

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	فهد عادل الفوزان	اسم الطالب
Students I.D	2021202109	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- المقدمة

القيادة هي نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر به سمات وخصائص قيادية يشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير والاستحالة أو استخدام السلطة بالقدر المناسب وعند الضرورة ويمكن تعريف القيادة أيضا بأنها فن التأثير على الرجال، ويمكن القول بأن القيادة الفعالة هي محصلة التفاعل بين القائد والرؤساء في المواقف التنظيمية المختلفة.

وتقوم القيادة على دفع وتشجيع الأفراد نحو إنجاز أهداف معينة والقيادة كما يعرفها وايت، تعني التأثير على الآخرين في تنفيذ قرارات أشخاص آخرين، القيادة التي تعتمد على الإقناع وهي التي تستمد قوتها من شخصية القائد وكذلك القيادة القائمة على التخويف والتهديد وتستمد قوتها من السلطة الممنوحة للرئيس.

ودائما ما يكون في المشروع والطاغم خلافات فلذلك سوف نتطرق للموضوع عن حل الخلافات.

حدوث نزاعات بين أصحاب العلاقة في المشاريع أمر طبيعي، ويجب أن يكون متوقعا في أي مرحلة من مراحل المشروع. ويمكن أن تعزا هذه النزاعات إلى أسباب عديدة، لعل أكثرها شيوعا الخلاف على أولويات اتخاذ القرارات بين الأطراف المعنية، وعدم توافق وجهات النظر حول طريقة التعامل مع موضوع ما أو أسلوب معالجته. وقد تنجم مثل هذه النزاعات عن خلافات شخصية لا علاقة لها بالمشروع، وتعود لأسباب تتعلق باختلاف الثقافات والقيم والسلوكيات، أن النظرة إلى تلك النزاعات شهدت تغيرا على مدى السنوات، إذ تحولت مثل هذه النزاعات من كونها ظاهرة سينة ومضرة بالمشروع مع اعتبار كل شخص مشارك فيها هو طرف مثير للمشكلات ويجب تلافيها ومنع حدوثها، إلى ظاهرة ايجابية يمكن أن تحقق المنفعة للمشروع إذا ما تمت إدارتها بطريقة مناسبة (1)

وهنا حاجة القائد لمهارة حل وإدارة النزاعات وضع آلية متكاملة للتعامل مع أي خلاف فور حدوثه أو لدى توقع حدوثه. بعض النقاط الإيجابية للخلاف

تعتبر القدرة على إدارة الصراع من الكفاءات القيادية الأساسية ويمكن أن تساعد فرق المشروع على النمو والتقدم. ومع ذلك، فإن إدارة الصراع هي واحدة من أصعب المهارات اللينة التي يمكن لأي شخص إتقانها وتطويرها.

الصراع أمر طبيعي وصحي إذا تم إدارته بشكل مناسب.

ينشأ الصراع من الاختلافات.

الصراع لا يمكن ولا يجب تجنبها إلى الأبد.

- دراسات علمية سابقة

تشير الدراسات الى ان هناك وجود لنوعين من الخلافات او الصراع وهما:

صراع سيئ	صراع جيد
يخفض طاقة الفريق أو الروح المعنوية	تنتج أفكارًا جديدة
يقلل الإنتاجية	يحل المشاكل المستمرة
يمنع إنجاز العمل	يعطي الفرصة للأشخاص لتوسيع مهاراته م
يخلق سلوكا هداما ويعزز الأداء السيئ	يسمح بالإبداع ويحسن الأداء

وكذلك نم تعريف حل النزاع " هو حدث يومي في العمل يمكن أن يدفع أو يعطل النشاط لقائد أو فريق أو المنظمة بأكملها "

يمكن أن يصبح مكان العمل بيئة سامة عندما يسمح القادة للصراع بالتفاقم بدلاً من مواجهته وجها لوجه. يمكن أن تكون إدارة الصراع أمراً صعباً - خاصةً عندما لا تكون على دراية بالنظام البيئي الأكبر الذي يتسبب فيه الفرد أو القسم المعين في حدوث الصراع، وكيف ستتردد جهود حل النزاع في جميع أنحاء هذا النظام البيئي

