The ladder of inference is a mental model to make your line of thinking more transparent so you can shape better decisions.



ماتریکسی ٹائزنہا وەر بۆ رۆپوہہری کات و یه که مایه تیدان
 ئەم ئامرازه که به "ماتریکسی گرینگ/به په له" یش ناسراوه، یارمهتیت دهدات ئەرکه کانت به پیتی گرینگ و به په له یی
 پۆلین بکهیت و بریار له سهریان بدهیت.

◆ به کورتی ئەم ماتریکسه ئەرکه کان دابهش ده کات بۆ چوار پۆل:

- یه ک. به په له و گرینگ (چاره کی یه کهم - ئەنجامی بده)
- وهسف: ئەمانه ئەرکن که پتویستیان به کرده وهی دهستبه جی هه یه و ههروه ها گرینگ بۆ ئامانجه درێخایه نه کانت.
- ستراتیژی: هه ر ئیستا بیکه. (نموونه: قهیرانه کان، وادهی نزیک، کیش به په له و گرینگه کان)
- دوو. به په له نییه به لām گرینگه (چاره کی دووهه م - پلان دابریژه)
- وهسف: ئەمانه ئەو چالاکیانە که گرینگ بۆ ئامانجه درێخایه نه کانت به لām به په له نین. ئەمانه ئەرکیکن که ئە گه ر
 چاره سه ر نه کرین، رهنگه له داهاتوودا بینه "به په له و گرینگ".
- ستراتیژی: پلان دابریژه. پتویسته کاتیکی دیاریکراو له سالنامه که تدا ته رخا ن بکهیت بۆ ئەنجامدانی ئەوانه. (نموونه:
 پلاندانانی ستراتیژیک، وه رزشکردن، په ره پیدانی لێهاتووی، به سه ربردنی کات له گه ل خێزان)
- سی. به په له به لām گرینگ نییه (چاره کی سیهه م)
- وهسف: ئەو ئەرکانه ی که به په له ن و پتویستیان به سه رنجی تۆ هه یه، به لām کاریگه ریه ی که میان له سه ر ئامانجه
 درێخایه نه کانت هه یه یان ده توانی ت له لایه ن که سیکی ته ره وه ئەنجام بدری ت.
- ستراتیژی: راسپاردە ی که. (بۆ نموونه: وه لām دانه وهی هه ندیک ئیمه یل یان په یوه ندی ناپتویست، کۆبوونه وه
 ناگرینگه کان، کاری رۆتینی ئوفیس)
- چوار. به په له نییه و گرینگ نییه (چاره کی چواره م)
- وهسف: ئەو چالاکیانە ی که نه به په له ن و نه گرینگن. ئەمانه زۆرجار کات به فیرۆدان و سه رقاکردن.
- ستراتیژی: نه هیشتن یان که مکردنه وه. (بۆ نموونه: به یی ئامانج گه ران به ناو سۆشیال میدیا، هه ندیک پچرانی کات
 به فیرۆده ر)
- ئامانجی سه ره کی به کارهینانی ئەم ماتریکسه ئەوه یه که کاتیکی زیاتر له چوارگۆشه ی دووهه مدا به سه ر به ریت (به په له
 نییه به لām گرینگه)، چونکه ئەم چوارگۆشه په یوه ندی به گه شه کردن و پێشکه وتن و گه یشتن به ئامانجه
 سه ره کییه کانت هه یه. به گرنگیدان به م چوارگۆشه یه، ده توانیت رێگری له قهیرانه کان (چاره کی یه کهم) بکهیت و
 به ههروه ری و به ره مه ی تان ت زیاد بکهیت.

ئینفۆگرافیک:

Meaning of Life

EISENHOWER MATRIX FOR TIME AND PRIORITY MANAGEMENT

Infographic by agrassoblog.org for educational and motivational purposes

The matrix helps distinguish between pressing demands and meaningful priorities.



Use it to plan with clarity and reduce decision fatigue.

ههشت رینگ بۆ سەرکردایه تیکردن له کاتی نادلنیایی به متمانهوه.

یه ک. زوو و زۆرجار په یوهندی بکه: له کاتی نادلنیاییدا، کهمی زانیاری ده بێته هۆی دله راوکی له یه ک تیمدا.

سهرکرده کان پتویسته زۆرجار باس و زانیاری و ههوالی نوێ پیشکەش بکهن، ته نانهت ئه گهر زانیاری بچووک بن یان ناتهواویش بن، بۆ ئه وهی بتوانن تیم ئاگادار بکه نه وه و متمانه دروست بکهن.

دوو. نیشاندانی ئارامی (ئه وه درمی): متمانه به خو له سهرکرده یه تی ئه وه نییه وا بنویتریت که هه موو شتیک باشه به لکوو ژیری و ئارامی و پتوانه یی بیرکردنه وه یه له ژێر گوشاردا گرینگه. ئارامی و هێمنی سهرکرده، شۆر ده بێته وه بۆ نێو تاکه کان و تیم و یاره مه تی ئه دات بۆ جێگیربوونی ههسته کانی تیم.

سی. شه فافیه ته سه باره ته به و شتانه ی که ده زانیتریت (و نازانیتریت): راستگۆبوون بۆ دروستکردنی متمانه زۆر گرینگه.

سهرکرده کان پتویسته روون بن سه باره ته به وهی که ده یزانن و ئه وهی که نازانن. ئه م شه فافیه ته خیراتر متمانه دروست ده کات تا کوو دا بینکردنی دنیایی درۆ.

چوار. پیش بریاردان گوێ بگره: رێبه رانی کارتیکه ر ژینگه یه ک دروست ده که ن که بریاره تیم و ئه ندامان، هه ست به ئاسووده یی بکه ن به ئاماده کاری و پیشکەشکردنی ئایدا و پێدانی فیدبه ک. گرینگیدانه کان هۆکاریکه بۆ تیمه که که تیروانیی به هێتر بێت له دارشتنی بریاری باشترو هۆشیارانتر.

پنج. به هێزکردنی ئامانج: له کاتی نادلنیاییدا گرینگه ئامانجی کاره کانی تیم وه بیرپێننه وه. به هێزکردنی کاره کانی تیمه که ده بێته هۆکاری پاراستنی مۆرال و هه ست به ئاراسته کردن له کاتی گۆرانکاریدا.

شهش. دانانی خشته ی بردنه وه کورتخایه نه کان: بۆ پاراستنی زهبری و ته رکیز، ئامانجه گه وه ره کان بشکێنه بۆ ئامانجگه لی بچووکتر که زووتر ده سه ته به ر ئه بن. ئه م شیوازه هۆکاره بۆ ئه وهی پیشکەوتن، به رچاوتر ده رکه ویت، ده رفه ت به ئاهه ننگگیران بۆ سه رکه وتنه بچووکه کان ده ره خسینیت، و تیمه که به پالنه ر ده هیلێته وه کاتی ئامانجی کۆتایی، بریک دوور که و تنه وه ته وه.

حه وت. به مۆدیل کردنی خۆراگری: ره فتاری سهرکرده، ئاهه ننگ و رێتمی تیمه که دیاری ده کات. سهرکرده به نیشاندانی گونجاو بوون و گه شیبینی، نیشان ئه دات که ئه م تایبه ته مندیانه به هێزترن له ترس. ئه مه ئیلهام به خش ده بێت بۆ تیمه که بۆ ئه وهی له به رامبه ر ئاسته نکه کان خۆراگر بێت.

هه شت. سه ره تا ئاگاداری خو ت به: سهرکرده ناتوانیت کاریگه ر بێت له سه ر که سانی تر ئه گه ر هه ست به بێتاقه تی یان ماندوو بوون بکات. یه که مایه تیدان به خو شگوزهرانی و خو شژیوی، وه ک پشوودان و خو ریکه خسته نه وه، رینگه ده دات به رێبه ر به روونی و ریکوپیک بیر بکاته وه، سهرکرده یه تی بکات و وهی خو ی بپارێزیت بۆ پاراستنی تیمه که ی.

ئینفۆگرافیک:

Sufyan Maan, M. Eng
Meaning of Life

8 WAYS TO LEAD THROUGH UNCERTAINTY (WITH CONFIDENCE)

BY SUFYAN MAAN, M.Eng

1 Communicate Early and Often

Silence creates anxiety. Keep your team informed, even when updates are small or incomplete.



2 Show Calm (It's Contagious)

Confidence doesn't mean pretending everything's fine. It means staying grounded and measured under pressure.



3 Be Transparent About What You Know (and Don't)

Honesty builds trust faster than false certainty ever could.



4 Listen Before You Decide

Make space for ideas and feedback. Your team's insight helps shape better decisions.



5 Reinforce Purpose

Remind people why their work matters. Purpose steadies morale when circumstances shift.



6 Set Short-Term Wins

Break big goals into smaller, achievable milestones to build steady momentum, maintain focus, and make progress feel more tangible. By dividing a large objective into clear, manageable steps, you create a roadmap that helps track progress, celebrate small wins, and stay motivated even when the overall goal feels far away.



7 Model Resilience

Let your behavior show that adaptability and optimism are stronger than fear.



8 Take Care of Yourself First

You can't lead others well if you're running on empty. Rest, reset, and lead from clarity.



يازده ياساى سهرکردايه تي ميهره بان
 ميهره باني له سهرکردايه تيدا گرینگه.
 به هيتره له دهسه لات.
 له فهريمانه كان بهرده وامتريه.
 كاريكه رتره له گوشار.
 نهو يازده ريگا كه سهركرده كاريكه ره كان به ميهره باني دهگرنه بهر:
 بېرسه بارودوخيان چونه، پاشان به قوولي گوي بگره،
 دوزينه وهى هوكارى روظانه بوقه يرزاني بدوزه وه،
 گوي لهو دهنگانه بگره كه به نهرى قسه دهكه ن،
 مروقبون بخهره پيش فهريمانه ريوونه وه،
 پالپشتي تيمه كهت به، هه موو جاريك و هه ميشه،
 فيدبه ك بكه به ئامرازيك بوقه شه كردن،
 ريگه بده مروقه كان، خودى خويان بن
 ئاههنگ بگيره به ههنگاوى بجووكي روو له پيشه وه،
 ريز لهو هيلانه بگره كه ئهوانى تر دهيكيشن،
 ئاماده به كاتيگ زريانه كان روويان دا،
 پيش نهوهى داواى بكه ن پهيوه ندى بكه.

◆ دواچار:

- گه وره ترين وانهى من وهك به رتبه بهرى جي به جيكار؟
- له وانهى دهسه لات ئهركه كان به ئه نجام بگه يه نيت، به لام ميهره باني، ئه مه گناسى بهرده اوم دروست دهكات.
- تيمه كهت هه موو كو بوونه وهيه ك به بير ناهيتنه وه، به لام هه رگيز له بيريان ناچيت:
- چون يارمه تيت دان گه شه بكه ن،
- نهو كاتهى بهرگريت ليكردن،
- كاتيگ سهرنجت دان كه حاليان باش نه بوو. سهرکردايه تي راسته قينه ئه مه يه.
- نهك كاملبون به لكوو به ره و پيشچوون،
- نهك كونترول كردن به لكوو پشتيوانى،
- نهك دهسه لات به لكوو هاوبه شى.
- و دليكي گه وره و ميهره بان.

سهرچاوه:

Amy Gibson

11 Laws of Kind Leadership

by Amy Gibson



Follow **Amy Gibson** for actionable tips on leadership

[linkedin.com/in/amy-l-g](https://www.linkedin.com/in/amy-l-g)

كارامه يي بهرامبهر به بهرهمهيتنان (بههرهوهري)

كارامه يي: گرینگيدان به پرۆسه كان و تيجوونه كان - نه نجامداني دروستي كاره كان.
بهرهمهيتنان: گرینگيدان به مروقه كان و به ها - نه نجامداني كاره كان به دروستي.
كارايي: گرینگيدان به پرۆسييس و كه مكردنه وه ي به فيرؤدان
كارامه يي بريتييه له به كارهيئاني گونجاوي سه رچاوه كان (كات، پاره، هيزي مروپي) بو بهرهمهيتناني هه مان بري
بهرهمه. ئامانج لي ئه وه يه كه كاره كه خيراتر و به شيويه يه كي كار يگه رتر نه نجام بدرئيت.

◆ ستراتيجيه سه ره كيبه كانى كارامه يي (لاي چه يي وينه كه):

- كه مكردنه وه ي بيرۆكراسي: كه مكردنه وه ي ژماره ي ئه و كه س و هه نگاوانه ي كه به شدارن له بياردان.
 - ئۆتۆماتيزاسيؤنى پرۆسه كان: به كارهيئاني ته كنه لوژيا بو ئۆتۆماتيكيكردي ئه ركه دووباره بووه كان.
 - يه كخستى سيستمه مه كان: به ستنه وه و هه ماهه نكي سيستمه مه كان بو رويشتنى زانيارى به شيويه يه كي ريك و پيك.
 - به لگه نامه سازي: به فهرميكردي و تۆماركردي پرۆسه كان بو دنيابوون له وه ي كه شته كان به هه مان شيوه نه نجام ده درين.
 - ستانداردكردي: دروستكردي ريبازي ستاندارد بو نه نجامداني كار.
 - باشتكردي و ساده كردنه وه: ده ستنيشانكردي و نه هيشتي پرۆسه ي زياده و هاوته ريب.
 - فيرپووني به رده وام: دروستكردي فهره نكي پيشكه وتنى به رده وام.
 - بههره وه ري: گرینگيدان به به ها و پالنه ر
- بههره وه ري واته بهرهمهيتناني بهرهمه ي به نرخر به هه مان بري سه رچاوه. ئامانج لي دنيابوونه له وه ي كه وزه و سه رچاوه كان بو ئه و ئه ركانه خه رج ده كرين كه زۆرترين به ها بو ريكخراوه كه دروست ده كهن. ئه م چه مكه له كارت يكه ري نزى كتره.

◆ ستراتيجيه سه ره كيبه كانى بهرهمهيتنان (لاي راستي وينه كه):

- پالنه ر: لابردي ئه و بهر به ست و هۆكارانه ي كه پالنه ره كانى خه لك كه م ده كه نه وه.
 - بهر زكردنه وه ي مۆپال: دروستكردي ژينگه يه كي سه لامه ت و ريزدار و گونجاوي كاركردي.
 - روونكردنه وه ي ئاسؤ: به ستنه وه ي ئامانجي گه وهره تري ريكخراوه كه به ئه ركه كانى رۆژانه ي نه ندامانه وه.
 - شه فافيه ت: هاو به شكردي زانيارى بو ئه وه ي خه لك بتوانن باشترين كاري خويان نه نجام بدن.
 - بهر زكردنه وه ي هاوكاري: دروستكردي په يوه ندى و نۆرم كه ببته هؤى كرده وه ي به كۆمه ل.
 - پاسپارده: سه ره به خوي و ده سه لاتي بياردان به خه لك بده.
 - له خوگرتنى پشوو: ده رفه ت بو نه ندامان داين بكه تا وزه يان بارگوي بكه نه وه.
 - نه نجام و هاوسه نكي
 - وه ك له ناوه راستي وينه كه دا ئاماژه ي پيكراوه كليه كه بريتييه له:
 - له جياوازيه كه تيبگه و هه ردوو كيان زۆرترين بكه.
- ره نكه ريكخراو يكي كارامه شته كان به "راست" (به كه مترین تيجوون) نه نجام بدات، به لام ئه گه ر شته كانى "هه له" (شتييك كه به ها دروست ناكهن) نه نجام بدات، ئه وا له كۆتاييدا بههره وهر نابيت. به هه مان شيوه، ريكخراو يكي كارامه ره نكه شته كان "دروست" بكات به لام ئه گه ر سه رچاوه ي زۆر به فيرؤ بدات (ناكارامه بپت)، ئه وا قازانج يكي نابيت. سه ره كه وتنى دريژخايه ن كاتييك به ده ست دپت كه كارامه يي (به دروستي كاره كان) و بههره وه ري (نه نجامداني كاره دروسته كان) پيكه وه باشت ر بن.

ئيفوگر/فيك:

Releaders Bookclub

Efficiency vs. Productivity

Focused on
Processes &
Costs

Doing the **same amount**
of work with **less**

De-bureaucratize

Reduce number of people
steps involved in decisions

Automate

Your Processes

Integrate

Systems

Document

Formalize Processes

Standardize

Institute standard
approaches of doing
work

Streamline

Identify and eliminate
redundant processes

Learn Continuously

To build a culture
of improvement

Appreciate the
difference and
maximize both

Source: Avi Siegel (2004) Productivity ≠ Efficiency

Focused on
People & Value

Creating **more**
value with the **same**

Build Motivation

Eliminate obstacles
to motivation

Boost Morale

Safety, environment,
respect

Clarify Vision

Link purpose to work

Be Transparent

So people can do
their best work

Foster Collaboration

Relationships, connections
and norms enabling
collective action

Provide Agency

Provide autonomy
to decide

Factor Rest

Create opportunities
to recharge

© Jeroen Kraaijenbrink

لیتھاتووی میتا

تا ئیستا سهرنجت داوه که هه‌ندیک له ستراتیژیسته‌کان چۆن ژاوه‌ژاوه که ده‌برن و بریاری ژیرانه به خێراپی دده‌ن؟
باشترین ستراتیژیسته‌کان سهرده‌که‌ون چونکه شاره‌زا بوون له‌و سێ میتا کارامه‌یه‌ی که بنه‌مای هه‌موو بریارێکی گه‌وره‌ن:
به‌روونی بیریکه‌ره‌وه،
به‌وردی بنووسه،
بوێرانه مامه‌له‌که.

♦ با وردتر بروانین:

- به‌ک. بیریکه‌ره‌وه
- بیرکدرنه‌وه‌ی روون بنه‌مای تۆیه.
- ستراتیژی، هونه‌ری هه‌ل‌بژاردنه. واته‌ برینی ژاوه‌ژاوه‌که و بینینی ئه‌وه‌ی که به‌راستی گرینگه.

♦ چۆن وردتر باسی بکه‌ین:

- پێناسه‌ی کێشه‌ی راسته‌قینه‌که
- ته‌حه‌دای گه‌وره‌ دابه‌ش بکه‌ بۆ به‌شه‌ بچووک‌که‌کان
- بنه‌ما یه‌که‌مه‌کان به‌کاربهێنه و بپرسه “به‌راستی چی رووده‌دات؟”
- دووباره‌ چوارچێوه‌دانان بکه‌ بۆ کێشه‌که تا گۆشه‌یه‌کی نوێ سهره‌له‌ده‌دات
- دوو. بنووسه
- نووسینی روون ئامرازی روونکردنه‌وه‌ته.
- نووسین ناچارت ده‌کات بیریکه‌یه‌ته‌وه. ئه‌مه‌ش سهرلێشێواوی ئاشکرا ده‌کات و لۆژیک به‌هێز ده‌کات و یارمه‌تیت ده‌دات بزانیت بیرۆکه‌که‌ت به‌رده‌وام ده‌بێت یان نا.

♦ چۆنییه‌تی پالاوته‌ی:

- بۆ روونکردنه‌وه‌ بنووسه‌ نه‌ک بۆ سهرسامکردن
- به‌کارهێنانی زمانی ساده و پرسته‌ی کورت گرینگه
- سهره‌تا به‌ “که‌واته‌ چی؟” ده‌ستپێکه
- دوور بکه‌وه‌ره‌وه‌ له‌ رامبلکردن و درێژدادری. پێکهاته‌ زیاده‌که.
- سێ. کردار
- کرداری بوێرانه‌ سوودی گه‌وره‌ی تۆیه.
- تۆ ناتوانیت به‌ ته‌نیا ستراتیژییه‌کی باشتر دابڕێیت. ده‌بێت له‌ جیهانی راسته‌قینه‌دا تاقی بکه‌یه‌ته‌وه. خێرا.

♦ چۆنییه‌تی به‌هێزکردنی:

- بریار بده‌ ته‌نانه‌ت به‌ داتای ناته‌واو
- وه‌شانی یه‌که‌م بگه‌یه‌نه، پاشان فێربه و باشتر بکه‌
- تاقیکردنه‌وه‌کان به‌کاربهێنه بۆ هاندانی فیدبه‌ک
- دروستکردنی زه‌بری له‌ پێگه‌ی کرداره‌وه‌ نه‌ک کۆبوونه‌وه‌ به‌کاربهێنه

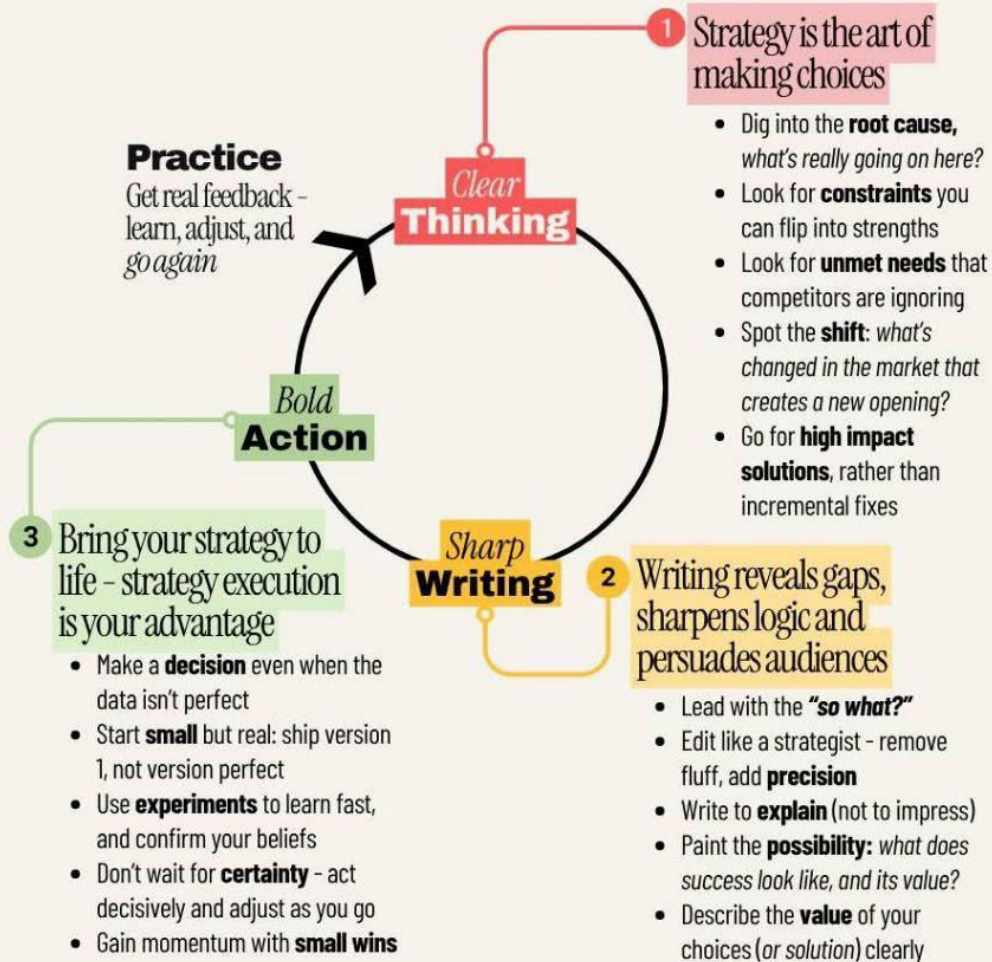
♦ کۆتا هێل:

- ئه‌مانه‌ لیتھاتووی نه‌رم نین. ئه‌مانه‌ زله‌یزین.
- ئه‌وان یارمه‌تیت ده‌ده‌ن باشتر بیریکه‌یه‌ته‌وه و خێراتر بریار بده‌یت و به‌هێزتر سهرکردایه‌تی بکه‌یت.
- بیریکه‌ره‌وه. بنووسه. هه‌نگاو بئی.
- ئه‌م سێ کاره‌ به‌ باشی ئه‌نجام بده، له‌ پێش ۹۹٪ ستراتیژیسته‌کانه‌وه‌ ده‌بیت.

Make good strategy 😊

Meta Skills

The best strategists win because they mastered these 3 meta skills.
All other strategy skills are supported by these building blocks.



@overnightstrategist

overnightstrategist.com

پېنچ مۆدئىلى دەروونى راستەقىنە كە بە نەپتى، كۆنترۆل و رېنمايى رەفتارەكانت دەكات و چۆنىيەتى بە كارھىتەنانيان لەبرى ئەوھى لەلەين ئەوانەو بە كاربەنرئىت:

ياساى مۆرفى

ياساى مۆرفى پەندىكە كە دەئىت "ھەر شتتېك بتوانىت بە ھەلەدا بچىت، بە ھەلەدا دەروات". ھەرچەندە ياسايەكى زانستى نىيە، بەلام وتەيەكى باو و زۆرجار بۆ وەسفكردى رووداو ھاوھرواننەكراوھكان و ئائومىدكەرەكانى ژيان بەكاردەھىنرئىت. ياساكە دەگەرئىتەو ھەلەدا زيارى فرۆكەوانى ئامرىكاى "ئىدوارد ئى. مۆرفى جۆنيۆر". ياساكە بىرخستەنەوھەكە بۆ ئامادەكارى بۆ خراپترىن دۆخ و دىزاینكردى سىستەمىك كە بەرگەى شكست بگرئىت. ياساى كىدلىن

ياساى كىدلىن بنەمايەكى چارەسەركردى كىشەكانە و دەئىت "ئەگەر بتوانى كىشەكە بە روونى بنووسىت، ئەوا نىوھى رېنگەكەت برېوھ". نووسىنى كىشەيەك، روونى زىاد دەكات، يارمەتیدەرە بۆ دابەشكردى ئالنگارى ئالۆز بۆ پېكھاتەكانى، ھەروھە دەتوانىت ھەستكردى بە زەبرى ھىز و گوشار كەم بكاتەوھ. ياساكە جەخت لەوھ دەكاتەوھ كە پېناسەكردى كىشە، يەكەم ھەنگاوى گرینگە بۆ دۆزىنەوھى چارەسەرىكى كارىگەر. ياساى گىلبېرت

ياساى گىلبېرت دەئىت "گەورەترىن كىشە لە كارىكدا ئەوھەكە كەس پىت نائىت چى بكەيت". ئەم بنەمايە جەخت لەسەر گرینگى بەرپرسايەتى كەسى و دەستپىشخەرى و ئىمكانات دەكاتەوھ. ياساكە ھانى خەلك دەدات كە چالاک بن و باشترىن رېنگە بۆ ئەنجامدانى ئەركىك بدۆزىنەوھ نەك ھاوھرې رېنمايى ورد بن. ئەم ياسايە زۆرجار دەگەرئىتەوھ بۆ سىياسەتمەدار و بازىرگى ئەمرىكى "گىلبېرت لافايىت لاوس". ياساى وىلسن

ياساى وىلسن دەئىت "ھەرچەندە زياتر سەرنجەت لەسەر ژىرى و زانين بىت، ئەگەرى سامان زياترە". ئەم ياسايە پېشنبارى ئەوھ دەكات كە سامان بەرھەمىكى لاوھكىيە لە بەدەستەننى بەردەوامى زانست و فېربوونى لېھاتووي و كارامەيى نوئ و خۆگونجاندن لەگەل گۆرانكارىدا. ھاندەرى گرینگىدانە بەگەشەكردى كەسى و ژىرى وەك ئامرازىك بۆ بەدەستەننى سەقامگىرى و سەركەوتنى دارابى درىڭخايەن. ھەندىك سەرچاوە ئەم بنەمايە دەگەرئىنەوھ بۆ بىركردنەوھى "نافال راڤىكانت"، ھاوھنكار و وەبەرھىنەرىك كە بە تېروانىنەكانى بۆ سەروەت و سامان و گەشەكردى كەسى ناسراوھ. ياساى فۆلكلاند

ياساى فۆلكلاند بنەمايەكە كە دەئىت: "ئەگەر برىارىك پېويستى بە برىاردان نەبىت، پېويست ناكات برىار بدرئىت". ئەم ياسايە بانگەشە بۆ سەبر و خۆراگرى ستراتېژىك لە برىاردان دەكات، ھانى خەلك دەدات كە خۆيان لە ھەلئەردى بەپەلە بەدوور بگرن كاتىك دۆخەكە بارى ئااساپى نىيە. بە دواخستى برىارە ناپېويستەكان، دەتوانىت باندقېدى دەروونى بپارىزىت و كات بەدەيت بە دۆخىك بۆ ئەوھى خۆى چارەسەر بكات يان بۆ ئەوھى زانبارى زياتر بەردەست بىت، ئەمەش دەبىتە ھۆى ھەلئەردى باشتى و ئاگادارتى. ئەم ياسايە دەگەرئىتەوھ بۆ "لوسىۆس كارى"، فېسكۆنتى دووھەمى فۆلكلاند، دەولەتمەدارىكى سەدەى ۱۷ى ئىنگلىزى.

ئىنفوگرافىك:

Meaning of Life

5 Laws Secretly Controlling Your Life

5 Real Mental Models That Secretly Guide Your Behavior, And How To Use Them Instead Of Getting Used By Them:

1. MURPHY'S LAW

"Anything that can go wrong, will go wrong."

Attributed to aerospace engineer Edward A. Murphy Jr. (1949)

- Most people over-index on fear.

But the real danger is paralysis from overthinking. Fear leads to inaction, and inaction then creates the outcome you were worried about.

Use it: Prepare, don't panic. Focus on contingency, but not catastrophe.

3. GILBERT'S LAW

"The biggest problem at work is that no one takes ownership."

ORIGIN: Often cited in corporate culture; loosely attributed to aerospace exec Bill Gilbert.

- Success doesn't come from waiting for the right conditions.

It comes from owning the outcome, even when it's messy.

Use it: Stop outsourcing your future. Start acting like it's on you, because it is.

2. KIDLIN'S LAW

"If you can write the problem clearly, you're halfway to solving it."

ORIGIN: Circulated in systems thinking and project management circles; exact attribution unknown.

- Ambiguity kills action. Writing a problem forces clarity. Most "overwhelm" is just an unprocessed issue in disguise.

Use it: Write it out. Label the problem. Break it down. Half way there.

4. WILSON'S LAW

"The more you focus on intelligence and knowledge, the more likely wealth will follow."

ORIGIN: Less formally recognized; likely a modern synthesis of productivity and leverage principles (similar to Naval Ravikant's thinking).

- Hustle culture is overrated. (I think it's total bullshit in fact).
- Leverage, learning, and systems win long term.

Use it: Work smarter. Automate, delegate, and learn relentlessly.

5. FALKLAND'S LAW

"If it's not necessary to make a decision, it's necessary not to make one."

ORIGIN: From the Falklands War-era British leadership principle. Quoted by military strategist Sir William Slim.

- Most decisions aren't urgent. But decision fatigue is real.

Protect your mental bandwidth for what actually matters.

Use it: Delay non-urgent decisions. Act only where impact is clear.

شەش ھەنگاوی سادە بۆ ئەنجامدانی شیکارییە کی بەھیزی SWOT

شیکاری SWOT یارمەتیت دەدات لەو ھەتتەگەیت کە دۆخە کەت لە کوئ وەستاو؟

خاڵە بەھیزەکان، خاڵە لاوازەکان، دەرڤەتەکان و ھەرەشەکان.

یەکیکە لەو ئامرازە پراکتیکییانە کی بۆیستە ھەموو خاوەنکار و بەرپۆبەریک تێیدا شارەزا بێت.

لێرەدا شەش ھەنگاوی سادە دەخەینەروو بۆ ئەو ھەتتەگەیت کە دەرڤەتەکان بەدەیت.

یەکی. بەروونی ئامانجە کەت دیاری بکە.

بە ئامانجیکی روون دەست پێ بکە.

ئایا دۆخی گشتی خۆت، دۆخیکی دیاریکراو، ھاتنە ژوروو ھەتتەگەیت کی نوئ، یان ستراتیژییەکی شەش دەکەیتەو؟

روونی ئامانجە کە، چۆنایەتی و کوالیتی ئەو تێروانیانە دیاری دەکات کە بەدەستی دەھێنیت.

دوو. خاڵە بەھیزە کانت دەستنیشان بکە.

ئەو شتە بنووسە کە کارە کەت باشتر لەوانی تر بە ئەنجامی دەگەیتەنیت.

بەرژەو ھەنگاوی ناوازە کانت پێست بکە.

بیرسە: چی بالادەستیمان پێدەبەخشیت؟

سێ. خاڵە لاوازە کانت دەستنیشان بکە.

لێرەدا راستگۆیە. ئەمانە ئەو ئالنگاریانە یان سنوورداریکە ناوخییانە کە راتدەگرن.

بیرسە: لە کوئدا گرت ھەتتەگەیت یان لاواز دەجووڵینەو؟

چوار. دەرڤەتە کانت دەستنیشان بکە.

ئەمانە ھۆکاری دەرە کین کە دەتوانیت بە کاریان بەھێنیت بۆ گەشەکردن.

بیرسە: چ ھۆکاریکی دەرە کی دەتوانیت یارمەتیدەرمان بێت بۆ گەشەکردن؟

پنج. ھەرەشە کانت دەستنیشان بکە.

ئەمانە مەترسی دەرە کین کە دەتوانن زیان بە ئەدای کارکردن بگەیتەن.

بیرسە: چی دەتوانیت سەرکەوتنە کانت تیکبەت یان تەحەدای بکات؟

شەش. شیکردنەو و کردار

تەنیا لیست مە کە – خاڵەکان بەیە کەو ھەتتەگەیت!

خاڵە بەھیزەکان بە کاریھێنە بۆ کە لکۆەرگرتن لە دەرڤەتەکان.

لاوازییەکان بکە بوار بۆ باشترکردن.

پلانی ئەگەری دابن بۆ رووبەر و رووبوونەو ھەرەشەکان.

ھیزی SWOT لە کرداردا یە نەکی شیکاری.

◆ بیرۆکە:

- شیکارییە کی گەورە SWOT داتاگان دەگۆریت بۆ ئاراستە – و ئاراستە بۆ گەشەکردن.
- سێ مانگ جارێک بە کاری بەھێنە بۆ ئەو ھەتتەگەیت کە جیگیر بێت و سەرئەتتە لەسەر بێت و ئامادە بێت بۆ ھەر چەشنە گۆرانکاری.

سەرچاوە:

Rabbi Dennis Banahene Osei-Owusu

6 Simple Steps of a SWOT Analysis



Step 1 Establish Your Goal

It's best to do a SWOT analysis with a goal in mind. Use this formula to come up with your analysis goal: My business needs [X]. We can meet those needs by doing [X], [X], and [X].



Step 2 Assess Strengths

Discuss what you do well, what your customers and partners love about you, and how you outpace your competitors.



