

## न्यू एज सीईओ (मनुष्य का ज्ञान)

कृपया इसे दूसरों के साथ साझा करें

**पछिले 30 वर्षों में मैंने 55-60 से अधिक पुस्तकों में से 18 कतिबों का चयन किया है, जो तकनीकी पुस्तकों को छोड़कर आपके, आपके परिवार और कार्यस्थल पर आपके नेतृत्व के लिए अनविर्य हैं।**

**ये अत्यधिक हस्तांतरणीय कौशल हैं और किसी भी भूमिका में आपको बहुत सफल बनाएंगे और आपको महान संबंध और विवाह प्राप्त करने में मदद करेंगे**

हर कोई संचार करता है, कुछ ही जुड़ते हैं - जॉन मैक्सवेल द्वारा

वस्तुतः डेक: हर कोई संचार करता है, कुछ ही जुड़ते हैं - जॉन मैक्सवेल द्वारा

स्लाइड 1: शीर्षक स्लाइड शीर्षक: हर कोई संचार करता है, कुछ ही जुड़ते हैं लेखक: जॉन सी. मैक्सवेल उपशीर्षक: सबसे प्रभावी लोग क्या अलग तरीके से करते हैं छवि: मैक्सवेल की

फोटो या एक संचार ग्राफिक

स्लाइड 2: मुख्य संदेश मुख्य बट्टि: संचार का अर्थ संबंध स्थापति करना नहीं है संबंध। मुख्य उद्धरण: "संबंध स्थापति करना लोगों को पहचानने और उनके साथ ऐसा जुड़ाव बनाने की क्षमता है जो आपके प्रभाव को बढ़ाता है।" उनके साथ संबंध।

स्लाइड 3: संबंध स्थापति करने के 5 सिद्धांत संबंध हर स्थिति में प्रभाव बढ़ाता है संबंध दूसरों के बारे में होता है संबंध शब्दों से परे जाता है

जुड़ाव हमेशा ऊर्जा की आवश्यकता होती है। जुड़ाव एक कौशल है, प्राकृतिक प्रतर्भा नहीं।

स्लाइड 4: सिद्धांत 1 – जुड़ाव के माध्यम से प्रभावशाली नेतृत्व जो लोग जुड़ते हैं अपनी नेतृत्व और प्रभाव की क्षमता बढ़ाते हैं। लोग आपका अनुसरण नहीं करेंगे यदि आपसे जुड़े हुए महसूस नहीं करते।

यदि आपसे जुड़े हुए महसूस नहीं करते।

स्लाइड 5: सिद्धांत 2 – दूसरों पर ध्यान केंद्रित करें बातचीत में "मैं" से "आप" पर ध्यान दें। दूसरों के विचारों, भावनाओं और मूल्यों में वास्तव में रुचि लें।

स्लाइड 6: सद्धिधांत 3 – शब्दों से आगे बढ़ें 7–38–55 नियम: 7% शब्द 38% स्वर स्वर 55% शारीरिक भाषा चेहरे के भाव, मुद्रा और आंखों के संपर्क का उपयोग करें प्रामाणिकता व्यक्त करने के लिए।

स्लाइड 7: सद्धिधांत 4 – ऊर्जा की आवश्यकता जोड़ने के लिए प्रयास और इरादे की आवश्यकता होती है। तैयारी करें, नसिक्षण करें, और गतिशील रूप से प्रतिक्रिया दें।

स्लाइड 8: सद्धिधांत 5 – कौशल पर प्रतर्भा आप बेहतर संबंध बनाना सीख सकते हैं। अभ्यास जोड़ने को अधिक प्राकृतिक बनाता है।

स्लाइड 9: जोड़ने के 5 अभ्यास जोड़ने वाले समान जमीन पर जोड़ते हैं जोड़ने वाले इसे सरल रखने का कठनि काम करते हैं जोड़ने वाले एक अनुभव बनाते हैं जिसका हर कोई आनंद लेता है जोड़ने वाले लोगों को प्रेरति करते हैं जोड़ने वाले वही जीते हैं वे संवाद करते हैं

स्लाइड 10: अभ्यास 1 – सामान्य आधार साझा रुचियों या अनुभवों को खोजें। पूछें प्रश्न यह जानने के लिए कि आपके पास क्या समान है।

स्लाइड 11: अभ्यास 2 – इसे सरल रखें स्पष्टता महत्वपूर्ण है। सरल, स्पष्ट भाषा का उपयोग करें। जटलि शब्दों और अधिक व्याख्या से बचें।

स्लाइड 12: अभ्यास 3 – सुखद अनुभव आकर्षक और सहानुभूतपूरण बनें। कहानियों और हास्य का उपयोग करें। भावनात्मक संबंध बनाएं।

स्लाइड 13: अभ्यास 4 – लोगों को प्रेरति करें अपनी जुनून साझा करें। दूसरों पर वश्वास करें और उन्हें उठाएं। उन्हें बेहतर भवषिय की तस्वीर दिखाएं।

स्लाइड 14: अभ्यास 5 – इसे जीएं प्रामाणिक और सुसंगत बनें। अपने शब्दों को कर्मों से सद्धि करें।

अपने कार्यों से अपने शब्दों का समर्थन करें।

स्लाइड 15: एक-एक करके, समूहों में, और श्रोता के साथ जुड़ना। एक-एक करके: अच्छी तरह से सुनें, सहानुभूत दिखाएं। समूह: योगदान को प्रोत्साहति करें, ऊर्जा को समझें। श्रोता: कहानी सुनाने और दृश्य संकेतों का उपयोग करके संदेश को प्रभावी बनाएं।

स्लाइड 16: जुड़ाव में बाधाएं आत्म-केंद्रतिता तैयारी की कमी खराब सुनने की क्षमता मश्रिति संकेत (शारीरिक भाषा बनाम शब्द) स्लाइड

17: अंतमि वचिर सारांश: हर कोई बात करता है, लेकिन कम लोग जुड़ते हैं। नेतृत्व करने, प्रभाव डालने, और मजबूत संबंध बनाने के लिए, जुड़ने की कला में महारत हासलि करें।

स्लाइड 18: परावर्तन प्रश्न मैं किसके साथ बेहतर संबंध स्थापित कर सकता हूँ? कौन आदतें मैं अपनाकर अधिक आकर्षक हो सकता हूँ? मैं कैसे अधिक

सहानुभूति और प्रामाणिकता के साथ संवाद कर सकता हूँ?

## लोगों के साथ जीतने के 25 तरीके - जॉन मैक्सवेल द्वारा

"लोगों के साथ जीतने के 25 तरीके" जॉन मैक्सवेल और लेस पैरट द्वारा। यह पुस्तक सकारात्मक संबंधों के निर्माण के लिए व्यावहारिक रणनीतियों से भरी हुई है। नीचे स्लाइड-दर-स्लाइड संरचना दी गई है जिसका आप उपयोग कर सकते हैं: डेक शीर्षक: लोगों के साथ जीतने के 25 तरीके उपशीर्षक: स्थायी प्रभाव और संबंध के रहस्य खोलें लेखक: जॉन सी. मैक्सवेल और लेस पैरट

स्लाइड 1: परिचय पुस्तक का अवलोकन लोगों के साथ जीतने का महत्व नेतृत्व और संबंधों में लेखकों की विशेषज्ञता

स्लाइड 2: 1 – खुद से शुरुआत करें अपनी आत्म-जागरूकता और व्यक्तिगत विकास पर काम करें आपके वास्तविकता का जवाब देंगे

स्लाइड 3: 2 – 30-सेकंड नियम का अभ्यास करें बातचीत के पहले 30 सेकंड में कुछ प्रोत्साहित करने वाला कहें दूसरों को मूल्यवान महसूस कराने पर ध्यान केंद्रित करें

स्लाइड 4: 3 – लोगों को बताएं कि आपको उनकी आवश्यकता है दूसरों के योगदान को स्वीकार करें उनकी विशेषता के लिए सराहना दिखाएं

स्लाइड 5: 4 – एक यादगार पल बनाएं और उसे बार-बार याद करें किसी के लिए कुछ यादगार करें और इसे संबंध को मजबूत करने के लिए बार-बार दोहराएं

स्लाइड 6: 5 – दूसरों की दूसरों के सामने तारीफ करें यह उनके आत्म-सम्मान को बढ़ाता है और संबंधों को मजबूत करता है सार्वजनिक प्रशंसा शक्तिशाली होती है

स्लाइड 7: 6 – दूसरों को अपनी प्रतिष्ठा बनाए रखने का अवसर दें उनकी संभावनाओं पर बात करें यह लोगों को आपकी अपेक्षाओं पर खरा उतरने में मदद करता है

स्लाइड 8: 7 – सही समय पर सही शब्द बोलें सोच-समझकर, समय पर प्रोत्साहन दें किसी के कठिन समय में उसे उठाने में मदद कर सकते हैं

स्लाइड 9: 8 – दूसरों के सपनों को प्रोत्साहित करें उनके लक्ष्यों और जुनून के बारे में पूछें उनके भविष्य के दृष्टिकोण का समर्थन करें

स्लाइड 10: 9 – श्रेय आगे बढ़ाएं सफलता को अपने तक सीमित न रखें जिन लोगों ने योगदान दिया है उन्हें ऊपर उठाएं

स्लाइड 11: 10 – अपना सर्वश्रेष्ठ दें लोग उत्कृष्टता और प्रयास की कद्र करते हैं रशियों में पूरी तरह से उपस्थिति रहें और अपना सर्वश्रेष्ठ दें

स्लाइड 12: 11 – किसी के साथ एक राज़ साझा करें विश्वास और नकटता बनाएं लोगों को महत्वपूर्ण और शामिल महसूस कराएं

स्लाइड 13: 12 – अच्छे इरादों का सोना खोजें सकारात्मक इरादों को मानें दूसरों के दिलों पर ध्यान दें, सिर्फ उनके कार्यों पर नहीं

स्लाइड 14: 13 – दर्पण से नजरें हटाएं दूसरों पर ध्यान दें, आत्म-केंद्रित न बनें सेवा के लिए देखें, सेवा करने के लिए नहीं

स्लाइड 15: 14 – दूसरों के लिए वह करें जो वे स्वयं नहीं कर सकते सहानुभूति के साथ कदम बढ़ाएं सच्ची सेवा लंबे समय तक संबंध बनाती है

स्लाइड 16: 15 – दिल से सुनें शब्दों से आगे बढ़ें भावनाओं और जरूरतों पर ध्यान दें

स्लाइड 17: 16 – उनके दिल की चाबी खोजें जानें कि उन्हें क्या प्रेरित करता है संबंध बनाने के लिए अपनी वर्धि को अनुकूलित करें

स्लाइड 18: 17 – मदद करने में पहले कदम उठाएं मदद करने के लिए पहल करें सद्भावना और आपसी सम्मान बढ़ता है

स्लाइड 19: 18 – लोगों के जीवन में मूल्य जोड़ें पूछें: “मैं उनका जीवन कैसे बेहतर बना सकता हूँ?” छोटे-छोटे उपकार महत्व रखते हैं

