



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Everyone's Smart University

Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name.....اسم الطالب

Students I.Dالرقم الجامعي

Section

Master

Date

Thursday

18 / 02 / 2021.

Course Code

(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- يغلق الواجب يوم الإثنين ١ مارس في تمام الساعة ٩ مساءً.
- الواجب سؤال واحد مقالي من ٤ درجات ما لا يقل عن ١٥٠ كلمة باستخدام font 12.
- الإجابة على الواجب باللغة الإنجليزية واللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات باللغة الإنجليزية
- يرجى ضرورة التحويل إلى صيغة pdf بعد الانتهاء من الواجب ورفعته على المودل.
- الحل يكون على هذا النموذج الخاص بالجامعة فقط ولن تقبل أي مستندات أخرى.

Instructor's Name:

Dr. Sara Ade

الواجب الاول

خلال دراستنا في مقرر القيادة في المشاريع، تعلمنا ما هو الفرق بين المدير والقائد، أضف إلى ذلك أننا تطرقنا أيضاً إلى سمات وأنماط القادة والقيادة.

في واجبنا الأول، ستقوم بالبحث والكتابة **عن قائد مشروع من اختيارك**. ضع في اعتبارك سماته وأساليبه وأنماطه واكتشف أي من المواقف المختلفة لقيادته في مؤسسته أدت إلى اختيارك إياه.

مهمتك هي:

1. حدد قائداً أياً كان "مثالاً جيداً أو مثالاً سيئاً للقيادة".
2. ابحث عن القائد الذي اخترته، وحدد الدليل على سماته وأنماطه ومواقفه القيادية.
3. اكتب مقالاً **من أربع فقرات** يصف القائد الذي اخترته:
 - أولاً، قم بتقديم قائدك، واذكر سبب اختيارك له / لها. هل كانت قيادته فعالة أم غير فعالة؟
 - ثم بعد ذلك، اكتشف سمات وأسلوب ونمط قائدك، ولماذا اخترت هذا الأسلوب أو النمط له / لها.
 - بعد ذلك، صف الموقف القيادي الذي أثر بك وجعلك تختار الحديث عن هذا القائد. وأن لهذا السبب انت اخترت له هذا النمط القيادي.
 - أخيراً، اختتم بوصفاً موجزاً لأسلوبك الشخصي في القيادة ومدى فعاليته بالنسبة لك.

مع تمنياتي بالتوفيق....

إن وجود قائد حقيقي يعد أمراً يميل للندرة في عصرنا الحالي خصوصاً في القطاعات العامة للأعمال وذلك لغياب الرؤية vision والتي تعتبر هي المفتاح المهم والشعرة التي تفصل بين الإدارة والقيادة.

عن نفسي سيكون حديثي عن آخر القادة الذين عملت معهم في القطاع العام والذي كان قائداً من الطراز الأول رغم ما واجهه من مقاومة عالية جداً أثناء عمليات التغيير التي قام بها لتغيير ثقافة المؤسسة بشكل كامل و تطوير عملياتها بشكل يخدم العملاء ويرفع من مستوى الرضى للعملاء داخلياً وخارجياً حيث كانت مستويات الرضى الوظيفي عالية جداً مما أدى الى جعل الموظفين يقدمون مجهودات عالية و اضافية لخدمه المؤسسة وهو ما يعرف ب employee engagement كذلك زاد رضى المراجعين والعملاء لدرجة ارتفاع النتائج والتمثلة في ارتفاع ما يعرف ب promotion rate.

ما ميز هذا القائد هو انتهاجه لإسلوب القيادة الموقفي أولاً وثانياً لوجود عامل الثقة والشفافية بينه وبين جميع العاملين كذلك الى وجود تمكين حقيقي من خلال إعطاء الصلاحيات والأدوات التي تساهم في استفادة العاملين من هذه الصلاحيات فعلياً. كان ينتهج مبداء التشاركية حيث تتم القرارات لمشاريع التحسين وفق عمل تشاركي في الآراء والأفكار وكذلك في التطبيق من خلال وجود فرق العمل الفاعله.

الموقف القيادي الذي أثر بي هو مسألة مهمه جداً وبسيطة جداً في نفس الاوان وهي (recognition).

عن نفسي أفضل المبداء التشاركي والقيادة الموقفية واميل لأن يكون فريق العمل مختلف فكرياً حيث لا يكون هناك توافق دائم يجعلنا في حالة سكون بل اختلافات في التوجهات تجعل العمليات الابداعية حاضرة دائماً. هناك قناعة وايمان داخلي بأن افضل الأفكار تأتي من الموظفين وأن عملنا كقادة هو خلق الأجواء التي من خلالها يستطيع الموظف تحقيق أقصى درجات الإبداع والأداء.