Step 3 Write Down Weaknesses

Discuss what you can improve, what your customers and partners complain about, and how your competitors outpace you.



Step 4 Outline Opportunities

Uncover external factors that you can take advantage of to accelerate growth.



Step 5 Identify Threats

Uncover external factors that could harm your business and stop you from reaching your goals.



Step 6 Narrow Your Lists

Identify the most important points in each quadrant using the Impact Effort Matrix.

ھەرەمى سەرکەۋىتى "جۇن ۋودن" مۇدىللىكى گىشتىگىرە بۇ گەشە كىردى كەسى و پېشەبى كە سەرکەۋىتىن پېناسە دەكات نەك تەنيا بە بردنەۋە يان دۇران، بەلكوۋ ۋەك ئەو ئارامىيە دەروونىيە كە لە ھەۋلەدان بۇ بوون بە باشتىن ۋەشانى خۇتەۋە دىت.

ھەرەمە كە لە چەند ئاستىك پېكھاتوۋە، كە كۆى گىشتى ۱۵ بلۆكى ناۋەۋە و ۱۰ بلۆكى دەرەۋە/لايەنە، كە ھەرەكە يان تايبەتمەندى و لېھاتوۋى و ھەلۋىستە سەرەكپەكان دەستىشان دەكەن بۇ بىياتنانى بناغەيە كى تۆكەمە بۇ سەرکەۋىتىن. يەك. بلۆكى بىياتنانى بناغەبى (بىكەى ھەرەم)

◆ ئەم پىنج تايبەتمەندىيە بناغە پتەۋەكانى ھەرەم پىكەدەھىتىن:

- سەختكۆشى: ھىچ جىگىرەۋەيەك بۇ كارى قورس و پلانى ورد نىيە.
- سۆز/ھەماسەت: دلت دەپىت لە كارەكەتدا بىت و چىژ لەۋكارە ۋەرىگىت كە دەيكەيت؛ ئەم ھەماسەتە بۇ كەسانى دىكەش درى دەپىت.
- ھاورپىيەتى: لە پىژگرتى يەكتىر و خۇبەگەۋرەزانىن و خۇبەخشىيەۋە سەرچاۋە دەگىت.
- ئەمەگناسى: بۇ خۇت و ھەموو ئەۋانەى پىشت بە تۆ دەبەستىن.
- ھاۋكارى: لە گەل ھەموو ئاستەكانى ھاۋكاران. گوى بگىر، ھاۋكارى بگەن و بەدۋاى باشتىن رىگادا بگەپتىن.
- دوو. ئاستى دوۋھەم (كەسايەتى و ھەۋلەدانى كەسى)
- لەۋانە ئەو سىفەتەنەى كە رەفتار و ئامادەكارى كەسى بەھىز دەكەن:
- خۇكۇنتىرۋىلكرىن: ھەستەكان لە ژىر كۇنتىرۋىلدا بېلەلەرەۋە، دوور بگەۋەرەۋە لە ۋەسۋەسە و ھوكمىكى باش بەكارپەيئە.
- ھۇشيارى: بەردەۋام چاۋدىر بە، خىرا خالە لاۋازەكان بىناسە و ھەۋلى فېرېوون بەدە.
- دەستپىشخەرى: تواناى بىراردان و بىركىرنەۋە بۇ خۇت پەرەپىدە. ئارەزوۋى سەرکەۋىتىن لە خۇتدا بەخىو كە.
- ئىرادەى پتەۋ/كۇلنەدان: تواناى بەرەنگارىۋونەۋەى ۋەسۋەسە و بەردەۋامبوون لەسەر رىگاكەت تا دەگەيتە ئامانجەكەت.
- بارودۇخ: دەپىت بارودۇخى دەروۋنى و ئەخلاقى و جەستەبى لەبەرچاۋ بگىرپىت.
- سى. ئاستى ناۋەراست (دلى ھەرەم)

◆ ئەم سىفەتەنە كاكە و ناۋى ئەدائى كارىگەر پىكەدەھىتىن:

- لېھاتوۋى: زانىبارى و تواناى جىبەجىكرىن بىنەما سەرەتايىيەكان بە شىۋەيەكى دروست و خىرا. ئامادەبە و ھەموو وردەكارىيەكان رەچاۋ بگە.
- رۇخى تىمى: ئامادەبى بۇ قوربانىدانى بەرژەۋەندىيە كەسىيەكان بۇ خۇشپۇتۋى و سەرکەۋىتىن تەۋاۋى تىمەكە. "تىم لە پىش ھەموو شتىكەۋەيە."
- جۋار. نىزىك لوۋتەكە (ھەلۋىست و مەمانەبەخۇ).
- ئەم دوو بلۆكە يارمەتىدەرن بۇ پاراستى ئارامى و باۋەرت لە دۇخە سەختەكاندا:
- ماقوۋلى/ئارامى: خۇت بە و لە ھەر بارودۇخىكدا ئاسوۋدە بە. ھەرگىز شەر لەگەل خۇت مەكە.
- مەمانەبەخۇ: رىزگرتىن بەپى ترس. لە باۋەرىۋون بە خۇتەۋە سەرچاۋە دەگىت لە زانىنى ئامادەبىيەۋە.
- پىنج. لوۋتەكى ھەرەم
- گەۋرەبى كىپىكى: "كاتىك رۇشتىن سەخت دەپىت، كەسانى بەھىز بەردەۋام دەبن." لە سەختىن شەرەكاندا باشتىن بە. خۇشەۋىستىيەكى راستەقىنە و شەرپىكى سەخت.
- شەش. بلۆكى لاشان (بەھىزكەرى رىگا)
- ئەم دە تايبەتمەندىيە بە درىژاى رىگاكە ھەرەمەكە بەھىزىر و پالپىشتى دەكات:
- بەرەزەفرى،
- نەرمى و خۇگونجاندىن،
- سەرچاۋە دەروونىيەكان/ھوكمدانى دروست،
- ھەۋل و خەبات،

باوهر و ئيمان،
سهبر/كاتبه ندى و تايمينگ،
متمانە پيكر اوى،
پاستگويى،
نزيكايەتى و دلباكي،
دلسوزى و هاودلى.

مؤدىله كه جهخت له سه ر ئه و بىرؤكهيه ده كاته وه كه سهركه وتن مه به ست نيبه، به لكوو پرؤسهيه كه له پهره پيدان و
گه شه سەندى كه سى و ئه خلاقى ده ستپيده كات و به ئه و پهرى هه و ل و باشتري ن ئه نجامدان له ساته وه ختى پيويستيدا
ده گاته لووتكه.

ئينفوگرافيك:

Psychologists and the Society

John Wooden's Pyramid of Success

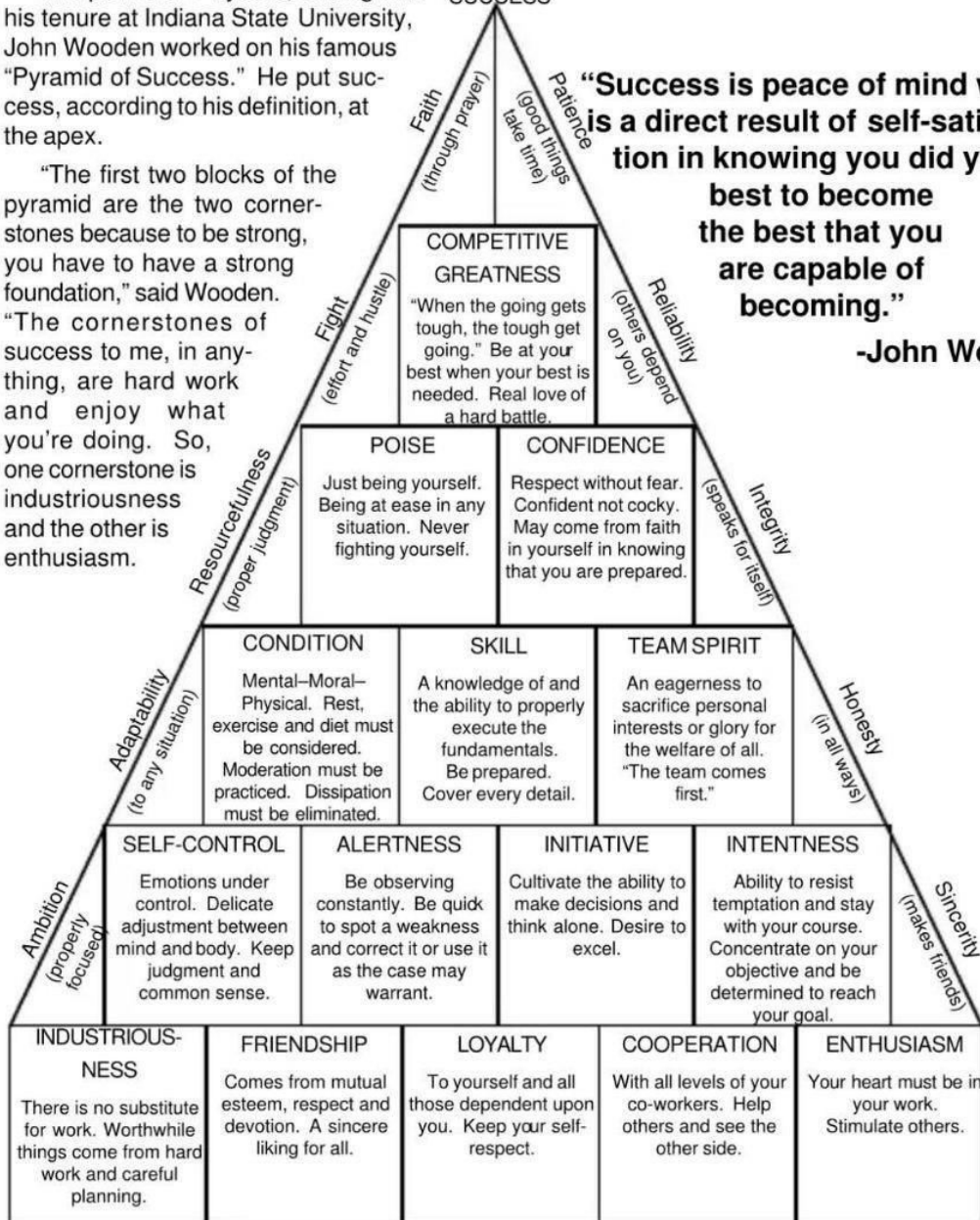
In a period of 14 years, ending with his tenure at Indiana State University, John Wooden worked on his famous "Pyramid of Success." He put success, according to his definition, at the apex.

"The first two blocks of the pyramid are the two cornerstones because to be strong, you have to have a strong foundation," said Wooden. "The cornerstones of success to me, in anything, are hard work and enjoy what you're doing. So, one cornerstone is industriousness and the other is enthusiasm.

SUCCESS

"Success is peace of mind which is a direct result of self-satisfaction in knowing you did your best to become the best that you are capable of becoming."

-John Wooden



سڀ ٿاراسٽه سهرڪرايه تي
 له ڪوٽو سهرڪرايه تي ده ڪهيت؟
 يه ڪ. سهرڪرايه تي ڪردن له پيشه وه
 تو ديده وانه ڪه ي - داناني ٿاراسٽه، سهرڪرايه تي ڪردن به نمونه و نه خشه بوون.
 داهينان و ريڪستن ده باٽه پيشه وه.
 به لام ده توانيت هه ست به زال بوون يان نائهمي دروست بڪات ٿه گهر زياده رهوي تيدا بڪريت.
 دوو. پيشه ننگيه تي ڪردن له لايه نه وه
 تو راهينه ريت - رينماي، هاوڪاري و به هيز ڪردن.
 متمانه و ڪاري تيمي دروست ده ڪات.
 به لام رهنگه هه نديڪ جار ناروون يان نه بينراو ده رڪه وئيت.
 سڀ. پيشه ننگيه تي ڪردن له پشته وه
 تو سهرڪرده ي خزمه نڪاريت - پشتگيري و به رز ڪردنه وه ي خه لڪه ڪه ت ده ڪهيت.
 خاوه نداريه تي و متمانه دروست ده ڪات.
 به لام مه ترسي ٿه وه هه يه ڪه وه ڪ لاواز يان ڪم بينراو و نه بينراو سهر بڪريت.
 سهرڪرايه تي راسته قينه ٿه وه نيه ڪه تو له ڪوٽو سهرڪرايه تي ده ڪهيت - پهيو هندی به وه وه هه يه ڪه بچي
 سهرڪرايه تي ده ڪهيت.
 باشترين سهرڪرده ڪان ده زانن ڪه ي هه ننگو بنين بڻ پيشه وه، ڪه ي له ته نيشٽ بوهستن و ڪه ي ريگه به ڪه ساني ديه ڪه
 بدن سهرڪرايه تي بڪهن.

ٽينفوگرافڪ:

Deepak Kammra
 Facts N Learning

The Three Directions of Leadership

Where do you lead?



مۆدېلى چوارگوشەى رېڭخراوھې، روونى دەكتەوھە كە بۇ دروستکردنى گۇرانكارى راستەقىنە و بەردەوام لە رېڭخراوئىكدا، دەبىت چوار جۆر گۇرانكارى لە يەك كاتدا لە چوار پەھەندى جياوازدا پرووبدات- دوو لە ئاستى تاك و دوو لە ئاستى رېڭخراوھىيىدا، ھەرۈھەا دوو پەھەندى ناوخۆي (زەينى و فەرھەنگى) و دوو پەھەندى دەرەكى (رەفتارى و پىڭھاتەيى).

◆ ئەمەى خوارەوھە روونکردنەوھەك بۇ ھەر بەشېكە:

- گۇراني ھەلۆئىست
- پەھەندى تاكەكەسى و ناوخۆي
- سەرنج دەخاتە سەر بىرکردنەوھە و بىروباوھە و ھەستى تاكەكان.

◆ بابەتە سەرەككەيەكان:

- مەبەستەكان،
- بىروباوھەپەكان،
- ھۆشيارى،
- ھەست و سۆز،
- گریمانەكان
- بەي گۆرپى ھەلۆئىستى خەلك، گۇرانكارىيەكانى رەفتار بەردەوام نابىت.
- گۇراني رەفتار
- پەھەندى تاكەكەسى و دەرەكى
- گۇرانكارى لە چۆنئىيەتى كارکردن و رۆل و لىھاتووېى مەرفەكان.

◆ بابەتە سەرەككەيەكان:

- كىدارەكان،
- دەرچوونەكان،
- رۆلەكان،
- لىھاتووېىيەكان،
- ئامانجەكان
- گۇراني رەفتار دەرەنجامى گۇراني ھەلۆئىستەكانە و كارىگەرى راستەوخۆى لەسەر ئەداى تاك ھەيە.
- گۇراني پىڭھاتەيى
- پەھەندى رېڭخراوھې و دەرەكى
- گۇرانكارى لە سىستەم و پروسس و ژىرخانى رېڭخراوھىيەدا.

◆ بابەتە سەرەككەيەكان:

- سىياسەتەكان،
- پروسەكان،
- دامەزراوھەكان،
- پەيوەندىيەكان،
- تەكنەلۆژى
- گۇراني پىڭھاتەيى دەبىت پىشتگىرى لە رەفتارى نوئى بىكەت بۇ ئەوھى گۇرانكارىيەكان بەردەوام بن.
- گۇراني فەرھەنگ
- پەھەندى رېڭخراوھې و ناوخۆي
- گۇرانكارى لە بەھەكان، ئەرك، زمان و گېرپانەوھە ھاوبەشەكانى سازمان.

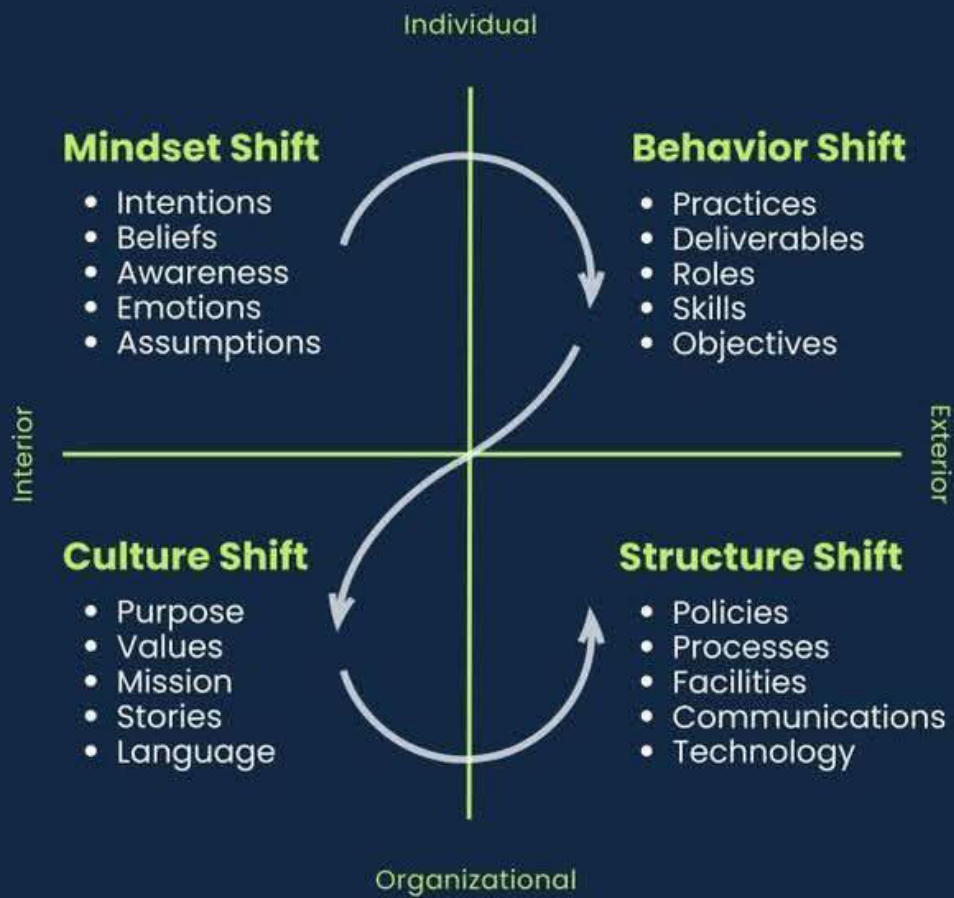
◆ بابەتە سەرەکییەکان:

- مەبەست،
- بەهاکان،
- ئەرك،
- چارۆكەكان،
- زمان
- فەرھەنگی رێكخراوەی رەگ و بناغەى ھەموو گۆرانكارىيەكانە.
- سووڕى گۆرانكارى
- تیرەكانى ناو و تێنەكە دەرىدەخەن كە ئەم چوار گۆرانكارىيە وابەستەى يەكترى و بەزۆرى بەم رێزىبەندىيە كارىگەرييان لەسەر يەكتر ھەيە:
- گۆرانى ھەلوێستەكان رەفتارەكان دەگۆرن؛ رەفتارە نوێيەكان پتويستيان بە پتەكەتەى نوێ ھەيە؛ پتەكەتەى نوێ فەرھەنگى نوێ دروست دەكات؛ و لە كۆتاييدا، فەرھەنگە نوێيەكان كارىگەرييان لەسەر بىركردنەوہى خەلك دادەنێتەوہ.

ئىنفۆگرافىك:

Tony Schwartz
Releaders Bookclub

The Organizational Quadrants



TONY SCHWARTZ

سەرکردايەتی قورسە: گەشتکردن بەو یازدە دژوازییە کە پێناسە ی سەرکردە گەورەکان دەکەن
زۆرجار سەرکردایەتی وەک گەشتیک وەسف دەکەیت نەک وەک شونیی مەبەست- و ھۆکارێکی باشیشی ھەیە.
پێویستی بە ھاوسەنگی بەردەوام و ژیری سۆزداری و توانای گەشتکردن بەو توندپەوییە بەروائەت ناکۆکنە ھەیە.
سەرکردایەتی راستەقینە ھەڵبژاردنی لایەنێک نییە بەسەر لایەنە کە ی تردا، بە لکۆو شارەزابوونە لە ھونەری "ھەردووک." و
وینە ی سەرەو بە جوانی ئەو یازدە پارادۆکسە دەگرتەووە کە ھەموو سەرکردە یە کێ گەورە دەبێت بەسەریاندا بگەرێت بۆ
ئەو ی سەرکەوتوو بێت و بە راستی سەرکردایەتی بکات و ئیلامبەخش بێت بۆ ئەوانە ی لە دەورووبەریان.
یە ک. متمانە بەخۆبوون بەرامبەر بە خۆنەویستی
سەرکردە کاریگەرەکان دەبێت متمانەیان بە ئاسۆ و بریار و تواناکانیان ھەبێت. بە لām متمانە بەخۆبوونی کۆنترۆلنە کراو
دەتوانێت بە ئاسانی بگۆرێت بۆ خۆبەزلزانی و لووتبەری و ئەمەش فێربوون و متمانەپێکردن دەشیونێت. سەرکردایەتی
راستەقینە واتە قسەکردن بە قەناعەتەووە لە کاتێکدا کراوە بیت بۆ راستکردنەووە. متمانە بەخۆبوون، متمانە بەخۆبوون
دینیت، بە لām خۆنەویستی لە زەویدا دەتەڵێتەووە.
دوو. ھاوێی بەرامبەر بە قسە لەرووی و راشکاوی
خەلک پێویستە ھەست بە بەھا و پشتگیری بکەن، بە لām پێویستیان بە شەفافیت ھەیە، تەنانەت کاتێک عاجزکەر
بێت. ھاوێی پەيوەندییەکان دروست دەکات، لە کاتێکدا راشکاوی گەشەکردن پەروەردە دەکات. باشترین سەرکردەکان بە
وردی راستیەکان دەلێن- بە توندی بە لām بە میھرەبانی. ئەوان دەزانن کە راستگۆی بە ی ھاوسۆزی و ھاوێی دەتوانێت
نازاربەخش بێت، ھاوسۆزی بە ی راستگۆی دەتوانێت چەواشەکارانە بێت.
س. ھاوکاری بەرامبەر بریاردان
کاری تیمی و بریارانی ھاوبەش متمانە و گشتگیری دروست دەکات. بە لām سەرکردایەتی پێویستی بە جەختکردنەووەش
ھەیە- بە تایبەت لە ساتەکانی بەپەلەدا. سەرکردە گەورەکان ھەر لە سەرەتاوە بەدوای زانیاریدا دەگەڕێن، دیدگای
جۆراوجۆر لەبەرچاو دەگرن و دواتر ھەڵبژاردە ی روون و متمانەبەخۆبوون دەکەن کاتێک کاتی کردەووەکردن دێت.
چوار. بەھێزکردن بەرامبەر بە لێرسینەووە
بەھێزکردنی ئەوانی تر خاوەندارییەتی و داھێنان و پالەنەر پەروەردە دەکات. بە لām لێرسینەووە دانیای دەدات لەو ی کە
ئەدای کارکردن و ستانداردەکان بەرز دەمێنەووە. سەرکردایەتی واتە پێدانی سەربەخۆی لە ھەمان کاتدا لە نزیکەووە لە
ئەنجامەکان بۆ رێنماییکردن و پشتگیریکردن و دەستووردان لە کاتی پێویستدا.
پنج. ھێز بەرامبەر بە خەسارەلگری
رێبەر دەبێت پایە ی سەقامگیری بێت لە زریانەکاندا و لە رێگە ی ئارامییەووە متمانە بەخۆبوون ببەخشێت. بە لām
ئاشکراکردنی لاوازی و خەسارەلگری، پەيوەندی و متمانە پەروەردە دەکات. نەینییە کە ھاوسەنگییە: لە رووی
سۆزدارییەووە کراوە بوون بە لām لە ئامانج و کرداردا نەلەرزین.
شەش. پالەنەر بەرامبەر بە بەردەوامی
بەرزەفری تیمەکان بەرەو دەستکەوتی زیاتر دەبات، بە لām پالەنەریکی بێوچان دەتوانێت بێتە ھۆ ی پرووکانی بێشە ی.
باشترین سەرکردەکان بە ئامانجەووە پیشکەوتن پیشکەش دەکەن لە ھەمان کاتدا ھەنگاو بۆ بەردەوامبوون و سەقامگیری
ھەلدین. ئەوان تێدەگەن کە سەرکەوتنی درێژخایەن پێویستی بە پشودان و پێتم و نەرمی و خۆگونجیان ھەیە.
حەوت. قسەکردن بەرامبەر بە گوێگرتن
پەيوەندیکردن، گرینگترین لێھاتووی سەرکردە یە، بە لām قسەکردن بە ی گوێگرتن ئەوانی دیکە لە خۆ نامۆ و نابینا
دەکات. سەرکردە کاریگەرەکان دەزانن کە ی قسە بکەن بۆ یە کخستن و ھەماھەنگی و کە ی گوێ بگرن بۆ تێگەشتن.
ئەوان بەقەدەر قسەکردن بەھا بە بێدەنگی دەدەن- چونکە گوێگرتن پردیکە بۆ متمانە و بریارانی باشتر.
ھەشت. سەقامگیری بەرامبەر بە نەرمی نواندن
جێگیری، متمانە و یە کدەنگی و پێشبینیکراوی دروست دەکات. بە لām پابەندبوونی رەق بە رێگا کۆنەکان دەتوانێت لە
ژێر گوشارە نوێیەکاندا برووخیت. سەرکردە گەورەکان لە بنەماکاندا چەسپاو دەمێنەووە بە لām لە نزیکبوونەووەدا خۆیان
دەگونجین. ئەوان دەزانن کە ی چەقەستوو بوەستن- و کە ی لەبەردەم بادا بچەمێنەووە.
نۆ. گەشبینی بەرامبەر بە واقع

هيوئا ئيلهام به خشه بۆ خه لک و مۆرال بهرز ده کاته وه و داهينان ده گه رينننه وه. به لām پشتگوڤخستنی ئالنگاريه کان يان وا نيشاندان که کيشه کان بوونيان نيه، ده بيشه هۆی شکست. سه رکرده ی ژير گه شبيني له گه ل واقع هاوسه نگ ده کات- به هيوای باشتري به لām پلاندانان بۆ خراپترين.

ده. شه فافيه ت به رامبه ر به ده سه لات

راشکاو دلسۆزی و يه کرپزی و ئامانجی هاوبه ش دروست ده کات. به لām هه موو شتيک ناتوانريت يان نابيت هاوبه ش بکريت. سه رکرده کان ده ب دان به وه دا بنين که چ زانياريه ک متمانه دروست ده کات و چي پتيويسته به نهيني بميننه وه بۆ پاراستن. شه فافيه ت به ب ده سه لات پشتوي دروست ده کات؛ ده سه لات به ب شه فافيه ت گومان دروست ده کات.

يازده. خيرا ي به رامبه ر ئارامگري

له جيهانکي خيرا د، خيرا ي وزه به تيمه کان ده دات و ئامانجه کان به جووله ده هيلنه وه. به لām په له کردن ده توانيت ببيشه هۆی هه له کردن و دووباره کاری. سه رکرده کاریگه ره کان به خيرا ي ده جوولين کاتيک ئاماده ن- هاوسه نگکردنی به په له له گه ل ئاماده کاریه کي بيرکراوه. نه وان تیده گه ن که کاتي کارکردن هينده ی کردار گرینگه. بيرکردنه وه کانی کو تاي

سه رکرايه تي په يوه ندي به کاملبوونه وه نيه؛ په يوه ندي به پارادۆکسه وه هه يه. توانای راگرتنی گرژيه له نيوان هيزه دژيه يه که کاند - هيز و نه رمی، خيرا ي و بیده نگی، متمانه و خو نه ويستی - به ب ئه وه ی هاوسه نگی له ده ست بده يت. باشتري سه رکرده کان نه وان هه که به حیکمه ت و ژيري و خو ئا گداريه وه نه م دژايه تiane به ريوه ده به ن. سه رکرايه تي سه خته — به لām شاره زابوون له م دژايه تiane وا ده کات که به قوولي گورانکاری به سه ردا بيت.

ئينفوگرافیک:

George Stern

Leadership Is Hard

Navigate These 11 Contradictions

Confidence vs. Humility

- ← You need to project belief in yourself and your decisions
- But arrogance kills learning and credibility
- == Speak with conviction, listen like you're wrong

Empathy vs. Candor

- ← People need to feel seen and supported
- But clarity is kind, even when it stings
- == Deliver truth with care, not cruelty

Collaborating vs. Deciding

- ← You need broad input to build trust and make informed choices
- But when time is short, you just have to decide
- == Seek input early, then commit with clarity

Empowerment vs. Accountability

- ← People thrive when trusted to own their work
- But standards matter, and you must call out underperformance
- == Give autonomy, but stay close to the outcomes



© George Stern

Strength vs. Vulnerability

- ← Leaders must project steadiness in storms
- But showing your humanity invites connection
- == Be steady in action, and open in emotion

Drive vs. Sustainability

- ← Ambition raises the bar and fuels growth
- But burnout costs you your best people
- == Push for progress, pace for sustainability

Speaking vs. Listening

- ← Communicating clearly and often is a must
- But listening builds trust and better answers
- == Talk to align, listen to understand

Consistency vs. Flexibility

- ← Clear values and rules create stability
- But rigidity breaks under changing conditions
- == Be firm on principles, flexible on process

Optimism vs. Realism

- ← A hopeful outlook attracts and motivates
- But blind spots grow when risks are ignored
- == Hope for the best, plan for the worst

Transparency vs. Discretion

- ← Openness builds loyalty and alignment
- But some info must stay private for protection
- == Share what builds trust, protect what demands judgment

Speed vs. Patience

- ← Momentum keeps teams energized and focused
- But rushing leads to poor decisions and rework
- == Move quickly when you're truly ready

ھەرەمى پلەبەندى شىۋازەكانى بىر كىرەنەۋە پىنچ ئاست نىشان دەدات كە مۇقەكان چۆن مامەلە لەگەل بىرۆكە و زانىيارىيەكان دەكەن.

ئامانجى ھەرەمەكە تىشك دەخاتە سەر جىاۋازى نىۋان بىر كىرەنەۋە نەرم و نىان و لەسەر بنەماى فېربوون (ئاستەكانى سەرەۋە) و بىر كىرەنەۋە رەق و دۇگماتىك (ئاستەكانى خوارەۋە).

پلەبەندى شىۋازەكانى بىر كىرەنەۋە

لېرەدا روون كىرەنەۋە يەك بۇ ھەر ئاستىك لە سەرەۋە (باشترىن) بۇ خوارەۋە (كەمترىن بنىاتنەر): يەك. فېرخواز

تېروانىنى سەرەكى: "دەتوانم ھەلە بىم!"

تايبەتمەندىيەكان: ئەمە بەرزترىن ئاستە، بە خۇنەۋىستى فېكىرى تايبەتمەندە. مۇقەكان لەم ئاستەدا خۇيان بە پىكەبەر و لۇژىكى بەھىزەر دەۋرە دەدەن و ئامادەن بىر كىرەنەۋەكانىان بىگۇرن. ئامانجى سەرەكىيان فېربوون و گەشە كىردى بەردەۋامە. دوو. بىرمەندى رەخەگر

تېروانىنى سەرەكى: "دەتوانىت ھەلە بىت!"

تايبەتمەندىيەكان: ئەم كەسانە لەگەل سەرچاۋە زانىيارى جۇراۋجۇردا خەرىك دەبن، پىرسىار لە رەۋايەتى و وردىبىنىيان دەكەن. ئەۋان چالاكانە بەدۋاى بەلگەدا دەگەپىن و بىرۆكەكان تاقى دەكەنەۋە پىش ئەۋە قىبوۋلىيان بىكەن. سل. پىچەۋانەبىر

روانگەى سەرەكى: "ھەموۋتان ھەلەن!"

تايبەتمەندىيەكان: ئەم ئاستە دەست دەكات بە لادان. ئەم كەسانە شارەزان لە دۇزىنەۋە كەموكۇرى لە ئارگىومىنتەكانى كەسانى تردا، بەلام مەيلىيان ھەيە كۆپىر بن لە سنوۋرەكانى ئارگىومىنتەكانى خۇيان. سەرنجى سەرەكى لەسەر "ھەلەى ئەۋانى تر"ە نەك "راست بوۋى خۇ".

چۋار. سىياسەتمەدار

روانگەى سەرەكى: "ئەۋان ھەلەن! ئىمە راست دەكەين!"

تايبەتمەندىيەكان: ئەم كەسانە بە كارى خۇيان دەزانن بۇ بانگەۋاز و بەرگىرىكردن لە لايەنى خۇيان لە ھەقىقەت و ئىدائە كىردى لايەنى بەرامبەر. ئامانجىيان بىرەنەۋە دىالۇگ و بەدەستەپىنانى پىشتىۋانىيە. دۇزىنەۋە پاستى يان لۇژىكى باشتر مەرج نىيە.

پىنچ. سەر كىردەى تاقم

روانگەى سەرەكى: "ھەمىشە من راستم!"

تايبەتمەندىيەكان: ئەمە نىزمىن و پى بەرھەمترىن ئاستە. لېرەدا تاك بىرۆكەكانى خۇى ۋەك راستىيەكى رەھا قىبوۋل دەكات. ھىچ ئامادەيىيەك نىيە بۇ پىرسىارىكردن، فېربوون، يان پىنداچوۋنەۋە. خالى سەرەكى

ئەم ھەرەمە نىشان دەدات كە لەگەل جوۋلە كىردىنمان لە خوارەۋە بۇ سەرەۋە، بىر كىرەنەۋە زىاتر بنىاتنەر و گونجاوتر و بەلگەدارتر دەبىت. بۇ گەشەى فېكىرى پىۋىستە دوور بىكەۋىتەۋە لە شىۋازى بىر كىرەنەۋە رەق (سىياسەتمەدار و سەر كىردەى تاقم) و بەرەۋ رۇلى فېرخواز و بىرمەندى رەخەگر رىگە بىكەيت.