स्लाइड 20: 19 – किसी व्यक्तिकी कहानी याद रखें नाम, कहानियाँ और सपने याद रखकर अपने देखभाल को दिखाएं लोगों को देखा और सुना हुआ महसूस कराते हैं

स्लाइड 21: 20 – अच्छी कहानी सुनाएं व्यक्तिगत अनुभव साझा करें ताकि प्रेरित कर सकें या कुछ सखा सकें वार्तालाप को यादगार बनाता है

स्लाइड 22: 21 – बिना किसी शर्त के दें किसी प्रकार की चालाकी से बचें सच्ची भेंट में बदले की अपेक्षा नहीं होती

स्लाइड 23: 22 – उनकी भाषा को समझें ऐसे तरीकों से बात करें जो उनकी मान्यताओं और व्यक्तित्व से मेल खाते हैं भावनात्मक बुद्धिमत्ता महत्वपूर्ण है

स्लाइड 24: 23 – बात करने में आनंददायक बनें ऊर्जा, हास्य और सहानुभूति लिए बातचीत को हल्का, सकारात्मक और आकर्षक बनाएं

स्लाइड 25: 24 – लोगों की ताकत पर ध्यान दें उनकी उपहारों को उजागर करें उनकी आत्म-विश्वास और आत्म-मूल्य को मजबूत करें

स्लाइड 26: 25 – लोगों को जीतने में मदद करें दूसरों की सफलता का जश्न मनाएं उनका सहयोगी और समर्थन प्रणाली बनें स्लाइड 27: पुनर्परावलोकन – लोगों के साथ जीतने का दिल यह सच्ची देखभाल, नरितर प्रोत्साहन और इरादतन कार्यों के बारे में है रश्ते तब फलते-फूलते हैं जब लोग महसूस करते हैं

मूल्यवान् स्लाइड 28: अंतमि उद्धरण “लोगों को इस बात से कोई फरक नहीं पड़ता कि आप कतिना जानते हैं जब तक वे यह नहीं जान लेते कि आप कतिना ध्यान रखते हैं।” — जॉन मैक्सवेल

## स्वत्सम्मान की मनोवज्ज्ञान – नथानएल ब्रैडन

यहां "स्वत्सम्मान की मनोवज्ज्ञान" पर एक वसितृत प्रस्तुत डिक का खाका है—जो मुख्य मनोवैज्ज्ञानकि सदिधांतों और नथानएल ब्रैडन के प्रभावशाली कार्य से प्रेरति है (जन्होंने भी स्वत्सम्मान की मनोवज्ज्ञान को लिखा है)। यह संस्करण स्पष्टता, गहराई और व्यावहारिक समझ के लिए संरचित है। डिक का शीर्षक: स्वत्सम्मान की मनोवज्ज्ञान मानव मूल्य और सम्मान की वज्ज्ञान को समझना

स्लाइड 1: परचिय स्वत्सम्मान क्या है? स्वत्सम्मान किसी व्यक्तिकी अपनी मूल्यांकन की कुल मलिकर धारणा है। यह हमारे वचिरों, भावनाओं, प्रेरणाओं, और व्यवहार को प्रभावति करता है। इसका महत्व: यह नरिधारति करता है कि हम अपने आप से, अन्य लोगों से, और दुनिया से कैसे संवाद करते हैं।

स्लाइड 2: मुख्य परभाषा नैथनयिल ब्रैडन की परभाषा: "आत्म-सम्मान वह प्रवृत्ति है जिससे व्यक्तजीवन की मूल चुनौतियों से नपिटने में सक्षम और खुश रहने के योग्य महसूस करता है।" दो घटक: आत्म-प्रभावति – हमारे सोचने और प्रभावी ढंग से कार्य करने की क्षमता में वशिवास आत्म-सम्मान – खुश रहने और गरमि के साथ जीवन जीने के हमारे अधिकार में वशिवास

स्लाइड 3: आत्म-सम्मान की उत्पत्ति बचपन में शुरुआत: माता-पति का प्यार, समर्थन, सत्यापन सफलता के अनुभव, स्वायत्तता से प्रभावति: पारिवारिक गतशीलता सामाजिक संपर्क शिक्षा, मीडिया, संस्कृति

स्लाइड 4: चेतना की भूमिका आत्म-सम्मान जागरूकता और स्वेच्छात्मक चेतना में नहिति है। हमें जीवन के साथ सक्रिय रूप से जुड़ना चाहिए—सोचना, चुनना, कार्य करना। जतिना अधिक हम जागरूक होते हैं, उतना ही हमारे आत्म-सम्मान पर नयितरण होता है।

स्लाइड 5: आंतरिक संवाद आत्म-सम्मान हमारे आंतरिक वार्तालापों द्वारा आकारति होता है। प्रोत्साहन बनाम नदिा करने वाली आत्म-चर्चा "मैं इसे संभाल सकता हूँ" या "मैं बेकार हूँ" जैसे वचिर आत्म-चर्चा को बदलने से समय के साथ आत्म-सम्मान बदलता है।

स्लाइड 6: स्वस्थ बनाम अस्वस्थ आत्म-सम्मान स्वस्थ: वास्तविकता में आधारति लचीला और दृढता से जोड़ता है विकास और संबंध अस्वस्थ: फुलाया हुआ या कम आंका हुआ अनुमोदन या उपलब्धि पर नरिभर अस्वीकृति और वफिलता के प्रति संवेदनशील

स्लाइड 7: आत्म-सम्मान का प्रभाव भावनात्मक स्वास्थ्य: तनाव के प्रति अधिक लचीलापन चिंता और अवसाद का कम जोखमि व्यवहार परणाम: जोखमि लेने की इच्छा पहल और नेतृत्व संबंध: बेहतर सीमाएं प्रामाणिक संवाद स्लाइड 8: आत्म-सम्मान को बढ़ाने के अभ्यास आत्म-जागरूकता: जर्नलिंग, वचिर करना ईमानदार जीवन: मूल्यों और व्यवहार के बीच संगत लिक्ष्य नरिधारण: स्पष्ट उद्देश्य और प्रगति पुष्टि: सकारात्मक, वास्तविकता-आधारति आत्म-वचिर जमिमेदारी: चुनाव और परणाम की जमिमेदारी लेना स्लाइड

9: आत्म-सम्मान एक अभ्यास है यह कोई उपहार या स्थिर गुण नहीं है—यह दैनिक आदतों के माध्यम से अर्जित होता है। यह साहस, ईमानदारी, उत्पादकता और आत्म-सम्मान के प्रत्येक कार्य के साथ बढ़ता है। "अपने मन पर भरोसा करना और यह जानना कि कोई खुशी के योग्य है, यही आत्म-सम्मान का सार है।" – ब्रैंडन

स्लाइड 10: अंतमि वचिर आत्म-सम्मान मानसकि, भावनात्मक और सामाजकि स्वास्थ्य के लिए बुनयिादी है। इसकी मनोवज्जान को समझना हमें मजबूत व्यक्तित्व और समुदाय बनाने में मदद करता है। जागरूकता के साथ शुरू करें। उद्देश्य के साथ कार्य करें। ईमानदारी के साथ जीवन जिए।

## आत्म-सम्मान का मनोवज्जान - नाथेनयिल ब्रैंडन

"आत्म-सम्मान का मनोवज्जान" पर एक वसितृत प्रस्तुत डिक रूपरेखा यहाँ है—मौलकि मनोवैज्जानकि सदिधांतों और नाथेनयिल ब्रैंडन के प्रभावशाली कार्य से प्रेरति। इस संस्करण को स्पष्टता, गहराई और व्यावहारकि समझ के लिए संरचित कयिा गया है। डेक का शीर्षक: आत्म-सम्मान का मनोवज्जान मानव मूल्य और गरमिा का वज्जान समझना

स्लाइड 1: परचिय आत्म-सम्मान क्या है? आत्म-सम्मान कसी व्यक्तिके अपनी स्वयं की मूल्यांकन का समग्र रूप है। यह हमारे वचिरों, भावनाओं, प्रेरणा और व्यवहार को प्रभावति करता है। महत्व: यह हमारे स्वयं, अन्य लोगों और दुनयिा के साथ बातचीत को आकार देता है।

स्लाइड 2: मुख्य परभाषा नाथानएिल ब्रैंडन की परभाषा: "आत्म-सम्मान जीवन की मूल चुनौतयिों का सामना करने और खुशी के योग्य होने की क्षमता को अनुभव करने की प्रवृत्तति है।" दो घटक: आत्म-प्रभावशीलता – प्रभावी ढंग से सोचने और कार्य करने की हमारी क्षमता में वशिवास आत्म-सम्मान – खुशी और गरमिा के साथ जीवन जीने के अधिकार में वशिवास

स्लाइड 3: आत्म-सम्मान की उत्पत्तबिचपन में शुरू होती है: माता-पतिा का प्रेम, समर्थन, मान्यता सफलता के अनुभव, स्वायत्तता प्रभावति होता है: पारवारकि गतशीलता सामाजकि बातचीत शकिषा, मीडयिा, संस्कृति

स्लाइड 4: चेतना की भूमकिा आत्म-सम्मान जागरूकता और स्वैच्छकि चेतना में नहिति है। हमें जीवन के प्रतसि सक्रयि रूप से संलग्न होना चाहिए—सोचना, चुनना, कार्य करना। जतिना अधिक हम जागरूक होते हैं, उतना ही अधिक नयित्रण हमारे आत्म-सम्मान पर होता है।

स्लाइड 5: आंतरकि संवाद आत्म-सम्मान हमारे आंतरकि वार्तालापों से आकार लेता है।

प्रोत्साहक बनाम नदिा करने वाला आत्म-वार्तालाप "मैं इसे संभाल सकता हूँ" या "मैं बेकार हूँ" जैसे वचिर आत्म-वार्तालाप बदलने से समय के साथ आत्म-सम्मान बदलता है।

स्लाइड 6: स्वस्थ बनाम अस्वस्थ आत्म-सम्मान स्वस्थ: वास्तवकिता में जडति लचीला और स्थरि वृद्धि और संबंध का समर्थन अस्वस्थ: अतरिजति या अवमूल्यति अनुमोदन या उपलब्धिपर नरिभर अस्वीकृति और वफिलता के प्रतसि संवेदनशील

स्लाइड 5: वभिन्निन जरूरतों से प्रेरणा पुरुष: जरूरत महसूस करने और भरोसे से प्रेरति। महिलाएं: प्यार और समझ से प्रेरति। मुख्य वचिार: एक-दूसरे को बदलने की कोशिश न करें—एक-दूसरे की प्रकृति की सराहना और समर्थन करें।

स्लाइड 6: अलग-अलग अंक देना महिलाएं: प्यार के छोटे-छोटे इशारों को महत्व देती हैं। पुरुष: बड़े इशारों को महत्वपूर्ण मानते हैं। वास्तवकिता: महिलाओं की भावनात्मक अंक तालकिा में, प्यार का हर कार्य = 1 अंक।

स्लाइड 7: प्रेम टैंक अवधारणा दोनों साझेदारों के पास भावनात्मक प्रेम टैंक होता है। टैंक भरना = लगातार भावनात्मक जरूरतों को पूरा करना। जब टैंक खाली होता है, तो गलतफहमयिां और दूरी होती है।

स्लाइड 8: समर्थन मांगना पुरुष अक्सर पूछे जाने का इंतजार करते हैं या आलोचना महसूस करते हैं जब महिलाएं कुछ मांगती हैं। महिलाओं को स्पष्ट और बनिा दबाव वाले अनुरोध का उपयोग करना चाहिए। सबसे अच्छा वाक्यांश: “क्या आप... के लिए तैयार होंगे?” बचें: “आप कभी नहीं...” या “क्यों नहीं...”