استنادا الى البحث الذي اجراه ثامهان وويلمون ان هناك 7 مصادر لتعارض المشروع وخلافات الفريق

- الشخصيات.
- تكاليف المشروع.
- السياسات والإجراءات الإدارية.
- المعتقدات الفنية ومقايضات الأداء.
- موارد القوى العاملة.
- أولويات المشروع.
- الاحتياجات المختلفة

- المنهجية:

لابد من وجود للخلافات إدارة، والإدارة وضعت ليتم حل النزاعات. وضع توماس كيلمان (2) أدوات لحل النزاع تتضمن. وحدد

- المواجهة/حل المشكلة.
- التنازل/المساومة.
- الانسحاب/التجنب.
- التجانس/الاستيعاب.
- التعاون.
- الاجبار.

تعتبر» المواجهة «أفضل هذه الأساليب، حيث يتم خلالها معالجة أسباب النزاع وإيجاد الحل المناسب الذي يرضي أطراف النزاع على أساس عادل ومنصف. ورغم أن إشكالية هذه الأسلوب تتمثل في المدة الزمنية الطويلة نسبياً التي قد يتطلبها، إلا أن نجاحه يعتمد بشكل كبير على توفير الرغبة الصادقة لدى أطراف النزاع في التوصل إلى حل ودي يحفظ حقوق كافة الأطراف.

في حال تعذر اتباع أسلوب المواجهة لسبب أو لآخر، يمكن اللجوء إلى الأسلوب الثاني، وهو التنازل ويقوم هذا الأسلوب على تنازل طرفي النزاع عن بعض الأمور التي يزعم كل منهما أحقيته بها، مقابل التوصل إلى صيغة حل توافقي.

وفي بعض الأحيان، قد يجد مدير المشروع نفسه عاجزاً عن اقتراح حل للنزاع القائم يرضي الطرفين، أو أنه قد يرى أن تأثير النزاع ليس ذا شأن كبير على المشروع، وعندها قد يعمد إلى " تجاهل " المشكلة وعدم التدخل لحلها.

وفقاً لتوماس كيلمان أداة أسلوب النزاع:
المنافسة / القوة فوز - خاسر
التعاون أسلوب الحل هو فوز-فوز
التسوية أسلوب الحل هو خاسر-خاسر
التجنب أسلوب الحل هو خاسر-خاسر
التكيف أسلوب الحل هو خاسر- فوز

- النتائج والمناقشات:

التصرف بالمسؤولية: يجب على القائد التصرف بمسؤولية عند التعامل مع النزاع. إذا لم يكن القائد مسؤولاً فقد يتأثر احترام القائد.

ضبط النفس جيداً: هذا شرط أساسي مهم في حل النزاعات. على الرغم من أن المرء قد يكون متوترًا للغاية وغير راغب في الاستماع إلى أي شخص بخلاف أن يكون له طريقته الخاصة ثناء النزاع.

مستمع بصبر: مؤهل جيد آخر هو أن تكون مستمعًا صبورًا وتقييم المشكلة بشكل واقعي دون أن تكون عاطفيًا أو متحيزًا.

التوقيت المناسب: القادة الذين يتجنبون الصراع بأي ثمن سيجدون أنفسهم يندمون عليه لاحقًا التوقيت هو كل شيء عندما يتعلق الأمر بإدارة الصراع، وأفضل وقت لاتخاذ إجراء هو عندما يكون هناك دليل / دليل قوي على أن الموظف لديه سجل حافل من الأخطاء التي تؤثر سلبًا على أداء الآخرين.

احترم الاختلافات: بدلاً من فرض تأثيرك أو التسلسل الهرمي أو الرتبة الخاصة بك احترم الاختلافات الفريدة في الأشخاص وتعلم رؤية الأشياء من وجهات نظر مختلفة نادرًا ما يكون حل النزاعات بالأبيض والأسود في الواقع، هناك المزيد والمزيد من المناطق الرمادية.

تعتبر هذي الخلاصة واهم النقاط لإدارة حل النزاع الجيدة بحيث يكون القائد ملم بأفضل الطرق لحل النزاع.

المرجع:

1- بسام سمان 3- أغسطس 2006, البيان

2- The Thomas-Kilmann conflict mode instrument was developed by K. W Thomas and R. H. Kilmann (1974, 2000)