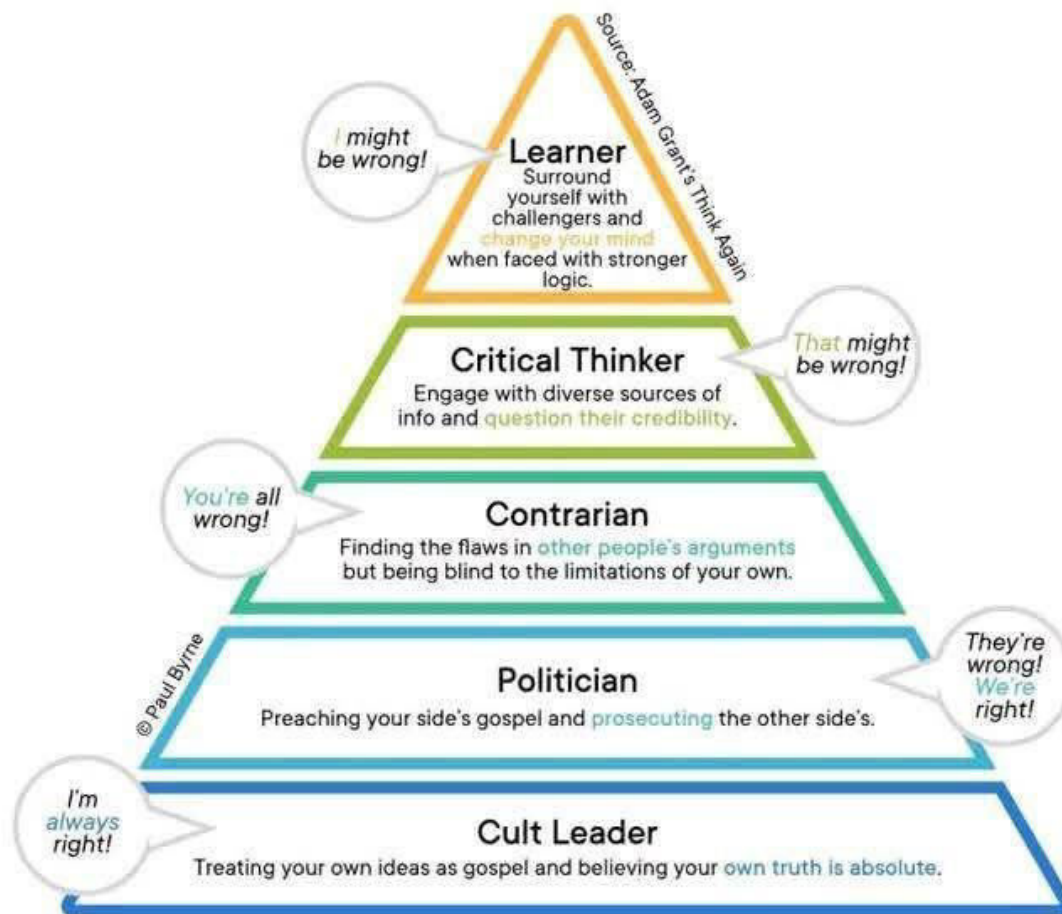
ئىنفۇگرافىك:

Paul Byrne

◆ بۇ خۇيىندەۋەى زىاتر:

Think Again, Adam Grant, Penguin Random House, 2021

A hierarchy of thinking styles



Follow **Paul Byrne** for more insights on *Leadership, Teams, and Coaching*

ئەم وئەنە دەربارە "كارىگەرلى ئاوتتەى دىسپىلېن" ە و نىشان دەدات كە چۈن دىسپىلېن دەتوانىت مرقۇى ئاسايى بگۇرئىت بۇ مرقۇى سەرگەوتووى بالا.

پرۇسە كە بە "دىسپىلېن" دەست پئىدەكات و بە "گەشە كەردن" كۇتايى دئىت و ەشت بئەماى سەرەكى لەخۇدە گرئىت: يەك. بئەما بئەپەتتەىەكان

مەبەستەكەت پئىناسە بكة. پئىناسەى "بۇچى"ى خۇت بكة.

ەممووى لە ەبووئى ھۇكار و پالئەرىكى بەھىزەو دەست پئىدەكات. ئەگەر نەزانىت بۇ چى دىسپىلېن دەكرئىت، دىسپىلېن قورس دەبئىت.

دو. كردار و ەلئوئىستى رۇزانە

پابەندە بە خشتەىەكى ديارىكراو ەو.

يەكەنگى و جىگىرىبون لە كردارەكاندا توخمە سەرەككەىە دىسپىلېن.

پاداشتى درئىخايەن بە باشتر دەزانئىت لە چىژى كورتخايەن.

ئەمەش واتە دواخستى رازىكردن و ەلئۇاردنى ئەو ئەركانەى كە ئىستا قورسەن بەلام لە داھاتوودا سوودبەخشن.

تەركىز لەسەر بەرھەمەتئان بكة.

گرىنگ نىبە چەندە كار دەكەيت، گرىنگ ئەو ەىە كە چەندە كارى بەسوود دەكەيت.

ەمموو رۇژىك خۇت نىشان بەدە، تەنانەت كاتىك پالئەركەكان كەم بئىت.

دىسپىلېن لە پالئەركە ساتەكان دەباتەو ە. دىسپىلېن واتە ئەنجامدانى كارەكە، تەنانەت كاتىك ەست بە باشى ناكەيت.

ستراتىيەىەكانت بگۇنچىنە، بەلام پابەند بە.

ئەگەر شىواژىك كار نەكات، بىگۇرە، بەلام ەرگىز واز لە ئامانجى كۇتايى مەھىنە. نەرمى لە شىواژدا، يەكەنگى لە پابەندبووندا.

سى. پئىداچوونەو ە ئەنجامەكان

بەردەوام پئىداچوونەو بە پئىشكەوتەكانت بكة.

چاودىرىكردنى ئەداى كاركردن يارمەتتەى دەدات بزانىت چى كاردەكات و چى پئوئىستە بگۇردىت. ئەو ە ئالەقى فەدبەكى بئەپەتتەىە بۇ گەشە كەردن.

پراكتىزە كەردنى دىسپىلېنكارو شارەزاىى دروست دەكات.

بە دووبارە كەردنەو ەى بەردەوام و دىسپىلېنكارو، لئەتووىەكانت دەگەنە ئاستىكى بەرز.

دەرفەت بۇ ئەو كەسانە دئىت كە ئامادەن.

دىسپىلېن و ئامادەكارى بەردەوام دەتخاتە باشترىن دۇخەو ە بۇ ئەو ەى دەستىان بەسەردا بگۇرئىت كاتىك سەرھەلدەدەن.

لە كۇتايىدا وئەنە كە ئەو ە پىشان دەدات كە گەشە كەردن ئەنجامى كە ئەكەبووى كردارە بچووك و بەردەوامەكانە كە لە رىگەى دىسپىلېنەو دروست دەبن. ئەم دىسپىلېنە لە پئىناسە كەردنى ئامانجەو دەست پئىدەكات، بەردەوام دەبئىت بە يەكەنگى لە كاركەردندا، و دەبئىتە ھوى پاداشت و دەرفەتى گەورە لە رىگەى پئىداچوونەو ەى بەردەوامى ئەداى كاركەردن.

ئىنفۇگرافىك:

Suprana Sengupta
Infographics

The Compound Effect of Discipline

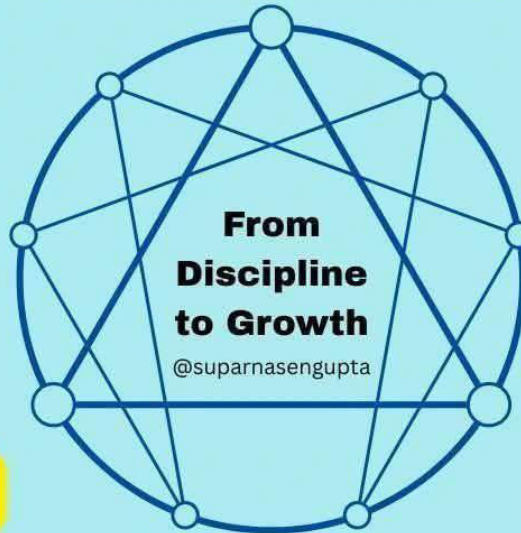
How Discipline Transforms Ordinary People into High Achievers

Opportunities
come to those
who are
prepared

**Clarify Your Purpose.
Define your “why”**

Stick to a
consistent
schedule

Disciplined
practice
sharpens
expertise



Choose long-
term rewards
over short-
term pleasure

**Regularly
review your
progress**

**Focus on
Productivity**

Adapt your
strategies
but stay
committed

Show up daily,
even when
motivation
fades

ھونەرى دانوستان بىنەما و تاختىك بۇ باشترکردى دەرنىجامى دانوستانەكان دابىن دەكات و تيشك دەخاتە سەر سى بوارە سەرەككەكان:

يەك. چوارچىۋە "پىشېنىم كرد" (ئامادەكارى يازدە ھەنگاۋى)

◆ ئەم چوارچىۋە بۇ رېكخستى پرۆسە دانوستان بەكاردەھىنرېت:

- بەرژەۋەندىيەكان: بزانە ھەردوۋ لايەن بەپاستى چىيان دەۋىت.
- راستىيەكان: كۆكردنەۋەى داتاي رەق و پىۋەرەكانى.
- بزاردەكان: دروستکردى چەندىن چارەسەرى داھىنەرە.
- لىكتىگەپشتىن: پىش ئەۋەى دەست پى بىكەيت پەيۋەندى دروست بىكە.
- ھاسۆزى و ئەخلاق: جىهان لە روانگەى خۇيانەۋە بىيىن.
- رېكخستىن و خستەى كارکردىن: كۆنترۆلى ژىنگەى دانوستان و كاتى دانوستان.
- جىگەرەۋەكان: ھەلۋىستى پاشەكشەى خۆت بزانە ("ئەگەر گىرېتەستەكە پوۋنەدات").
- كى: ديارىكردى برباردەران و كاريگەرەكان.
- پىۋەرە سەرەبەخۆكان: ستانداردەكان بدۆزەرەۋە كە پىشتىگىرى لە بەرژەۋەندىيەكانى ھەردوۋ لايەن بىكەن.
- ئامانجەكان: دانانى ئامانجى روۋن و سنوۋرى قىۋولكرارو.
- دوو. ياساى 7-38-55 (چۇن خەلك حوكمت لەسەر دەدەن)

◆ خەلك لەسەر بىنەماى ئەم ھۆكارانەى خوارەۋە حوكمت دەدەن:

- 55% زمانى جەستە: ئامادەبوۋنى جەستەپى و ھىزىت لەخۆدەگىت.
- 38% تۈنى دەنگ و دەرپىنى دەموچاۋ: دەنگ و خىراپى و دەرپىنى دەموچاۋت لەخۆدەگىت.
- 7% وشەكان: ئەۋەى لە راستىدا دەپىلىت.
- خالە سەرەككەكان: بۇ ئەۋەى سەرەكەۋتوۋ بىت، شارەزا بە لەمانەى خوارەۋە:
- ۋەستانى بالا، بەركەۋتنى راستەۋخۆى چاۋ، تەۋقەكردن بە رېكۋىپكى، كۆنترۆلكردى ھەناسەدانت، پاراستى ئارامى لە ژىر گوشاردا. كۋالىتى ئامادەبوۋنى تۈ بە دەنگى بەرزىر لە قسەكانت.
- سى. سىندوقى ئامرازەكانى دەستەۋاژە و تاختىك

◆ دەستەۋاژە پىشنىار كراۋەكان بۇ قۇناغەكانى دانوستان:

- كىردنەۋە: باس لەۋە بىكە كە ناتەۋىت نادادپەرۋەر بىت و داۋا لە لايەنى بەرامبەر بىكە كە رېگىت لىبىكات ئەگەر ھەستىان بەۋ جۆرە كىرد.
- دۆزىنەۋە: پىسارىگەلى ۋەك "بۇچى ئەمە بۇ تۈگىنگە؟" يان "ئەمە چىت بۇ دەكات؟"
- خۇدزىنەۋە: دەستەۋاژەى ۋەك "پىۋىستە پىداچوۋنەۋە بە زانىارىيە پاشخانەكاندا بىكەم" بەكارپىنە بۇ كىرىنى كات يان گۆرىنى ئاراستە.
- داخستىن: دىلنابوۋن لەۋەى كە چارەسەرىك دۆزراۋەتەۋە كە بۇ ھەموۋان كار بىكات.

◆ شىۋازەكانى ۋەلامدانەۋەى كاتى پەستان:

- دژى گوشار: "پىۋىستە دىلنابىن لەۋەى لەم شتە تىدەگەين."
- دژى شەرانگىزى: "بە سەرنىچمان لەسەر راستىيەكان و داتاكان بىت و چارەسەرىك بدۆزىنەۋە كە بۇ ھەموۋان كار بىكات."
- دژى ئۆلتىماتۆم: "دەمەۋىت تىبىگەم چى لە پىشت ھەلۋىستەكەتەۋەيە."
- چوار. كاريگەرى لەنگەرى
- ئەم تاختىكە بەۋ مانايەيە كە يەكەم ژمارەى كە بەرز دەكرىتەۋە چاۋەرۋانىيە گىشتىيەكان بۇ تەۋاۋى دانوستانەكە دادەنېت.
- تىروانىنى نوئى: ئەگەر بەھاكان دەزانىت، سەرەتا ئۆفەرى بەرز (يان نىزم)ى خۆت بىكە بۇ ئەۋەى مەۋداى ژمارەپى لە بەرژەۋەندى خۆت دابىنىت.

جوولہی تاکتیکی: یہ کہم ٹوفہر بکہ، داتا بہ کاریہینہ بۆ پشتگیریکردن، ئە گەر لایەنی بەرامبەر یە کہەمجار پیشنیاری کرد، بە خێرای بە ٹوفہری پیچەوانە لەنگەری نوێ بکەرەوہ.

ئینفۆگرافیک:

Psychologists & Society

The Art of Negotiation

A Master Cheat Sheet for Better Outcomes in Business & Life

I FORESAW IT Framework

(Source: Seth Freeman)

- I** **Interests**
Consider what both sides really want.
- F** **Facts**
Gather hard data and market benchmarks.
- O** **Options**
Generate multiple creative solutions.
- R** **Rapport**
Build genuine connection before business.
- E** **Empathy & Ethics**
See the world through their eyes.
- S** **Setting & Scheduling**
Control when and where you negotiate.
- A** **Alternatives**
Know your walkaway position.
- W** **Who**
Map all decision-makers and influencers.
- I** **Independent Criteria**
Find objective standards both sides trust.
- T** **Targets**
Set clear goals and acceptable ranges.

The Anchoring Effect

Old Advice: Wait for them to show their hand.

New Insight: If you know the market range, go first and go high (or low) to anchor them to your number.

Tactical Moves:

- Make the first offer
- Use data & comparables
- If they go first, re-anchor quickly
- Hold your ground

The first number shapes everything that follows. Make it count.

The 7-38-55 Rule

People Will Judge Your Communication Based On:

55% Body Language:
Your physical presence and power

38% Tonality & Face:
Voice pitch, pace, facial expressions

7% Words:
What you actually say

Master These to Be Dangerous:

- Stand tall, shoulders back
- Make direct eye contact
- Give a firm handshake
- Control your breathing
- Mirror their energy
- Project confidence
- Stay calm under pressure

Remember:

Your presence speaks louder than your words.

Phrase Toolbox

Opening:

"I want you to feel treated fairly at all times. Please stop me if I'm being unfair."

Discovery:

"What about this is important to you?"
"How will we know we're on track?"
"What would make this work for you?"

Sidestepping:

"I have a rule not to discuss that."
"Let's look at the standard ranges."
"I'd need to review the data first."

Closing:

"I'm confident we've found a solution that benefits everyone."

Response Patterns:

- **To pressure:** "I understand the urgency. Let's make sure we get this right."
- **To aggression:** "Let's focus on the facts and find a solution that works for everyone."
- **To ultimatums:** "I want to understand what's driving that position."

Find this valuable? Follow me for more  Ben Meer •

رېبەرى له قەيراندا

کاته سهخته کان سه رکړده دروست ناکه- ناشکرايان ده کهن.

◆ چوڼ به سهر نازاوه کانداه سه رکه وين:

- يه ک. په يوه ندى به روونى و شه فافيه ت
- تيمه که ت ناگدار بکه ره وه.
- راستگو به سه باره ت به نالنگاريه کان.
- روونى، متمانده دروست ده کات.
- دوو. له ژير گوشاردا نارام بمينه ره وه
- به ناراميه وه سه رکړدايه تى بکه- تيمه که ت رهنګدانه وهى وزه تى تويه.
- هه ناسه بده، سه رنجه ت له سه رکړدنه کان بېت و قوناغ بؤ جېگړيوون و سه قامگړى دابئ.
- سئ. هاوکارى بؤ وه ستان
- له هه موو روانگه يه ک که نک وهرېگړه.
- يه کگړتووبى نادلنپاي ده گورېت بؤ هيزى به کومه ل.
- چوار. خولقينه رى له قهيراندا
- داهينان کاتېک گه شه ده کات که ياسا کونه کان بشکينرين.
- هاندانى بېرؤکه ي بويرانه، پاداشتى تاقېکړدنه وه.
- پېنچ. به به زه ييه وه سه رکړدايه تى بکه
- هاوسوزى هيزى گه وره تى تويه.
- پشتمگړى گروپه که ت بکه - نه و شيوازه تى ئيستا سه رکړدايه تى ده که يت بؤ هه ميشه له بېر ده مينېته وه.
- سه رکړده راسته قينه کان تووشى شله ژان نابن - نه وان به يه که وه ده به ستنه وه، دروست ده کهن و گرېنگى پېده دهن.

ئېنفوگرافېک:

Deepak Kammrra

LEADING THROUGH CRISIS

The 5 Cs Framework



1

COMMUNICATE TRANSPARENTLY

C

- **Keep Your Team Informed:** Provide regular updates on the situation and any changes.
- **Share the Big Picture:** Help your team understand the context and implications of the crisis.
- **Listen Actively:** Encourage open dialogue and address concerns with empathy.



2

CALMNESS UNDER PRESSURE

C

- **Lead by Example:** Maintain composure and confidence to inspire your team.
- **Manage Stress Effectively:** Practice stress-reducing techniques and encourage your team to do the same.
- **Focus on Solutions:** Stay solution-oriented and guide your team towards constructive actions.



3

COLLABORATION

C

- **Foster Team Unity:** Encourage collaboration and teamwork to tackle challenges collectively.
- **Leverage Diverse Perspectives:** Harness the strengths and ideas of each team member.
- **Support Each Other:** Create a culture of mutual support and solidarity within your team.



4

CREATIVITY IN SOLUTIONS

C

- **Encourage Innovation:** Inspire creative thinking and brainstorming sessions to find novel solutions.
- **Embrace Experimentation:** Allow room for trial and error in exploring new approaches.
- **Celebrate Successes:** Recognize and celebrate innovative solutions and progress made by your team.



5

COMPASSION

C

- **Show Empathy:** Understand and acknowledge the emotions of your team members during challenging times.
- **Provide Support:** Offer assistance and resources to help team members cope with personal challenges.
- **Foster a Positive Environment:** Cultivate a supportive and caring atmosphere where everyone feels valued and respected.



يارييه كانى ستراتېژىك

هه موو ستراتېژىيە كان وه ك يه ك كار ناكهن.

هه ندىكىيان پېشېبىنى ده كړن.

هه ندىكىيان ئازاوه گېرن و گرژى ده نېنه وه.

كه م له وانه ده توانيت شپوه بكه يت.

هه ر بويه ستراتېژىسته زيره كه كان رېيازىكى يه ك قه باره بو هه مووان به كارناهيئن.

ستراتيژى خويان له گه ل بارودوخي خوياندا ده گونجېئن.

چوارچيويه كي به سوود له "ستراتيژىيە كهت پيويستى به ستراتېژىيە" ئەمە دابهش ده كات بو پېنج ئاركييتايى ستراتېژى، له سهر بنه ماي:

- نه رمى – ئايا ده توانيت ژينگه كهى ئابوورى و سياسيت له قالب بده يت؟
- پېشېبىنېنه كراووبون – ئايا ده توانيت پېشېبىنى ئه وه بكه يت كه له داهاتوودا چى رووده دات؟
- توندى – ژينگه كهت تا چهند سه خته؟

◆ لېره دا ۵ جور ستراتېژى ده خه ينه روو:

- يه ك. رووبه روووبون – "يه كه م به"
- دروستكردنى ژينگه كي نوئ به بيرۆكهى بويرانه.
- كاتيك كارده كات كه داهاتوو پېشېبىنى بكرېت و ژينگه كه له قالب بدرېت.
- دوو. كلاسيك – "گه وره به"
- سه ركه وتن له ژينگه جيگير و پېشېبىنېكراوه كاندا به پلاندانان و قه باره دانان.
- بيركردنه وه كي درېژخابه ن، باشتركردن، شاره زابوون.
- سئ. خوگونجانندن – "خېرا به"
- تاقىكردنه وه، فېريوون، گورېنى ئاراسته له ساتى پيويست.
- دلخواز بو ژينگه خېرا و پېشېبىنېنه كراوه كان.
- چوار. له قالبدان – "سه ركردنه به"
- ياساكان پېش ئه وانى تر دابى.
- له هاوبه شكردن و ئىكووسيستم و دزه بو هاندانى ژينگه كه لك وه رگره.
- پېنج. نوئىكردنه وه – "به رده وام به"
- كه مكردنه وه به كار بېنه، و نۆژهن بكه وه و باشتري بكه.
- يارييه كه بو مانه وه له ژينگه سه خته كان يان نسكو و دابه زينه كاندا.

◆ چوئيه تى به كارهيئانى:

- ئايا ژينگه جيگيره؟ به شپوازي كلاسيك رېگه بكه (پلان و پيوانه).
- گورانكارى خېرا؟ گونجاوه برؤ (تاقىكردنه وه و دووباره كردنه وه).
- ئايا ده توانيت بولېكى نوئ دروست بكه يت؟ به شپوازي خولياكان رېگه بكه (به بوئرى سه ركردايه تى بكه).
- پېشېبىنى نه كراو به لام ئاماده ي گوران؟ له قالبدان (كارىگه رى سه رها تى).
- له كيشه داي؟ برؤ بو شپوازي نۆژه نكردنه وه (رېسېت و مانه وه).

◆ به كورتى:

- له ژينگه كهت تېنگه.
- جورى ستراتېژى گونجاو هه لېژېره.
- به فوكوس جېبه جېي بكه.

- له کتیی رینمای که سیک ترهوه کۆپی مه که. جوولهی دروست بهنده به زهوی یارییه کهی خۆتهوه.
- ستراتیژی گهوره، هۆشیارانیه.

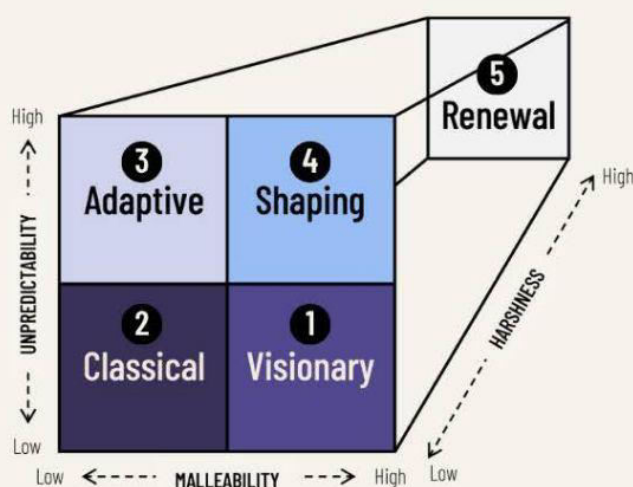
ئینفۆگرافیک:

overnight strategist

Make good strategy ☺

Strategic Plays

Pick the right **strategy archetype** depending on the conditions of your market environment (*predictability & malleability*) to get an edge.



- Visionary → *Be First*
- Classical → *Be Big*
- Adaptive → *Be Fast*
- Shaping → *Be The Orchestrator*
- Renewal → *Be Viable*

Source: Reeves, Haanes and Sinha. "Your Strategy Needs A Strategy"

ARCHETYPE

- 1 Visionary**
Create a new space or category in your market with a unique offering
- 2 Classical**
Gain and keep your competitive advantage in a stable market
- 3 Adaptive**
Competitive edge is short lived—you need to be quick to react and experiment
- 4 Shaping**
Shape a proposition in an unpredictable, dynamic market
- 5 Renewal**
Turn around a business in a harsh environment—survive so you can pivot

@overnightstrategist

overnightstrategist.com

ستراتیژی خراب و ستراتیژی باش ستراتیژی خراب

◆ ستراتیژی خراب به زوری جوار تایبه تمه ندى ههیه:

- پشتگوڤخستنى ئالنگارى راسته قینه
- واته كيشه سهره كى دهستنيشان نه كراوه و پیناسه نه كراوه.
- كاتيك ئالنگاريه كه پروون نه بئیت، نه ده توانریت پلان دابنریت و نه ده توانریت تیبگهين كه ئایا ستراتیژییه كه باشه يان نا.
- تیکه لکردنى ئامانج له گه ل ستراتیژی
- زۆریك له ستراتیژییه خراپه كان ته نیا ده رپینی ئاره زوو و خواستن (وهك: "دهمانه ویت باشترین بین") به بی ئه وهی ریگی
- گهیشتن بهو شته دیاری بكریت.
- ئامانجی ستراتیژی خراب

◆ ئامانجه كان:

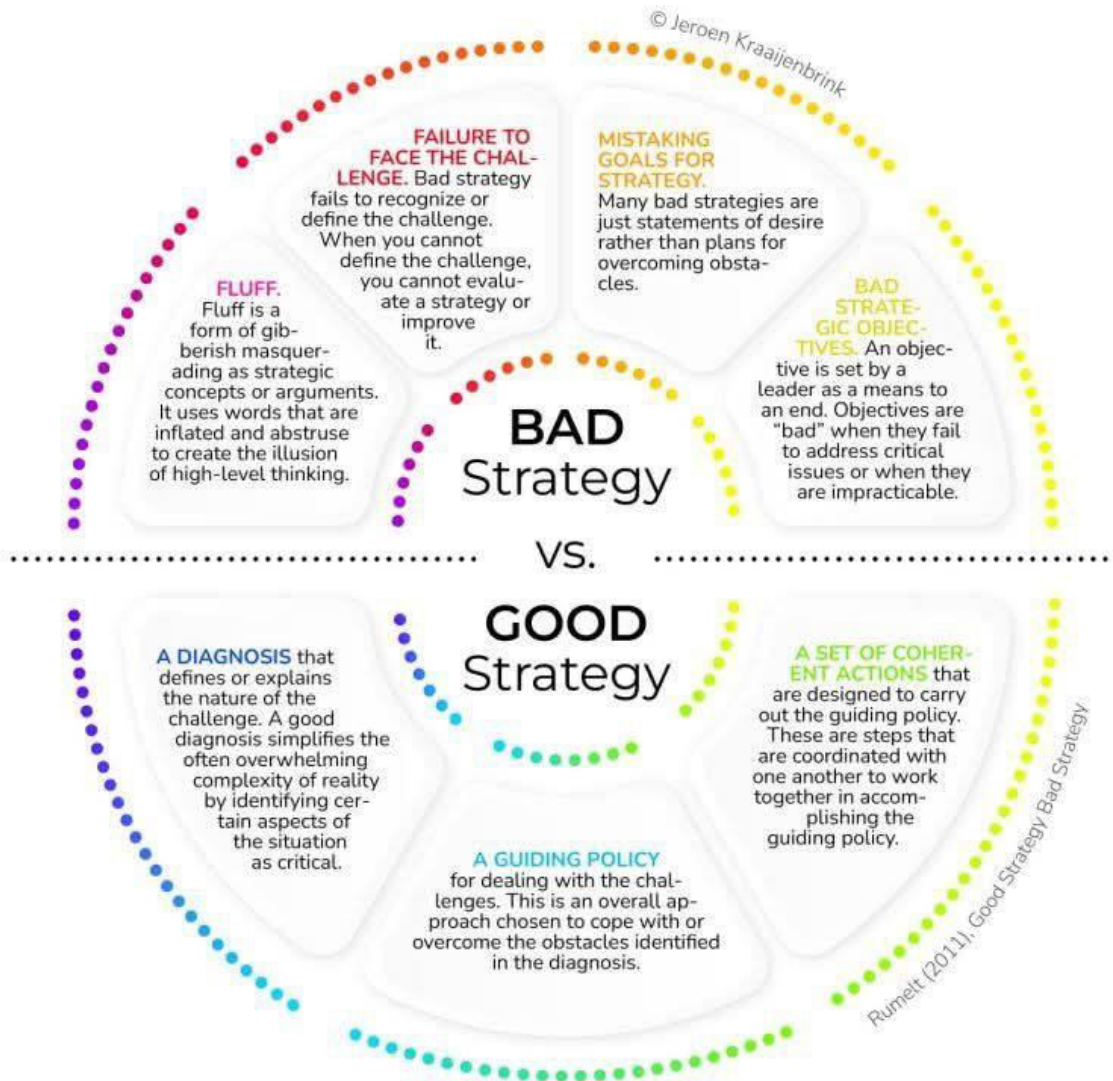
- جیبه جی ناکرین یا ناواقیعن،
- كيشه سهره كى چاره سهر ناکهن- بۆیه ناتوانن یارمه تی پیشكه وتن بدهن،
- وشه ی ناروون و قه به،
- به كارهیانی وشه ی گه وره و ئالۆز به بی مانای راسته قینه.
- ئهم جۆره نووسینه ته نیا به رواله تی پیشه یی ده رده كه ون به لام هیچ ناوه رۆكیکیان نییه.
- ستراتیژی باش

◆ ستراتیژییه كى باش سی توخمی سهره كى و ساده ی ههیه:

- پیناسه
- واته به ته وای پیناسه ده كرت كه ئالنگاريه كه جیبه.
- دهستنيشان كردنى باش، واقیعیكى ئالۆز ساده ده كاته وه و به شه گرینگه كانی كيشه كه تیشك ده خاته سهر.
- سیاسه تی رینمایكردن
- دواى ئه وهی كيشه كه دهستنيشان كرا، ریبازنكى گشتی هه لده بژێردریت كه نیشان ده دات ئیمه چۆن دهمانه ویت مامه له
- له گه ل ئالنگاريه كه بكه ين.
- كۆمه لێك كرداری هه ماهه نگ
- كرداری تایبه ت و هه ماهه نگ و په یوه نبدار كه له راستیدا سیاسه تی رینمای جیبه جی ده كه ن.
- ئه مانه پیکه وه كار ده كه ن نه ك په رش و بلاو و هه ره مه كى.
- به كورتی
- ستراتیژی خراب: ناروون، بی ناسینه وهی كيشه، پر له وه هم و خه یال و به لینی پوچ.
- ستراتیژی باش: روون، واقیعی، كيشه ئاراسته كراو و كۆمه لێك كرده ی ريك و پيك و تۆكمه.

ئینفوگرافیک:

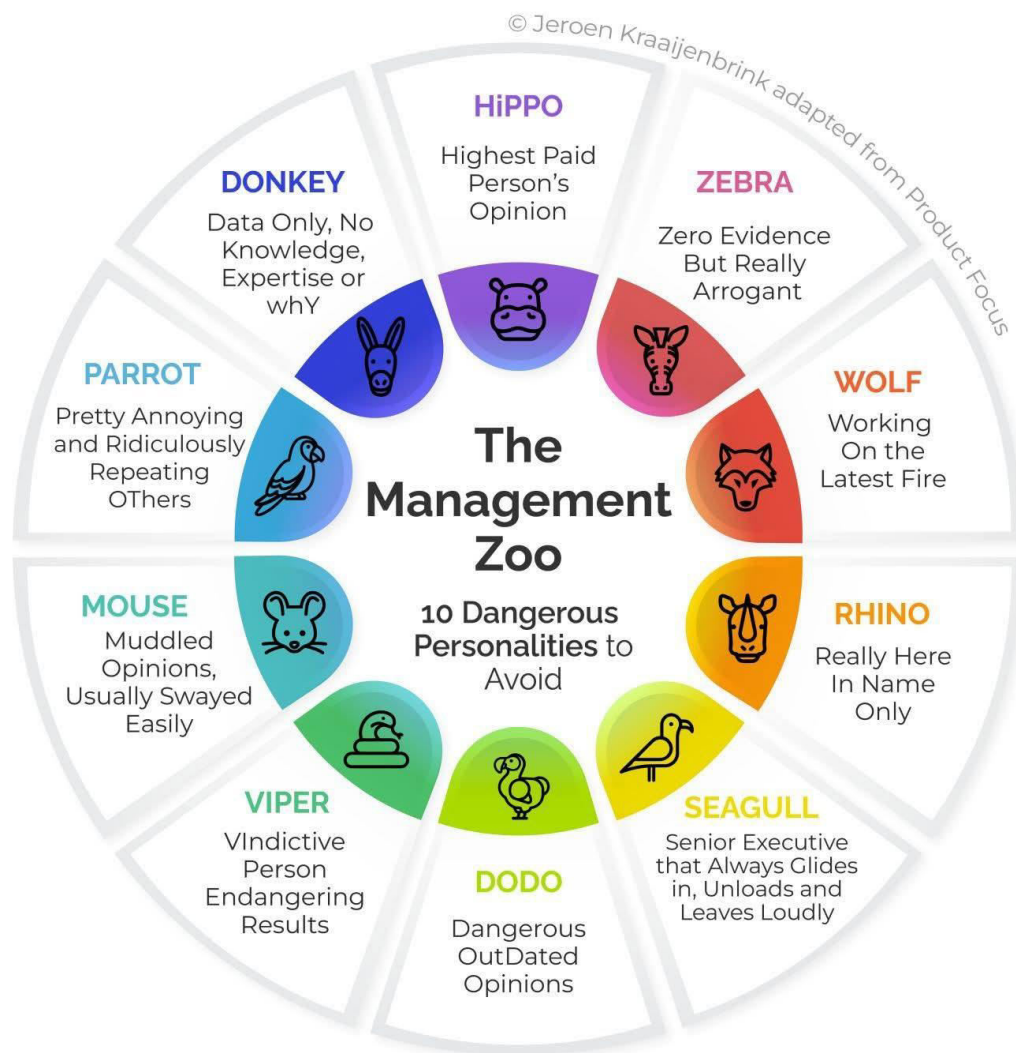
Good Strategy, Bad Strategy, Richard Rumelt, Profile Books,
2011



ده که سایه تنیه مه تر سیداره کان له رتوبه بریدا
 باخچه ی ئازهلانی رتوبه بری

◆ ئەسسى ئاۋى:

- بۆچۈنى ئەو كەسەى زۆرتىن مووچەى ھەيە.
 - كەسېك كە بەھۆى پىنگە و مووچە كەيەو زال بېت و ھەموو كەسېكى تر پىشتگوى بخت.
 - زىپرا
 - بەلگەى سفرە بەلام بەراستى خۆبەزلانە.
 - كەسېك كە بە متمانە و خۆبەزلانينىكى زۆرەو بۆچون دەدات بەي ئەوہى ھېچ داتا و بەلگەيەكى ھەبېت.
 - گورگ
 - كاركردن لەسەر دوايىن ئاگر (قەيران).
 - كەسېك كە بەردەوام رادەكات بەرەو دوايىن قەيران يان كېشەى بەپەلە، فوكوس و پلانى درېژخايەن تېكدەدات.
 - كەرگەدەن
 - بەراستى تەنيا بە ناو ئامادەيە.
 - كەسېك كە لە رۆلىك يان كۆبونەوہيە كدا ئامادە بېت، بەلام ھېچ بەشداريەكى مانادار و ھەول و سەركرديەتيەكى كارىگەر نىشان نادات.
 - مەرخى دەريا
 - ئەو بەرپۆەبەرە بالايەى ھەمىشە دېتە ژوورەو و بېرۆكە يان رەخنە دادەبەزىنېت و بە تەقەيەكەو دەروات.
 - كەسېك كە لەناكو دەچېتە ناو پېرۆزەيەكەو، رەخنە، فەرمان، يان بېرۆكەى گەرە دەدات (زۇرجار پىشتگىرى نەكراو)، دواتر ون دەبېت و تىمەكە بە بشپوى بەجىدەھىلېت.
 - دۇدۇ
 - بېرۆكەى بەسەرچوى مەترسىدار.
 - كەسېك كە زۇر بە توندى بە بېرۆكە و مېتۇد و بۆچونە كۇنەكانەو دەلكىت كە چىتر بۇ دۇخى ئىستا ناگونجىت.
 - ھەفى
 - كەسېكى رقاوى كە ئەنجامەكان دەخاتە مەترسىيەو.
 - كەسېك كە پالئەرنىكى كەسى و تۆلەسەندنەوہى ھەيە كە دەتوانىت زيان بە ئەنجامەكانى تىمى يان رېكخراوہي بگەيەنېت.
 - مېشك
 - بۆچونە سەرلېشىپواوہكان، بەزۇرى بە ئاسانى كارىگەرييان لەسەرە.
 - كەسېك كە ھېچ بۆچونىكى روونى نىيە و بە ئاسانى بېروپاى خوى دەگورېت و لە بېيارداندا بەكلاكەرەوہ نىيە.
 - تووتى
 - زۇر بېزاركەر و گالئەجارانە ئەوانى تر دووبارە دەكاتەوہ.
 - كەسېك كە ھېچ بېرۆكە و تېروانىننىكى نوپى نىيە و تەنيا بۆچونى كەسانى دىكە دووبارە دەكاتەوہ، زۇرجار لە ھەولېكدا بۆوەرگرتى كرىت.
 - كەر
 - تەنيا داتايە، و ھېچ زانىارى و شارەزايى و بۆچى نىيە.
 - كەسېك كە كوئرانە پىشت بە داتا دەبەستىت بەي ھېچ كۆنتىكىست و شارەزايى و تىگەپىشتىننىكى قوول لە ھۆكار يان چۆنىيەتى بەكارھىنانى.
 - ئەم ھىلكارىيە لە بىرەتدا ئامرازىكى پەرورەدەيە بۇ يارمەتىدانى خەلك بۇ دەستنىشانكردن و بەرپۆەبردنى رەفتارە كېشەدارەكان لە تىمەكان يان رېكخراوہكاندا.