स्लाइड 9: रबर बैंड सिद्धांत (पुरुष) पुरुष समय-समय पर स्वतंत्रता पाने के लिए दूर हो जाते हैं। यह अस्वीकार नहीं है — केवल भावनात्मक रीसेट है। महिलाओं को पीछा नहीं करना चाहिए; बल्कि फिर से जुड़ने के लिए जगह दें।

स्लाइड 10: वेव सिद्धांत (महिलाएं) महिलाएं भावनात्मक “लहरें” अनुभव करती हैं — ऊँचाई और नीचाई। नीचाई के समय, उन्हें भावनात्मक समर्थन की आवश्यकता होती है, सलाह की नहीं। पुरुषों को भावनाओं का सम्मान करना चाहिए और धैर्य दिखाना चाहिए।

स्लाइड 11: भावनात्मक जरूरतें पुरुषों की प्राथमकि जरूरतें: विश्वास स्वीकृति प्रशंसा सराहना अनुमोदन प्रोत्साहन महिलाओं की प्राथमकि जरूरतें: देखभाल समझ सम्मान समर्पण मान्यता आश्वासन

स्लाइड 12: संघर्षों का उपचार दोषारोपण से बचें और सकारात्मक इरादे मानें। “मैं महसूस करता हूँ” कथनों का उपयोग करें बजाय “आप मुझे महसूस कराते हैं...” वफिलता पर चर्चा से पहले आवश्यकताओं को पूरा करने का प्रयास दिखाएँ।

स्लाइड 13: 90/10 नियम 90% पर ध्यान दें जिसे आप दे सकते हैं, न कि उस 10% पर जो आपके पास नहीं है। हर साथी को प्रेम बनाने की जिम्मेदारी लेनी चाहिए। पूर्णता की उम्मीद = नरिशा का मार्ग।

स्लाइड 14: दैनिकि जीवन में अनुप्रयोग सहानुभूतकि अभ्यास करें — दूसरों के नजरिए से सोचें। बनिा व्यवधान के बात करने का समय नरिधारति करें। अंतर को मनाएं, बहस के बजाय।

स्लाइड 15: नर्षिकर्ष पुरुष और महिलाएं अलग-अलग तरीके से बने होते हैं — न बेहतर, न बदतर। इन भिन्नताओं को समझना और अनुकूलति करना महत्वपूर्ण है। आपसी सम्मान, संवाद, और प्रयास स्थायी प्रेम का नरिमाण करते हैं। “एक-दूसरे को बदलने की कोशिश न करें; साथ मलिकर बढ़ें।”

प्रकार और तनाव तनाव में: लोग अपनी गैर-पसंदीदा कार्यों की ओर झुकाव करते हैं। इससे संघर्ष, भ्रम और गलतफहमी होती है। उदाहरण: ESTJ तनाव में कठोर और आक्रामक हो सकता है। INFP वापस हट सकता है और अत्यधिक संवेदनशील हो सकता है।

प्रकार के साथ संबंध सुधारें विभिन्नताओं को पहचानें: नरिणय लेना बंद करें, सराहना शुरू करें। संचार में लचीलापन: दूसरों की पसंद के अनुसार अपना दृष्टिकोण बदलें। विकास की मानसिकता: हर प्रकार कम पसंद वाले क्षेत्रों में फैलने की क्षमता रखता है।

MBA और व्यक्तिगत विकास प्रकार को एक प्रारंभिक बट्टि के रूप में उपयोग करें, एक बॉक्स के रूप में नहीं। प्रकार जागरूकता के माध्यम से भावनात्मक बुद्धिमत्ता विकसित करें। अपने नरिणयों, संबंधों, और संघर्षों पर विचार करें कि आपकी पसंदें कैसे प्रभावित करती हैं।

आशा नष्टि प्रकार ≠ भाग्य: यह समझने का एक दृष्टिकोण है, न किसीमा। स्वयं को जानें: प्रकार की जागरूकता आत्मविश्वास और विकास को प्रोत्साहित करती है। दूसरों को जानें: सहानुभूतिविभिन्न दृष्टिकोणों को समझने से आती है। अनुप्रयोग महत्वपूर्ण है: बेहतर टीम, बातचीत, और जीवन बनाने के लिए प्रकार की जानकारी का उपयोग करें।

## खुद के अलावा – नाओमी क्वेंक

यहां "बेसाइड ओर्सेल्व्स: हमारे छुपे हुए व्यक्तित्व का रोजमर्रा की जिंदगी में" पर नाओमी क्वेंक द्वारा एक वस्तुतः डेक है, जो MBA (मायर्स-ब्रिग्स प्रकार संकेतक) ढांचे के माध्यम से तनाव में हमारे व्यवहार की खोज करता है: डेक: "बेसाइड ओर्सेल्व्स" नाओमी क्वेंक द्वारा

मुस्तक का अवलोकन लेखक: नाओमी एल. क्वेंक ध्यान केंद्रित: मायर्स-ब्रिग्स टाइपोलॉजी में हीन कार्य की खोज। विषय: तनाव के तहत हमारी व्यक्तित्व कैसे बदलती है और क्यों हम "खुद के अलावा" व्यवहार कर सकते हैं।

एमबीटीआई फ्रेमवर्क पुनश्चर्या प्रत्येक व्यक्ति 16 एमबीटीआई प्रकारों में से एक होता है, जो प्राथमिकताओं से उत्पन्न होता है: E/I (बाह्य अभिव्यक्ति / अंतरमुखता) S/N (अनुभव / अंतरज्ञान) T/F (सोच / भावना) J/P (नरिणय / धारणा) प्रमुख कार्य: दुनिया से नपिटने का हमारा मुख्य तरीका। अवर कार्य: सबसे कम विकसित और अवचेतन; तनाव में सक्रिय होता है।

अवर कार्य क्या है? प्रमुख कार्य का "वपिरीत" होता है। तनाव या थकावट में प्रकट होता है। असामान्य, अनयिमति, या भावनात्मक व्यवहार को जन्म देता है। उदाहरण: एक आईएनटीजे (प्रमुख अंतरमुखी अंतरज्ञान) तनाव में बाह्य संवेदनशीलता प्रदर्शित कर सकता है—आवेगी, लपित, या अत्यधिक उत्तेजित हो सकता है।

अवर कार्य के ट्रिगर्स थकावट, संघर्ष, बड़े जीवन परिवर्तन। खतरे, मूल्यहीनता, या नयित्त्रणहीनता का अनुभव। प्रमुख या सहायक कार्यों का प्रभावी उपयोग करने में असमर्थता।

ज्ञानाव में MBTI प्रकार की प्रतिक्रिया ISTJSiNeचति, वपित्तकिरणENFPNeSiतथ्यों के प्रति जुनून, सुरंग दृष्टिINFJNiSeअधिक भोग, परविश के प्रतिअतजागरूकताESTPSeNiपैरानोया, नरिशावादी वचिराINTPTiFeभावनात्मक वस्फोट, अतसंवेदनशीलताESFJFeiठंडी अलगाव, अतआलोचनात्मकINTJNiSeउत्साह, लापरवाह व्यवहारISFPFiTeकठोर नयितरण, वस्फोटक प्रतिक्रिया

"कमजोर पक्ष में खो जाना" लोग अक्सर इस व्यवहार को लेकर शर्मदा या भ्रमति महसूस करते हैं। यह अंतर-व्यक्तगत संघर्ष या पछतावे का कारण बन सकता है। पैटर्न को पहचानना नयितरण पुनः प्राप्त करने में मदद करता है।

जागरूकता के माध्यम से विकास कमजोर पक्ष को स्वयं का हिस्सा मानें। इसे दबाएं नहीं—समय के साथ इसे एकीकृत करें। तनाव प्रतिक्रियाओं का उपयोग स्व-देखभाल और चतिन के संकेत के रूप में करें। ट्रिगर्स के इर्द-गिर्द भावनात्मक बुद्धिमत्ता विकसित करें।

व्यावहारिक अनुप्रयोग व्यक्तगत विकास: अचेतन पैटर्न को पहचानें और प्रबंधित करें। रश्ति: समझें किअन्य लोग 'अप्रत्याशति रूप से' क्यों कार्य कर सकते हैं। कार्यस्थल: बर्नआउट और टीम में गलतफहमी को रोकें। थेरेपी/कोचगि: तनाव व्यवहार के आधार पर हस्तक्षेप को अनुकूलति करने में मदद करता है।

कृवेंक का योगदान तनाव की स्थिति में MBTI प्रकारों की समझ को आगे बढ़ाया। हमारे और दूसरों के "सबसे खराब" क्षणों में सहानुभूतिको प्रोत्साहति किया। प्रकार समुदाय के भीतर मनोवैज्ञानिक अंतरदृष्टिको गहराई दी।

मुख्य उद्धरण "अधीनस्थ कार्य हमारी आंतरिक जीवन के केंद्र में स्थिति है... यह अचेतन का एक द्वार है।"

## फेलगि फॉरवर्ड – जॉन मैक्सवेल

यहाँ जॉन सी. मैक्सवेल की पुस्तक "फेलगि फॉरवर्ड: गलतियों को सफलता की सीढ़ियाँ बनाने की कला" का एक वस्तुत प्रस्तुतसारांश है: फेलगि फॉरवर्ड लेखक: जॉन सी. मैक्सवेल उपशीर्षक: गलतियों को सफलता की सीढ़ियाँ बनाने की कला

स्लाइड 1: फेलगि फॉरवर्ड का परिचय मुख्य संदेश: सफल लोग असफलता से सीखते हैं; वे इससे बचते नहीं हैं। मुख्य धारणा: औसत और सफल व्यक्तियों के बीच का अंतर उनकी असफलता के प्रतिधारणा और प्रतिक्रिया में होता है। उद्देश्य: अपनी मानसिकता को ऐसा रूप दें किअसफलता को विकास के अवसर के रूप में देखें।

स्लाइड 2: असफलता का अधिक असफलता क्या नहीं है: अवश्यंभावी घटना उद्देश्य दुश्मन अपरविरतनीय सत्य: असफलता सीखने की प्रक्रिया का हिस्सा है।