سەرکردەکان = قەلغانەکان
 سێزەدە رینگا کە سەرکردە گەورەکان تیمەکانیان دەپارێزن
 یەک. ئەو لەوێ یەتە کانی ناروون
 سێ ئامانجی سەرەکی ئەوەی کە لەسەر تەختە یەکی دیار یان بەلگەنامە یەکی بنووسە - روونی سەرلێشێواوی لەناو دەبات.
 دوو. سەرقالکردنی بیکۆتایی
 بە تیمە کەت بۆ "پۆژانە دوو کاتژمێر تەرخان بکە بۆ کاری قوول - ئەگەر کەسێک گلەیی بکات، من پشتگیری
 دەکەم."
 سێ. یارییە کانی سەرکۆنەکردن
 پێداچوونەوهکان بەم شێوەیە دەست پێ بکە: "لێرەدا شتێک هەیە کە دەمتوانی بە شێوەیەکی جیاواز بیکەم." -
 ئەمەش خێرا متمانە دروست دەکات.
 چوار. سکۆپ کرێپ
 کاتێک ئەرکی نوێ دینە پێشەوه، پێرسە "ئێستا - بۆ ئەمە کام پڕۆژە بوەستین؟"
 پێنج. وادە سنوورداری
 هۆشمنەدانە و لام بەرەوه: "ئەگەر X و Y وەلانی، دەتوانین تا کۆتایی رۆژ تەواوی بکەین. چی گرینگتره؟"
 شەش. ترس لە شکست
 هەلە کەت بە دەنگی بەرز بۆ. بە تیمە کەت نیشان بەدە هەولێدان و شکستەپێنان و گەشەکردن ئاساییە.
 حەفت. بنەستی برباردان
 گفتوگۆکان بەم شێوەیە کۆتایی پێبەنە، "بەربارە کە هی تۆیە - متمانەم بە حوکمدانی تۆ هەیە."
 هەشت. هاوکارە ژەهراویەکان
 خێرا دەست پێکە: "ئەو یەرۆکە یەکی باش نەبوو - با سەرلەنوێ دەست پێ بکەینەوه."
 نۆ. سەرکەوتنە نەبێنراوەکان
 ئیمەیلیکی تیمی بۆ سەرۆکە کەتان بنێرە: "سەرکە فلان هاوکارمان ئەم حەفتە یە چی کردوو!"
 دە. کۆبوونەوهی باری زیاده
 کۆبوونەوهیەکی دووبارەبوووه هەلبووشینەوه - بە نوێکردنەوهی پێنج خولەکی نااسایی بیگۆرە.
 یازدە. زیادهروویی درێزخایەن
 پەيامێکی راستەوخۆ بۆ ئەو کارمەندە درەنگانی شەو بنێرە: "تەواو بە! سبە ی کار بەردەوام دەبێت."
 دوازدە. کۆکردنەوهی بەهره
 بە باشترین کارمەندە کەت بۆ، "ئەگەر ئامادەیت بۆ رۆژی داهاوو، من یارمەتیت دەدەم بۆ ئەو ی بگەیتە ئەو ی."
 سێزەدە. رۆژی ناروون
 پڕۆژەکان بە روونی دەستپێکە: "هەرکەسەو بەرپرسی بەشێکە - ئەگەر پێویست بوو راپۆرت لەگەڵ ئەوان بکەن."
 سەرکردە راستەقینەکان تەنیا سەرکردایەتی ناکەن - تیمەکانیان دەپارێزن و پشتگیریان دەکەن و دەستیان ئاوەلا
 دەکەن.

ئینفۆگرافیک:

Facts N Learning

Leaders = Shields

13 Ways Great Managers Protect Their Teams

Unclear Priorities

Write the 3 most important goals on a whiteboard or team doc everyone can see

Endless Distractions

Tell the team: "Block 2 hours a day for deep work - I'll back you if someone complains"

Blame Games

In a mistake review, start with: "Here's what I could have done differently"

Scope Creep

When new requests pop up, say: "Happy to add this. Which existing project should we pause?"



Tight Deadlines

Reply to others asking for rush work: "We can finish Friday if we drop X and Y. Which matters more?"

Toxic Colleagues

Step in right away: "That comment wasn't okay - let's reset"



Fear of Failure

Share your own misstep in a team meeting to show it's safe to try and miss

Invisible Wins

Forward a team member's email to your boss with: "Look what Sarah pulled off this week"

Decision Gridlock

End a debate with: "Alex, it's your call - I trust you to make the decision this week"

Ambiguous Roles

Kick off a project by saying: "Jess owns the deck, Sam owns the data - check with them if you need anything"

Meeting Overload

Cancel a recurring meeting and replace it with a short update

Chronic Overwork

DM someone still online at 9pm: "Log off! The work will be here tomorrow"

Talent Hoarding

Tell a star player: "If you're ready for the next role, I'll help you get there"

كىشراوى ۋە رىگرتى داھىنان بىنەماي "تىۋرى بىلابوونەۋە داھىنانەكان"ى ئىقتىرات ئىم رۇجىرە.
ئەم كىشراۋە نىشان دەدات كە مۇۋفەكان لە سىستەمىكى كۆمەلەتەدا چەندە خىرا و لە چ قۇناغىكىدا داھىنانىك
دەگرنەبەر. رۈۋكردى تۇ بۇ داھىنان پىۋىستە بەيى دۇخى كارەكەت و رىسكەلگىرى بگۇنجىت.
گروۋپەكانى ۋە رىگى داھىنان
ئەم كىشراۋە شىۋە داھەشكردىكى نۇرمال (زەنگۇلەي) ھەيە و كۆمەلگە بەسەر پىنج گروۋپى سەرەكىدا دابەش دەكات:
يەك. داھىنەران - ۳%
جۆرى كەسايەتى: دەستپىشخەر
دروشم: دەمەۋىت يەكەم بىم و ئەگەر كار نەكات، گرىنگى پىنادەم.
تايەتمەندى: زۇر رىسكەلگىرە، كىچكۆلە، بىرۋەكەي نوپى خۇشەدەۋىت، چىژ لە ئەنجامدانى كارى نوپى ۋەردەگىت.
ئەۋان يەكەم كەسەن كە داھىنان دەگرنەبەر.
ستراتىژى: ئەۋەي ئەۋانى تر نايىبىن، زوو و زۇر تاقى دەكەنەۋە، ئەزمۇنەكان بەلگەدار و ھاۋەش دەكەن.
دوۋ. ۋە رىگرانى پىشۋەختە - ۱۴%
جۆرى كەسايەتى: خوليايىن
دروشم: دەمەۋىت يەكەم بىم، بەلام پىۋىستە توانستەكان بىيىم.
تايەتمەندى: سەرگىرە فەكرىيەكان لە كۆمەلگەكاندا، كارىگەرن و رىسكە پىوراۋەكان لە ئامىز دەگرن. ئەۋان بەدۋاى
سوۋدى كىپرەكىدا دەگەپىن.
ستراتىژى: پىشتر توانست دەدۇزەنەۋە، بەھا و چىرۋى داھىنان پىناسە دەكەن، رىسكى حىسابكراۋ دەكەن.
سى. زۇرىنەي سەرەتاپى - ۳۴%
جۆرى كەسايەتى: پراگماتىست
دروشم: ئامادەم چاۋەرى بىكەم تا دەسەلمىنىت كە كارەكات.
تايەتمەندى: ۋىيا، بەلام گۇرەنگارى لە باۋەش دەگىت، بە مەرجىك بەلگەي پىۋىست ھەبىت بۇ سەرەكەۋىن. ئەۋان
بەھا دەدەن بە فەيدەكى ھاۋەتاكى خۇيان. ئەم خالە بەزۇرى "بارستەي قەيران"يە.
ستراتىژى: بەراۋرد دەكرىت لەگەل ھاۋەتاكى، شۋىن كىتى رىنماي سەلمىنراۋ دەكەن، بەدۋاى پىشتىۋانى ناۋخۇيىدا
دەگەپىن، داۋاى پىشتىگىرى بەھىز دەكەن.
چوار. زۇرىنەي دەرەنگ - ۳۴%
جۆرى كەسايەتى: بەرھەلستكار
دروشم: مەن تەنیا كاتىك دەگۇردىم كە ھەموۋ كەسىكى تر قىۋوليان كىردىت.
تايەتمەندى: گومانكەرە، ۋىيايە لە داھىنانەكان. تەنیا كاتىك داھىنان بىتە پىۋەرىك يان پىۋىستىيەك قىۋوليان
دەكات.
ستراتىژى: پەيۋەكردى شىۋازە سەلمىنراۋەكانى رەفتار، دانۇستان بۇ خەزمەتگوزارىيە گونجاۋەكان، پىشت بە پىسپۇران
دەبەستەن بۇ جىبەجىكرى جىي مەمانە، گرىنگى دەدەن بە سەقامگىرى.
پىنج. دۋاكەۋتوۋەكان - ۱۶%
جۆرى كەسايەتى: گومانكەر
دروشم: تەنیا كاتىك دەگۇردىم كە ناچار بىم.
تايەتمەندى: نەرىنىيە، زۇر بەرەنگارى گۇرەنگارىيە، تەنیا لە كۇتا خولەكدا و لەژىر گۇشاردا داھىنان قىۋول دەكات.
ستراتىژى: ھەۋلەدەن دۇخى ھەنوۋكەي بپارتىزىن، ۋەشانى سادە بەكار دەھىن بەي رىكخستى تايەت، چارەسەرى
ئامادەكراۋ بەكار دەھىن، راسپاردە دەكەن.
گرىنگى ستراتىژىكى كىشراۋە
بۇ ئەۋەي داھىنانىك بە سەرەكەۋىي بىناسىنىت، پىۋىستە پەيام و كەنالى پەيۋەندىكرىت بەيى تايەتمەندىيەكانى
ھەر گروۋپىك بگۇنجىنىت.

تیۆرییەکانی دواتر (وەک تیۆرییەکانی جێفری مۆر) کەلێنێک لە نێوان "وەرگرانی پێشوەختە" و "زۆرینەی سەرەتایی" پێناسە دەکەن. سەرکەوتوووانە تێپەراندنی ئەم بۆشاییە زۆر گرێنگە بۆ ئەوەی داھێنانێک تەواو سەرکەوتوو بێت.

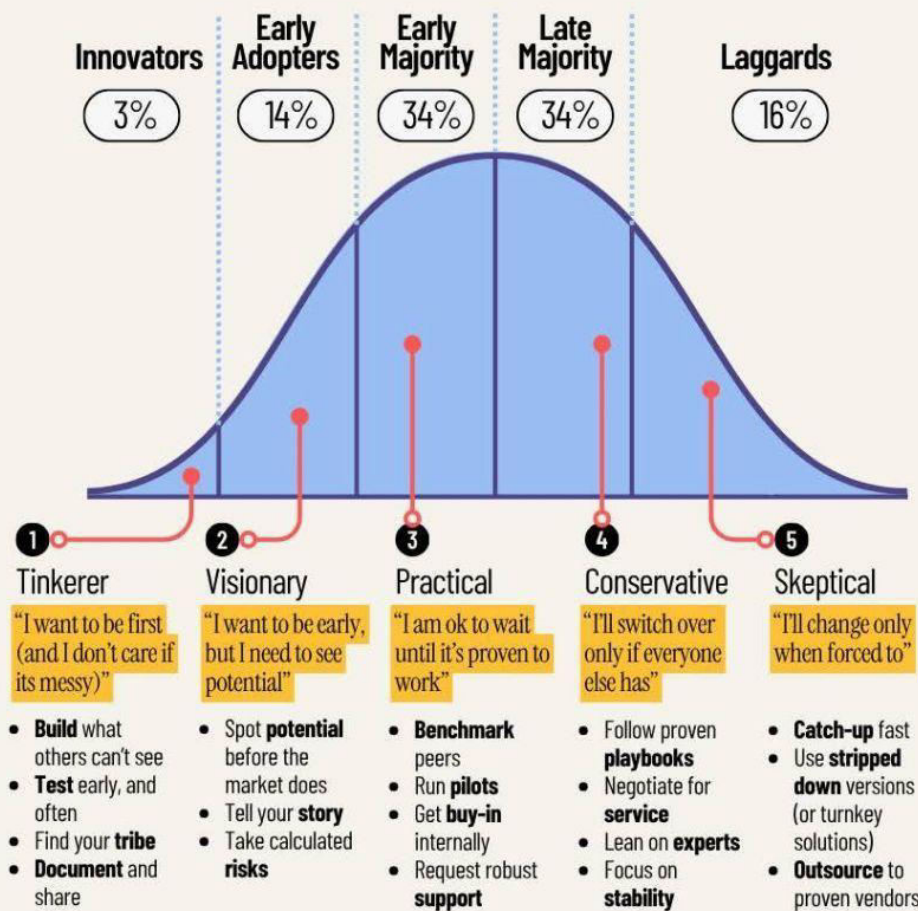
ئینفوگرافیک:

Diffusions of Innovation
Everett Rogers
overnight strategist

Make good strategy 😊

Adoption Curve

Your approach to innovation (and adoption of new technology) will depend on the lifecycle of your business and its risk appetite.



Ref. Everett Rogers, "Diffusions of Innovations"

@overnightstrategist

overnightstrategist.com

ده درۆی باو سه بارهت به سه ركه و تن
يه ك. سه ركه و تن له په يره و كردن ياساكانه وه ديت.
راستی: گه وهره ترين ده رفته ته كان له شكندن يان دوو باره نووسينه وه ي ياساكانه وه ديت. كه س به ياري كردن له زونی
هيمن سه رناكه ویت.
دوو. سه ركه و تن به سه ر پليكانه كاندا ئامانجه.
راستی: يارييه راسته قينه كه بريتييه له دروست كردن هتلي كاريگه ري. نه گه ر ته نيا هه ر به سه ر پليكانه دا سه ركه ویت،
ئه وا هيشتا له سه ر ته خته شه تره نجه كه ي كه سيكي تر ياري ده كه ي.
سی. شته باشه كان به سه ر ئه و كه سانه دا ده كه ویت كه چاوه ري ده كه ن.
راستی: نه خپر، وانييه. شته باشه كان به سه ر ئه و كه سانه دا ديت كه پرسيار ده كه ن و ههنگاو هه نده گرن و دۆخه كه
دياري ده كه ن.
جوار. بو پيشكه و تن پيوستت به مؤله ته.
راستی: ريخراوه كه ت پیت نالیت كه ي ئاماده يت. سه رۆكه كه ت له شانت نادات. سه ره تا تو داوا بكه، دواتر جيبه جي
بكه.
پينج. به هاي تو به ستراوه ته وه به كاره كه ته وه.
راستی: نه گه ر ناسنامه كه ت كاری تویه، ئه وا پيشتر شكستت هيناوه. سه ركه و تن و ترين كه سه كان له ده ره وه ي بازنه
بيرده كه نه وه دا تيكوشاون.
شه ش. سه رقالي بوون = به ره مه پينان.
راستی: پر كردنه وه ي سائنامه كه ت به و مانايه نيه كه به راستي به ره مه مدار بيت. كه سانی ئاست به رز كاری دروست
ده كه ن نه ك هه موو شتيك.
حه ف. نه زمووني زياتر = به هاي زياتر.
راستی: نه زموون بيسووده نه گه ر نه زانيت چۆن بيكه يته نه نجام. نه نجامه كان هه ميشه له پيشينه و نه زموون
ده به نه وه.
هه شت. شكست شتيكه كه ده بيت لي دي دور بكه و يته وه.
راستی: سه ركه و تن و ترين كه سه كان زياتر له كه سانی تر شكست ده هين، چونكه زياتر چانسی خويان تاقي ده كه نه وه.
نو. ده توانيت ريگای خوت بو سه ركه و تن دابريئت.
راستی: پلاندانان زور باشه، به لام زوربه ي خه لك وه ك بيانوويه ك بو دواخستن به كاريده هين. جيبه جي كردن <
ستراتيژي بيكو تاي.
ده. كاری قورس گه ره نتي سه ركه و تن ده كات.
راستی: نه گه ر وا بووايه، كريكاران، ده و له مه ندرين ده بوون. زيره كترين كريكاره كان ده و له مه ندرين.
سه ركه و تني راسته قينه پيوستت به كردار، ستراتيژي، مه ترسي كردن و دووركه و تنه وه له بير كردنه وه ي نه ريتي و پاسيف
هه يه.

نيناوگر/فيك:

Ryan Yockey
Psychologists and the Society

10 LIES ABOUT SUCCESS YOU STILL BELIEVE

(That Are Holding You Back)

1. SUCCESS COMES FROM FOLLOWING THE RULES.

→ The biggest opportunities come from bending, breaking, or rewriting the rules. No one wins by playing it safe.

3. GOOD THINGS COME TO THOSE WHO WAIT.

→ No, they don't. Good things come to those who ask, take action, and make things happen.

5. YOUR WORTH IS TIED TO YOUR JOB.

→ If your identity is your career, you've already lost. The most successful people think bigger than their title.

7. MORE EXPERIENCE = MORE VALUE.

→ Experience is useless if you don't know how to translate it into results. Results beat tenure. Every time.

9. YOU CAN THINK YOUR WAY INTO SUCCESS.

→ Planning is great. But most people use it as an excuse to delay action. Execution > endless strategy.

2. CLIMBING THE LADDER IS THE GOAL.

→ The real game is building leverage. If you're only climbing, you're still playing on someone else's board.

4. YOU NEED PERMISSION TO MOVE UP.

→ Your company won't tell you when you're ready. Your boss won't tap you on the shoulder. Move first. Ask later.

6. BUSYNESS = PRODUCTIVITY.

→ Filling your calendar isn't the flex you think it is. High performers work on the right things, not all the things.

8. FAILURE IS SOMETHING TO AVOID.

→ The most successful people fail more than everyone else—because they take more shots.

10. HARD WORK GUARANTEES SUCCESS.

→ If that were true, the hardest workers would be the wealthiest. They're not. The smartest workers are.



Follow @ryan-yockey | for more career tips

ئەمە پوختەي كىتىپ و تېروانىنە كانى "سىمۇن سىنىكە" لەسەر "سەرگەردە كان دواچار نان دەخۇن". پروكردى سەرەكى ئەو لەسەر يەكەمايەتيدانى خەلكە بەسەر ژمارە كان بۇ بەدەستەينانى متمانە.

ئەو دەلىت سەرگەردەيەكى راستەقىنە دەبىت ژىنگەيەك دروست بىكات كە مەرقەھە كان ھەست بە سەلامەتى و متمانەبەكەن (بازنەي ئاسايش). ئەم ژىنگەيە لەلایەن سەرگەردە دروست دەكرىت و بەدامەزراوھى دەكرىت.

◆ لېرەدا خالە سەرەكەيە كان دەخەينەرەو:

- يەك. بازنەي ئاسايش
- ئەرك: پاراستى ئەندامانى تىم، نەك تەنیا ئەژمار و ژمارە.
- چەكەردەن: سەرگەردە كان پېئويستە كاتىك بۇ قەسەكردن لەگەل ھەر ئەندامىكى تىمەكە تەرخان بەكەن (بۇ نمونە، ۳۰ خولەك لە ھەفتەيە كدا).
- خۇپاراستن لە: كۆبونەو تەنیا بۇ چارەسەرگەردى كىشەيەك يان پىداچوونەو بە ئەداي كاركردن.
- دوو. كىمىي سەرگەردايەتى
- چەمك: ھۆرمۇنە كان كارىگەريان لەسەر رەفتار و ھەستەكانمان ھەيە.
- ماددە كىمىيە دىخۆشكەرەكان: ئەندورفین، دۆپامین، سىرۆتونین، ئوكسىتوسىن، كە دەبىتە ھۆى متمانە و ھاوکاری.
- ماددە كىمىيە كانى ترس/ستریس: كۆرتىزۇل، كە دەبىتە ھۆى ترس و كىپرئى.
- چەكەردەن: ئاھەنگ بگېرن بۇ سەرگەرتە كانى تىم بە ئاشكرا (سىرۆتونین و ئوكسىتوسىن)، نەك تەنیا ئەنجامە كان.
- سى. ھاودى لە چەقدا
- چەمك: ھاوسۆزى درمىيە، و ئەو سەرگەردانەي كە ھاوسۆزى نىشان دەدەن چوار ھىندە زياتر كارمەندى بەئەمەگيان ھەيە.
- چەكەردەن: پېرسە، "بەراستى چۆنىت؟" و گوى لە وەلامەكە بگەرە تاكىشەكە چارەسەر دەبىت.
- دوو بەكەوەرەو لە: پېرسىاركردى "چۆنىت؟" تەنیا وەك فۇرمايىمىك و لەكانى سەرگەردى مۇبایلەكەتدا.
- چوار. متمانە و ھاوکاری
- چەمك: بناغەي كرادن. تىمەكانى متمانەي بەرز بە رېژەي ۵۰% بەرھەمدارترن.
- چەكەردەن: پېش ئەوئە ئاھەنگ بگېرئ بۇ سەرگەرتە كانى تىم شىكستەكانى خۆت باس بەكە.
- دوو بەكەوەرەو لە: وەرگرتى كرىد بۇ سەرگەرتە كان يان تاوانباركردى كەسانى تر بۇ شىكستەكان.
- پىنج. مەترىسيە كانى كۆرتىزۇل
- چەمك: سترىس فەرھەنگى رېكخراوھى لەناو دەبات. ترس و گوشار، ئەداي كاركردن و تەندروستى تېكەكات.
- چەكەردەن: لەم ھەفتەيەدا سترىسيكى ناپئويست (وەك كۆبونەوئەيەكى ناپئويست) مەگرە.
- دوو بەكەوەرەو لە: بەكارھىنانى گوشار و ترس وەك تاكتىكى سەرەكى بەرپۆھەردن.
- شەش. ئازايەتى رېبەرى يانى فېداكارى
- چەمك: سەرگەردايەتى خزمەتكار بە رېژەي ۳۷% كەمتر جىگۆركىي ئەندامى ھەيە.
- چەكەردەن: بەرپرسايەتى شىكستەكان لە ئەستۆ بگەرە و كرىد بۇ سەرگەرتە كان بەدە تىمەكەت.
- دوو بەكەوەرەو لە: ھەنگاوان بەسەر ئەندامانى تىمەكەدا بۇ ئەوئە خۆت بپارئىت.
- ھەوت. بېركردنەوئەي درېژخايەن
- چەمك: بېركردنەو لە دەرەوئە ئەنجامە دەستبەجىيەكان. ئەو رېكخراوگەلەي كە گرېنگى درېژخايەنيان ھەيە بە رېژەي ۴۷% خېراتر گەشە دەكەن.
- چەكەردەن: لەم ھەفتەيەدا بېرارىك بەدەكە گەرانەوئەي سوودى درېژخايەن لە پېشىنەدا بېت.
- دوو بەكەوەرەو لە: قوربانىكردى رۆجى تىمى يان بەھاكان بۇ ئەوئە ژمارە چارەكەيەكانى ئىستا بەدېھىت.
- ھەشت. بۆچى سەرگەردە كان دواچار نان دەخۇن
- چەمك: سەرگەردە كان خزمەت بە تىمەكەيان دەكەن. (لە ھېژ و سپادا، ئەفسەرەكان دواي سەربازەكان نان دەخۇن).

چە كەردەن: ھەموو رۆژنىك لە خۆت بېرسە "ئايانەو دىسۆزى و خۆبەخشيىيەم بەدەستەيتناوہ كە قوربانىم بۇ دا بۇ
ئەوہى ئاسوودەپى خۆم لە پيشينەى كارەكانم دابىن كەم؟"
ئەم كتيبە لە بنەرەتدا جەخت لەسەر دروستکردنى فەرھەنگى رېكخراوہپى بەھيز و سەلامەت دەكاتەوہ كە ئەندامان
دەتوانن بەبى ترس لە ھەرەشە ناوخويەكان سەرنجيان لەسەر ھەرەشە دەرەكییەكان بىت.

ئىنفوگرافىك:

High-Performer Team
MRTS Academy

◆ بۆزانيارى زۆرتەر:

Leaders Eat Last, Simon Sinek, Portfolio/Penguin, 2014

WHY LEADERS EAT LAST



The **Simon Sinek** approach: prioritizing people over profits to earn trust

CREATED BY DANIEL HARTWEG

1. Circle of Safety

Protect people, not just numbers

✓ **Do this:** Block 30 min weekly with each team member.

✗ **Not this:** Only meeting when there's a problem or performance review.

2. The Leadership Chemicals

Happy Chemicals vs. Stress Chemicals

EDSO
Endorphins, Dopamine,
Serotonin, Oxytocin

VS

CORTISOL

= Trust & collaboration

= Fear & competition

✓ **Do this:** Celebrate collaboration publicly. Recognize effort, not just outcomes.

3. Empathy at the Core

Care is contagious

Leaders who show empathy have **4x** more engaged teams.



✓ **Do this:** Ask: "How are you really doing?" Then listen without trying to fix.

✗ **Not this:** Asking "How are you?" as a formality while checking your phone.

4. Trust & Cooperation

The foundation of performance

High-trust teams are **50%** more productive



✓ **Do this:** Share your own failures publicly before celebrating team wins.

✗ **Not this:** Taking credit for team success or blaming individuals for failures.

5. The Dangers of Cortisol

Stress corrodes culture

When fear and pressure dominate, performance and health decline.



✓ **Do this:** Remove 1 unnecessary stressor this week (unrealistic deadline or pointless meeting).

✗ **Not this:** Using pressure and fear as your primary motivation tactics.

6. Courage to Lead

Leadership is sacrifice

Servant leaders have **37%** lower turnover.



✓ **Do this:** Take the blame for team failures. Give the team credit for wins.

✗ **Not this:** Throwing team members under the bus to protect yourself.

7. Long-Term Thinking

Beyond quick wins

Long-term focused companies grow **47%** faster



✓ **Do this:** Make one decision this week that prioritizes team development over immediate ROI.

✗ **Not this:** Sacrificing team morale or values to hit this quarter's numbers.

8. Why Leaders Eat Last

Serve those you lead

In the Marines, officers eat after their troops not protocol, but philosophy.



✓ **Do this:** Ask yourself daily: "Have I earned the loyalty I'm expecting?"

✗ **Not this:** Expecting loyalty and sacrifice while you prioritize your own comfort.



Want more on **High-performing teams**? Hit follow for regular insights

Get the high-res version + join **150,000+** achievers in my newsletter. **Subscribe today!**



◆ چوارچىۋە بىنەزەت تۈرى ستراتېيى بۇ سەركردە كان:

- يەك. شىكارى بەھا
- ئەمە چوارچىۋە بەھ بۇ ھەلەسەنگەندى سەرجاۋە و تواناكانى رېڭخراۋىك بۇ دىيارىكىردى ئەۋەى كە ئايا دەتوانن سەرجاۋەى سوۋدى كىيىركىي بەردەوام بن يان نا.
- بەھا: ئايا سەرجاۋە يان توانا رېڭكە بە رېڭخراۋەكە دەدات دەرەفەتە كان بىقۇزىتەۋە يان ھەرەشەكان پوۋچەل بىكات؟
- بەلى: بىرۇ بۇ ھەنگاۋى داھاتوو.
- نەخىر: رېڭخراۋەكە لە دۇخىكى خراپدايە لە روۋى كىيىركىيەۋە.
- كەمى (Scarcity): ئايا لە ئىستادا كەم رېڭخراۋىكى كىيىركىكار خاۋەنى ئەۋ سەرجاۋەيەن؟
- بەلى: بىرۇ بۇ ھەنگاۋى داھاتوو.
- نەخىر: رېڭخراۋەكە لە يەكسانى كىيىركىدايە.
- تەقلىدى نە كىردن: ئايا ئەم سەرجاۋەيە بەھۋى مېژوو، ناروۋى ھۆكارەكان، يان ئالۋىزى كۆمەلەيەتتەۋە تىچوۋى زۆرى دەۋىت بۇ رېڭخراۋەكانى تر كە تەقلىدى بىكەن يان جىگەرەۋەيەن بىكەن؟
- بەلى: بىرۇ بۇ ھەنگاۋى داھاتوو.
- نەخىر: رېڭخراۋەكە لە سوۋدىكى كىيىركى كاتىدايە.
- سازماندراۋ: ئايا رېڭخراۋەكە لە روۋى پىكھاتە و سىستەم و فەرەنگەۋە سازمان دراۋە بۇ ئەۋەى ئەم سەرجاۋەيە بىقۇزىتەۋە؟
- بەلى: رېڭخراۋەكە خاۋەنى سوۋدىكى كىيىركى بەردەۋامە.
- نەخىر: رېڭخراۋەكە لە سوۋدىكى كىيىركى بەكارنەھىراۋدايە.
- دوۋ. ئەلماسى ستراتېيى ھامىرىك و فرىدريكسۇن
- ئەم چوارچىۋە پىنج لايەنى گرىنگى ستراتېيى دىيارى دەكات بۇ دىنباۋون لەۋەى كە ستراتېيى رېڭخراۋەيەك يەكگرتوو و گىشتىگىرە:
- دىمەنەكان: لە كوى پىشېركى دەكەين؟
- ئامرازەكان: چۆن دەگەينە ئەۋى؟
- جىاكەرەۋەكان: بۇچى سەردەكەۋىن؟
- كات و خىرايى: رېڭكويىكى و خىرايى كارەكانمان چۆنە؟
- ھۆكارى ئابوۋرى: چۆن قازانچ دەكەين؟
- سى. ستراتېيى ئوقيانوسى شىن
- ئەم ستراتېيە بىرېتېيە لە دروستكىردى فەزايى چالاكى بى پىكەبەر (ئوقيانوسى شىن) نەك كىيىركىكىردن لە فەزايى تىردا (ئوقيانوسى سوۋر). ئەمەش بە شوئىكەۋتى جىاكارى و سوۋدى زىاتر لە بەك كاتدا بەدەست دىت.
- چوارچىۋەكە چوار كىردار بەكاردەھىت، كە لە ۋىنەكەدا ۋەك ماترىكس نىشان دراۋن:
- لايە: كام ھۆكار كە دىيارە پىۋىستە نەھىلرېت بۇ كەمكىردنەۋەى تىچوۋنەكان؟
- كەمى بىكەرەۋە: كام ھۆكار پىۋىستە كەم بىكرىتەۋە بۇ كەمكىردنەۋەى تىچوۋن؟
- بەرزى بىكەرەۋە: چ ھۆكارىك پىۋىستە بەكاربھىتېرېت بۇ زىادكىردى بەھا؟
- بىخولقېنە: چ ھۆكارىك پىۋىستە دروست بىكرىت كە پىشتر پىشكەش نەكراۋە؟
- چوار. ئاسۋى ستراتېيىكى مەكىزى
- ئەم چوارچىۋەيە يارمەتى سەركردەكان دەدات ھەۋلەكانى گەشەكىردن لە سى ئاسۋى زەمەنىدا بەرپەۋەبەن بۇ ئەۋەى سەرنجىيان لەسەر گەشەى دىرېخايەن بىت لە ھەمان كاتدا بەرپەۋەبەردى ئەداى ئىستا.
- ئاسۋى يەكەم: بەرگىركىردن لە پىڭكەى سەرەكى، گرىنگىدان بە باشكىردى ئەداى كاركىردن، و زىادكىردى قازانچ لە پىڭكەى ئىستادا.

ئاسۆى دووھەم: گەشەکردن لە دۆخە تازەپىگەيشتوھکاندا و پەرەپىدانى دەرفەتى نوێى کە دەتوانىت بىتتە بزوتنەرى قازانجى بەرچاو.