स्लाइड 3: मुख्य सदिधांत #1 — असफलता को पुनः परभाषति करें जब तक आप हार नहीं मानते, तब तक आप असफल नहीं हैं। असफलता को हार नहीं, बल्कि प्रतिक्रिया के रूप में देखें। पुनः रूपांतरति करें: "मैं असफल नहीं हुआ हूँ। मैंने केवल 10,000 तरीके खोजे हैं जो काम नहीं करेंगे।" — थॉमस एडसिन

स्लाइड 4: मुख्य सदिधांत #2 — अस्वीकृत को अस्वीकार करें असफलता को आत्मसात न करें। आप अपनी गलतियों नहीं हैं। स्वस्थ आत्म-मूल्य आपको फरि से उन्नत में मदद करता है।

स्लाइड 5: मुख्य सदिधांत #3 — हर असफलता से सीखें पूछें: मैंने क्या सीखा? मैं कैसे बढ़ सकता हूँ? मैं क्या अलग करूंगा? असफलता सबसे अच्छा शिक्षक है—यदि आप सीखने के लिए तैयार हैं।

स्लाइड 6: मुख्य सदिधांत #4 — अपनी प्रतिक्रिया बदलें यह घटना नहीं है—यह आपकी प्रतिक्रिया है। चुनें: जम्मेदारी को दोष से ऊपर रखें क्रिया को टालने से ऊपर रखें सफल लोग परणाम को अपनाते हैं और समायोजति करते हैं।

स्लाइड 7: मुख्य सदिधांत #5 — जम्मेदारी लें अपनी असफलताओं की मालकियत स्वीकार करें। बहानों, दोषारोपण, या इनकार से बचें। व्यक्तिगत जम्मेदारी प्रगत को तेज करती है।

स्लाइड 8: प्रमुख सदिधांत #6 — असफलता को अपनी पहचान न बनाएं आपका अतीत आपके भवष्य को परभाषति नहीं करता। असफलता के माध्यम से आगे बढ़ें, उसमें न रहें। आत्म-मूल्य को प्रदर्शन से अलग करने से सहनशीलता आती है।

स्लाइड 9: प्रमुख सदिधांत #7 — जोखमि अपनाएं बना जोखमि = बना इनाम। सभी सफलता में कुछ असफलता शामिल होती है। जतिने अधिक जोखमि आप लेंगे, उतने अधिक अवसर आपके पास सफल होने के होंगे।

स्लाइड 10: प्रमुख सदिधांत #8 — असफलता के बाद दृढ़ता आगे बढ़ें, जल्दी उठकर। सफल और अटका हुआ व्यक्ति के बीच दृढ़ता फर्क करती है। "सात बार गरि, आठ बार उठो।" — जापानी कहावत

स्लाइड 11: असफलता अनुपात (FQ) FQ आपकी असफलता सहन करने और प्रयास जारी रखने की क्षमता को मापता है। उच्च FQ = उच्च सहनशीलता और अनुकूलनशीलता। उत्पादक रूप से असफल होने का अभ्यास करें।

स्लाइड 12: असफलता और नेतृत्व महान नेता: असफलता से सीखे गए पाठ साझा करें अन्य लोगों के लिए असफल होने और बढ़ने के लिए सुरक्षित स्थान बनाएं। असफलता नवाचार और टीम की सीख का हस्सा है।

स्लाइड 13: गलतियों को विकास में बदलना तेजी से असफल होना सस्ता असफल होना हमेशा सीखना तुरंत लागू करना

स्लाइड 14: आगे बढ़ने के 7 कदम अस्वीकृत को अस्वीकार करें उंगलियों न उठाएं असफलता को अस्थायी समझें वास्तविकि उम्मीदें सेट करें ताकत पर ध्यान दें तरीकों में वविधिता लाएं पुनः उभरें

स्लाइड 15: अंतमि संदेश "साधारण लोगों और सफल लोगों के बीच का अंतर उनकी असफलता की धारणा और प्रतिक्रिया है।" — जॉन सी. मैक्सवेल सीखते रहें जोखमि उठाते रहें बढ़ते रहें आगे बढ़ें।

## स्टीफन कोवे द्वारा लिखित 'अत्यधिक प्रभावी लोगों की 7 आदतें'

यहां स्टीफन आर. कोवे की क्लासिक पुस्तक 'अत्यधिक प्रभावी लोगों की 7 आदतें' पर आधारित एक वसितृत डेक है, जो प्रस्तुत, कोचिंग, या अध्ययन के लिए स्लाइड शैली में संरचित है। वसितृत डेक: स्टीफन आर. कोवे द्वारा 'अत्यधिक प्रभावी लोगों की 7 आदतें'

स्लाइड 1: अवलोकन शीर्षक: अत्यधिक प्रभावी लोगों की 7 आदतें लेखक: स्टीफन आर. कोवे उद्देश्य: आंतरिक सिद्धांतों के माध्यम से चरित्र निर्माण और व्यक्तिगत और अंतर-व्यक्तिगत प्रभावशीलता विकसित करना।

स्लाइड 2: परपिक्वता नरितरता नरिभरता: आप दूसरों पर नरिभर होते हैं (आप मेरी देखभाल करते हैं)। स्वतंत्रता: आप अपनी देखभाल करते हैं (मैं कर सकता हूँ)। अंतरनरिभरता: आप अधिक हासिल करने के लिए सहयोग करते हैं (हम कर सकते हैं)।

स्लाइड 3: आदत 1 – सक्रिय बनें मुख्य सिद्धांत: जम्मेदारी अवधारणा: आप अपनी प्रतिक्रिया के निर्माता हैं; पहल करें। ध्यान केंद्रित करें: प्रभाव का क्षेत्र बनाम चर्चा का क्षेत्र। अभ्यास: सक्रिय भाषा का उपयोग करें (“मैं करूंगा,” “मैं चुनता हूँ”)।

स्लाइड 4: आदत 2 – अंत को ध्यान में रखकर शुरुआत करें मुख्य सिद्धांत: दृष्टि अवधारणा: अपने जीवन के लक्ष्यों की स्पष्ट दृष्टि परिभाषित करें। उपकरण: व्यक्तिगत मशिन वक्तव्य ध्यान केंद्रित करें: दैनिक कार्यों को दीर्घकालिक उद्देश्य के साथ संरेखित करें।

स्लाइड 5: आदत 3 – प्राथमिकता पहले दें मुख्य सिद्धांत: प्राथमिकता निर्धारण अवधारणा: महत्व के आधार पर समय और ऊर्जा का प्रबंधन करें, न कि तात्कालिकता के। मैट्रिक्स: समय प्रबंधन मैट्रिक्स (तात्कालिक बनाम महत्वपूर्ण) कौशल: आत्म-अनुशासन; विकर्षणों को “नहीं” कहना।

स्लाइड 6: आदतें 1-3 का सारांश (नजी वजिय) आदत 1: आप प्रभारी हैं। आदत 2: आपके पास दृष्टि है। आदत 3: आप अपने मूल्यों को प्राथमिकता देते हैं। परिणाम: स्वतंत्रता और आत्म-प्रवीणता।

स्लाइड 7: आदत 4 – जीत-जीत सोचें मुख्य सिद्धांत: पारस्परिक लाभ अवधारणा: ऐसे समझौते और संबंध खोजें जो सभी के लिए फायदेमंद हों। आधार: समृद्धिमानसिकता बनाम कमी मानसिकता अभ्यास: सहानुभूति + साहस = जीत-जीत।

स्लाइड 8: आदत 5 – पहले समझने की कोशिश करें, फिर समझें मुख्य सिद्धांत: सहानुभूतिपूर्ण संचार अवधारणा: समझने के इरादे से सुनें, न कि जिवाब देने के लिए। कौशल: प्रतबिबिति सुनना भावनात्मक बुद्धिमत्ता प्रभाव: गहरी विश्वास और प्रभाव निर्माण करता है।

स्लाइड 9: आदत 6 – सहकार्य मुख्य सिद्धांत: रचनात्मक सहयोग अवधारणा: पूरा हिससा अपने हिससों के योग से बड़ा होता है। आवश्यकताएँ: अंतर मनाएं टीमवर्क का मूल्य खुला संवाद परिणाम: अभिनव समाधान।

स्लाइड 10: आदतें 4-6 सारांश (सार्वजनिक वजिय) आदत 4: पारस्परिक लाभ के साथ संबंध। आदत 5: वास्तविक समझ। आदत 6: प्रभावी सहयोग। परिणाम: परस्पर निर्भरता और प्रभाव।

स्लाइड 11: आदत 7 – आरी को तेज करें मुख्य सिद्धांत: नवीनीकरण अवधारणा: चार आयामों में नियमिती रूप से स्वयं को नवीनीकृत करें: शारीरिक (व्यायाम, वशिराम) मानसिक (पढाई, सीखना) सामाजिक/भावनात्मक (संबंध, सहानुभूति) आध्यात्मिक (ध्यान, लक्ष्य) परिणाम: स्थायी प्रभावशीलता।

स्लाइड 12: बोनस – 8वीं आदत (कोवे के अगली कड़ी से) “आपकी आवाज़ खोजें और दूसरों को उनकी आवाज़ खोजने के लिए प्रेरित करें” अवधारणा: ज्ञान कार्यकर्ता युग में पूरति और योगदान।

स्लाइड 13: कार्यान्वयन युक्तियाँ प्रति सप्ताह एक आदत से शुरू करें। व्यक्तिगत मशिन वक्तव्य लिखें। आत्म-चिंतन के लिए जर्नलिंग का अभ्यास करें। कोवे के सप्ताहिक योजना प्रणाली का उपयोग करें। जवाबदेही साझेदारी बनाएं।

स्लाइड 14: अंतमि सारांश आदतवर्षियपक्वता स्तर 1. सक्रिय रहें व्यक्तिगत जिम्मेदारी स्वतंत्रता 2. अंत को ध्यान में रखकर शुरुआत करें दृष्टि स्वतंत्रता 3. पहले महत्वपूर्ण कार्य करें प्राथमिकता स्वतंत्रता 4. सोचें जीत-जीत आपसी लाभ अंतर निर्भरता 5. पहले समझने का प्रयास करें सहानुभूति अंतर निर्भरता 6.

सर्जिजाइस सहयोग अंतर निर्भरता 7. आरी को तेज करें पुनर्नवीकरण सभी स्तरों पर

## नेतृत्व के 17 नस्विवादति नियम – जॉन मैक्सवेल

यहाँ जॉन मैक्सवेल के टीमवर्क के 17 नस्विवादति नियमों पर आधारित डेक का स्लाइड-दर-स्लाइड विवरण दिया गया है। मुझे बताएं यदि आप इसे JPEG, कैरोसेल, या HTML प्रारूप में परिवर्तित करवाना चाहते हैं।

स्लाइड 1: शीर्षक स्लाइड शीर्षक: टीमवर्क के 17 नस्विवादति नियम उपशीर्षक: जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा छवि: टीम एक साथ पहाड़ चढ़ रही है

स्लाइड 2: परिचय सामग्री: जॉन मैक्सवेल इस बात पर जोर देते हैं कि टीमवर्क से सपने साकार होते हैं। ये 17 कानून वजियी टीमों के निर्माण के लिए नींव के सिद्धांत हैं। नेतृत्व, व्यवसाय, खेल और जीवन में लागू।

स्लाइड 3: 1. महत्व का कानून मुख्य संदेश: एक व्यक्ति महानता प्राप्त करने के लिए बहुत छोटा है। अंतरदृष्टि: बड़े उपलब्धियों के लिए टीम का प्रयास आवश्यक है।

स्लाइड 4: 2. बड़े चित्र का कानून मुख्य संदेश: लक्ष्य भूमिका से अधिक महत्वपूर्ण है। अंतरदृष्टि: सभी को यह देखना चाहिए कि वे बड़े मशिन में कैसे फिट होते हैं।

स्लाइड 5: 3. स्थान का कानून मुख्य संदेश: सभी खिलाड़ियों का एक स्थान होता है जहां वे अधिकतम मूल्य जोड़ते हैं। अंतरदृष्टि: महान टीमों में भूमिका को ताकत के अनुसार निर्धारित करती है।

स्लाइड 6: 4. माउंट एवरेस्ट का नियम मुख्य संदेश: जैसे-जैसे चुनौती बढ़ती है, टीम वर्क की आवश्यकता भी बढ़ती है।  
अंतरदृष्टि: बड़े मशिनों के लिए मजबूत सहयोग की आवश्यकता होती है।

स्लाइड 7: 5. चैन का नियम मुख्य संदेश: टीम की ताकत उसकी सबसे कमजोर कड़ी से प्रभावित होती है। अंतरदृष्टि: कमजोरियों को दूर करें या पूरे मशिन को खतरे में डालें।

स्लाइड 8: 6. उत्प्रेरक का नियम मुख्य संदेश: जीतने वाली टीमों में ऐसे खलिाड़ी होते हैं जो चीजों को अंजाम देते हैं।  
अंतरदृष्टि: उत्प्रेरक ऊर्जा, प्रदर्शन और गतिको बढ़ाते हैं।

स्लाइड 9: 7. कम्पास का नियम मुख्य संदेश: दृष्टि टीम के सदस्यों को दशा और आत्मवश्वास देती है। अंतरदृष्टि: साझा दृष्टि सभी को संयमति और प्रेरति रखती है।

स्लाइड 10: 8. खराब सेब का नियम मुख्य संदेश: खराब रवैया टीम को बर्बाद कर देता है। अंतरदृष्टि: एक नकारात्मक सदस्य टीम की संस्कृतिको वषिकृत कर सकता है।

स्लाइड 11: 9. गणनीयता का नियम प्रमुख संदेश: टीम के सदस्य एक-दूसरे पर भरोसा कर सकें। अंतरदृष्टि: वश्वास और वश्वसनीयता अपरहार्य हैं।

स्लाइड 12: 10. मूल्य टैग का नियम प्रमुख संदेश: जब टीम मूल्य चुकाने में वफिल होती है, तो वह अपनी क्षमता तक नहीं पहुंच पाती। अंतरदृष्टि: त्याग और समर्पण आवश्यक हैं।

स्लाइड 13: 11. स्कोरबोर्ड का नियम प्रमुख संदेश: टीम को अपनी सथतिकि ज्ञान होने पर समायोजन करने का अवसर मलिता है। अंतरदृष्टि: माप और प्रतक्रिया टीम को सही दशा में बनाए रखते हैं।

स्लाइड 14: 12. बेंच का नियम प्रमुख संदेश: महान टीमों का बड़ा वस्तितार होता है। अंतरदृष्टि: सफलता केवल शुरुआती खलिाड़ियों पर नहीं, बल्कसिमर्थन पर भी नर्भर करती है।

स्लाइड 15: 13. पहचान का नियम प्रमुख संदेश: साझा मूल्य टीम को परभाषति करते हैं। अंतरदृष्टि: संस्कृतिक और एकता सामान्य सद्धिांतों से उत्पन्न होती है।

स्लाइड 16: 14. संचार का नियम मुख्य संदेश: संपर्क क्रिया को प्रेरति करता है। अंतरदृष्टि: खुली, ईमानदार और बार-बार होने वाली बातचीत अनवार्य है।

स्लाइड 17: 15. बढ़त का नियम मुख्य संदेश: दो समान प्रतभाशाली टीमों के बीच का फर्क नेतृत्व है। अंतरदृष्टि: मजबूत नेतृत्व टीम को जीत की बढ़त देता है।

स्लाइड 18: 16. उच्च मनोबल का नियम मुख्य संदेश: जब आप जीत रहे हैं, तो कुछ भी परेशान नहीं करता। अंतरदृष्टि: आत्मवश्वास और उत्साह प्रदर्शन को तेज करते हैं।

स्लाइड 19: 17. लाभांश का नियम मुख्य संदेश: टीम में नवश समय के साथ बढ़ता है। अंतरदृष्टि: लोगों में नरितर नवश से दीर्घकालिक वकिस होता है।

स्लाइड 20: नष्कर्ष और आवेदन सामग्री: अपनी टीम पर वचार करें: कसि नियम को सबसे ज्यादा काम की जरूरत है? उदाहरण पेश करें और इन सद्धिांतों को लागू करना शुरू करें। सफलता टीम का खेल है!

## द डफिरेंस मेकर – जॉन मैक्सवेल

यहाँ "द डफिरेंस मेकर: अपने एटीट्यूड को अपनी सबसे बड़ी संपत्ति बनाना" पुस्तक का वसितृत डेक सारांश है जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा: डेक शीर्षक: द डफिरेंस मेकर जॉन मैक्सवेल द्वारा उपशीर्षक: अपने एटीट्यूड को अपनी सबसे बड़ी संपत्ति बनाना ---

स्लाइड 1: पुस्तक का परचिय लेखक: जॉन सी. मैक्सवेल केंद्रति वषिय: सफलता में एटीट्यूड की शक्तिप्रमुख संदेश: आप हमेशा अपनी परस्थितियों को नयित्तरति नहीं कर सकते, लेकिन आप अपने एटीट्यूड को नयित्तरति कर सकते हैं।

स्लाइड 2: क्या बनाता है फर्क? "डफिरेंस मेकर" = आपका एटीट्यूड प्रतभिा, शक्तिा और अनुभव मूल्यवान है—लेकिन एटीट्यूड तय करता है कआप कतिनी दूर तक जाते हैं। एटीट्यूड प्रभावति करता है कहिम चुनौतियों का सामना कैसे करते हैं, दूसरों से कैसे जुड़ते हैं, और सफलता या असफलता को कैसे संभालते हैं।

स्लाइड 3: एटीट्यूड की पाँच बाधाएँ 1. हतोत्साहन 2. परवित्तन 3. समस्याएँ 4. डर 5. असफलता इनमें से प्रत्येक चुनौती आपके एटीट्यूड की परीक्षा लेती है और उसे प्रकट करती है।

स्लाइड 4: रवैया बनाम भावनाएँ भावनाएँ प्रतकिरियाएँ होती हैं; रवैया एक चुनी हुई प्रतकिरिया है। स्वस्थ रवैया जानबूझकर कएि गए नरिणियों से आता है, न ककिषणकि भावनाओं से। आपको अपने रवैये की जमिमेदारी लेनी होगी।

स्लाइड 5: अपने रवैये को बदलना अपने वर्तमान रवैये पर वचिर करें। नकारात्मक प्रतकिरियाओं के ट्रगिर की पहचान करें। सकारात्मक आत्म-वार्ता का अभ्यास करें और खुद को प्रेरणादायक प्रभावों से घेरें। रोज़ाना अपने रवैये को समायोजति और सुधारने के लिए कार्रवाई करें।

स्लाइड 6: दृष्टकिोण की शक्तिआपका रवैया आपके दृष्टकिोण को आकार देता है। सकारात्मक दृष्टकिोण वपिरीत परस्थितियों में अवसर देखता है। बाहरी परस्थितियों की परवाह कएि बनिा अपने आंतरकि दुनिया को नयित्तरति करें।

स्लाइड 7: रवैया और रशिते लोग उन लोगों की ओर आकर्षति होते हैं जनिा रवैया शानदार होता है। अचछा रवैया संघर्ष को सुलझाने में मदद करता है और वशिवास बनाता है। मैक्सवेल: "लोग इस बात की परवाह नहीं करते किआप कतिना जानते हैं जब तक उन्हें यह पता नहीं चलता किआप कतिना ध्यान रखते हैं।"

स्लाइड 8: नरिशा का सामना करना कारण: अधूरी अपेक्षाएँ, आलोचना, असफलताएँ। रणनीतियाँ: कृतज्जता, छोटे वजियी कदम, मजबूत समर्थन प्रणाली। नरिशा के बजाय आशा चुनें।

स्लाइड 9: बदलाव को अपनाना बदलाव अपरहिर्य है—वकिस वैकल्पकि है। महान दृष्टकिोण आपको अनुकूलति, सीखने और वकिसति होने की अनुमति देता है। जसि पर आप नयित्तरण कर सकते हैं, उस पर ध्यान केंद्रति करें।

स्लाइड 10: समस्याओं पर काबू पाना समस्याएँ छपी हुई अवसर हैं। दृष्टकिोण आपको शकियात से समस्या-समाधान की ओर ले जाता है। कुंजी: प्रतकिरियाशीलता के बजाय सक्रयिता।

स्लाइड 11: भय पर वजिय भय को रोकता है—दृष्टकिोण सशक्त बनाता है। छोटे-छोटे कदम उठाकर साहस वकिसति करें। भय झूठा है; तथ्यों और वशिवास पर ध्यान केंद्रति करें।

### स्लाइड 3: प्रतभा को अधिकतम करने वाले 13 महत्वपूर्ण वकिल्प

| # वकिल्प          | वविरण   |
|-------------------|---|
| 1 वश्वास          | आपकी प्रतभा को आत्मवश्वास के माध्यम से ऊंचा करता है   |
| 2 जुनून           | आपकी प्रतभा को ऊर्जा और ईधन देता है                   |
| 3 पहल             | आपकी प्रतभा को सक्रयि करता है                         |
| 4 ध्यान           | आपकी प्रतभा को उद्देश्य की ओर नर्देशति करता है        |
| 5 तैयारी          | आपकी प्रतभा को सफलता के लिए तैयार करता है             |
| 6 अभ्यास          | आपकी प्रतभा को नखारता है                              |
| 7 दृढता           | आपकी प्रतभा को बनाए रखता है                           |
| 8 साहस            | वपिरीत परस्थितियों में आपकी प्रतभा की परीक्षा लेता है |
| 9 सखिने की क्षमता | आपकी प्रतभा का वसितार करता है                         |
| 10 चरतिर          | आपकी प्रतभा की रक्षा करता है                          |
| 11 रश्ते          | आपकी प्रतभा की वृद्धि को प्रभावति करते हैं            |
| 12 जमिमेदारी      | आपकी प्रतभा को मजबूत करती है                          |
| 13 टीमवर्क        | आपकी प्रतभा को कई गुना बढ़ाता है                      |