ئاسۆى سێھەم: دروستکردنى پىگەى نوێى بە وەبەرھىنان لە پىرۆکە سەرھەلداوھکان کە توانای گەشەکردنى بەرزىان ھەيە.

دەرھىتى بەھا: ئەمە چەمکى ئابوورىيە کە پەيوەندى بە ستراتیژى نرخەوھەيە کە پىشنىارى ئەوھ دەکات قازانجى سازمانىک لە بۆشایى نىوان زۆرتىرىن نرخ کە کىارىک ئامادەيە بىدات و کەمترىن تىچووى داىنکەرکى کە ئامادەيە بىفرۆشیت وەرگىراوھ.

ئىنفوگرافىک:

Releaders Bookclub

Essential Strategy Frameworks for Leaders

VRIO Analysis

VRIO is a framework that assesses these four aspects of a company's resources and capabilities to determine their potential to provide a competitive advantage.



How to Use It:

- To conduct a VRIO analysis, list your company's resources and capabilities, then evaluate each against the VRIO criteria.

Pro Tip

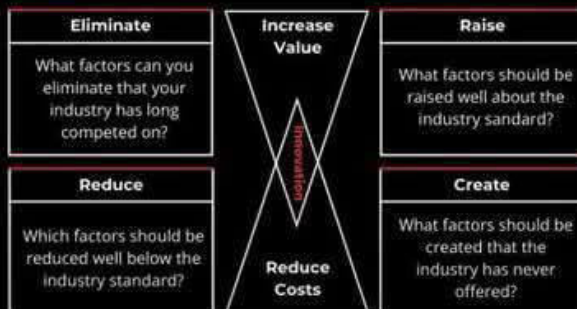
- This isn't a one-trick pony; regularly re-evaluate your resources and capabilities as markets evolve.

Blue Ocean Strategy

A strategy framework that encourages companies to create new, uncontested market spaces ("blue oceans") rather than competing in saturated markets ("red oceans").

How to Use:

- Identify new value propositions and market spaces where competition is irrelevant.



The Value Stick

The Value Stick visualizes the price a customer is willing to pay at the top, the cost to the company at the bottom, and the resulting profit margin as the space between the two.

- Willingness to Pay (WTP):** The maximum price a customer is willing to pay.
- Willingness to Sell (WTS):** The minimum price at which a company is willing to sell.
- Value Created:** The difference between WTP and WTS.



Hambrick and Fredrickson's Strategy Diamond

This framework outlines five key facets of strategy:

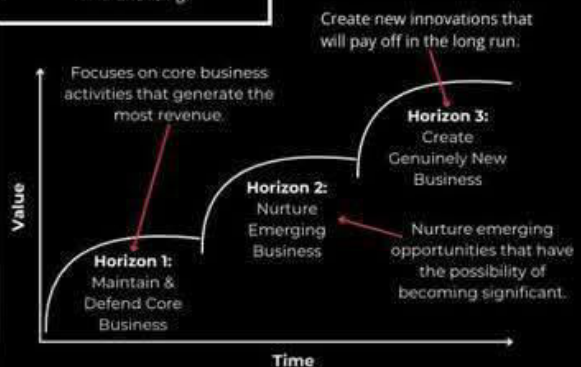


How to Use It:

- Enhance WTP: Identify what increases customers' willingness to pay (improve features, customer service, etc.).
- Lower WTS:** Analyze your cost structure to find ways to reduce costs.
- Increase Margin:** Do both AAA.

McKinsey's Strategic Horizons

McKinsey's Strategic Horizons is a framework designed to help businesses manage their current operations while preparing for the future. It's based on the concept of balancing efforts across three "horizons" of growth:



پښتياپه کي ناياب و ههنگو به ههنگو بۆ "چارهسهری کيشه کاريگهر"، دابهشکراوه بهسهر نۆ ههنگودا:
 يهک. بهروونی پښاسه کيشه که بکه
 ههنگوی يه کهم ئهويه که به وردی کيشه که دهستنيشان بکړت.
 ئهبيت: کيشه که به زمانیکي ورد باس بکه، رهگی هۆکاره کهی بدۆزهروه و له کاريگهرييه کانی کيشه که تيبگه.
 نابيت: باز مه ده بۆ نه نجامه کان، مه وداي کيشه که پشتگوئ مه خه و کيشه که به کهم مه زانه.
 دوو. کوکړدنه وهی زانیاری و داتا
 به بې زانیاری مه حاله بريار بدرت.
 ئهبيت: کوکړدنه وهی زانیاريه په يوه نديداره کان، روانگهی جياواز له بهرچاو بگره و داوای ئامۆزگاری له پسپوران بکه.
 نابيت: گريمانه به بې به لگه مه که و پشت به زانیاری ناته واهو و مه بهسته و راستييه کان پشتگوئ مه خه.
 سی. دروستکردنی چارهسهری ئه گهری
 کاتي ئهويه که داهينه ر و يروکه دار بين.
 ئهبيت: به شيويه که داهينه رانه باهۆزی ميشک به کار بهينه، يروکه نااساييه کان له بهرچاو بگره و هه لسه ننگاندن بۆ
 توانای جيبه چيکړدنيان بکه.
 نابيت: سنووردارکردنی ميشکه کان مه که، يروکه کان به خيړاپي رت مه که رهوه، و تهنيا پابه ند مه به به ئاشکراکه وه.
 چوار. شیکړدنه وه و يه که مایه تيدان به چارهسهره کان
 ئيست پښوسته باشترين يروکه کان جيا بکه يته وه.
 ئهبيت: مه ترسی و سووده کان هه لسه ننگينه، چارهسهره کان به يپي کاريگهرييه کانين پريزه ندي بکه و دهره نجامه
 کورتخايه ن و دريژخايه نه کان له بهرچاو بگره.
 نابيت: مه ترسيه ئه گهرييه کان پشتگوئ مه خه، شيکارييه که زور ئالۆز مه که، و هه لېژاردنه کان له سهر بنه ماي
 لايه نگري که سی مه که.
 پينج. برياردان
 کاتي ئه وه هاتووه هه لېژاردنی کوتايي بکه ين.
 ئهبيت: باشترين چارهسهر به متمانه وه هه لېژيره، برياره که به روونی بگه يه نه و لايه نگري لايه نه په يوه نديداره کان
 به ده سته يينه.
 نابيت: زور دوودل مه به، برياره که به ناروونی و کراوه مه هيله رهوه، ورده کارييه کانی جيبه چيکړدنه که پشتگوئ مه خه.
 شه ش. جيبه چيکړدنی چارهسهر
 پلاندانان بگوره بۆ کردار.
 ئهبيت: پلانی کارکردنی روون دروست بکه، سه رچاوه کان به شيويه که گونجاو ته رخان بکه و به به رده وامي چاوديري
 پيشکه وتنه کان بکه.
 نابيت: قوناغي پلاندانان به جی مه هيله، ئالنگارييه کانی جيبه چيکړدن به کهم سه ير مه که، و فيدبه که کانی تيمه کان
 پشتگوئ مه خه.
 هه وت. هه لسه ننگاندنی نه نجامه کان
 ئايا چارهسهره که کاريگهري هه بوو؟
 ئهبيت: پيوانه کردنی دهره نجامه کان، به راوردکردنی نه نجامه کان له گه ل ئامانجه کان و گوړپني ستراتيژی ئه گهر پښويست
 بوو.
 نابيت: چاوپوشي له فيدبه که نه رښييه کان مه که، پتوهره کان له بير مه که و دوور مه که وه له گوړانکاری پښويست.
 هه شت. دووباره بيرکردنه وه و فيربوون
 له نه زمونده وه فيربه.
 ئهبيت: پيداچوونه وه به ته وای پرۆسه که دا بکه، وانه فيربووه کان دهستنيشان بکه و تيروانينه کان له گه ل تيمه که دا
 هاوبه ش بکه.

نابیت: قۇناغى پىداچوونەوۋە بەجى مەھىللە، ئەو بوارانە پىشتگوى مەخە كە پىويستە باشتريان بکەيت، و فېرېوونە كان بە بەلگە نامە بکە.

نۆ. خۇگونجاندىن و دووبارە كىردنەوۋە

هەمىشە باشتىر بکە و باشتىر بېە.

ئەبىت: بەردەوام پىرۇسە كان باشتىر بکە، وانه كان بۇ كىشە كانى داھاتوو بە كاربھېنە و نەرم و نىان بە.

نابیت: لە شىۋازە كۆنە كاندا گىر مەخۇ، بەرەنگارى داھىنان مەبەوۋە و بەھای دووبارە كىردنەوۋە و باشتىر كىردن پىشتگوى مەخە.

چارە سەركىردنى سەركەوتووانەى كىشە كان تەنیا لە دۇزىنەوۋەى وەلامە كەدا نىيە؛ خولېكى بەردەوامە لە پىناسە كىردن، جىبە جىكىردن، هەلسەنگاندن و فېرېوون.

ئىنفۇگرافىك:

Gemba concepts
Industrial Knowledge



EFFECTIVE PROBLEM SOLVING STEPS

DO'S & DON'TS

1. Define the Problem Clearly



Do:

- Articulate the problem in precise terms.
- Identify the root cause.
- Understand the impact of the problem.



Don't:

- Jump to conclusions.
- Ignore the problem's scope.
- Underestimate the issue.

"A problem well-stated is a problem half-solved."

- — Charles Kettering



2. Gather Information and Data



Do:

- Collect relevant data.
- Consider multiple perspectives.
- Seek expert opinions.



Don't:

- Assume without evidence.
- Rely on incomplete information.
- Disregard facts.

"Without data, you're just another person with an opinion."

- — W. Edwards Deming



3. Generate Potential Solution



Do:

- Brainstorm creatively.
- Consider unconventional ideas.
- Evaluate feasibility.



Don't:

- Limit brainstorming.
- Dismiss ideas too quickly.
- Stick to the obvious.

"Creativity is thinking up new things. Innovation is doing new things."

- — Theodore Levitt



4. Analyze and Prioritize Solutions



Do:

- Assess risks and benefits.
- Rank solutions based on impact.
- Consider short-term and long-term results.



Don't:

- Ignore potential risks.
- Overcomplicate the analysis.
- Choose based on personal bias.

"Informed decision-making comes from a long tradition of guessing and then blaming others for inadequate results."

- — Scott Adams



5. Make a Decision



Do:

- Choose the best solution with confidence.
- Communicate the decision clearly.
- Get buy-in from stakeholders.



Don't:

- Hesitate excessively.
- Leave the decision open-ended.
- Overlook implementation details.

"It is in your moments of decision that your destiny is shaped."

- — Tony Robbins



6. Implement the Solution



Do:

- Develop a clear action plan.
- Allocate resources effectively.
- Monitor progress regularly.



Don't:

- Skip the planning phase.
- Underestimate execution challenges.
- Ignore team feedback.

"Strategy without process is little more than a wish list."

- — Robert Filek



7. Evaluate the Results



Do:

- Measure the outcomes.
- Compare results against objectives.
- Adjust strategies if necessary.



Don't:

- Ignore negative feedback.
- Overlook metrics.
- Avoid making necessary changes.

"What gets measured, gets managed."

- — Peter Drucker



8. Reflect and Learn



Do:

- Review the entire process.
- Identify lessons learned.
- Share insights with team.



Don't:

- Skip reflection phase.
- Ignore areas of improvement.
- Forget to document learning.

"We do not learn from experience... we learn from reflecting on experience."

- — John Dewey



9. Adapt and Iterate



Do:

- Continuously improve processes.
- Apply lessons to future problems.
- Stay flexible & open to change.



Don't:

- Get stuck in old methods.
- Resist innovation.
- Overlook value of iteration.

"The measure of intelligence is the ability to change."

- — Albert Einstein



Like & Share



@gemba-concepts



Follow For More

چۈنچىلىك پىدىان و ۋەگرتى فېدبەك بە شىۋەيەكى كارىگەر لەسەر بىنەماي مۇدىلى كەسايەتى دىسك

◆ مۇدىلى دىسك رەفتارى مەۋف دابەش دەكات بۇ چوار پۇلى سەرەكى:

- جۇرى دى : زال - سوور
- ئەم كەسانە يەكلا كەرەۋە و ئەنجامدەر و راشكاون.

◆ لەكاتى پىدىانى فېدبەكىيان:

- راستەوخۇ و خىرا و سەرنجىت لەسەر ئەنجامەكان بىت.
- بابەتەكە پەيۋەست بىكە بە ئامانچ و ئەداى كاركردن.
- تەركىز لەسەر چارەسەرەكان بىكە.

◆ لەكاتى ۋەگرتى فېدبەك (كاردانەۋەيان):

- ئەگەر فېدبەكەكە راستەوخۇ بىت، ئەۋا بە باشى ۋەرىدەگرن.
- چاۋپۇشى لە فېدبەكەكانى سۆزدارى يان ناروون بىكە.
- ئەۋان دەيانەۋىت بە خىراي كېشەكە چارەسەر بىكەن.

◆ ئامۇزگارى بۇ رېۋەبەران:

- لە دەرەۋى بابەتەكە مەپۇ و وشەى ناپېۋىست بەكار مەھىتە.
- لەگەل خىراي بەرزيان ھاۋناھەنگى بىكە.
- ئەۋان زۇر حەز بە بردنەۋە و ئالنگارى دەكەن؛ بۇيە بە فوكوس بىمېنەۋە.
- رەفتارەكانيان بە شەخسى ۋەرمەگرن؛ ئەۋان بە سروشت راستگۇن.
- جۇرى ئاى: كارىگەر - زەرد
- ئەم كەسانە، كۇمەلەيەتى، وزەبەخش و گەشېبىن.

◆ لەكاتى پىدىانى فېدبەكىيان:

- خۇشروۋ بە و سەرەتا باسى خالە بەھىزەكانيان بىكە.
- فېدبەكەكان ۋەك "دەرفەتېك بۇگەشەكردن" لە چوارچىۋەيەكدا دابى.
- دوور بىكەۋەرەۋە لە زۇر وردەكارى.

◆ لەكاتى ۋەگرتى فېدبەك (كاردانەۋەيان):

- ئەۋان ۋەرگرن بۇ فېدبەك و حەز دەكەن باسى بىكەن.
- لەۋانەيە توۋشى خالەتى سۆزدارى بن چونكە تەنەت شتە بچوۋكەكانىش گەۋرە دەرەكەۋن بۇيان.
- لەۋانەيە فېدبەك بە شىۋەيەكى شەخسى ۋەربىگرن.

◆ ئامۇزگارى بۇ رېۋەبەران:

- سەبر بىگرە و رېگە بدە با ھەستەكانيان پروسىس بىكەن.
- دۇنيان بىكەرەۋەكە بابەتەكەكەسى نىيە چونكە پېۋىستەلايك بىكرىن.
- جۇرى ئىس: جېگېر - سەۋز
- ئەم كەسانە ئارام و پىشتىۋان و دۇسۇز و سەبرن.

◆ لەكاتى پىدىانى فېدبەكىيان:

- گەرم و گور و دۇستانە و پىشتىۋان بە.
- كاتيان پى بدە بۇ پروسىسكردنى پرسەكە.
- روون بە و ھەنگاۋ بە ھەنگاۋ فېدبەك بەدە.

◆ لە کاتی وەرگرتنی فیدبەک (کاردانەوهیان):

- زۆر ھەستیاری بەرامبەر بە “تۆن”ی دەنگ.
- لەوانە ئیە بێخەنە دڵەو (نێگەرەن لەوێ کە سێکیان بێھێوا کردبێت).

◆ ئامۆزگاری بۆ ڕێوھەران:

- ھەستی ئاسایشیان بە ھێز بکە.
- پەلە مەکە.
- دواتر لەگەڵیان بەدواداچوون بکە.
- پشەتگیری بەردەوام بپەشکەش بکە و تۆنێکی ئارام بە کاربھێنە.
- جۆری سی: بەویژدان/پابەند (شین)
- ئەم کەسانە وردبێن و شیکار و لۆژیک و داتا-بزوینەرن.

◆ لە کاتی پێدانی فیدبەکیان:

- بە پوخت و لۆژیک و پێکھاتەدار قسە بکە.
- داتا و ئامار و نمونەیی ڕوون بە کاربھێنە.
- دوور بکەوھەرەو لە زمانی سۆزداری.

◆ لە کاتی وەرگرتنی فیدبەک (کاردانەوهیان):

- وەلامی ئەرتی بەدەرەو بۆ فیدبەکی ورد و لۆژیک.
- ئەگەر فیدبەکە کە ناروون یان سۆزداری بێت و نمونەیی تێدا نەبێت، ئەوا دەچنە ھالەتی بەرگریکار.

◆ ئامۆزگاری بۆ ڕێوھەران:

- ئامادەبە بۆ ولامدانەوێ پرستیاری کانیان.
- مەودایان پێ بدە بۆ شیکردنەو و بیرکردنەو.
- لە پەراوێزدا قسە مەکە یان بەشداری گفتوگۆی لاوەکی مەبە.

ئینفۆگرافیک:

Joanna Hawes
Releaders Bookclub

How to give and receive feedback **effectively**

(based on DISC energy types)

DISC Type	When giving feedback	When receiving feedback	Tips for Leaders
 Dominant	✓ Be direct, fast, results-focused. ✓ Link to goals and performance. ✓ Focus on solutions.	• Takes feedback well if it's straight. • May dismiss emotional or vague feedback. • Will want to fix it fast	• Cut fluffy words. • Match their pace. • They like to win & challenge - stay focused • Don't take it personally.
 Influencer	✓ Be personable and highlight strengths first ✓ Frame as opportunity to grow. ✗ Avoid too much detail	• Open to feedback, & will want to talk it out • Can be emotional as even small things can feel bigger to them • Are likely to take it personally	• Be patient, allow them to process emotions to hear the feedback • Reassure them it's not personal as they have a need to be liked
 Steady	✓ Be warm, personal, and supportive. ✓ Give time to process. ✓ Be clear, give step by step feedback	• Sensitive to tone. • May take things to heart & internalise the feedback worrying they have let people down.	• Reinforce safety. • Don't rush. • Check in later. • Offer ongoing support. • Use a calm tone
 Compliance	✓ Be precise, logical, and structured. ✓ Use data or clear examples. ✗ Avoid emotional language.	• Responds well to detailed, rational feedback. • May get defensive if it's too vague or emotional and you don't have examples.	• Be prepared for questions • Allow space to analyse and reflect. • Do not waffle or attempt small talk.



Follow Joanna Howes | Leadership Coach for more content like this

بیرکردنەوێ تۆ یان سە کۆی فرینە یان قەفەسە.
جیاوازییەکان لە بێرێرەکانی رۆژانەتدا خۆی دەردەخات.
بۆ ماوەیەکی زۆر پێم وابوو بیرکردنەوێ گەشەکردنم ھەیە.
باوەڕم بە ھەولدان ھەبوو.
پێشوازییەکان لە فیدبەکەکان دەکرد.
ئامادە بووم بەردەوام بم لە فێربوون.
بەلام چ کاتێک شتەکان سەخت بوون؟
بە ترس و دڵەراوی یاریی پێدەکرد،
فیدبەکم دواوەخست،
زیاتر سەرنجەم لەسەر سەلمانانی خۆم بوو نە کە باشترکردنی خۆم.

◆ ئەو ھەوێ بۆ کە بەم بڕوایە گەیشتم:

- باوەڕبوون بە گەشەکردن ھەمان شت نییە لە گەڵ پراکتیزەکردن.
- ئەگەر گەشەییەکی راستەقینەت دەوێت، دەبێت راستگۆ بیت کام بیرکردنەوێ بڕیارەکانی رۆژانەت دەباتە پێشەوێ.

◆ ئەم تێکچوونە یارمەتی دام کە رێک ئەو بکەم:

- بیرکردنەوێ جێگیر بە چەقبەستووی دەتھێڵێتەوێ.
- تۆ خۆت لەو ئالنگارییانە بەدوور دەگریت کە رەنگە سنوورەکانت ئاشکرا بکات،
- تۆ خۆت لە ھەولدان بەدوور دەگریت مەگەر دڵنیا نەبیت کە سەرکەوتوو دەبیت،
- ھەولدان وەک نیشانییەکی دەبینیت کە تۆ بەس باش نیت،
- لەبری فێربوون تەزکیزت لەسەر دەرکەوتنی ھۆشیاریانە دەبیت،
- ھەست دەکەیت ھەرچە ھەستە لە سەرکەوتنی کەسانی تر دەکەیت،
- تۆ شکست وەک بەلگەیەکی دەبینیت کە توانای ئەوەت نییە،
- خێرا واز دەهێنیت کاتێک پێشکەوتن خاو دەبێتەوێ،
- تۆ فیدبەک وەک پەخنی کەسی وەر دەگریت،
- لەو شوێنە دەمێنیتەوێ کە ھەست بە ئاشنایی تێدا دەکەیت،
- تۆ باوەڕت وایە تواناکانت جێگیرن.
- بەلام بیرکردنەوێ گەشەکردن یارمەتی گەشەکردن دەدات
- شکست بە فیدبەکیی بەسوود دەبینیت،
- لە سەرکەوتنی ئەوانی تر فێر دەبیت،
- تۆ سەرنجەت لەسەر پێشکەوتنە نە کە کامڵبوون،
- تۆ چالاکانە بەدوای فیدبەکا دەگەریت بۆ باشترکردن،
- تۆ ھەولدان بە شتێکی پێویست بۆ شارەزابوون دەزانیت،
- بۆ کشانی خۆت مەیلەت بۆ ئالنگارییە،
- تۆ تێدەفکری و لە پاشەکشەکان دەگەریتەوێ،
- تۆ بە کێچکۆڵی دەمێنیتەوێ، تەنانەت کاتێک شتەکان سەخت دەبن،
- تۆ باوەڕت وایە تواناکانت دەتوانن بە ھەولدان گەشە بکەن،
- تۆ ئامادە ھەول بەدەیت، تەنانەت کاتێک دەرەنجامە نادیارەکانیش بوونیان ھەیە.
- بیرکردنەوێ وشەییەکی کلێشە نییە.
- ئەو ھەوێ دەسەییە کە ھەموو شتێک لە قالب دەدات.
- ئەنجامەکان، متمانەت بەخۆت، پێرەو کەت.

- ئىتر بىر كۈندە ھەي خۇم لەسەر ئۆتۈيالىۇت بەجىناھىلم.

◆ ئىيىستا، باۋەر دەگۆرىم بۆكردار:

– که متر “من باوهرم به گه شه کردن هه یه”

– زۆرتر “ئەوھى من دەيکەم لە ئیستادا بۆگەشە کردن دەيکەم”

– ئەويەك گۆرانە ھەموو شتەك دەگۆریت.

◆ کہواته، بالیت پرسم:

- چي ده گوريٽ ته گهر ته مرو به

– بیرکردنه وهی گه شه کردن ئاماده بیت؟

سہ رچاوہ:

Thomas Funke

Infographics

What Kind of Mindset Do You Have?

By Dr. Thomas Funke



Get free PDFs of all my cheat sheets at thomasfunke.com

 Dr. Thomas Funke



جياوازی له نيوان ستراتيژی، پلاندانان، پيشبينيکردن/ دووربینی و ئاماژهدان به پشتبستن به پيوهره کاتيه کان و ئاستی گرینگی:

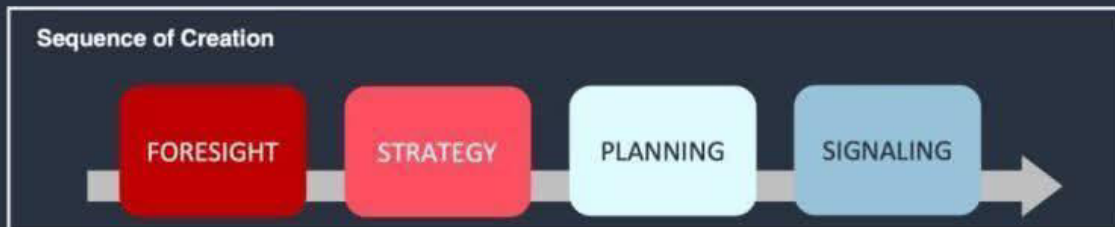
یه ک. دووربینی - دريژخايه ن و ستراتيژيکترین
به سهيرکردنی داهاتوو و بنياتناني سيناريۆی ئه گهری،
دارشتنی پيگه ی داهاتوو،
برياری دريژخايه ن که ئاراسته ی کاره که ده گۆریت.
دوو. ستراتيژی - مامناوهندی و ئاستی سه ره کی هه لپژاردنه کان
ئه وه هه لپژاردنانه ی که له "کوی" و "چۆن" سه رده که ویت دیاری ده که ن،
ئه وله ویه ته که ن دروستکردنی به ها،
پاراستنی پيگه و دروستکردنی به ها.
سی. پلاندانان - کورتخايه ن و کارپيکردن
پلانی جيبه جيکردنی کورتخايه ن،
ته رخانکردنی بودجه و دیاریکردنی کي که ی ده کات،
وه رگيپانی ستراتيژی بو کردار.
چوار. ئاماژهدان - کورتخايه ن و کاردانه وه
کاردانه وه ی ده سته جي به رامبه ر رووداوه ده ره کیه کان،
پاراستنی ئۆپه راسیۆنه کانی ئیستا،
کرداری خیرا و تاکتيکی.
پيوهره کانی کات
چه پ (کورتخايه ن): ئاماژهدان و پلاندانان
راست (دريژخايه ن): ستراتيژی و دووربینی
ئه وه ريزبه نديیه ی که ئه م چوار توخمه به پي دروست ده بن
وینه ی خواره وه نيشان ده دات که بو دروستکردنی ريزه وئيکی ته واو ده بئیت ئه م ريزبه نديیه په يره و بکريت:
دووربینی (دیاریکردنی داهاتوو ی ئه گهری)
ستراتيژی (هه لپژاردنی باشتري رپگا)
پلاندانان (گۆرپنی ستراتيژی بو پلانی کارکردن)
ئاماژهدان (کۆنترۆل و وه لامدانه وه ی رۆژانه)

ئينفۆگرافیک:

Study Point

Strategy vs. Planning

and where they sit on the time scale



پوختەى "خووه كانى ئەتۆمى" لە نووسىنى "جەيمس كلير" ئەم وئەنەىە نەخشەريگىەك بۆ دروستكردنى خووى باش و شكاندىنى خووى خراب داين دەكات: يەك. چوار قۇناغى خووه كان هەر خوويهك كە هەمانە (باشە يان خراب) لە خولپىكى ۴ قۇناغيدا روودەدات: ئاماژە: شتېك كە مېشك هان دەدات. ئارەزوو: ئارەزووى ئەنجامدانى شتېك. وەلام: ئەو كەردارەى كە ئەنجامى دەدەيت. پاداشت: ئەو ئەنجامەى بە دەستى دەهينيت. دوو. چۆن خوويهكى باش دروست بكەين؟ (چوار ياساى بنەرەقى) بۆ دروستكردنى خووى ئەرئى پئويستە ئەم چوار ياساىە جىبەجى بكەيت: ياساى يەكەم: ئاشكرائى بكە مەبەست: دەقيق ديارى بكە "كەى" و لە "كوى" بريارە رەفتارەكە ئەنجام بەدەيت. زنجيرەى خوو: خوويهكى نوئ بە خوويهكى كۆنەو بەستە. ژينگە: ژينگەكەت بەجۆرېك رېكبەكە ئاماژەكانى خووهكە راست لەبەردەمتدا بن. ياساى دووهەم: بېكە بە سەرنجراكتيش پاكەتكردنى وەسەسە: شتېك كە "پئويستە" بېكەيت لەگەل شتېكدا جووت بكە كە "حەزت لىيە" بېكەيت. گروپى كۆمەلەيتى: خۆت بە كەسانىكەو بەستە كە ئەو خووه باشەيان هەيە. ياساى سىيەم: ئاسانكارى بكە كەمكردنەوئەى خۆلپدان: لابردي بەرەستەكان لە رېنگاكە. ياساى دوو خولەك: خووى نوئ ئەوئەندە بچووك بكە كە كەمتر لە ۲ خولەكت پېنجيت بۆ تەواوكردن. دووبارەكردنەوئە: پەيوەندى بە كواليتى نيە، بەلكوو پەيوەندى بە چەندايەتییەو هەيە بۆ دروستكردنى رېرەوى دەمارى لە مېشكتدا. ياساى چوارەم: بېكە بە جىگەى رەزامەندى پاداشتى خىرا: راستەوخۆ دواى تەواوكردن خووهكە پاداشتى خۆت بەدە. بەدواداچوون بۆ خوو: بەدواداچوون بۆ پېشكەوتنەكانت بكە؛ ئەمەش پائنەرېك دەبېت بۆ ئەوئەى پابەند بيت بە رۆتینەكەوئە. سى. چۆن خوويهكى خراب بشكىنين؟ بۆ شكاندىنى خووهكان پئويستە ئەو ياساىانەى سەرەو پېچەوانە بكەيتەوئە: ئاماژەكان بشارەوئە. بېكە بە ناسەرنجراكتيش: مینتاليتە و بېركردنەوئەت بگۆرە. سەختى بكە: ئاستەنگەكان زياد بكە. بېكە بە نارەزامەندى: هاوبەشتىكى لىپرسینەوئە بدۆزەرەوئە كە شەرمەزارت بكات يان سزات بدات ئەگەر ئەو خووه خراپە بكەيت. چوار. ئامۆزگارى گشتى هېزى ئاوتتەكردن: ئەگەر رۆژانە تەنبا 1% باشتەر بكەيت، ئەوا لە كۆتايى سالد 37 هېندە باشتەر دەبېت. گۆرانكارى بچووك ئەنجامىكى گەورە بە دەست دەهينيت. گۆرېنى ناسنامە: سەرنجەت بچە سەر "دەتەوئەت كى بيت"، نەك تەنبا ئەوئەى كە دەتەوئەت بېكەيت. تەركيز لەسەر سىستەمەكان: تۆ بەرز نايیتەوئە بۆ ئاستى ئامانجەكانت، دادەبەزيت بۆ ئاستى سىستەمەكانت (رۆتېنى رۆژانە). دانانى ئامانج باشە، بەلام هەبوونى سىستەمىك بۆ جىبەجىكردن گرینگترە.

Atomic Habits By James Clear

Atomic habit: a regular practice or routine that's small, easy, and the source of great power

The Four Stages of Habits

© George Stern



How to Create a Good Habit

Make It Obvious Verbalize: <i>I want to eat healthier but I'm about to have a cookie</i> Habit scorecard: List out ALL your daily habits, and categorize them as good, bad, or neutral. Implementation plan: - Make a concrete plan - Not "workout" but "lift at the office gym at 6 a.m." Habit stacking: - Cue new habits with existing ones - After making my coffee, I'll meditate 1 minute Environment: To play your guitar more, put it on a stand in the living room, not in a case under your bed	Make It Attractive Temptation bundling: - Couple a new habit with something you already like - Ex: Only stream shows on the treadmill Social group: - Surround yourself with people who practice the habit - We imitate friends and family, our broader group, and people with status or prestige Motivation ritual: - Do something you like just before a more difficult habit - Ex: Listen to music you love right before focused work	Make It Easy Get reps in: We learn by doing, not talking - the more times the better Reduce friction: To run first thing, lay out your shoes and clothes the night before Two-minute rule: - Break habits up into tasks that are 2 minutes or less - Ex: Meditate for 1 minute, read 1 page Commitment device: - Instead of just saying you'll eat less, use smaller plates - Get a dog to be outside more Automate: Lock habits in by using things like an auto savings account deposit	Make It Satisfying Immediate rewards: With good habits, the good outcome often comes down the road, so reward yourself Visible payoffs: If you skip eating out or cancel Netflix, put that money in a vacation account Habit tracking: Track progress visibly to see it live, and ensure you never miss 2 days in a row Do what you like: If the goal is exercising, and you hate running but love hiking, then hike Pick the right difficulty: We lose interest if something is too easy or hard
---	---	--	---

How to Break a Bad Habit

Make It Invisible Ex: If you want to reduce screen time, put your phone in airplane mode to limit notifications	Make It Unattractive Reframe your mindset: "Smoking doesn't ease your nerves, it gradually destroys them"	Make It Difficult Ex: To cut social media use, have someone reset your passwords so you have to ask to login	Make It Unsatisfying Get an accountability buddy: we care what others think and don't like disappointing them
--	--	---	--

General Tips

The Power of Compounding Small changes compound over time to huge results Get just 1% better every day and you'll be 38 times better in a year	Make It Your Identity Identity change is what enables behavior change and makes good habits stick Focus on who you want to be, not what you want to do ("I want to eat better" → "I'm a healthy person")	Focus on Systems You don't rise to the level of your goals, you fall to the level of your systems
--	--	--

Want this in high-res? Sign up for my newsletter | Follow **George Stern** for more

کاره ساتکردن وهک میکانیزمیکی بهرگری دهررونی

زورجار کاره ساتکردن وهک "ههلهیه کی دهررونی" بیر لیده کریتته وه، که عهقل باز ده داته خراپترین سیناریۆ. به لام له ژیر ئهم خولگهی ترسه دا، کاره ساتکردن له راستیدا ده توانیت وهک میکانیزمیکی بهرگری دهررونی کار بکات. کاره ساتکردن رینگهی دهررونی بۆ به هیژکردنی خۆد له بهرامبه ر نادلنیایی و ئازاره ئه گه رییه کان. ئه گه ر چاوه پروانی خراپترین شت بکهین، له وانه یه باوه رمان به وه هه بیته که باشتر ئاماده یه بۆی. به واتایه کی تر، عهقل هه وئده دات به زیاده خه ملاندنی مه ترسییه کان، لاوازی که م بکاته وه.