---

### स्लाइड 4: वश्वास आपकी प्रतभा को उठाता है

- वश्वास क्रयि की नीव है
- मामले का उदाहरण: माइकल जॉर्डन का वश्वास बनाम शुरुआती अस्वीकृति

---

### स्लाइड 5: जुनून प्रतभा को ऊर्जा देता है

- जुनून प्रेरणा को बनाए रखता है
  - बनिा जुनून के प्रतभा थकावट की ओर ले जाती है
-

### स्लाइड 6: पहल से प्रतभा सक्रिय होती है

- कार्य के बिना प्रतभा नष्क्रिय रहती है
  - सक्रिय लोग जीतते हैं
- 

### स्लाइड 7: फोकस प्रतभा का नर्देशन करता है

- वचिलन प्रतभा को कमजोर करता है
  - लेजर फोकस परणाम लाता है
- 

### स्लाइड 8-14: अन्य वकिल्पो के साथ जारी रखें

- प्रत्येक स्लाइड को एक वकिल्प समर्पति करें:
    - ओ तैयारी
    - ओ अभ्यास
    - ओ धैर्य
    - ओ साहस
    - ओ शक्षण क्षमता
    - ओ चरतिर
    - ओ संबंघ
    - ओ जमिमेदारी
    - ओ टीमवर्क
- 

### स्लाइड 15: वकिल्प की शक्ति

- उद्धरण: “प्रतभा एक शुरुआत है। वकिल्प अंतरेखा है।”
  - चतिन: क्या 13 वकिल्पो में से कोई ऐसा है जिसे आप वर्तमान में अनदेखा कर रहे हैं?
- 

### स्लाइड 16: टेकअवे फ्रेमवर्क

T.A.L.E.N.T. = प्रतभा + दृष्टकिण + सीखना + प्रयास + पोषण + टीम

- श्रोताओं को एक कार्य योजना बनाने के लिए प्रेरित करें

---

### स्लाइड 17: समूह अभ्यास (वैकल्पिक)

- 13 वकिलों में से प्रत्येक पर 1-5 तक खुद को रेट करें
- इस महीने सुधार के लिए 2 क्षेत्रों का चयन करें

---

### स्लाइड 18: समापन उद्धरण

“सफलता प्रतर्भा का मामला नहीं है। यह चुनाव का मामला है।” – जॉन मैक्सवेल

## नेतृत्व के 21 नरि्विवाद कानून – जॉन मैक्सवेल

यहां जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा लिखित 'द 21 इरेफ्यूटेबल लॉज़ ऑफ़ लीडरशिप' पर आधारित वसितृत डेक रूपरेखा है:

स्लाइड 1: शीर्षक स्लाइड शीर्षक: द 21 इरेफ्यूटेबल लॉज़ ऑफ़ लीडरशिप लेखक: जॉन सी. मैक्सवेल थीम: नेतृत्व सदिधांत जो समय की कसौटी पर खरे उतरते हैं

स्लाइड 2: परचिय नेतृत्व प्रभावशाली होता है—इसके अलावा कुछ नहीं। ये 21 कानून ऐसे सदिधांत हैं जिन्हें कोई भी सीख सकता है और लागू कर सकता है।

स्लाइड 3: कानून 1 – द लॉ ऑफ़ द लडि नेतृत्व क्षमता कसिी व्यक्तकी प्रभावशीलता के स्तर को नरिधारित करती है। कसिी व्यक्तकी नेतृत्व करने की क्षमता जतिनी कम होती है, उनकी संभावनाओं पर उतना ही कम ढक्कन होता है।

स्लाइड 4: कानून 2 – द लॉ ऑफ़ इन्फ्लुएंस नेतृत्व का सच्चा माप प्रभाव है—इसके अलावा कुछ नहीं। पद एक नेता नहीं बनाता; प्रभाव बनाता है।

स्लाइड 5: कानून 3 – द लॉ ऑफ़ प्रोसेस नेतृत्व दैनिक रूप से वकिसति होता है, एक दिन में नहीं। यह सीखने, बढ़ने, और विकास की आजीवन यात्रा है।

स्लाइड 6: कानून 4 – नेवगिशन का नियम कोई भी जहाज को चला सकता है, लेकिन मार्ग नरिधारित करने के लिए एक नेता की जरूरत होती है। नेता परस्थितियों का मूल्यांकन करते हैं और प्रभावी ढंग से योजना बनाते हैं।

स्लाइड 7: कानून 5 – जोड़ने का नियम नेता दूसरों की सेवा करके मूल्य जोड़ते हैं। सच्ची नेतृत्व क्षमता मूल्य जोड़ने पर केंद्रित होती है, उसे नकालने पर नहीं।

स्लाइड 8: कानून 6 – ठोस आधार का नियम वशिवास नेतृत्व की नींव है। सत्यनषिठा और ईमानदारी अनविार्य हैं।

स्लाइड 9: कानून 7 – सम्मान का नियम लोग स्वाभाविक रूप से अपने से मजबूत नेताओं का अनुसरण करते हैं। सम्मान को चरतिर और क्षमता के माध्यम से अर्र्जति किया जाना चाहिए।

स्लाइड 10: कानून 8 – अंतरज्ञान का कानून नेता हर चीज को नेतृत्व के दृष्टिकोण से मूल्यांकित करते हैं। नेतृत्व की अंतरज्ञान महान नेताओं को अच्छे नेताओं से अलग करती है।

स्लाइड 11: कानून 9 – चुंबकत्व का कानून आप जो हैं वही आप आकर्षित करते हैं। नेता उन्हीं लोगों को आकर्षित करते हैं जिनका मानसिकता और मूल्य समान होते हैं।

स्लाइड 12: कानून 10 – संबंध का कानून नेता दिल को छूते हैं पहले, फिर मदद मांगते हैं। प्रामाणिक संबंध वफादारी और सहयोग को प्रेरित करता है।

स्लाइड 13: कानून 11 – आंतरिक मंडल का कानून एक नेता की संभावनाएं उनके सबसे करीबी लोगों द्वारा निर्धारित होती हैं। प्रभाव और प्रभावशीलता बढ़ाने के लिए एक मजबूत टीम बनाएं।

स्लाइड 14: कानून 12 – सशक्तिकरण का कानून केवल सुरक्षित नेता दूसरों को शक्ति देते हैं। दूसरों को सशक्त करना नेतृत्व के प्रभाव को कई गुना बढ़ा देता है।

स्लाइड 15: कानून 13 – चर्चा का कानून लोग वही करते हैं जो वे देखते हैं। नेताओं को वही व्यवहार प्रदर्शित करना चाहिए जिसकी वे दूसरों से अपेक्षा करते हैं।

स्लाइड 16: कानून 14 – स्वीकार्यता का कानून लोग पहले नेता को स्वीकार करते हैं, फिर दृष्टिकोण को। संदेश को स्वीकार करने से पहले संदेशवाहक पर विश्वास करें।

स्लाइड 17: कानून 15 – वजिय का कानून नेता टीम के लिए जीत का रास्ता खोजते हैं। वजिय के प्रतिप्रतिबद्धता से दृढ़ता और सृजनशीलता को प्रेरणा मिलती है।

स्लाइड 18: कानून 16 – गति का कानून गति नेता का सबसे अच्छा साथी है। गति से परिवर्तन आसान होता है और सफलता बढ़ती है।

स्लाइड 19: कानून 17 – प्राथमिकताओं का कानून नेता समझते हैं कि गतिविधि जरूरी नहीं कि उपलब्ध हो। उस पर ध्यान केंद्रित करें जो सबसे अधिक मूल्य जोड़ता है।

स्लाइड 20: नियम 18 – त्याग का नियम एक नेता को ऊपर उठने के लिए कुछ त्याग करना होता है। सफलता के लिए व्यक्तिगत त्याग की आवश्यकता होती है ताकि दूसरों को लाभ हो।

स्लाइड 21: नियम 19 – समय का नियम नेतृत्व कब करना है यह उतना ही महत्वपूर्ण है जितना कि क्या करना है और कहाँ जाना है। सही कार्य + सही समय = सफलता।

स्लाइड 22: नियम 20 – वसिफोटक वृद्धि का नियम विकास जोड़ने के लिए अनुयायियों का नेतृत्व करें। बढ़ाने के लिए, नेताओं का नेतृत्व करें। अन्य नेताओं को उपकरण और विकास प्रदान करें ताकि प्रभाव बढ़ सके।

स्लाइड 23: नियम 21 – वरिसत का नियम एक नेता की स्थायी मूल्य उत्तराधिकार द्वारा मापा जाता है। सच्चा नेतृत्व अन्य नेताओं को पीछे छोड़ता है।

स्लाइड 24: निर्भर नेतृत्व एक यात्रा है। इन 21 नियमों का अधिग्रहण प्रभाव को बढ़ाने, मजबूत टीमों का निर्माण करने और एक वरिसत छोड़ने में मदद करता है।

स्लाइड 11: दूसरों को सशक्त बनाना प्रभाव तब बढ़ता है जब आप दूसरों को नेतृत्व करने का अधिकार देते हैं। जम्मेदारी सौंपें, मार्गदर्शन करें, और भूमिका छोड़ें। अपनी भूमिका में सुरक्षित रहें ताकि अन्य लोग चमक सकें।

स्लाइड 12: प्रभाव को पुनरुत्पन्न करना अंतमि लक्ष्य: प्रभावशाली व्यक्तियों पर प्रभाव डालना। अगली पीढ़ी के नेताओं में नविश करके एक वरिष्ठ बनाएं। प्रभाव तब गुणा होता है जब यह दूसरों के माध्यम से घातीय बन जाता है।

स्लाइड 13: सारांश - प्रभाव की सीढ़ी मॉडल सत्यनष्टि दूसरों का पोषण करें उन पर विश्वास करें अच्छी तरह से सुनें समझें सशक्त बनाएं प्रभाव को पुनरुत्पन्न करें

स्लाइड 14: अंतमि वचिार कोई भी प्रभावशाली व्यक्ति बन सकता है। यह इरादों से शुरू होता है और स्थिर चरित्र से बढ़ता है। प्रभाव एक पद नहीं है - यह एक जीवनशैली है। उद्धरण: “नेतृत्व प्रभाव है। न कुछ ज्यादा, न कुछ कम।” – जॉन मैक्सवेल

## उच्च मार्ग नेतृत्व – जॉन मैक्सवेल

यहां जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा उच्च मार्ग नेतृत्व डेक के लिए एक फेसबुक-अनुकूल संस्करण है — संक्षिप्त, दृश्य रूप से संरचित, और कैरोसेल, लंबे कैप्शन या छवि-आधारित पोस्ट के रूप में पोस्ट करने के लिए तैयार: उच्च मार्ग नेतृत्व जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा एक वभिजति दुनिया में लोगों को एक साथ लाना

स्लाइड 1: उच्च मार्ग नेतृत्व क्या है? नेतृत्व जो दूसरों को पहले रखता है, नैतिकता को अपनाता है, और वभिजन के ऊपर एकता को प्रेरित करता है।