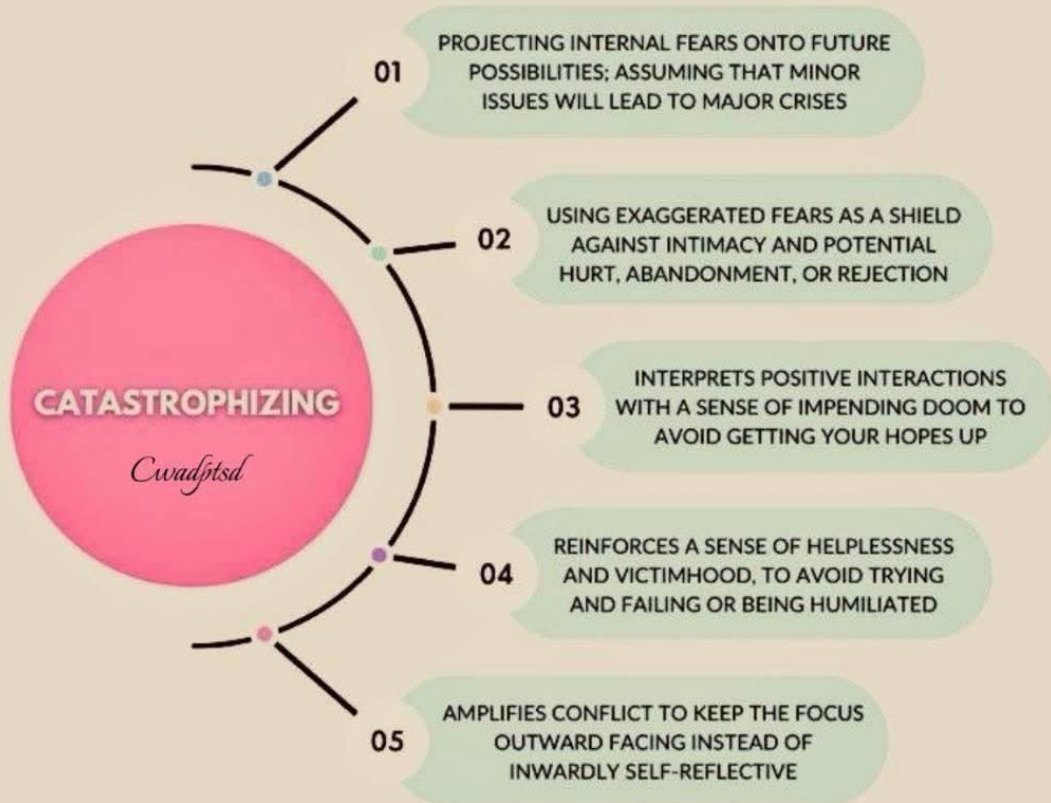
◆ فۆرمیکی پارادۆکسی پاراستنه:

- له شوکی نا ئومیدی ده مانپارێژیت.
 - وه می کۆنترۆلکردنمان پیده به خشیت له دۆخه کۆنترۆلنه کراوه کاند.
 - دلهراوکی ناوخۆی ده خاته دهره وه و ترسه ناروونه کان ده گۆریت بۆ سیناریۆی بهرجه سته - ته نانه ت ئه گه ر توند ره ویش بن.
 - ره گ و ریشه ی دهررونی
- دیدگای مه عریفی: کاره سات په یوه ندی به تیکچوون، دلهراوکی، خه مۆکی و کاردانه وه ی زه بره وه هه یه. "سیسته می هه ره شه" ی می شک (ئه می گدالا) زور چالاک ده بیته، دهنگی عهقلانی به شی پێش پێشه وه ی می شک ده خنکینیت. دیدگای دهررونی (سایکۆتیک): کاره ساتبارکردن، وهک بهرگرییه ک، رهنگه ترسی قوولتر له وازه پێنان، شکست، یان بیده سه لاتی دا بۆ شیت. به خه یالکردنی خراپترین سیناریۆ، دهرروون خۆی له رووبه روو بوونه وه ی نادلنیایی و ناسکی خام به دوور ده گرت.
- تیچووی شاراه
- له کاتیکدا که کاره ساتکردن پاراستنی کورتخایه ن پێشکه ش ده کات، به لام له وریایی زوردا قفلمان ده کات. له بری ئه وه ی ئاماده مان بکات، زورجار ئیفلجمان ده کات - ئارامی و روونی و توانای وه لامدانه وه مان به شیوه یه کی هاوسه نگ ده دزیت.
- گۆرانکاری کاره ساتبارکردن
- هۆشیاری: سه رنج بده کاتیک می شکت ده چیتته ناو "خراپترین سیناریۆ". به نه رمی ناوی لی بئی.
- دوو باره چوارچیه دانان: له خۆت بهر سه، "چی تر ده توانیت راست بیته؟"
- کۆکردنه وه: هه ناسه دان، یان زهین - ئارامی به کاریه پێنه بۆ ئارامکردنه وه ی سیسته می ده ماره کانت.
- به زه یی: له بیرت بیته، کاره ساتکردن لاوازی نییه - ئه وه هه ولی می شکته بۆ پاراستنی تۆ. مامه له کردن له گه لیدا به میهره بانی ده رگای چاکبوونه وه ده کاته وه.

سه رچاوه:

Coping with Anxiety, Depression, PTSD

Catastrophizing As A Psychological Defense Mechanism



نهیځی راسته‌قینه‌ی دروستکردنی تیمی نه‌براوه چیه؟
 تیمه به‌هیزه‌کان له‌دایک نابن. ئەوان به‌مه‌به‌ست دیزاین کراون.
 لږه‌دا هفت رڼگه‌ی سه‌لمینراو ده‌خه‌ینه‌روو بۆ گۆرینی هه‌ر گرووپیک بۆ تیمیکي ئاست به‌رز:
 یه‌ک. ئامانجی تیمه‌که‌ت پیناسه‌ بکه
 شتیکی گه‌وره‌تر بده به‌ ئەندامانی تیمه‌که‌ت که باوه‌ریان یی هه‌بیت.
 کاتیک هه‌مووان له "بۆچی" خۆیان تیده‌گه‌ن، پالنه‌ره‌که‌ ده‌ست به‌سه‌ردا ده‌گریت.
 دوو. دروستکردنی ده‌رفه‌تی لیکفیژیوونی لښه‌اتوویی (cross-skilling)
 سایلۆکان بشکینه‌ به‌ هاندانی هاوبه‌شکردنی کارامه‌ی.
 ئەمه‌ش نه‌رمی دروست ده‌کات و رڼگری ده‌کات له‌ ته‌نگه‌ژه‌که‌ تیمه‌کان خاو ده‌که‌نه‌وه.
 سی. هه‌مووان له‌ ئاراسته‌که‌دا رابگره
 کۆبوونه‌وه‌ ئاسایه‌کان ته‌نیا کۆبوونه‌وه‌ نین- ئەوان ئامرازی رڼکخستن.
 ئاهه‌نگ بگێره‌ بۆ سه‌رکه‌وتنه‌کان، ئەوله‌وییه‌ته‌کان دابئی، و جووله‌کان به‌رده‌وام به‌تله‌ره‌وه.
 چوار. دانانی رڼسای روونی بریاردان
 سه‌رلښتوایی له‌ هه‌موو شتیکی خیراتر به‌ره‌مه‌هیتان ده‌کوژیت.
 روونبه‌ له‌وه‌ی کێ چ بریاریک ده‌دات و که‌ی و چۆن.
 پینج. په‌روه‌رده‌کردنی چاره‌سه‌رکردنی کیشه‌ به‌ شتیه‌یه‌کی هاوبه‌ش
 کاتیک روانگه‌ جیاوازه‌کان کۆده‌بنه‌وه، سیحر و کاری گه‌وره‌ رووده‌دات.
 فه‌زاگه‌لیک دروست بکه‌ که‌ تیمه‌کان بتوانن وه‌ک یه‌که‌ یان په‌یکه‌ریک رووبه‌رووی ئاسته‌نگه‌کان ببه‌نه‌وه.
 شه‌ش. رۆله‌کان ته‌واو روون بکه‌ره‌وه. به‌رپر سایه‌تی ناروون کیشماکیش و ییژاری دروست ده‌کات.
 یارمه‌تی هه‌موو که‌سیک بده‌ نه‌ک ته‌نیا له‌ رۆلی خۆی تیبگات، به‌لکو له‌ رۆلی که‌سانی دیکه‌ش تیبگات.
 هه‌فت. مشتومری ته‌ندروست له‌ ئامپز بگره
 باشتین تیمه‌کان له‌ ناکوکییه‌کان ناترسن.
 فی‌ری خه‌لک بکه‌ که‌ چۆن به‌ رڼزه‌وه‌ ته‌حه‌دای بیرۆکه‌کان بکه‌ن.

◆ له‌ بیرمان نه‌چیت:

— تیمیکي به‌هیزه‌ ئه‌وه‌ نییه‌ که‌ باشتین یاریزانه‌کانت هه‌بیت؛ ئه‌وه‌ په‌یوه‌ندی به‌ دروستکردنی ژینگه‌یه‌که‌وه‌ هه‌یه‌ که‌ یاریزانه‌ باشه‌کان بتوانن پیکه‌وه‌ سه‌رکه‌وتوو بن.

سه‌رچاوه‌:

Eric Partaker
 Infographics

7 PROVEN WAYS TO BUILD STRONG TEAMS

The CEO Accelerator by Eric Partaker



Find this valuable? Follow **The CEO Accelerator by Eric Partaker** | [linkedin.com/company/ceo-accelerator](https://www.linkedin.com/company/ceo-accelerator)

چۆنىيەتتىكى كارىدەننى باشتىن "سى سۈيىتە كان" ھەر سەركىدەيەك شىتتىكى جىياواز دەھىنىت، بەلام سەركەوتىنى راستەقىنە كاتتىك پروودەدات كە پىكەوۋە كارىكەن.

◆ سەركىدە ستراتىژىيە و كارگىرپىيە كان:

◆ (بەرتىۋەبەرى كارگىرپى - CEO):

- رۆل: ئاسۇ دادەننىت و دەرفەتە كان دىيارى دەكات و بىرلەشكەن دەكات كە رىكخراۋە كە لە كۆندە كار بىكات.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: ستراتىژىيە، گەشەي دىرژىخاينەن، و تەرخانكردنى سەرمایە.

◆ (بەرتىۋەبەرى دارايى - CFO):

- رۆل: نەختىنەي دەپارتىت، پەراۋىزەكانى قازانچ رىۋەبەرى دەكات، و رىنمايى بەرتىۋەبەرى كارگىرپى دەكات لە بىرلەشكەن ستراتىژىيە كان.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: سوۋرى پارە، قازانچ، و پلاندانانى سىنارىۋكان.

◆ (بەرتىۋەبەرى جىبەجىكار - CPO):

- رۆل: پىكەتە دادەننىت، ئاسانكارى پىۋسەكان بەرتىۋەدەبات، و پابەندىۋەكان جىبەجى دەكات.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: سىستەمەكان، زىنجىرەي دابىنكردن، و لاپردنى تەنگەژەكان.

◆ (بەرتىۋەبەرى سەرجاۋە مەۋىيە كان - CPO):

- رۆل: فەرەنگى رىكخراۋەكە دروست دەكات و دەپارتىت و بەھەرەكان لە گەل ستراتىژىيە رىكخەدات.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: دامەزراندنى سەرجاۋەي مەۋىي و پاراستى كارمەندان، بەرتىۋەبەرى ئەدەي كارىدەن و تەندروستى رىكخراۋەي.

◆ (سەروكى ماركىتىنگ - CMO):

- رۆل: دروستكردنى براند، دروستكردنى لىدەكان و دروستكردنى چىرۆك و گىرپانەۋەي رىكخراۋەكە.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: پەيام ناردن، كەنالىەكانى بەدەستەيتىنى كىرپار و تىگەيشتن لە كىرپار.

◆ (سەروكى تەكنۆلۇژىيە - CTO):

- رۆل: پىشەنگى تەكنەلۇژىيە، ھاندانى داھىيان و دروستكردنى ئامرازى قەبارەدار.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: ئەندازىارى بەرھەم، نەخشەرىگەي تەكنىكى و سەركىدەيە ئەندازىارى.

◆ (سەروكى بەرھەم - CPO):

- رۆل: سەركىدەيە ستراتىژىيە بەرھەم و رىكخستى پىداۋىستىيەكانى كىرپار لە گەل گەشەپىدان.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: نەخشەرىگەي بەرھەم، ئەزموۋى بەكارھىنەر و پەرىپىدانى تايەتمەندى.

◆ (سەروكى داھات - CRO):

- رۆل: خاۋەندارىيە تەۋاۋى بىزۋىنەرى داھات و رىكخستى فروشتن و بەبازار كىرەن بۆ گەشەكردن.
- بىۋارەكانى گرىنگىدان: ستراتىژىيە داھات، كارەكانى فروشتن و سوۋرى ژيانى كىرپار.
- ئەمە كۆمەللىك رۆل سەركىيە كە كاتتىك بە شىۋەيەكى كارىگەر ھەماھەنگ و ھاۋارى دەكرىت، دەتوانىت زەبرى راستەقىنە و بەردەۋام بۆ رىكخراۋەكە دروست بىكات.

سەرجاۋە:

Study Point

How the Best C-Suites Operate

Each leader brings something different to the table
But real momentum happens when they work together

CEO Chief Executive Officer Role: • Sets the vision • Drives opportunity • Decides what game to play Focus Areas: • Strategy • Long-term growth • Capital allocation	CFO Chief Financial Officer Role: • Protects cash • Manages margins • Guides CEO on strategy & decision making Focus Areas: • Cash flow • Profitability • Scenario planning	COO Chief Operations Officer Role: • Builds structure • Keeps operations smooth • Delivers on promises Focus Areas: • Systems • Supply chain • Bottlenecks	CPO Chief People Officer Role: • Builds and protects company culture • Aligns talent with strategy Focus Areas: • Hiring & retention • Performance management • Organisational health
CMO Chief Marketing Officer Role: • Builds the brand • Drives leads • Crafts the story Focus Areas: • Messaging • Acquisition channels • Customer perception	CTO Chief Technology Officer Role: • Leads tech development • Drives innovation • Builds scalable tools Focus Areas: • Product architecture • Technical roadmap • Engineering leadership	CPO Chief Product Officer Role: • Leads product strategy • Aligns customer needs with development Focus Areas: • Product roadmap • User experience • Feature development	CRO Chief Revenue Officer Role: • Owns the full revenue engine • Aligns sales and marketing for growth Focus Areas: • Revenue strategy • Sales operations • Customer lifecycle

Study Point

دەروونناسى رېبەرى

رېبەرى چىيە؟

سەرکردايەتى تەنبا پەيۋەندى بە دەسەلاتەۋە نىيە، بەلكو پەيۋەندى بە دروستکردنى كاريگەرييەۋە ھەيە بۇ ئەۋەى خەلك بە ئامادەيىيەۋە شوئىت بىكەن.

رېبەرى باش ۋا دەكات تىمەكان كاريگەر ۋ پالئەر ۋ خۇراگر بن.

رېبەرى بەھىزكراۋ چۆن كاردەكات؟

ئەم مۇدئىلە كاريگەرى ۋ دزەى رېبەر لە رېكخراۋنىكا دەگۇرئىت بە بەرزكردنەۋەى ستراتىژى شىۋازى پەيۋەندىكردنبا.

ئەم پروسەيە زىياتر بەرز دەبئىتەۋە بە بەكارھىنانى ئامرازەكانى ۋەك ژىرى دەستكرد كە ۋەك چەند ھىندەكارى تواناى

مروپى كاردەكات ۋ پشتگىرى لە گەياندى بەھاي ستراتىژىك دەكات.

پىتەكانى سەرکردايەتى (L.E.A.D.E.R.S.H.I.P)

ھەر پىتتىك نونئەرايەتى تاببەتمەندىيەكى سەرەكى دەكات لە سەرکردەيەكدا:

(ئاسۇ پەيۋەند دەدات): كارى رۇژانە بە ئامانجىكى مانادارەۋە دەبەستىتەۋە.

(ئەۋانى تر بەھىز دەكات): تۋانا دروست دەكات نەك ۋابەستەيى.

(رېباز دەگونجىئىت): نەرى لە گەل دۇخ ۋ كەسە جىاۋازەكاندا نىشان دەدات.

(بەھرەكان پەرەپئىدەدات): رېگە بە تىمەكە دەدات لە تۋانكانى ئىستاي زىياتر گەشە بىكات.

(متمانە بەدەست دەھىئىت): متمانەى بەردەۋام لە رېگەى كردارەۋە مسۇگەر دەكات.

(ھەستەكان رېككەخات): لەژىر گوشاردا بە ئارامى ۋ تەركىزەۋە دەمىئىتەۋە.

(سنۋورەكان دادەنئىت): وزە ۋ تەركىزى تىمەكان دەپارئىزىت.

(لېپرسىنەۋە بە كارايى دەھىلئىتەۋە): چاۋەرۋانىيە بەرزەكان لە گەل پشتگىرييەكى بەھىز ھاۋسەنگ دەكات.

(ئىلھامبەخشە بۇ باۋەر): ۋا لە مروفەكان دەكات ھەست بە تۋاناي خۇيان بىكەن.

(خۇنەۋىستى پراكتىزە دەكات): دان بە ھەلەكاندا دەنئىت ۋ لە ھەلەكان فېر دەبئىت.

سەلامەتى دەروونى

تىمەكان باشتىن ئەنجام دەدەن كاتىك ئەندامان ھەست بە سەلامەتى ۋ ئاسايش بىكەن تاكوۋ:

بى ترس قسە بىكەن،

رېسكى نىۋان كەسى قىۋول بىكەن،

دان بە ھەلەكانىندا بنئىن،

داۋاي يارمەتى بىكەن.

◆ سەرکردەكان ئەم كەش ۋ فەزايە بەم شىۋەيە دروست دەكەن:

– دان بە ھەلەى خۇياندا بنئىن،

– بانگھىشتى زانىارى لە كەسانى ترەۋە بىكەن،

– ۋەلامى بنىاتنەرانە بدەنەۋە بۇ ھەۋالى ناخۇش، نەك سزا بدەن،

– كارى چۈرچىۋەدار ۋەك فېرېۋون بىكەن، نەك تەنبا جىبەجىكردن.

– پەفتارە سەرەكىيەكان كە سەرکردە كاريگەرەكان نىشانى دەدەن

– ئەم پەفتارە لەسەر بنەماى مۇدئىلى سەرکردايەتى گۇرئانخۋازى "بىژنارد باس" دامەزراۋە:

– ھاندانى فېكىرى: ھاندانى پىرسىاركردن لە گرېمانەكان.

– دزەكردنى ئايدىيال: مامەلەكردن ۋەك نمۋونە ۋ نوخشەيەك بۇ ئەۋانى تر.

– پالئەرىكى ئىلھامبەخش: خستەنەروۋى دىدئىكى قەناعەتپىكەر ۋ پروون.

– رەچاۋكردنى تاكەكەسى: گرېنگىدان ۋ گەشەى تاببەتى ھەر تاكىك.

– ئەنجام: ئەم پەفتارە دەبنە ھۆى بەشدارىكردن ۋ ئەنجامدان ۋ رەزامەندى زىاتر.

Dr. Amy Edmondson

Study Point

◆ بۆزانبارى زۆرتەر:

Transformational Leadership, Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio, 2006

THE PSYCHOLOGY OF LEADERSHIP

What is Leadership?

Leadership isn't just about holding authority.

It's about creating influence that people choose to follow willingly.

Good leadership makes teams effective, motivated, and resilient.

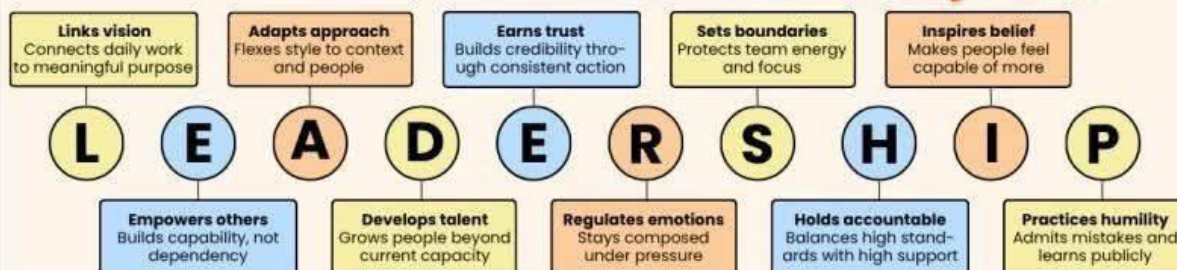
How Amplified Leadership Works

Amplified Leadership works by strategically transforming a leader's communication style to amplify their impact and influence within the organization.

This process is further enhanced by leveraging tools like AI, which serve as a career multiplier by amplifying human capabilities and supporting strategic value delivery.

THE LETTERS OF LEADERSHIP

Study Point



PSYCHOLOGICAL SAFETY

Teams perform best when members feel safe to:

- Speak up without fear
- Take interpersonal risks
- Admit mistakes
- Ask for help

Leaders create this by:

- Acknowledging their own fallibility
- Inviting input explicitly
- Responding productively to bad news
- Framing work as learning, not execution

Dr. Amy Edmondson, (Harvard)

EFFECTIVE LEADERS DISPLAY THESE KEY BEHAVIORS

Transformational Leadership
(h/t Dr. Bernard Bass)

Intellectual Stimulation:
Challenge assumptions

Idealized Influence:
Act as role models

Individualized Consideration:
Develop each person uniquely

Inspirational Motivation:
Articulate compelling vision

Impact: Higher engagement, performance, and satisfaction

نۆپۇسپىرى جەۋھەرى سەبارەت بە ھۆكاردۆزى بىنەرەتى لە كۆبۇونەۋەدا
ئەگەر كۆبۇونەۋە كانى ھۆكارتەۋەر درىژ دەخايەنىت، سەرلىشىۋاۋى پىتوھ ديارە، يان بى ئەنجام دەردەكەون، ئەمە بۇ
تۇيە.

زۆرىيە رېكخراۋەكان “باس لە كېشەكە دەكەن.”

كەم كەس ھەيە بە باشى لېي بېشكن.

و ھەر بۇيە كېشەكان بەردەوام دەگەپنەۋە.

دووبارە.

و ديسانەۋە.

◆ راستىيەكە ئەۋەيە:

- كۆبۇونەۋەكان بۇگەپان بەدۋاۋى ھۆكارى بىنەرەتى بەھۋى نەبۋونى ئامرازەكانەۋە شىكىست ناھىن.
- لەبەر نەبۋونى پىرسىارە دروستەكان شىكىست دەھىن.
- لېرەدا ۹ پىرسىارى جەۋھەرى دەخەينەپروو كە سەرلىشىۋاۋى دەگۆرن بۇ پروونى:
- بەك. بەپاستى چى پروویدا؟
- بە پروونى باسى كېشەكە بىكە بۇ ئەۋەى ھەموۋان بە ھەمان شىۋە لېي تېيگەن.
- دوو. بۇ يەكەمجار كەى پروویدا؟
- بە وردى ئامازە بەو كاتە بىكە كە كېشەكە دەستى پىكردوۋە؛ ئەمەش يارمەتيدەر دەپىت بۇ بەدۋادىچۈونى ھۆكارەكەى.
- سى. لە كۈي پروویدا؟
- شۈپى وردى زىانەكان بدۆزەرەۋە؛ ئەمەش يارمەتيدەر دەپىت بۇ تەسكىردنەۋەى ھۆكارە ئەگەرىيەكان.
- چۈر. كى بەشدار بوو؟
- بزائە كى كار دەكات يان كى بەپىرسىار بوۋە كاتىك كېشەكە پروویدا، نەك بۇ ئەۋەى تاۋانبار بىكەيت، بەلكوۋ بۇ پروونىكردنەۋە.
- پىنچ. چۈن دەستىنىشان كرا؟
- تېيگەكە كە كېشەكە چۈن دۆزراۋەتەۋە، ئەمە نىشان دەدات كە دەستىنىشانىكردنەكەت چەندە بەھىز يان لاۋازە.
- شەش. پىش دەستىپىكردنى كېشەكە چى گۇرا؟
- پاست پىش ئەۋەى كېشەكە پروویدات، بەدۋاۋى ھەر گۇرانىكارىيەكدا بىگەر.
- ھەفت. چى نەگۇراۋە؟
- ئەۋەى ۋەك خۇى ماۋەتەۋە دەستىنىشان بىكە، ئەمە يارمەتيدەر دەپىت بۇ نەھىشتى ئەۋەى شتەنى كە ھۆكارەكە نىن.
- ھەشت. چ داتايەك پىشتىگىرى كېشەكە دەكات؟
- بۇ تىگەيشتن لە قەبارە و گرىنگى و خىراپى و قوۋلاپى كېشەكە، پاستى و ژمارە بەكارىيەنە نەك تىگەيشتن.
- نۆ. چى دەيسەلمىنىت كە ئەمە رەگ و پىشەى ھۆكارەكەيە؟
- دىنبا بەلگەيەكت ھەيەكە پىشتىگىرى لە ھۆكارەكە بىكات نەك تەنبا گریمانەكان.

◆ بۇچى ئەم ۹ پىرسىارە گرىنگىن:

◆ چۈنكە بەپى ئەۋان، لە كۇتايىدا توۋشى ئەم ئەنجامانە دەپىتەۋە:

- نىشانەكان بە شىۋازى كاتى نامىن،
- بەستى بىرەنەكان بە شىۋەيەكى كاتى پروودەدات،
- كۆبۇونەۋەكان ھىچ ئەنجامىكىان ناپىت.
- ئەۋەى شتەنى كە پىگىرى لە دووبارەبۇونەۋەى ناكەن. بەلام لەگەل ئەۋاندا، ئەم خالانە ئاشكرا دەكەيت:
- پروونى،
- ئاراستە،

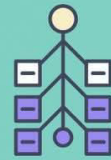
- خاوهنداريه تي،
- رڼكاري چاكسازي بهرده وام.
- نه گهر پرسپاره كانت تايبه ت نه بن، نه وا هوكاري بڼه پريت بۇ ده ستنيشان ناكريت.
- زوربه ي شكسته كان له چاره سه ريكي خراپه وه نايه ت؛ له تيگه يشتنيكي خراپ له كيشه كه وه ديت.
- دواين جار كه رڼكخراوه كه ت كيشه يه كي چاره سه ر كرد، ئا يا ره گ و ريشه ي كيشه كه ت نه هيت يان به لگه كاني كيشه كه يان هوكاره رووكه ش و روانه تيه كان؟

سه رچاوه:

EALSS Academy



9 Must-Ask Questions in Every Root Cause Meeting



- 1 What Exactly Happened?**
Define the issue clearly and factually, with measurable details.
- 2 When Did It First Occur?**
Identify the exact time the problem appeared to reveal patterns or triggers.
- 3 Where Did It Happen?**
Pinpoint the specific location, line, machine, operator, or shift impacted.
- 4 Who Was Involved?**
Identify people in the process to uncover variation, not blame.
- 5 How Was It Detected?**
Understand the detection point to expose monitoring or inspection gaps.
- 6 What Changed Before the Issue Began?**
Look for recent shifts in materials, settings, equipment, people, or environment
- 7 What Did NOT Change?**
Eliminate irrelevant variables and narrow the focus effectively
- 8 What Data Supports the Issue?**
Use objective data – not opinions – to validate the problem scope.
- 9 What Is Proof of True Root Cause?**
Confirm the cause through testing, validation, and accurate evidence.



Repost to help someone in your network.

Follow @EALSS Academy™

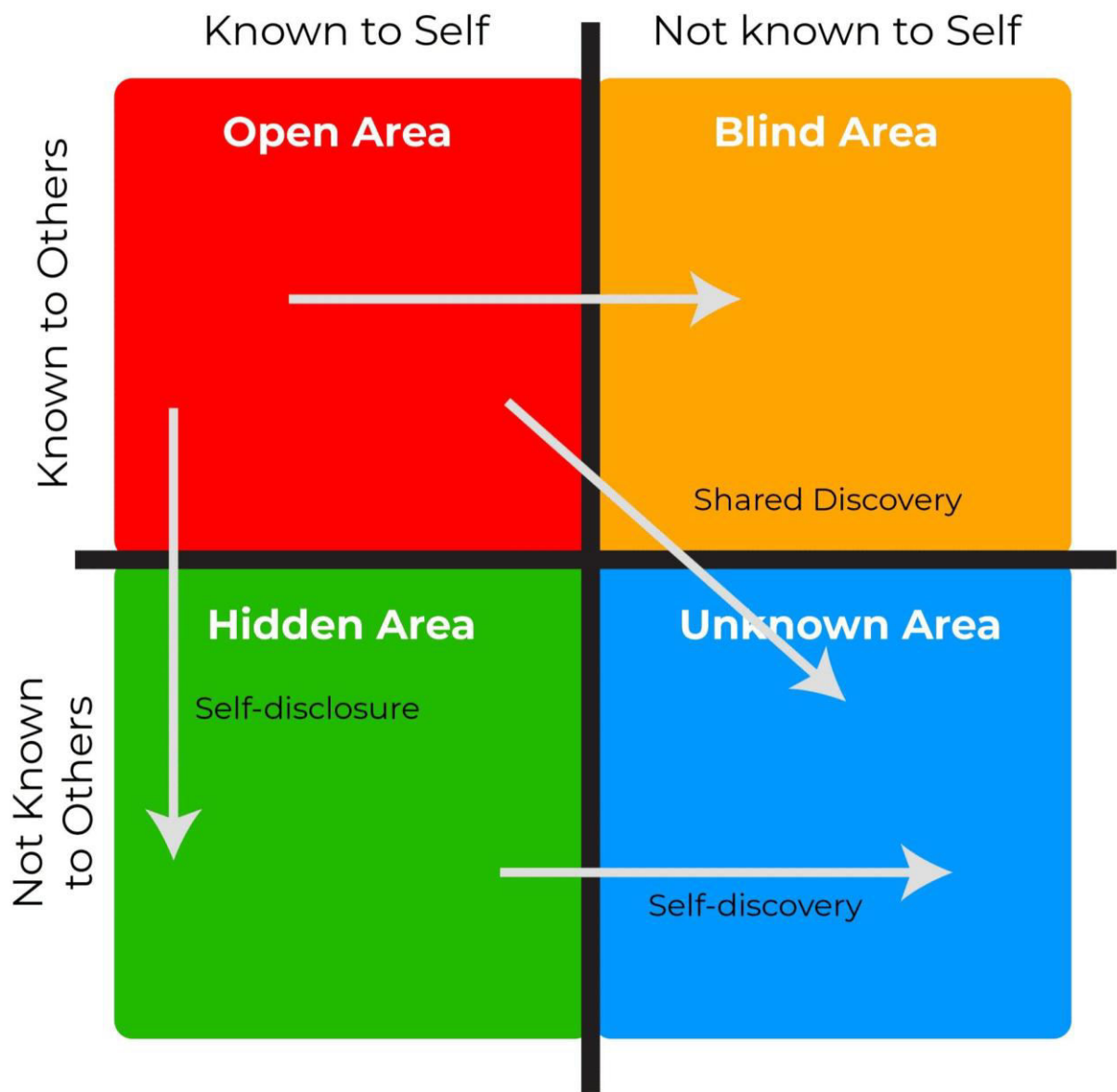
مەترسى راستەقىنە لە سەرکردايەتيدا ئەو نىيە كە تۆ دەيىننيت؛ ئەو يە كە تۆ نايىننيت.
 زۆربەى سەرکردەكان بەھۆى ستراتىيەو شەكست نايىنن. ئەوان شەكست دەھىنن بەھۆى ئەو خالە كوئىرانەى كە
 ھەرگىز پىشېبىنن نەدەكرد.
 پەنجەرەى رەنگ يە كىكە لەو ئامرازانەى سەرکردايەتى كە كەمتر سەير دەكرىت- بەلام بە ھىمنى پىشېبىنى دەكات كە
 ئايا سەرکردەىەك متمانە و شەفافىيەت و فەرھەنگىكى بەھىز دروست دەكات...يان دەخلىسكىتە ناو بۆشاي پەيوەندى و
 خۆلىدان.

◆ ئەم پەنجەرە چوار شتت پىشان دەدات:

- يەك. ئەو يە لەبارەى خۆتەو دەزانىت
- دوو. ئەو يە ئەوانى تر دەربارەى تۆ دەزانن
- سى. ئەو يە تۆ دەپشارىتەو.
- چوار. ئەو يە تا ئىستا لەبارەى سەرکردايەتى خۆتەو نەدۆزراو تەو
- كاتىك سەرکردەكان خالە كوئىرەكانىان كەم دەكەنەو و ناوچەى كراو يە خۆيان فراوانتر دەكەن، ھەموو شتىك دەگۆردىت:
- پەيوەندىيەكان روونتر دەبنەو،
- بىارەكان روونتر دەبنەو،
- ملەلان كەم دەبىتەو،
- متمانە بەھىزتر دەبىت،
- بوونى سەرکردايەتى قوولتر دەبىتەو.
- تىمەكەت چاوەرپى ئەو ناكەن كە تۆ ھەموو شت تەواو بىت، چاوەرپى ئەو دەكەن كە تۆ خۆدئاگا بىت.

سەرچاوە:

Leadership and Management



جياوازي نيتوان بيركردنه‌وه‌ي رهق (كه به بيركردنه‌وه‌ي جيگير ناسراوه) و بيركردنه‌وه‌ي نهرم و نيان (كه به بيركردنه‌وه‌ي گه‌شه‌كردن ناسراوه) چييه؟

بيركردنه‌وه‌ي ههر كه سيك به شيويه كي بهرچاو، جوري هه‌لسوكه‌وتي له قالب ده‌دات كه چؤن له ئاسته‌نگه‌كان نزيك ده‌بيته‌وه و فيرده‌بيت و گه‌شه‌ده‌كات.

بيركردنه‌وه‌ي جيگير

بيركردنه‌وه‌ي رهق بهو باوه‌ره ده‌ناسرته‌وه كه تايبه‌تمه‌ندييه سهره‌تاييه‌كاني مروف، وهك زيره كي يان به‌هره، سيفه‌تي جيگيرن. ئه‌و كه سانه‌ي ئه‌م بيركردنه‌وه‌يان هه‌يه زورچار باوه‌ريان وايه:

◆ به‌ره‌نگاربوونه‌وه‌ي گؤرانكاري:

– ئه‌وان پابه‌ندن به شيوازه دامه‌زراوه‌كاني ئه‌نجامداني كاره‌كان و پييان وايه "ئهمه هه‌ميشه شيوازي كاركردنه".

◆ ترس له شكسته‌نيان:

– هه‌له وهك نيشانه‌ي لاوازي سهير ده‌كرت، ئه‌مه‌ش ده‌بيته هؤي ره‌تكردنه‌وه‌ي تاقيكردنه‌وه‌ي شتي نوي كه ره‌نگه‌كارساز نه‌بيت.

◆ لؤمه‌كردن و نكووليكردن:

– زورچار هه‌له ده‌به‌ستنه‌وه به فاكته‌ري ده‌ره‌وه ("خه‌تاي من نيه، ته‌نيا بهو شيويه كه شته‌كان هه‌ن") و به‌ره‌نگاري فيدبه‌ك يان ره‌خه‌نه ده‌بنه‌وه.

◆ توانستي سنووردار:

– ئه‌وان پييان وايه كه "ناتوان من بگورن" و ئه‌گه‌ر ههر له سهره‌تاوه شتيك باش نه‌بيت، هه‌رگيز پيشناكه‌ون.

◆ بيركردنه‌وه‌ي داخراو:

– ئه‌وان پييان وايه "پيشتر هه‌موو ئه‌و شتانه ده‌زانن كه پتويسته بزائن" و به‌رگريان به‌رامبه‌ر روانگه‌ي كه ساني ديكه هه‌يه.

– بيركردنه‌وه‌ي گونجاو

بيركردنه‌وه‌ي گونجاو پتي وايه توانا و زيره كي له ريگه‌ي خو‌به‌خشي و هه‌ولدان و سه‌ختكوشييه‌وه په‌ره‌ي پنبدرت. ئه‌م ديدگايه خو‌راگري و پالنه‌ر په‌روه‌رده ده‌كات. تايبه‌تمه‌ندييه سهره‌كويه‌كان برتين له:

◆ وه‌گرتي فيدبه‌ك:

– ئه‌و كه سانه‌ي بيركردنه‌وه‌ي كراوه و نهرم و نيانيان هه‌يه "كراوه‌ن به‌رامبه‌ر به فيدبه‌ك و ره‌خه‌ني بنياننه‌ر."

◆ ده‌رفه‌ت له شكستدا:

– ئه‌وان "شكست وهك ده‌رفه‌تيك بؤ فيريوون و گه‌شه‌كردن ده‌بين"، نه‌ك حوكميكي يه‌كلاكه‌ره‌وه له‌سهر توانا‌كانيان.

◆ خو‌گونجانندن:

– ئه‌وان "ئاماده‌ن ريگه‌يه كي جياواز تاقيبكه‌نه‌وه" و "ده‌گونجپن له‌گه‌ل گؤراني بارودوخه‌كاندا."

◆ فؤكوسي گه‌شه‌كردن:

– ئه‌وان ئالنگارييه‌كان وهك ده‌رفه‌تيك بؤ گه‌شه‌كردن ده‌بين و دان به‌وه‌دا ده‌نپن كه "هيشتا به‌وي نه‌گه‌يشتووم، به‌لام من كار له‌سهره‌ي ده‌كه‌م."

◆ كنجكاوي و فيريوون:

– ئه‌وان "كنجكؤني فيريوون" و بؤ ئه‌گه‌ري نوي ده‌گه‌رتن، تيده‌گه‌ن كه هه‌ولدان كيلي گه‌وره‌بوونه.

سه‌رچاوه:

Meaning of Life

Rigid Mindset

vs.

Flexible Mindset

*This is the way it has
always been done*

*I'm **open** to feedback and
constructive criticism*

*I'm not good at this,
so I'll never improve*

*Failure is an **opportunity**
to learn and grow*

*It's not my fault, it's
just the way things are*

*I'm **willing** to try a
different approach*

*I can't change
who I am*

*Let's **explore** new
possibilities*

*Mistakes are a
sign of weakness*

*I'm not there yet, but
I'm **working** on it*

*I'm right, and you're
wrong. End of discussion*

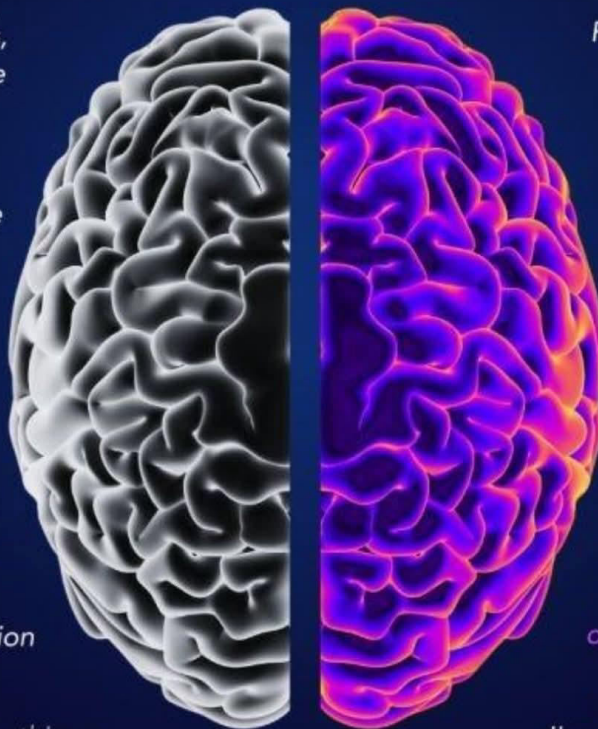
*I see challenges as
opportunities for growth*

*I already know everything
I need to know*

*I'm willing to **adapt** to
changing circumstances*

*I refuse to try something new
because it might not work*

*I may not have all the answers,
but I'm **curious** to learn*



نۆ نیشانە كە تۆ سەركردەيەكەيت كە راھىنەرايەتى دەكەيت
 ھەمىشە لە ساتە كەدا دركى پىناكەيت.
 بەلام شىۋازى گويگرتنت بە قوۋلى،
 ئەو فەزايەي كە بۆ ئەوانى تر دروستى دەكەيت بۆ ئەوھى بەدواداچوۋنى بۆ بىكەن و بىدۆزنەوھ.
 ئەو تىگەپشتانەي كە قفل بۆ ئەو كەسانە دەكەيتەوھ كە قسەيان لە گەل دەكەيت.
 ئەوھ تەنیا گەتوگۆ نىيە.
 ئەوھ راھىنەرايەتییە.
 و ئەو جۆرە سەركردايەتییە كە خەلك ئارەزوۋى دەكەن.
 نۆ نیشانە كە رەنگە بىركردنەوھى راھىنەرى زۆرتەر لە شىۋازى سەركردايەتیتدا دەرەخات:
 يەك. پىسار زياتر دەتوروتىت تا ولام
 پەلە ناكەيت لە چارەسەركردن. تۆ زۆرتەر دەوھستىت و مائىل ئەبىت بۆ پىسار.
 گەشەي راستەقىنە لە پىسارى باشترەوھ دەست پىدەكات.
 دوو. تۆ شوپنەوارناسىكى متمانەبەخۆيت.
 تۆ ئەو سەركەوتنە دەخەيتە روو كە لەبىركراون.
 كاتىك گرینگىن ھەرگىز لە بىرخستەنەويان دوور ناكەويتەوھ.
 سى. زۆرتىن دلخۆش دەبىت كاتىك ھەست دەكەيت نىزىكى لە پىويست نەبوون
 زۆرتىن شانازى دەكەيت كاتىك تىمە كە كىشەكان چارەسەر دەكات بەي تۆ.
 تۆ سەربەخۆي ئەوان وەك نیشانەيەك دەبىنەيت كە بە باشى پىشەنگايەتى دەكەيت، نەك ھەرەشە.
 چوار. تۆ "نازانم" دەگۆرپىت بۆ "با تىگەين".
 تۆ مۆدېلى كىچىكلى لەسەر دىنپاي دەكەيت.
 تۆ نىشانپان دەدەيت كە چۆن بەدوايدا بگەرىن — نەك ئەوھى بوھستىن.
 پىنج. تۆ راو بۆ سەركەوتنە شاراوھكان دەكەيت.
 ھەولى بىدەنگ، ھەنگاۋى يەكەم، گۆرانكارى بچووك.
 تۆ تىببىي دەكەيت- و ئەوھى كارىگەرە ناۋى دەھىنەيت.
 شەش. تۆ ھەلەبوون و بشىوكە لە ميانەي كارەكاندا بە شىۋەي كاتى دەپارتىت.
 چونكە گەشەكردن پىش ئەوھى رەنگىن بىت نااسايە.
 ھەفت. تۆ ھاوبەشى بىركردنەوھ دروست دەكەيت نەك وابەستەي
 مەۋقەكان بەيەكەوھ دەبەستىتەوھ نەك تەنیا بە خۆتەوھ.
 بەم شىۋەيە پىشتىگىرىكردن دەبىتە سىستەم.
 ھەشت. تۆ دەچىنەيت لەبرى ئەوھى فەرمان بەدەيت.
 تۆ شتىكى قوۋلتەر دەست پىدەكەيت و متمانە بە خەلك دەكەيت بۆ ئەوھى گەشەي پىدەن.
 نۆ. مەۋقە فەزى ئەوھ دەكەيت گۆي لە پىسپۇرى ناوھەي خۇيان بگرن
 تۆ ئامۇزگارى نادەيت. تۆ رىنمايىيان دەكەيت بۆ ناخ و ناوھەي خۇيان.
 تىروانىنپان گرینگەرە لە بۆچوۋنى تۆ.

◆ لە بىرت بىت:

— پىويست بە نازناۋىكى فەنتازى نىيە بۆ ئەوھى بەم شىۋەيە پىشەنگايەتى بگەيت.

◆ ھەمىشە دەتوانىت:

- پىسارى باشتر بگەيت،
- بە نيازەوھ خۆت نىشان بەدەيت،
- باوھەرت بە توانستى كەسەكان ھەبىت.

- ئەمانە تەنیا لىھاتووېي نەرم نىن.
- ئەوان لىھاتووېين بۆگۈرلەنكارى.
- پىرسىيەر: راھىتتەرايەتې بۆتۈۋەك سەركىردەيەك ماناى چىيە؟

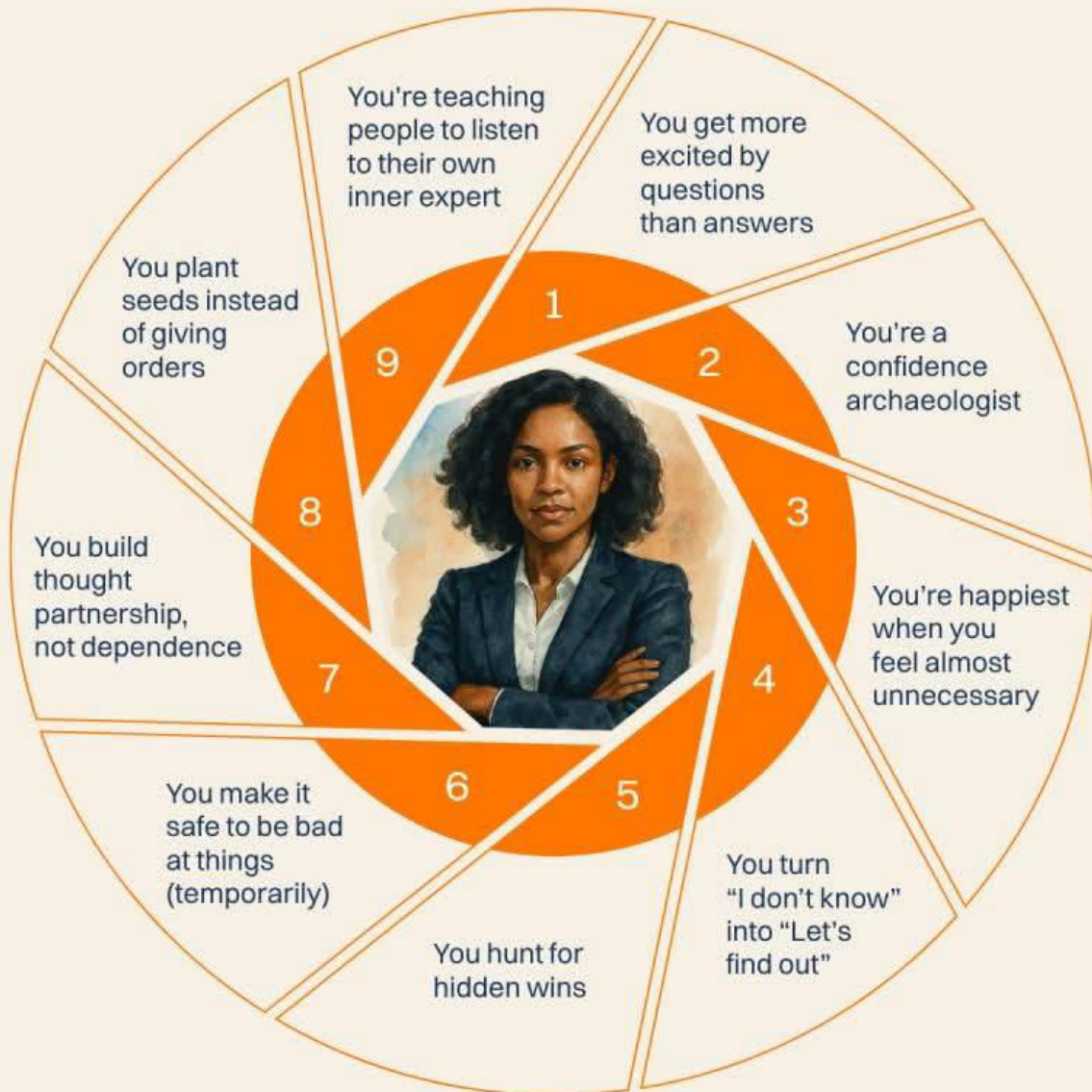
ئىنفۇگرافىك:

Kavit Haira
Infographics

9 SIGNS YOU'RE A LEADER WHO COACHES

By Kavitha Haria

(not just commands)



Follow  Kavitha Haria



Get free PDFs of all my cheat sheets at kavitharia.me

شەش تەكنىكى ژاپۇنى بۇ ژالبوون بەسەر تەمبەلى
 يەك. ئىكىگى (生き甲斐): ئامانجە كەت بدۆزەرەو
 ئەم چەمكە ژاپۇنىيە برىتييە لە دۆزىنەوۋى ھۆكارى ژيانى و پالئەرەكانى ناوہوہت. ئىكىگى لە يە كترېنى چوار توخمە
 سەرەككىيە كاندايە:
 ئەوۋى خۆشت دەوئىت،
 لە چىدا باشىت،
 جىهان پىۋىستى بە چىيە،
 و دەتوانىت بەرامبەرى چىت پىبدىرئىت.
 كاتىك ئامانجە كەت دەدۆزىتەوۋە، ئىتر ئەركەكان لە ناچارى ئەنجام نادرئىن، بەلكوۋ لە پروۋى سۆزەوۋە ئەنجام دەدرئىن،
 كە بەھىزئىن دژە ژەھرى تەمبەلىيە.
 دوو. كازىن (改善): باشتىبوونى بەردەوام
 كازىن واتە ئەنجامدانى گۆرانكارى بچووك و رۇژانە كە بە تىپەپىۋونى كات گۆرانكارى گەورە دەكات. لەبرى ئەوۋى
 ھەولبەدەت لە يەك رۇژدا پرۆژەيەكى گەورە تەواۋ بکەيت، ھەنگاۋى بچووك بئى. ئەم رىگايە بارگرانى دەروۋنى
 دەستپىكىردن كەمدە كاتەوۋە، يارمەتت دەدات بۇ پىشكەوتنى بەردەوام و پەرورەدە كىردنى ھەستىكردن بە بەدەستەيتان.
 سى. تەكنىكى پۇمۇدۆرۇ: رىۋەبىردنى كات
 ئەم شىۋازە پىشت بە دابەشكىردنى كاتەكانى كاركىردن دەبەستىت بۇ ماۋى كورت و تەركىزكراۋ. بە شىۋەيەكى ئاسايى
 ۲۵ خولەك كارى تەركىزكراۋ و بى چىران و دواتر پىشۋىيەكى كورتى پىنج خولەكى لەخۆدەگىرئىت. ئەم شىۋازە يارمەتى
 پاراستنى فوكوس دەدات، رىگىر دەكات لە پروۋوكانى جەستە و ئەركە درىژ و ماندوۋكەرەكان رىۋەبەرى دەكات.
 چوار. ھارا ھاجى بو (腹八分 - 80%): پر مەخۇ
 ئەم بىنەما خۇراكىيە ژاپۇنىيە واتە ۋازەيتان لە خواردن كاتىك ۸۰٪ تىر بوۋىت. ئامانج لى رىگىرىكردنە لە زىدەرۋى لە
 خواردن كە دەبىتە ھۆى بىھىزى و خەۋالوۋى و دابەزىنى وزە. بە پاراستنى ئاستى وزە بەرز دواى ژەمەكان، زياتر ئامادە
 دەبىت بۇ ئەنجامدانى كارەكان و كەمتر ھەست بە سىستى دەكەيت.
 پىنج. شۆشىن (初心): بىركردنەوۋى سەرەتايى
 شۆشىن واتە نىزىكبوۋنەوۋە لە ھەر ئەركىك يان ئالنگارىيەك بە كراۋەي و كىچكاۋى و ھەماسەتى كەسىكى سەرەتايى،
 تەنەت ئەگەر ئەزموۋنى بوارەكەشت ھەبىت. بە ۋازەيتان لە پىشېنى و گرىمانە پىشۋەختەكان، شتەكان
 سەرنجراكىشتەر دەبن و مېشكت كراۋە دەبىت بۇ فېرېوون، ئەمەش لە بەرامبەردا پالئەرەكانت زىاد دەكات بۇ دەستپىكىردن
 يان بەردەوامبوون لە كاركىردن.
 شەش. ۋابى-سابى (侘寂): قىۋولكىردنى كەمايەسى و نائەۋاۋى
 ۋابى-سابى جىھانېنىيەكە كە جوانى لە نائەۋاۋى و سادەيى و نابەردەوامىدا دەدۆزىتەوۋە. لە چوارچىۋەي
 بەرەنگارىۋونەوۋە تەمبەلىدا، بەۋ مانايەيەكە "كردەوۋى نائەۋاۋ" باشترە لە "ناكردەوۋى تەۋاۋ". لەبرى ئەوۋى چاۋەرپى
 ساتىكى تەۋاۋ يان ئەنجامە تەۋاۋەكە بکەيت، دەست پىبەكە، تەنەت ئەگەر بزانىت رەنگە تەۋاۋ نەبىت. ئەمەش رىگىر
 دەكات لە دواخستن كە بەھۆى ترسى شىكستەوۋە دروست دەبىت.

ئىنفۇگرافىك:

Leadership Motivations



Six Japanese Techniques for Overcoming Laziness



Ikigai (全利益)

Find Your Purpose

- Intersection of Passion, Skill, Contribution & Vocation.



Kaizen (改善)

Continuous Improvement

- Small, daily steps lead to big changes.



The Pomodoro Technique

Time Management

- 25 min focused work, 5 min break.



Hara Hachi Bu (腹八分)

Eat Until 80% Full

- Avoid sluggishness from overeating.



Shoshin (初心)

Beginner's Mind

- Approach tasks with openness & eagerness.



Wabi-Sabi (侘寂)

Embrace Imperfection

- Take imperfect action; find beauty in process.



شانزه رینگا بۆ بنیاتنانی خولیاى خۆت
 ئىنفۇگرافىكە كە پىتەكانى وشەى BUILD YOUR PASSION بە كاردەھىننىت بۆ رىكخستى شانزه ھەنگاۋ:
 خەۋنە گەۋرەكان بىشكىنە بۆ ھەنگاۋى كردار.
 لە خالە بە ھىزە ناۋازەكانى خۆت تىبگە.
 ئەۋ نەخشانە بىكۆلەرەۋە كە ئىلھامەت دەدەن.
 گۆى لە پۇدكاستەكان بگرە لە بۋارە دىلخۋازەكانت.
 ئاستى وزە تۆمار بگە. بەۋ شتەى كە ماندووت دەكات بلى "نا".
 خۆت بە كىچىكاۋى و ئارەزوۋە نوپكانتەۋە سەرقال بگە.
 سەيرى پسپۇرانى بۋارە جىاۋازەكان بگە.
 لە رىگەى پراكتىكەۋە داھىيان ئازاد بگە.
 ھەفتانە بىر لەۋە بگەرەۋە كە چى پالئەرىكە بۆت.
 بەدۋاى ئەۋ ئالنگارىانەدا بگەرئى كە بەرەۋ پىشەۋە دەتەن.
 شىكارى سەرگەۋتنەكانى رابردوۋ بگە بۆ نەخشە شاراۋەكان.
 بە ھەنگاۋى بچوۋك، روۋ بگە لە چارەسەركردنى كىشە راستەقىنەكانى دەۋرۋبەرت.
 خۆت لە گەل داھىنەران و بنىاتنەرانى تردا دەۋرە بدە.
 ۋەبەرھىنان بگە لە فېربوۋنى لىھاتوۋى نوئى.
 خۆت بۆ دەرفەتە چاۋەرواننە كراۋەكان بگەرەۋە.
 خولياكەت لە رىگەى كردارەۋە پەرۋەردە بگە.
 لە كۆتايىدا
 خوليا شتىك نىيە كە بە شىۋەيەكى باسيف بدۆزىتتەۋە، بەلكوۋ دەبىت چالاكانە لە رىگەى كردار و گەرەن و
 بىركردنەۋە و پەرەپىدانى لىھاتوۋىيەۋە گەشەى پىدېرئىت.

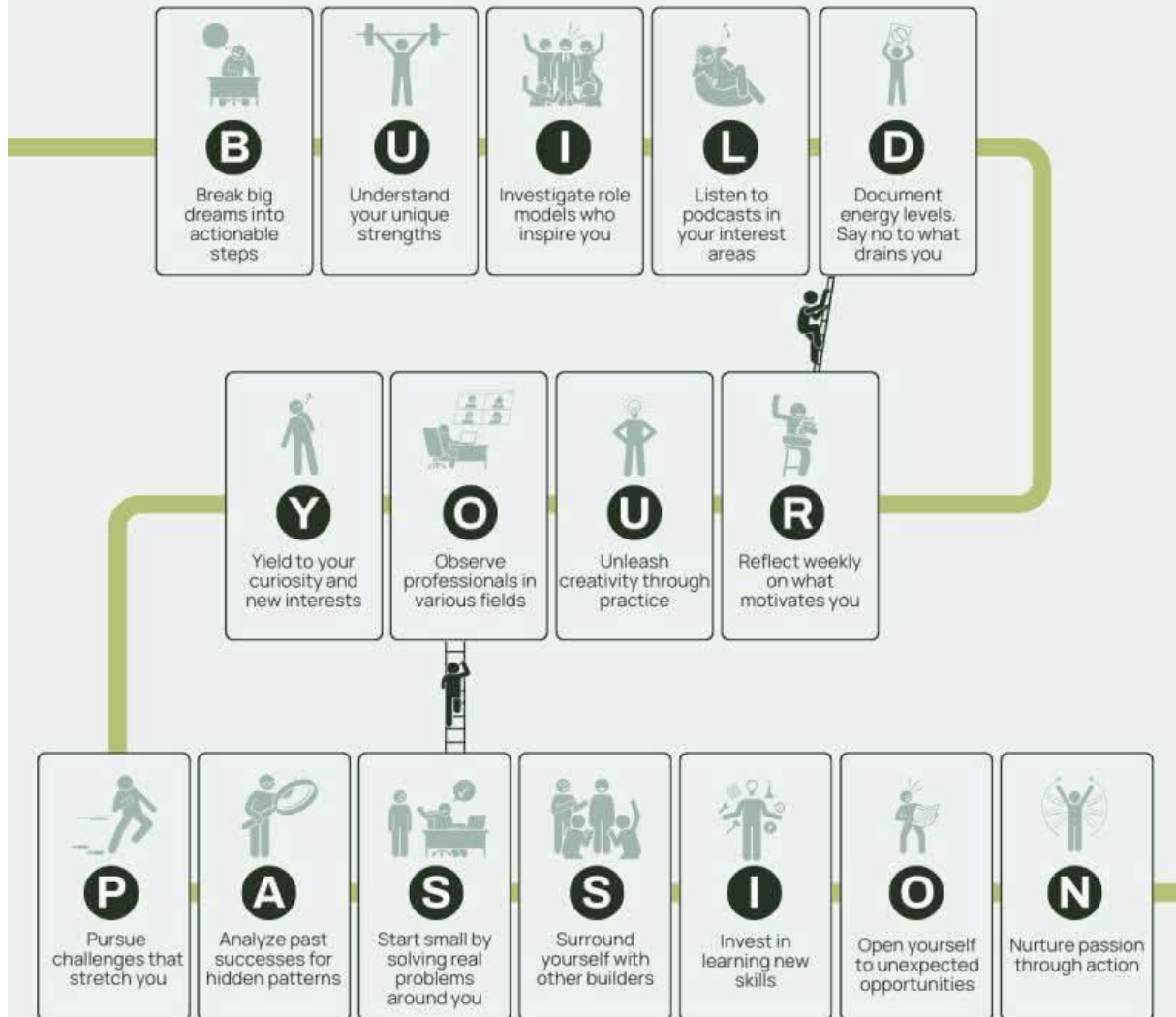
سەرچاۋە:

Amy Gibson
 Infographics

16 WAYS TO BUILD YOUR PASSION

(Instead of Just Trying to “Find” It)

By Amy Gibson



Follow **Amy Gibson** for actionable tips on leadership

[in linkedin.com/in/amy-l-g](https://www.linkedin.com/in/amy-l-g)

دە تۈنەكە نەۋەي داھاتۈۋى سەركردەكان بەرپاسى پىۋىستىيەنە
ئەم تۈنەكە نەۋەي سەركردەكە نەۋەي تەدەپەن و سەرنج دەخەنە سەركردەكە نەۋەي سىستەمى،
ئەخلاق و كارلىكەكانى مەۋق لە جىھانى ئالۋز و گۈرانی ئەمەردا:
يەك. ژىرى فەرەنگى، نەك تەنە گۈنجاۋى فەرەنگى
سەركردەكان دەپ لەگەل تىمە جىھانى و ھەمەچەشەن و كارايىيەكانى نىۋانىان كارىكەن، نەك تاكەكان لە يەك
ستاندەردى "پىشەپىۋون" دا قەتەس بەكەنەۋە.
دو. دروستكردى مانا لە ئازاۋەدا نەك تەنە پلاندانانى ستراتىژىك
لە جىھانىكى ناچىگىردا، سەركردەكان دەپ بتۈن نارۋونى لىكەدەنەۋە و لە پىگە ئالۋزىيەۋە روۋنى بدۈزەنەۋە، نەك
تەنە پىشت بە نەخشەپىگە رەق بىستەن.
س. شارەزى سۆزدەرى نەك تەنە كۆنترۆلى ھەستەكان
تەنە "ئارام بىمىتەۋە" بەس نىيە. سەركردەكان دەپتە ھەستەكانى خۇيان و كەسانى دىكە بناسن و ناۋى بىن و
ۋەلامىان بدەنەۋە.
چار. بىركردەنەۋە سىستەمى، نەك تەنە چارەسەركردى كىشە گۈشەگىرەكان
ئالنگارىيەكانى ئەمەردە بەيەكەۋە گىرداۋون. سەركردەكان دەپ كارىگەرىيە شەپۋلىيەكانى ھەر بىرپىك لە ھەموو
ئەندامان و پروسەكان و ئامانچى رىكخراۋەكەدا بىبن.
پىنج. گۈنكەرتى گۈرەنگار، نەك تەنە گۈستەنەۋە زانىرى
سەركردەكە نەۋە نىيە كە ۋەلامەكان ھەپتە، بەلكو دروستكردى فەزايە بۇ ئەۋە كەسانى دىكە بىستەن،
تەنەت كاتىك نەۋەتەش دروست بىت.
شەش. دورىيى ئەخلاقى نەك تەنە پەندەۋون
لەگەل سەركردەكانى ژىرى دەسكرد و دانا و ئۆتۈماسىۋون، سەركردەكان دەپ بىرسن "ئاي پىۋىستە ئەمە بەكەن؟" نەك
تەنە "دەتۈنەن ئەمە بەكەن؟"
حەفت. بىناتەنى سەلامەت دەروۋى، نەك چاۋدەپىكردى ئەدەي كاركردن
باشتەن بىرۋەكە و راستىيەكان لە كۈلتۈرەكانى ترسدا سەركردەكان دەپتە مەمانە بەدەستەپەن بە
خەسارەنگەرى و بەدۋادچوۋون.
ھەشت. سەۋەرى بەزەپى، نەك خۇبەختكردن تا رادەي مەندۋوۋون
سەركردەكە نەۋە نىيە خۇت بەخت بەكەت. پەيۋەندى بە مۇدەپىكردى سەقامگىرىيەۋە ھەيە بۇ ئەۋە كەسانى
دىكەش رىگەيان پىدەرتە ئەۋە كارەكەن.
نۆ. رەھىنەرايەتە ئاگادار لە ناسنامە، نەك فەدەپەكىي يەك قەبارە بۇ ھەموۋان
سەركردەگەرەكان ئەزموۋنى ژيانى ھەر كەسەك دەپىن و رىبازەكەيان دەگۈنچەن، نەك تەنە رىۋەبەرى پىۋەرەكان.
دە. تۈنەي چاككردەنەۋە نەك تەنە رەھىنە پەيۋەندەكردن
شەكەكان دەشكەن و تىكەچەن. سەركردەكان دەپتە داۋى لىۋوردن بەكەن، مەمانە بىناتە بىنەۋە، مۇدەلسازى بەكەن،
لەپسەنەۋەيان لىكەرتە و لە مەملەنى دور بەكەنەۋە.
نەۋەي نوپى سەركردەكان كەسانىكە دەتۈن ئالۋزىيەكان بەرپەۋەبەن، ھاسۋىزى كەسانى دىكە بن و رىكخراۋەگەلى
ئەخلاقى و بەردەۋام بىناتە بىن.

ئىنفۇگرافىك:

Hacking HR

10 CAPABILITIES THE **NEXT GENERATION** OF LEADERS ACTUALLY NEEDS

1. Cultural Intelligence, not just cultural fit.

Leaders must navigate global, diverse, and intersectional teams, not mold people into one standard of "professionalism."

2. Sensemaking in chaos, not just strategic planning.

In a world of volatility, leaders need to interpret ambiguity and find clarity through complexity, not rely on rigid playbooks.

3. Emotional fluency, not just emotional control.

It's not enough to "stay calm." Leaders must recognize, name, and respond to emotions in themselves and others.

4. Systems thinking, not siloed problem-solving.

Today's challenges are interconnected.

Leaders must see the ripple effects of every decision, across people, processes, and purpose.

5. Listening that transforms, not just confirms.

Leadership isn't about having answers, it's about creating space for others to be heard, even when it's uncomfortable.

6. Ethical foresight, not just compliance.

AI, data, automation, these tools move faster than policy.

Leaders must ask not just "Can we?" but "Should we?"



7. Psychological safety-building, not performance-policing.

The best ideas, and truths, won't surface in fear-driven cultures. Leaders must earn trust daily through vulnerability and follow-through.

8. Compassionate boundaries, not burnout martyrdom.

Leadership is not about self-sacrifice.

It's about modeling sustainability so others feel permission to do the same.

9. Identity-aware coaching, not one-size-fits-all feedback.

Great leaders see each person's lived experience and adapt their approach, not just manage to metrics.

10. Repair skills, not just communication training.

Things will break.

Leaders must be equipped to apologize, rebuild trust, and model accountability, not avoid conflict.

Follow Hacking HR for more insights!



تېروانىنىڭ گىشتى بۇ ماترىكسى رېئوبەرى گۇرانكارى
ماترىكسى رېئوبەرى گۇرانكارى بۇ سەركردە كانى نەۋەى داھاتوو كە چەندىن چوارچىئە و مۇدىلى سەرەكى بۇ
بەريئوبەردى گۇرانكارى رېئوخراۋى تىشك دەخاتە سەر.

◆ ماترىكسە كە لە پىنچ چەمكى جياواز پىكىدېت:

◆ رېئوبەرى گۇرانكارى چالاک:

– گرېنگى بە خۇگونجاندىن و گەياندىن بە ھای دووبارەبووۋە دەدات.

◆ چوارچىئە برىجىز:

– گرېنگى بە گواستىنەۋەى دەروۋى مۇۋفەكان دەدات بە قۇناغە كانى كۇتاپى و ناۋچەى بىئالەن و سەرەتای نۇئ.
– مۇدىلى دایس: سەرکەۋتى پىرۋە و گۇرانكارى ھەلدەسەنگىنىت بە پىشتەستىن بە ماۋەى كارکردن، دەستپاکی، پابەندىبون و ھەۋلەدان.

◆ مۇدىلى تىۋرى ھەفت قۇناغى نودج:

– بە كارھىنانى تەلارسازى ھەلئازدن بۇ ئەۋەى بە شىۋەى كى نادىار كارىگەرى لەسەر رەفتار و برىاردان ھەبىت.

◆ كىۋى گۇرىنى كۈبلىر-رۇس:

– ۋەلامى سۆزدارى خەلک بۇ گۇرانكارى (لە ئىنكارىيەۋە بۇ قىبۇلکردن) رۋون دەكاتەۋە:
– يەك. بەريئوبەردى گۇرانكارى چالاک
– ئەم رېيازە جەخت لەسەر گونجانى خىرا لەگەل گۇرانكارى و دروستکردن بە ھا لە دووبارەبووۋەى بچووک و بەردەۋامدا دەكاتەۋە.

– خۇگونجاندىن: بە خىراپى خۇى لەگەل گۇرانكارىدا دەگونجىنىت.

– بەرەپىدانى دووبارەبووۋە: پىرۋە كە دەكاتە ئەركى بچووک.

– ھاۋكارى خوازىار: بە ھا دەگەيەنىت لە رېگەى ھاۋكارى بەردەۋام.

– گەياندىن پىرۋە: ئامانجى گەياندىن خىرا و بەردەۋامى بە ھاىە.

– تىمە بە ھىزىراۋەكان: كارامەپى و كارىگەرى تىمەكان زىاد دەكات.

– گەشەى بەردەۋام: يەكەنگى و خىراپى دەپارتىت لەگەل كاراپى بەرز.

– دوو. چوارچىئە برىجىز

ئەم چوارچىئە سەرنجى لەسەر گواستىنەۋەى. گواستىنەۋە پىرۋەى كى دەروۋىيە كە مۇۋفەكان دەبىت پىيدا تىپەرن بۇ
ئەۋەى گۇرانكارى لە باۋەش بگرن و لەم قۇناغە لە پىكىدېت:

كۇتاپىەكان: داننان و بەريئوبەردى زىانەكان و ۋازھىتان لە شىۋازە كۇنەكانى ئەنجامدانى كارەكان.

قەيرانى سۆزدارى: گەشتکردن بە نارەحەتى لە كاتى گواستىنەۋەدا.

ناۋچەى بىئالەن: ماۋەى سەرلېشىۋاۋى و نادىياپى نىۋان شىۋازى كۇن و شىۋازى نۇئ.

سەرەتای نۇئ: چاندنى قىبۇلکردن و ئاشنابوون.

سەرەتای نۇئ: لە ئامىزگرتى گۇرانكارىيە نۇيەكە.

گواستىنەۋەى سۆزدارى: چارەسەرکردن نارەحەتى دەروۋى.