स्लाइड 2: नेतृत्व के 3 मार्ग नमिन मार्ग – स्वार्थी, कपटी, वषिक्त मध्यम मार्ग – तटस्थ, नषिक्रयि, औसत उच्च मार्ग – नैतिक, जानबूझकर, परिवर्तनकारी

स्लाइड 3: मुख्य सद्धिांत सच्चाई: स्थिर मूल्य नम्रता: सेवा करके नेतृत्व करें सम्मान: हर व्यक्तिका मूल्य जानें उद्देश्य: प्रतदिनि उच्च मार्ग चुनें

स्लाइड 4: उच्च मार्ग अभ्यास दूसरों को मूल्य दें अनुग्रह से प्रतिक्रिया दें, अहंकार से नहीं उदाहरण द्वारा नेतृत्व करें भावनात्मक बुद्धिमत्ता को विकसित करें

स्लाइड 5: इसका महत्व विश्वास बनाता है टीमों को एकजुट करता है स्थायी प्रभाव पैदा करता है संस्कृतिको बदलता है

स्लाइड 6: अंतमि वचिार “आप लोगों को वहां नहीं ले जा सकते जहां आपने खुद नहीं गए हैं।” उच्च मार्ग चुनें। प्रतदिनि। जानबूझकर। दलि से।

## 5 लीडरशिप के स्तर – जॉन मैक्सवेल

यहाँ एक वस्तुतः डेक है जो **जॉन मैक्सवेल के "5 लीडरशिप के स्तर"** का सारांश पेश करता है, जो पेशेवर प्रस्तुत और प्रशिक्षण के लिए डिज़ाइन किया गया है।

---

### 5 लीडरशिप के स्तर – जॉन सी. मैक्सवेल ...

स्लाइड डेक का अवलोकन:

- कुल स्लाइड्स: ~18
  - प्रारूप: स्पष्ट, दृश्यात्मक, और नेतृत्व-उन्मुख
  - संरचना: शीर्षक + अवलोकन + स्तर-दर-स्तर विवरण + अनुप्रयोग + अंतिम विचार
- 

जे स्लाइड ब्रेकडाउन जीसीएचआई

---

### स्लाइड 1: शीर्षक स्लाइड

#### लीडरशिप के 5 स्तर

जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा

“आप कहां से शुरू करते हैं, इसका कोई महत्व नहीं है—लीडरशिप एक यात्रा है।”

---

### स्लाइड 2: नेतृत्व के 5 स्तरों का परिचय

- नेतृत्व प्रभाव है—इसके अलावा कुछ नहीं
  - नेतृत्व प्रतिदिन विकसित होता है, एक दिन में नहीं
  - प्रत्येक स्तर पिछले स्तर पर आधारित होता है
  - सच्चे नेता जानबूझकर स्तरों के माध्यम से आगे बढ़ते हैं
- 

### स्लाइड 3: नेतृत्व के 5 स्तरों की रूपरेखा

| स्तर का नाम                     | मुख्य शब्द |
|---------------------------------|------------|
| 1 पद                            | अधिकार     |
| 2 अनुमति                        | संबंध      |
| 3 उत्पादन                       | परिणाम     |
| 4 लोगों का विकास और पुनरुत्पादन |            |
| 5 शिखर                          | सम्मान     |

---

### स्तर 1: स्थिति- अधिकार

#### स्लाइड 4: यह क्या है

- लोग आपका अनुसरण करते हैं क्योंकि उन्हें करना होता है
- नौकरी के शीर्षक या भूमिका के आधार पर
- नेतृत्व का सबसे नचिला स्तर

#### स्लाइड 5: फायदे और नुकसान

% देता है अधिकार

| कोई वास्तविक प्रभाव नहीं

| सुधार न होने पर उच्च पलायन दर

#### स्लाइड 6: कैसे बढ़ें

- अपना काम अच्छे से सीखें
  - सभी के साथ सम्मान से पेश आएं
  - समझें कि पद केवल शुरुआत है
- 

### स्तर 2: अनुमति- संबंध

#### स्लाइड 7: यह क्या है

- लोग आपका अनुसरण करते हैं क्योंकि वे चाहते हैं
- विश्वास और संबंधों पर आधारित

- प्रभाव की नींव

#### स्लाइड 8: प्रमुख व्यवहार

- अच्छी तरह से सुनें
- सच्ची परवाह करें
- संबंध और विश्वास स्थापित करें

#### स्लाइड 9: बचने के लिए गड्ढे

- प्रेरणा के बजाय हेरफेर
- पक्षपात
- सीमाओं के बिना भावनात्मक थकान

---

#### स्तर 3: उत्पादन – परिणाम

#### स्लाइड 10: यह क्या है

- लोग आपके कामों की वजह से आपका अनुसरण करते हैं
- आप परिणाम देते हैं और उदाहरण प्रस्तुत करते हैं
- गतिबढ़ती है

#### स्लाइड 11: टीम पर प्रभाव

- उत्साह बढ़ता है
- उत्पादकता में वृद्धि होती है
- विश्वसनीयता अर्जति होती है

#### स्लाइड 12: आगे बढ़ने के लिए

- मापने योग्य लक्ष्यों को निर्धारित करें
- जवाबदेही की संस्कृति बनाएं
- जीत का जश्न मनाएं

---

#### स्तर 4: लोगों का विकास – पुनरुत्पादन

#### स्लाइड 13: यह क्या है

- लोग आपके द्वारा उनके लिए किए गए कार्यों के कारण आपका अनुसरण करते हैं
- आप अन्य नेताओं का विकास कर रहे हैं

#### **स्लाइड 14: वशिषताएँ**

- अन्य लोगों को जानबूझकर मार्गदर्शन करें
- लीडरशिप पाइपलाइन बनाएं
- सौंपें और सशक्त करें

#### **स्लाइड 15: बहुगुणति प्रभाव**

- वफादारी बढ़ती है
- टीम को मजबूत बनाती है
- विकास को बनाए रखती है

---

#### **स्तर 5: शखिर – सम्मान**

#### **स्लाइड 16: यह क्या है**

- लोग आपका अनुसरण करते हैं क्योंकि आप कौन हैं और आप क्या दर्शाते हैं
- सबसे दुर्लभ स्तर

#### **स्लाइड 17: शखिर नेता के गुण**

- वरिसत के प्रति सोच
- संगठन से परे प्रभाव डालना
- स्तर 4 और 5 पर अन्य नेताओं का विकास करना

---

#### **स्लाइड 18: अंतमि वचिर और अनुप्रयोग**

- नेतृत्व एक जीवनभर की यात्रा है
- चर्च करें: आप प्रत्येक व्यक्ति के साथ किस स्तर पर हैं जसि आप नेतृत्व करते हैं?
- चुनौती: अगले स्तर पर जाने के लिए आपका विकास योजना क्या है?

## आपके आस-पास के नेताओं का विकास – जॉन मैक्सवेल

यहाँ 'आपके आस-पास के नेताओं का विकास' के लिए एक वसितृत डेक रूपरेखा दी गई है, जसि जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा तैयार कयिा गया है—यह ढांचा दूसरों को सक्षम बनाने, एक मजबूत नेतृत्व पाइपलाइन बनाने और एक गुणात्मक नेतृत्व संस्कृति बनाने के लिए डिज़ाइन कयिा गया है। वसितृत डेक: आपके आस-पास के नेताओं का विकास – जॉन मैक्सवेल

स्लाइड 1: शीर्षक स्लाइड शीर्षक: आपके आस-पास के नेताओं का विकास उपशीर्षक: जॉन सी. मैक्सवेल द्वारा दृश्य: एक नेता जो दूसरों को ऊपर उठाता है उद्धरण: "मैंने सीखा है कि सबसे बड़ा नेतृत्व सदिधांत यह है कि नेता के सबसे करीबी लोग उस नेता की सफलता के स्तर को नर्धारित करेंगे।"

स्लाइड 2: क्यों नेताओं का विकास करें? नेतृत्व विकास का कुंजी है: नरितर वृद्धि बिढी हुई क्षमता प्रभाव का गुणन उद्धरण: "आप संस्था को लोगों को बढ़ाकर बढ़ाते हैं।"

स्लाइड 3: नेता का सबसे बड़ा लाभ एक नेता का सबसे बड़ा लाभ अन्य नेताओं का विकास करना है—केवल अनुयायियों का नहीं अनुयायी जोड़ते हैं – नेता गुणा करते हैं दृश्य: गणतीय प्रतीक (जोड़ने बनाम गुणा)

स्लाइड 4: नेता की भूमिका संभावति नेताओं की पहचान करें प्रशिक्षण, मार्गदर्शन और उपकरण प्रदान करें विकास के अवसर प्रदान करें सशक्त करें और स्वतंत्रता दें

स्लाइड 5: संभावति नेताओं की पहचान मैक्सवेल के मानदंड (पाँच 'ए'): दृष्टिकोण आकांक्षा क्षमता उपलब्धि समरूपता उद्धरण: "लोगों को संभावनाओं के साथ प्रशिक्षति नहीं कयिा जा सकता। आप केवल जो पहले से मौजूद है उसे विकसति कर सकते हैं।"

स्लाइड 6: नेतृत्व विकास प्रक्रिया मॉडल – मार्ग दिखाएं सलाहकार – सखाएं और कोचगि करें नगिरानी करें – प्रतिक्रिया प्रदान करें प्रेरति करें – विकास के लिए प्रोत्साहित करें गुणा करें – दूसरों को नेताओं का विकास करने के लिए सशक्त बनाएं

स्लाइड 7: नेतृत्व संस्कृति का नर्माण वृद्धि मानसकिता वफिलता के लिए सुरक्षति वातावरण नेतृत्व सभी की जम्मेदारी है सतत सीखना

स्लाइड 8: नेतृत्व विकास के बाधाएं शीर्ष नेता में असुरक्षा प्रतस्थापति होने का डर अल्पकालकि सोच दृष्टिकी कमी

स्लाइड 9: नेताओं को सशक्त बनाना अधिकार दें, केवल जम्मेदारी नहीं संसाधन और वश्वास प्रदान करें पीछे हटें और उन्हें नेतृत्व करने दें उनकी जीत का जश्न मनाएं

स्लाइड 10: प्रजनन का नयिम उद्धरण: "एक नेता को दूसरे नेता को उठाने के लिए चाहिए।" जो नेता अन्य नेताओं को विकसति करते हैं, वे संगठन के भवषिय को बदलते हैं दृश्य: विकसति नेताओं का प्रतनिधित्व करने वाली शाखाओं के साथ पेड़

स्लाइड 11: नेतृत्व विकास पर लौटना क्षमता बढ़ाता है टीम की ताकत बढ़ाता है उत्तराधिकार की तैयारी करता है मनोबल और नवाचार को ऊंचा उठाता है

स्लाइड 12: नेताओं को विकसित करने के लिए व्यावहारिक कदम नेतृत्व विकास कार्यक्रम शुरू करें उभरते नेताओं को सलाहकार नियुक्त करें रणनीतिक रूप से प्रतिनिधि बनाएं नियमित नेतृत्व समीक्षा करें नेतृत्व पुस्तकों और प्रशिक्षण की पेशकश करें

स्लाइड 13: नेतृत्व पाइपलाइन चरण: उभरते नेता बढ़ते नेता पुनरुत्पादन नेता वरिष्ठ नेता प्रत्येक चरण को प्रशिक्षण और कोचिंग के साथ संरेखित करें

स्लाइड 14: केस स्टडी या वास्तविक जीवन उदाहरण वैकल्पिक: एक प्रसिद्ध नेता को उजागर करें जसिने अन्य नेताओं को गुणा किया उनके प्रक्रिया से सीखे गए सबक

स्लाइड 15: मुख्य नष्कर्ष नेतृत्व विकास अनिवार्य है, वैकल्पिक नहीं सही लोगों में नविश करें आपकी वरिष्ठता वे नेता होंगे जिन्हें आप पीछे छोड़ेंगे

स्लाइड 16: चतिन और चुनौती आज आप कसि विकसित कर रहे हैं? नेतृत्व विकास के लिए कौन से सिस्टम मौजूद हैं? आपका अगला कदम क्या है?