پەيۋەندى: دىئىابوون لە پەيامى رۋون و پىشتىۋانى و بەزەيىدار.

سئ. مۇدىلى دایس

ئەم مۇدىلە بۇ ھەلئەسەنگاندىن سەرکەۋتى پىرۋە و تواناى رېئوخراۋىك بۇ بەريئوبەردى گۇرانكارى بەكاردىت و لە چوار
ھۆكارى سەرەكى پىكھاتوۋە:

ماۋەى زەمەنى: ماۋەى نىۋان پىداچوۋنەۋەكانى پىشكەۋتن (ھەرچەندە ماۋەكان كورتىر بن، سەرکەۋتن باشترە).

يەكپارچەپى: توانا و لىھاتوۋى تىمى پىرۋە كە بۇ تەۋاۋکردن گۇرانكارىيە كە بە شىۋەى كى كارىگەر.

پابەندىبوون: پىشتىگىرى لە گۇرپانكارىيە كە لەلايەن ھەردوو بەرئو بەرايەتتى بالا و فەرمانبەرەنەو. ھەولەدان: برى كارى زيادە كە پىويستە بۇ فەرمانبەرەن لە ھەرەو ھى ئەر كە ئاسايىيە كانىيان لە كاتى پرۆسەى گۇرپانكارىدا. چوار. مۆدېلى تيۆرى ھەفت ھەنگاوى نودج ئەم مۆدېلە كە لەلايەن "رېچارد تالەر" و "كاس سەنشەتەين" ھەو پىشنىار كراو، جەخت لەسەر بەكارھەتەننى بەھەزكردنى ئەرتى و ھەلپەردنى ورد دەكەتەو بۇ رېنمايىكردنى رەفتارى خەلك بەرەو ھەرەنجامە خوازەو كەن (تەلارسازى ھەلپەردەن).

تەلارسازى ھەلپەردەن: دىزەينكردنى ھەلپەردەنە كەن بۇ كاريگەرەي كەردن لەسەر بىرپەرە كەن. دىنەيە كەن: دىنەيەوون لە ھەلپەردەى پەسەند كراو بۇ كەم كەردەنەو ھى مەترسى. بەھەزكردنى ئەرتى: ھاندانى رەفتار لەگەل ھاندەرە كەن. پالەنرەي كى ناراستەو خۇ: رېنمايىكردنى ھەلپەردەنە كەن بەرپى سنووردەركردن. ئەگەرە كەن: رېكخستى ھەلپەردە پەسەند كراو كەن ھەك پىشەوختە. فیدبەك: پىشەكەشكردنى فیدبەكەي دەستبەجى لەسەر گۇرپانكارىيە كەن رەفتار. پىنچ. كىوى گۇرپانكارى كەبلەر-رۇس ئەم مۆدېلە باس لەو قۇناغە سۆزدارىيە باوانە دەكەت كە مۇفە كەن پىيدا تیدەپەرن كاتىك پروبەرووى گۇرپانكارىيە كى گەرە دەنەو.

ئىنكارى: بەرخۇدانى سەرەتاپى بەرامبەر گۇرپانكارى. توورەبوون: ھەستكردن بە تورەپى و ترسى لەدەستدانى كۆنترۆل. موزايەدە: گەرەن بەدواى رېگايە كە بۇ رېگريكردن يان گۇرپىنى گۇرپانكارىيە كە. خەمۇكى: ھەستكردن بە بېھىوايى و پى پالەنەر و داپران. قەبوولكردن: قەبوولكردن و خۇگونجانەن و سازان لەگەل گۇرپانكارىيە كەدا.

ئىنفۇگرافىك:

Kevin Box

Releaders Bookclub

The Change Management Matrix For Next Level Leaders



Agile Change Management



- **Flexibility:** Adapts quickly to changes.
- **Iterative Development:** Breaks projects into small, manageable tasks.
- **Customer Collaboration:** Values customer feedback throughout the project.
- **Rapid Delivery:** Aims for quick, incremental delivery of value.
- **Team Collaboration:** Emphasizes teamwork and communication.
- **Sustainable Development:** Maintains a constant work pace for long-term efficiency.

Source: edubridgeindia.com

The Bridges Framework



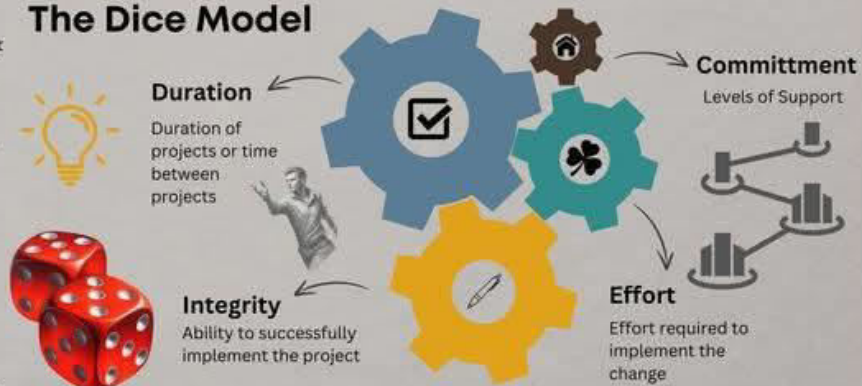
Bridges Outline:

- **Endings:** Acknowledge losses and manage resistance.
- **Neutral Zone:** Navigate uncertainty during transition.
- **New Beginnings:** Foster acceptance and engagement.
- **Emotional Transition:** Address psychological adjustments.
- **Communication:** Ensure clear, supportive messaging.

Source: wearebridge.com

The Dice Model

- **Duration:** Measures the time until completion of the project or between reviews of progress, with shorter durations often being more successful.
- **Integrity:** Assesses the ability and skills of the project team to complete the change effectively.
- **Commitment:** Evaluates the support for the change from both top management and those impacted by the change.
- **Effort:** Considers the amount of work required from employees beyond their regular responsibilities during the change process.



Source: simplimba.com

7 Stage Nudge Theory Model



Proposed by **Richard Thaler** and **Cass Sunstein**, this theory suggests that **indirect suggestions** and **positive reinforcements** can influence **behavior** and **decision-making**, useful in guiding change management.

Source: visual-paradigm.com

Model Steps:

- **Choice Architecture:** Designing choices to influence decisions subtly.
- **Positive Reinforcement:** Encouraging desired behaviors with incentives.
- **Indirect Suggestions:** Steering choices without restricting options.
- **Defaults:** Setting preferred options as the default choice.
- **Feedback:** Providing immediate feedback to reinforce behavior changes.

The Kubler-Ross Change Curve

1. **Denial:** Initial resistance to change.
2. **Anger:** Frustration and blame.
3. **Bargaining:** Seeking ways to avoid change.
4. **Depression:** Low morale and disengagement.
5. **Acceptance:** Embracing and adapting to change.



Source: whatfix.com

Found This Valuable? Follow Me Kevin Box | Fuel Your Growth

رېښگای رۇشنېښی

ئەم مۇدېلە، دە ھەنگاویيە و یە ک له دواى یە که نیشان دەدات که چۆن رېښخراوه کان به دەستپېکردن له وینین، ئەنجام و سەرکەوتنی بەردەوام بە دەست دەهینن. مۇدېلە که نیشان دەدات که ھەر توخمیک ھیزی بزوتنەرە له پشت توخمە کهی داھاتوو ھە: ھەنگاوی یە کهم: بناغەدانان و ئاراستە کردن

◆ وینین ھیزی بزوتنەری سەرکردایەتییە:

ھەموو شتیک له وینین و ئاسۆ و دیدگایە کی درێژخایەن و ئیلهامبەخشەو دەست پێدەکات که پێناسە ی ئەو دەکات که رېښخراوه که بەرەو کوێ دەروات و چ جۆرە سەرکردایەتیە ک پتوویستە بۆ ئەو ھە بگاتە ئەو.

◆ سەرکردایەتی ھیزی بزوتنەری فەرھەنگە:

- سەرکردەکان له رېښگە رەفتار و بریار و بەھاکیانەو ژیڤگە ی ناوڤۆی و شتوای کارکردنیا له رېښخراوه که دا دەرێژن.
- ھەنگاوی دووھەم: دەرچوونە ناوڤۆیە کان

◆ فەرھەنگ ھیزی بزوتنەری داھیتانە:

- فەرھەنگی رېښخراو پێ تەندروست و کراو رېښگە بە ئەندامان دەدات بە ئازادی بېرۆکە کان بھەنە روو.

◆ داھیتان ھیزی بزوتنەری نوێخوازییە:

- بېرۆکە داھیتەرەکان دەگۆردرێن بۆ چارەسەر، بەرھەم، یاں پرۆسە ی نوێ که سوودیکی کێرکێ بۆ رېښخراوه که دروست دەکەن.
- ھەنگاوی سێھەم: پەيوەندى بە ستراتیژیەو

◆ داھیتان بزوتنەری بەھایە:

- داھیتانی سەرکەوتو بەھای راستەقینە بۆ خوازیاران و رېښخراوه که دروست دەکات.

◆ بەھا بزوتنەری ستراتیژیە:

- ستراتیژیەکانی رېښخراوه که بۆ گەياندن و بەردەوامبوونی ئەو بەھایە دارپێژاون که داھیتانەکان دروستی دەکەن.
- ھەنگاوی چوارەم: ئامانج و ئەرک

◆ ستراتیژی بزوتنەری ئەرکە:

- ستراتیژیەکان ھەنگاوە ئۆپەراسیۆنیەکان بۆ گەيشتن بە بەیاننامە ی ئەرکی رېښخراوه که (ئەو ھە رېښخراوه که له ئیستادا دەیکات).

◆ ئەرک ھیزی بزوتنەری ئامانجە:

- ئەرکە که مانایە ک و بوونیک بە رېښخراوه که دەدات که له قازانج تیدەپەریت و بە ئامانجی کۆتایی رېښخراوه که دادەنریت.
- ھەنگاوی پێنجەم: ئەنجامە کۆتاییە کان

◆ ئامانج ھیزی بزوتنەری خوازیارانە:

- ئامانجیکی مانادار و ئیلهامبەخش ئەو خوازیارانە رادە کیشیت و دەیانھێلێتەو ھە که له گەل بەھاکی رېښخراوه که دا ھاوتەرین.

◆ خوازیاران ھیزی بزوتنەری ئەنجامەکان:

- رەزامەندی و دلسۆزی خوازیاران که بە ھۆی ئامانجی رېښخراوه که رادە کیشرێن له کۆتاییدا ئەنجامیکی بەرجەستە ی لێدەکەوتەو ھە.
- بە کورتی مۇدېلە که جەخت لەو دەکاتەو ھە که ئەنجامی باش له دیدیکی روون و ئامانجیکی مانادارەو ھە دیت که زنجیرە یە ک له سەرکردایەتی و فەرھەنگ و داھیتان و ستراتیژی چالاک دەکات.

THE ROAD TO EPIPHANY



© COPYRIGHT PROTECTED 2020 EDWIN KORVER. CROSS-SILO BY
ROUNDMAP.COM ALL RIGHTS RESERVED

فیدبەك وەك چەك بەكار مەھینە
یەك. متمانه پېش پەخە
واتە: پەخە بە پې چاوكردن و گرینگیدان متمانه لەناو دەبات.
دەرەنجام: پێویستە لە پەيوەندیدا متمانه و رێزگرتن ھەبێت پېش ئەو ھى فیدبەكێكى نەرینى بدرێت.
دوو. بنیات بنێن، بریندار مەكەن
واتە: وشەكان دەتوانن بنیات بنێن یان ئازار بدەن- ھەلپۆرتن بۆ بنیاتنان.
دەرەنجام: پێویستە فیدبەكەكانت لەسەر باشتەركردنى دۆخ یان لێھاتووپی كەسەكە بێت نەك لەناوبردنى مۆرالەكەى.
سێ. گەشەكردن پەرورەدە بكەن
واتە: پائەشتى یارمەتى مرۆفەكان دەدات گەشە بكەن؛ ترس ئیفلجیان دەكات.
دەرەنجام: پێویستە فیدبەك پشەتگیری لەگەڵدا بێت بۆ ئەو ھى كەسەكە پائەنەریكى ھەبێت بۆ گۆرانكارى، نەك لە
شكست بترسێت.
چوار. رێنماپی بكەن، سەركۆنە مەكەن
واتە: تاوانباركردن گۆشەگیر دەكات؛ رێنماپی پەيوەندى دروست دەكات.
دەرەنجام: لەبەرى ئەو ھى تەنیا كەسێك تاوانبار بكەیت لەسەر ھەلەكانى، رێنماپی بكە بۆ چارەسەرەكردنى كێشەكە یان
رێگای دروست.
پنج. چاكسازى تايبەت، ستایشى گشتى
واتە: ھەلەك بە شێوھەكی تايبەت راست بكەرەو، بە ئاشكرا پێزانین بدە.
دەرەنجام: پێویستە پەخە لە شوێنێكى تايبەتدا بكرێت بۆ ئەو ھى شەرمەزاری نەبێت، بەلام ستایشكردن دەبێت
گشتى بێت بۆ ئەو ھى ھەمووان بزائن و ھانبدرێن.
شەش. راستگۆپی بە ریزەو
واتە: فیدبەكێكى راستگۆیانە رێزگرتنە نەك شەرمەزاركەر.
دەرەنجام: بەتەواوى راستگۆبە، بەلام تۆن و قسەكانت دەبێت ھەمیشە پەنگدانەو ھى رێزگرتن لە بەرامبەرەكەت
بێت.
حەفت. ئەكتى پروفیشنال بكەن
واتە: كاتێك فیدبەك دەبێتە كەسى، پێشكەوتن دەوستێت.
دەرەنجام: ھەمیشە فیدبەك دەبێت لەسەر پەفتار، ئەنجامدان، یان كار بێت، نەك كەسایەتى كەسەكە یان پائەنەرە
كەسییەكان.
ھەشت. ھاوسۆزى گەشەكردن پەرورەدە دەكات
واتە: گەشەكردن ئەو ھى پێویستى بە راستى ھەيە، ھێندەش پێویستى بە ھاوسۆزى ھەيە.
دەرەنجام: پېش ئەو ھى فیدبەك بەدەیت، لە ھەست و دۆخى بەرامبەرەكەت تێبگە بۆ ئەو ھى فیدبەكەكەت كاریگەر و
بنیاتنەر بێت.
ئەم بنەمایانە یارمەتیت دەدەن فیدبەك بكەیتە ئامرازێك بۆ پشەتگیریكردن لە گەشەكردن، نەك چەكێك بۆ
زیانگەیانندن یان سووكایەتى و زەلیلەكردن.

ئەنفۆگرافىك:

Antonio Grasso

STOP USING FEEDBACK AS A WEAPON

Infographic by agrassoblog.org for educational e motivational purposes



پرسیارہ کانی بیرکردنه وهی ره خنه گرانه

کی؟ (WHO)

ئهم پرسیارانه سهرنج ده خنه سهر لایه نه په یوه نندیداره کان، بریارده ران و یاریزانه سهره کییه کان:

یه ک. کی سوود لهم دۆخه وهرده گریت؟

دوو. به هووی ئهم بابته زیان به کی بگات؟

سی. کی بریار له سهر ئهم بابته دهدات؟

چوار. کی راسته وخو کاریگه ری ئهم بابته هی له سهره؟

پینج. له کیی ترت بیستووه باسی ئهم بابته ده کات؟

شه ش. باشتترین کهس کییه بو راویژکردن له سهر ئهم بابته؟

حه ف. یاریزانه سهره کییه کان (کهسانی سهره کی) کین لهم بابته دا؟

هه شت. کی شایه نی شانازی یان دانپیدانانه بو رۆلی خوین لهم کاره دا؟

کهی؟ (WHEN)

ئهم پرسیارانه له سهر کات و میژوو و داهاتووی پرسه که جهخت ده که نه وه:

یه ک. کهی ئهم دۆخه قبوولکراوه یان قبوول ناکریت؟

دوو. کهی ئهمه زووترین سوودی بو کومه لگا ده بیت؟

سی. کهی ئهم دۆخه رهنکه ببیتته هووی کیشه؟

چوار. کهی باشتترین کاته بو گرته به ری رپوشوین له سهر ئهم بابته؟

پینج. کهی ده زانین سهرکه وتوو بووین؟

شه ش. کهی ئهم بابته له میژوودا رۆلی هه بووه؟

حه ف. کهی ده توانین چاوه روانی گورانکاری لهم بواره دا بین؟

هه شت. کهی پیویسته داوای یارمه تی بکهین؟

چی؟ (WHAT)

ئهم پرسیارانه سهرنج ده خنه سهر سروشت و هه ئسه نگانندی دۆخه که و جیگره وه کان:

یه ک. خاله به هیژ و لاوازه کانی ئهم دۆخه چین؟

دوو. دیدگایه کی تر بو ئهم بابته چییه؟

سی. چ جیگره وه یه کی تر له وانه یه هه بیت؟

چوار. دژه ئارگیومینتیکي به هیژ بو ئهم پرسه چی ده بیت؟

پینج. باشتترین و خراپترین سیناریو لیره دا چییه؟

شه ش. گرینگترین یان که مترین شت لهم دۆخه دا چییه؟

حه ف. چی بکهین بو دروستکردنی گورانکاری ئه رپنی؟

هه شت. چی ریگریمان لیده کات له گرته به ری هه نگو؟

بوچی؟ (WHY)

ئهم پرسیارانه تیشک ده خنه سهر هوکار و گرینگی و ره گ و ریشه ی کیشه که:

یه ک. بوچی ئهمه کیشه یه یان ئالنگارییه؟

دوو. بوچی ئهم بابته په یوه نندیداره و گرینگه بو من یان کهسانی تر؟

سی. بوچی ئهمه باشتترین حالته یان خراپترین سیناریویه؟

چوار. بوچی خه لک کاریگه ری ئهم بابته یان له سهره؟

پینج. بوچی پیویسته کهسانی تر لهم بابته بزائن؟

شه ش. بوچی ئهم دۆخه ماوه یه کی زوره به رده وامه؟

حه ف. بوچی ئهمرو ریگه مان دا ئهمه رویدات؟

هه شت. بوچی ئهمرو پیویستمان بهم بابته هه یه؟

له كوی؟ (WHERE)

ئەم پرسیارانه سەرنج دەخەنە سەر دۆخ و چوارچێوە و سەرچاوەی یارمەتی/زانپاری:

- یەك. له كۆی جیهانی راستەقینەدا ئەم بابەتە دەبینین؟
- دوو. له كۆی تر چەمك یان بارودۆخی هاوشێوە سەریان هەڵداوه؟
- سێ. له ئێستادا ئەم بابەتە له كۆیدا زۆر پتووستە؟
- چوار. له كۆی جیهاندا ڕەنگە ئەم بابەتە بێتە كێشە؟
- پنج. له كۆی دەتوانین زیاتر دەربارەی ئەم بابەتە بزانین؟
- شەش. بۆ كۆی دەچین بۆ وەرگرتنی یارمەتی لەم بابەتەدا؟
- هەفت. ئەم بیرۆكەیه له داهاوودا دەمانباتە كۆی؟
- هەشت. چ بۆاریك دەتوانین باشتر بكهین؟

چۆن؟ (HOW)

◆ ئەم پرسیارانه سەرنج دەخەنە سەر شیواز و ستراژی و کاریگەری:

- یەك. ئەمە چۆن هاوشێوەی ئەوەیه كه پێشتر بینیمان؟
- دوو. ئەمە چۆن دۆخی ئێستا تێكدهدات؟
- سێ. چۆن راستی ئەم بابەتە بزانین؟
- چوار. چۆن به سەلامەتی مامەڵە لەگەڵ ئەم بابەتەدا دەكهین؟
- پنج. ئەمە چۆن سوودی بۆ ئێمە یان كەسانی تر دەبێت؟
- شەش. ئەمە چۆن زیان به ئێمە یان كەسانی تر دەگەیەنێت؟
- هەفت. چۆن دەبینین ئەمە بەرەو پێشەوه؟
- هەشت. چۆن دەتوانین ئەم دۆخە بۆ باشتر بگۆڕین؟

ئینفۆگرافیک:

Askstudyinaustralia

Critical Thinking Questions

WHO?

1. Who benefits from this situation?
2. Who could this harm?
3. Who makes decisions about this matter?
4. Who is most directly affected by this issue?
5. Who else have you heard discussing this?
6. Who would be the best person to consult about this?
7. Who will be the key players in this matter?
8. Who deserves recognition for their role in this?

WHEN?

1. When is this acceptable or unacceptable?
2. When could this benefit society the most?
3. When might this cause a problem?
4. When is the best time to take action on this?
5. When will we know we have succeeded?
6. When has this played a part in history?
7. When can we expect this to change?
8. When should we ask for assistance?

WHAT?

1. What are the strengths and weaknesses of this situation?
2. What is another perspective on this?
3. What other alternatives might exist?
4. What would be a strong counter-argument to this?
5. What is the best and worst case scenario here?
6. What is most important or least important in this situation?
7. What can we do to bring about positive change?
8. What is getting in the way of our action?

WHY?

1. Why is this a problem or challenge?
2. Why is this relevant to me or others?
3. Why is this the best or worst scenario?
4. Why are people influenced by this?
5. Why should others be made aware of this?
6. Why has this continued for so long?
7. Why have we allowed this to happen?
8. Why is there a need for this today?

WHERE?

1. Where would we see this happening in the real world?
2. Where else have similar concepts or situations arisen?
3. Where is this most needed right now?
4. Where in the world could this become a problem?
5. Where can we get more information on this?
6. Where do we go to get help with this?
7. Where will this idea lead us in the future?
8. Where are the areas we could improve?

HOW?

1. How is this similar to something else we've seen?
2. How does this disrupt the status quo?
3. How do we know the truth about this?
4. How will we approach this issue safely?
5. How does this benefit us or others?
6. How does this cause harm to us or others?
7. How will we see this play out in the future?
8. How can we change this for the better?

Askpstudyinaustralia

ههشت ئامۇژگارى بۇ گۇنڭرتنى چالاک

◆ دووباره باسکردنەۋە/بوختکردنەۋە:

– ھەۋلېدە ئەۋ قسانەى قسەكەرەكە بە قسەى خۆت بگېرتەۋە بۇ ئەۋەى دۇنيا بېت لەۋەى كە مەبەستيان چيىە و نیشان بدهيت كە لە نزيكەۋە سەرنجى دەدەيت.

◆ پرسىارکردن:

– پرسىار بکە بۇ ھاندانى وتاردەر بۇ ئەۋەى وردەكارى زياتر سەبارەت بە بىرکردنەۋە و ھەستەكانى خۆى بخاتەرۋو.

◆ زمانى جەستەى ئەرېنى بەكاربھېنە:

– نیشان بده كە سەرقالى گفئوگۇكە و ئارەزووى گفئوگۇكە دەكەيت بە سەرسورپمان و دانىشتن بە پرووى كەسەكە و پاراستنى دۇخى جەستەيەكى كراۋە و ئارام.

◆ ھاۋسۆزى نیشان بده:

ئەگەر قسەكەر ھەستى نەرېنى دەرېرى، ھەۋلېدە ھەستى ئەۋ بسەلمېنېت. ھۆكارى ئەم ھەستانە تېبگە بە لەبەرچاۋگرتنى ئەۋەى كە ئەگەر لە پىگەى ئەۋاندا بېت ھەستت چۆن دەبېت.

◆ دوور بکەۋەرەۋە لە ھوكمدان:

– ئامانجەت تىگەيشتنە لە روانگەى قسەكەر. ھەۋلېدە لەكاتى قسەكردندا بۇچوۋنەكانى خۆت نەخەيتە ناۋ باسەكە.

◆ زۆر زوو ئامۇژگارى مەدە:

– با وتاردەر قسەكانى تەۋاۋ بکات بۇ ئەۋەى دۇنيا بېت كە تۆ بە تەۋاۋى تىدەگەيت كە مەبەستيان چيىە پېش ئەۋەى ھەر ئامۇژگارېيەك پېشكەش بکەيت.

◆ ھەنسەنگاندن بۇ گفئوگۇكە بکە:

– دۋاى ئەۋەى بە تەۋاۋى باس و مەبەستى قسەكەرەكەت ۋەرگرتۋە، ساتىك بۇ بىرکردنەۋە و پروسېسکردنى گفئوگۇكە تەرخان بکە.

◆ پەنگە گۇنڭرتن بەس بېت:

– لەۋانەيە ۋەسۋەسەمان بۇ دروست بېت كە كېشەكە "چارەسەر" بکەين، بەلام ھەندېك جار، قسەكەر تەنيا پتيۋىستى بە كەسېكە كە گۇنڭرت لىبگرت.

ئىنفۇگرافىك:

Leadership Forum



جیاوازی نئون رېبه‌ری و رېوه‌به‌ری له سهرده‌می AI و سهرده‌می پېشودا له سی ناستی: مایکرو، میسو، و ماکرو
یه‌ک. ناستی مایکرو - ئهرکی رۆژانه و تاکه‌که‌سی

رېوه‌به‌ری

له سهرده‌می پېش AI، رېوه‌به‌ری به پله‌ی یه‌که‌م به‌رپرسیار بوو له چاودی‌ری راسته‌وخو، تهرخانکردنی ده‌ستی
سهرچاوه و کات و جېبه‌جېکردنی پرۆسه‌ی ستاندارد.

له سهرده‌می AI دا ئهرکه‌کانی رېوه‌به‌ری رۆتینی، ئۆتوماتیکی ده‌بن. بریاره‌کان زیاتر له‌سهر بنه‌مای ئه‌و زانیاریه
ده‌ستبه‌جیانه ده‌درېن که له‌لایه‌ن AI شیکاری ده‌کرېن، نه‌ک حوکمدانی که‌سی.

رېبه‌ری

رېبه‌ری نه‌ریتی پشی به ده‌سه‌لاتی پله‌به‌ندی و شاره‌زایی ته‌کنیکی تاکه‌که‌سی به‌ستبوو و فیده‌به‌که‌کان گشتی و خولی
بوون.

له سهرده‌می AI دا، رېبه‌ری زیاتر سهرنجی له‌سهر ژیری سۆزداری و هاوسۆزی ده‌بیت. AI وه‌ک راهینه‌ریک کارده‌کات،
و رېبه‌ر ده‌توانیت به‌کاربېه‌یتیت بۆ پېشکه‌شکردنی راهینه‌رایه‌تی و فیده‌به‌کیکی زۆر که‌سی بۆ ئه‌ندامان، ئه‌مه‌ش رۆلی
رېبه‌ری له "کۆنترۆل" هوه ده‌گۆریت بۆ "راهینه‌رایه‌تی".

دوو. ناستی میسو - رېکخستن و تیمه‌کان

رېوه‌به‌ری

له رابردودا رېوه‌به‌ری سهرنجی له‌سهر په‌ره‌پیدانی کارامه‌یی جېگیر و پلاندانانی تاراده‌یه‌ک ئیستاتیک بوو بۆ ماوه‌ی
کاتی دیاریکراو.

ئیتسا، رېوه‌به‌ری ده‌بیت ئاسانکاری بکات بۆ هاوکاری کاریگر له نئون مروّف و ئامیره‌کاندا (هاوکاری مروّف-AI) و
رېوه‌بردنی تیمه دابه‌شکراوه‌کان یان تیکه‌له‌کان. جه‌ختی سهره‌کی له‌سهر په‌ره‌پیدانی کارامه‌یی گونجاندن و دروستکردنی
سه‌کۆیه‌ک بۆ فېرېوونی به‌رده‌وامه.

رېبه‌ری

رېبه‌ری نه‌ریتی سهرنجی له‌سهر دروستکردنی فهره‌هنگی په‌یره‌وکردنی رېکاره‌کان و بریاردان له‌سهر بنه‌مای داتای
مېژوویی بوو.

له سهرده‌می AI دا، رېبه‌ری ده‌بیت فهره‌هنگی ئه‌زمونکردن و "فېرنه‌بوون" ی رېگا کۆنه‌کان دروست بکات که چیتار
ناکات. ستراتیژییه‌کانی رېکخراوه‌یی په‌ره‌پېده‌درېن نه‌ک له‌سهر بنه‌مای رابردوو، به‌لکوو به‌به‌کاره‌ییانی شیکاری
پېشبینیکراوی AI بۆ ئاماده‌کردنی رېکخراوه‌که بۆ داهاتوو.

سی. ناستی ماکرو - ستراتیژی و کۆمه‌لگه

رېوه‌به‌ری

رېوه‌به‌ری نه‌ریتی بریتی بوو له وه‌به‌ره‌یتان له ژیرخانی فیزیکی و رېوه‌بردنی مه‌ترسییه‌ دارایی و بازاره‌ناسراوه‌کان.
له سهرده‌می AI دا، رېوه‌به‌ری ده‌بیت وه‌به‌ره‌یتانی به‌رفراوان له ژیرخانی داتا و ئامرازه‌کانی AI بکات، و مه‌ترسییه
نوویه‌کانی وه‌ک ئاسایشی ئه‌لیکترۆنی و پچرانی ته‌کنه‌لۆژی به‌رپوه‌ببات.

رېبه‌ری

رېبه‌ری پېش AI زیاتر سهرنجی له‌سهر سوودی کنیرکی ناوخوی و کورتخایه‌ن بوو و که‌متر گرینگی به‌کاریگره‌ریه
کۆمه‌لایه‌تییه‌کانی ته‌کنه‌لۆژی ده‌دا.

له سهرده‌می AI دا، رېبه‌ری ده‌بیت دیدیکی گۆرانکاری و درېژخایه‌ن په‌ره‌پېدات و شاره‌زا بیت له بواره‌کانی وه‌ک
ئه‌خلاق AI، حوکمرانی داتا و چاره‌سهرکردنی دابه‌شبوونی دیجیتالی له کۆمه‌لگادا. سهرکرده‌کان له‌م ناسته‌دا به‌رپرسیارن له
رېنماییکردنی رېکخراوه‌که له رېگه‌ی گۆرانکاریه‌ گه‌وره کۆمه‌لایه‌تی و ته‌کنه‌لۆژییه‌کانه‌وه.

سهرچاوه:

AI PlanetX



سەرچاوهی ئینفوگرافیک و وێنه

Nikz Bennie
MRTS Academy
Eric Partaker
Antonio Grasso
Tomorrow University
Natan Mahort
Victoria Repa
www.visualposting.com
Ram Dass
Ben Meer
askpstudyinaustralia
Dennis Banahene Osei-Owusu
Justin Wright
www.overnightstrategist.com
chris-dunnelli.co.uk
Harit Bahsin
Study Point
supranasengupta
Infographics
Jitender Gridhar
Justin Wright
www.BrillianceBrief.com
Note to Myself
George Burges

HR & IR Academy
Stuart Andrews
Dr. Chris Mullen
Mirror of Mind
Quality Management System
Justin Mecham
Center for CreativeLeadership- CCL
EMLD
Edward de Bono
Meaning of Life
Eli Joseph
World Economic Forum
Gemini
Stanley Cohen
States of Denial
Amy Gibson
Echeofun. Library
Thinkers & Performers
Chess Move of a Day
Level 10 Leadership
Kevin Box
Deepak Kammarra
Facts N Learning
Helen Pleic
Accounting Knowledge Concepts
Psychologist and the Society
Jessica Luna
Academy to Innovate HR
Quality Management System
Leadership & Management
Jade Bonacolta
Christian Rebernik
www.nikonjbhoraniya.com
Quality Professional Platform
Jonny Tooze

Eric My

Releaders Bookclub
Lauren Murrell
www.DanielLock-mdp.com
www.dumexconsulting.net
Chris Dunnelly
Stephen Covey
Sufyan Maan, M. Eng

Tony Schwartz
George Stern
Paul Byrne
Diffusions of Innovation
Everett Rogers
Ryan Yockey
High-Performer Team
Gemba Concepts
Industrial Knowledge
Joanna Hawes
Dr. Thomas Funke
Coping Anxiety, Depression, PTSD
Dr. Amy Edmondson
EALSS Academy
Kavit Haria
Leadership Motivations
Hacking HR
Edvin Corver
Leadership Forum
AI PlanetX

◆ بۇ زانىارى زۆرتىر:

Clear, J. (2018). Atomic habits: An easy & proven way to build good habits & break bad ones. Avery Publishing.

Covey, S. R. (1989). The 7 habits of highly effective people. Free Press.

Grant, A. (2021). Think again: The power of knowing what you don't know. Penguin Random House.

Greene, R. (1998). The 48 laws of power. Viking Press.

Hougaard, R., & Carter, J. (2018). The mind of the leader: How to lead yourself, your people, and your organization for extraordinary results. Harvard Business Review Press.

Maxwell, J. C. (1993). Developing the leader within you. HarperCollins Leadership.

Maxwell, J. C. (2011). Leadership. Brunnen.

Rubenstein, D. M. (2021). How to lead. Redline Verlag.

Rumelt, R. (2011). Good strategy, bad strategy: The difference and why it matters. Profile Books.

Sinek, S. (2014). Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't. Portfolio/Penguin.

Tracy, B. (2014). Leadership. American Management Association.

Bass, Bernard. M, & Riggio, Ronald. E. (2006). Transformational Leadership. Taylor & Francis Group.

Tichy, N. M., & Cardwell, N. (2002). *The Cycle of Leadership: How Great Leaders Teach Their Companies to Win*. New York, NY: Harper Business.

Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Daum, C. (2023). *Principles of Management Essentials: You Always Wanted To Know* (3rd ed.). Broomfield, CO: Vibrant Publishers.

Blanchard, K. H., Zigarmi, P., & Zigarmi, D. (2013). *Leadership and the one minute manager: Increasing effectiveness through situational leadership II* (Updated ed.). William Morrow.

Abstract

This book, *The Requirements of Management and Leadership*, provides a comprehensive and visually-driven guide to the essential qualities, skills, and strategies required for effective leadership in the contemporary environment. It systematically distills complex principles into actionable requirements, offering a clear and practical roadmap for both aspiring and seasoned leaders seeking to elevate their influence and impact.

A defining feature of this work is its highly accessible format, incorporating 152 carefully curated images and infographics sourced from diverse professional and academic contexts. This extensive visual compilation serves to simplify intricate concepts, enhance reader comprehension, and provide immediate, practical context for real-world application.

The Requirements of Leadership transforms abstract theory into clear, memorable lessons, making it an indispensable resource for anyone committed to mastering the art and science of effective management and inspirational influence.

Management and Leadership:

Knowledge, Art, Technique

152 Insights for Managers and Leaders

Behzad Khoshhali

2026

LEADERSHIP & MANAGEMENT

Knowledge, Art, Technique

Behzad Khoshhali



www.behzadkhoshhali.com