## ब्लकि – मैल्कम ग्लैडवेल

यहाँ मैल्कम ग्लैडवेल की "ब्लकि: द पावर ऑफ थकिंग वडाउट थकिंग" पर आधारित एक वसितृत प्रस्तुति है: शीर्षक स्लाइड ब्लकि: द पावर ऑफ थकिंग वडाउट थकिंग मैल्कम ग्लैडवेल द्वारा त्वरति नर्णय और तीव्र अनुभूति में गहराई से अध्ययन

स्लाइड 1: अवलोकन लेखक: मैल्कम ग्लैडवेल प्रकाशित: 2005 शैली: मनोवज्ञान / व्यवहारिक वज्ञान मुख्य वचार: यह जांचता है कहिम कैसे त्वरति नर्णय लेते हैं और वे कतिने सटीक या दोषपूर्ण हो सकते हैं।

स्लाइड 2: प्रमुख अवधारणा - थनि स्लाइसिंग परभाषा: सीमति जानकारी के आधार पर त्वरति नर्णय लेने की क्षमता। उदाहरण: गॉटमैन का अध्ययन जो कुछ मनिटों के भीतर एक जोड़े की बातचीत को देखकर तलाक की भवषियवाणी करता है। प्रभाव: वशिषज्ज अक्सर कम जानकारी के साथ बेहतर प्रदर्शन करते हैं।

स्लाइड 3: अवचेतन की शक्ति अवचेतन संज्ञान: कई नर्णय बनिा सोचे-समझे लिए जाते हैं। प्राइमिंग प्रभाव: सूक्ष्म संकेतों के संपर्क में आने से व्यवहार प्रभावित होता है। उदाहरण: वृद्धों से संबंधित शब्दों के संपर्क में आने वाले लोग बाद में धीमे चलते हैं।

स्लाइड 4: जब त्वरति संज्ञान वफिल होता है पूर्वाग्रह और भेदभाव: त्वरति नर्णय अवचेतन पूर्वाग्रह को दर्शा सकते हैं। उदाहरण: नस्लीय धारणाओं के आधार पर पुलसि गोलीबारी। पाठ: हमारे मानसिक शॉर्टकट की जागरूकता खराब नर्णयों से बचने की कुंजी है।

स्लाइड 5: अनुभव की महत्ता वशिषज्जता: वशिषज्ज दोहराव और प्रतिक्रिया के माध्यम से बेहतर अंतरज्ञान विकसित करते हैं। उदाहरण: फायरफाइटर्स को महसूस होता है कि फिर्श गरि सकता है इससे पहले कि वह वास्तव में गरि जाए। प्रशिक्षण: अंतरज्ञान गुणवत्ता अनुभवों के साथ सुधारता है।

स्लाइड 6: थनि स्लाइसगि का अंधेरा पक्ष वारेन हार्डगि त्रुटि: अच्छे देखने को नेतृत्व क्षमता समझना। उपस्थितिपर अत्यधिक निर्भरता: खराब भरती और गलत निर्णय की ओर ले जाती है। नषिकर्ष: त्वरति निर्णय हमेशा सही नहीं होते।

स्लाइड 7: केस स्टडी - न्यू कोक बाजार अनुसंधान की वफिलता: ब्लाइंड टेस्ट में ब्रांड संदर्भ को नजरअंदाज किया गया। त्वरति निर्णय की कमी: पूर्ण भावनात्मक और संदर्भिक अनुभव को नजरअंदाज करना।

स्लाइड 8: केस स्टडी - पॉल एकमैन का चेहरे का कोडगि सूक्ष्म-व्यक्तियों: मलिसिकंड में सही भावनाओं को प्रकट कर सकते हैं। थनि स्लाइसगि का उपयोग: भावनाओं को सही ढंग से पढ़ना कानून प्रवर्तन, थैरेपी आदि में निर्णय लेने में सुधार करता है।

स्लाइड 9: त्वरति निर्णयों को बेहतर बनाने की रणनीतियाँ पूर्वाग्रहों के प्रतिसिजग रहें जानकारी की अधिकता से बचें सूचित अंतरज्ञान पर भरोसा करें, न कि सिर्फ आंतरिक भावना पर सही त्वरति सोच के लिए स्थितियाँ बनाएं

स्लाइड 10: व्यावहारिक अनुप्रयोग व्यवसाय में: भरती, वार्तालाप, वपिणन कानून प्रवर्तन में: त्वरति निर्णय में पूर्वाग्रह को कम करना रशितों में: संचार में सूक्ष्म संकेतों को पढ़ना

स्लाइड 11: 'ब्लकि' की आलोचनाएँ अतिसामान्यीकरण: सभी त्वरति निर्णय लाभकारी नहीं होते। उपाख्यानात्मक साक्ष्य: केवल डेटा पर नहीं, बल्कि रोचक कहानियों पर निर्भरता। व्यक्तिपरकता: "आंतरिक भावना पर भरोसा" संदेश का गलत उपयोग हो सकता है।

स्लाइड 12: अंतमि नषिकर्ष अपनी अंतरज्ञान पर भरोसा करें—लेकिन उसकी जांच करें। त्वरति निर्णय सही या वनिाशकारी हो सकते हैं—संदर्भ मायने रखता है। जागरूकता और चतिन हमारी अंतरज्ञान को तेज करने की कुंजी हैं।

## द टपिगि पॉइंट – मैल्कम ग्लैडवेल

शीर्षक: द टपिगि पॉइंट — मैल्कम ग्लैडवेल उपशीर्षक: कैसे छोटी चीजें बड़ा फर्क ला सकती हैं

स्लाइड 1: द टपिगि पॉइंट का परिचय लेखक: मैल्कम ग्लैडवेल प्रकाशित: 2000 आधारभूत विचार: सही समय पर, सही जगह पे, सही लोगों के साथ छोटे कदम बड़ी बदलाव के लिए टपिगि पॉइंट बना सकते हैं।

स्लाइड 2: टपिगि पॉइंट क्या है? परिभाषा: "आलोचनात्मक दूरव्यमान का क्षण, सीमा, उबलने का बट्टि।" महत्व: यह वह बट्टि है जब कोई विचार, प्रवृत्ति, या व्यवहार सीमा पार कर फैलने लगता है।

### स्लाइड 3: महामारियों के तीन नयिम कुछ लोगों का कानून चपिकने का तत्व संदर्भ की शक्ति

स्लाइड 4: कुछ लोगों का कानून कुछ प्रकार के लोग वचारों के प्रसार में महत्वपूर्ण भूमिका नभाते हैं: कनेक्टर्स - बहुत से लोगों को जानते हैं; सामाजिक समूहों को जोड़ते हैं मेवन्स - सूचना वशिषज्ज जो दूसरों की मदद करना पसंद करते हैं सेल्समेन - प्रभावशाली लोग जनिके पास शक्तिशाली बातचीत कौशल होते हैं

स्लाइड 5: चपिकने का तत्व परभाषा: वह अनोखी गुणवत्ता जो संदेश को लोगों के मन में “चपिकने” के लिए मजबूर करती है उदाहरण: "सेसमी स्ट्रीट" और "ब्लू'ज़ क्लूज़" का उपयोग दोहराव और सहभागिता के माध्यम से वपिणन और शक्ति में सीधा अनुप्रयोग

स्लाइड 6: संदर्भ की शक्ति मानव व्यवहार अपने पर्यावरण के प्रति संवेदनशील होता है और उससे प्रभावित होता है उदाहरण: टूटी खड़कियों का सदिधांत (अव्यवस्था के छोटे संकेत अधिक अव्यवस्था की ओर ले जाते हैं) पर्यावरण सकारात्मक या नकारात्मक दशा में व्यवहार को प्रभावित कर सकता है

स्लाइड 7: केस स्टडी - हश पपीज 1990 के दशक के मध्य में बकिरी में उछाल, जब न्यूयॉर्क शहर में ट्रेंडसेटर्स ने ब्रांड को अपनाया फैशन और सामाजिक महामारी के प्रसार का प्रदर्शन करता है

स्लाइड 8: केस स्टडी - NYC अपराध में गरिब 1990 के दशक की शुरुआत में छोटे बदलावों के कारण अपराध में गरिब (जैसे, ग्राफ्टि हटाना, करिया चोरी पर सख्ती) 'कंटेक्ट की शक्ति' को पुनः प्रमाणित करता है

स्लाइड 9: व्यवसाय में टपिगि पॉइंट्स नए उत्पाद या सेवा का शुभारंभ वायरल मार्केटिंग और प्रभावशाली संस्कृतिकिनेक्टर्स, मावैस और सेल्समेन की पहचान और उपयोग

स्लाइड 10: समाज में टपिगि पॉइंट्स सामाजिक आंदोलनों (जैसे, नागरिक अधिकार, जलवायु कार्रवाई) वचार जो सामाजिक मानदंडों को बदलते हैं (जैसे, पुनर्चक्रण, रमोट वर्क)

स्लाइड 11: अपना खुद का टपिगि पॉइंट बनाना अपने संदेश की प्रभावशीलता को पहचाने सही लोगों का सहारा लें पर्यावरण या संदर्भ को ढालें नगिरानी करें और अनुकूल बनें — टपिगि अक्सर अप्रत्याशित होता है

स्लाइड 12: मुख्य नषिर्ष छोटे बदलाव बड़े प्रभाव डाल सकते हैं सामाजिक महामारी लोगों, संदेश और संदर्भ से प्रभावित होती है सही समय पर रणनीतिक कार्रवाई = बड़ा प्रभाव

अब आपके पास मैन ऑफ नॉलेज या न्यू एज सीईओ की जानकारी है। अगर आपके पास कोई सवाल है तो [richbonfigli@gmail.com](mailto:richbonfigli@gmail.com) पर ईमेल करें, या 1-302-985-1184 पर कॉल करें