



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Everyone's Smart University

Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name: Amal Saad Alkathiri..... اسم الطالب: أمل سعد رشيد الكثيري

Students I.D ... الرقم الجامعي: أمل سعد رشيد الكثيري..... الرقم الجامعي الذي زودت به هو نفس اسم الطالب ...

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 Adel

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:

١. حدد قائداً أياً كان "مثالاً جيداً أو مثالاً سيئاً للقيادة".
٢. ابحث عن القائد الذي اخترته، وحدد الدليل على سماته وأنماطه ومواقفه القيادية.
٣. 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....

• اختياري لمن أراه خير قائد هو: الدكتور عصام عبدالله الوقيت، دكتوراه في علوم الحاسب، مدير مركز المعلومات الوطني، رئيس فريق عمل الاقتصاد الرقمي في G20 والرئيس التنفيذي لوحدة التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية. عملت معه في الفترة من عام ٢٠١٢م وحتى ٢٠١٦م، وكان آنذاك عميداً للتعاملات الإلكترونية والاتصالات في جامعة الملك سعود.

سبب اختياري له هو أنني لمست فيه سمات القائد الفعال الذي كانت له رؤية واضحة ألهمنا للنجاح بتحقيقها، تواصله مع الجميع والاستماع للمتطلبات والعوائق التي تواجهنا ومحاولة إزالة أي عوائق والتحفيز المستمر ودعمه المستمر، صدقه وذكاءه في إدارة الأمور، امتلاكه لمهارات مختلفة، استماعه للمتطلبات والعوائق التي تواجهنا ومحاولة إزالة أي عوائق والتحفيز المستمر ودعمه المستمر، صدقه وذكاءه في إدارة الأمور، امتلاكه لمهارات مختلفة وتقديره لكل عمل أو مجهود بعض النظر عن حجم العمل، كنا نلتبس منه التقدير لكل ما نقوم به وكأنه ممتن لنا بعمل هو واجب علينا أن نقوم به.

نمط القائد له: أرى أنه يجمع العديد من الأنماط وهي:

• **Transformational/Visionary Leadership Style:**

حيث أنه كان يلهم الفريق لتحقيق رؤية واضحة وأهداف مشتركة وثقته وتحفيزه للآخرين.

• **Affiliative Leadership Style:**

يعزز المعنويات في الفريق ويقوم بالتوجيه وحل المشاكل والنزاعات بكفاءته.

• **Democratic Leadership Style:**

لديه حس عالي في تحمل المسؤولية والتعاون والسماح بمشاركة الفريق في اتخاذ القرار.

• الموقف القيادي الذي أثر فيني وجعل الاختيار عليه بأن أتحدث عنه كقائد فعال هو تفقده لأحوال الفريق وكان يحفزهم في اخراج العمل الرائع حقيقةً افتخر أنني عملت مع قائد مثله، كان شخص ملهم ومُحفّز افتخر بأن خلال فترة عملي حصلت على تكريم منه (الموظفة المتميزة على مستوى عمادة التعاملات الإلكترونية والاتصالات). عملت بعدها مع ٤ قائدين في أماكن عمل مختلفة انتقلت للعمل فيها مؤخراً، لكن كان هو القائد المتميز صاحب الأثر الكبير الفعال، وحقيقةً لم أتعب لما وصل إليه مؤخراً من إنجازات ونجاحات في كل مكان يحله ومنح على أثرها المرتبة الممتازة بالأمر السامي، زاده المولى من فضله وبارك فيه وأتسوق للعمل معه مرةً أخرى في المستقبل بإذن الله.

أخيراً، أسلوب في القيادة ومدى فعاليته.

حالياً أعمل في منصب قيادي كمساعد مدير عام إدارة تقنية المعلومات في إحدى الهيئات في المملكة العربية السعودية.

لدينا في الإدارة ٢٤ موظفاً لخمسة أقسام وفق الاختصاص، وكل قسم له مدير، واتضح لي من خلال خبرتي بأن الأمر يحتاج لاتباع أكثر من أسلوب ونمط في قيادتي لهذه الأقسام، وأنا على اعتقاد تام بأن كل شخص فريد ولديه شيء مميز فشخصيته، لذا من الأساليب التي أتبعها هو التحفيز والدعم في معرفة وتوضيح مدى مساهمة الفريق ودوره في تحقيق الرؤية وطريقة تحقيقنا النجاح في ذلك والتأكد من المامهم بمدى ارتباطهم بهذه الرؤية من خلال الأهداف التشغيلية التي يعملون عليها والتي ترتبط بالأهداف الاستراتيجية لتحقيق المنظمة ككل، كما أعمل على أسلوب التأثير والتحفيز واستكشاف أفضل ما لدى كل شخص وكيف أقوم قوته في هذه النقطة كعنصر في الفريق واستخدام خبرته للاستفادة من نقاط القوة هذه وتطويرها، وقياس الأداء لهم وهدفي منه هو تطوير نقاط القوة لدينا والحصول على نتائج أفضل وأداء أفضل وليس إزالة نقاط ضعفنا.

وأيضاً بذلك أساعد الموظفين على الوعي بذواتهم أولاً ومساعدتهم بالتدريب على المهارات التي يحتاجون إليها، أوجههم وأقدم لهم العون وأدعمهم وأقدم لهم التدريب للتحسين من أدائهم، من الأساليب التي استخدمها أيضاً المشاركة سواء كان بمشاركتهم ببعض الأعمال وخلق التحفيز لديهم بأننا جميعنا نعمل على تحقيق هذا الهدف وأيضاً بإشراكهم بالاستماع لرأيهم والسؤال عن أحوال العمل معهم وما يحتاج من تركيز والتحديات التي تواجههم للعمل على حلها..

الثقة، كل الحرص أن يشعر الفريق بهذه الثقة والحرص على بث الطاقة الايجابية لدى كافة الفرق لأنني مؤمنة بأن الفرق ستشعر بهذه الطاقة وبصراحة تامة أشعر كل يوم وأنا أسير عند الدخول من البوابة أن كل من يدخل للعمل وسأقابله سيحصل على نفس الشعور وفعلياً أرى فعالية ذلك بشكل كبير على أعضاء الفريق وكثير ما ذكر لي بأن طاقتك التي نراها فيك مُلهمة لنا.

أخيراً هدفي من أساليب القيادة التي أتبعها هو أن يكون لي بصمة مميزه والأثر الفعال والناجح في ذلك والتي نسأل الله دوماً التوفيق والسداد والعون في تحقيقها.

ما ذكرته سابقاً يفسر اتباعي لأكثر من نمط:

- Coaching Leadership
- Transformational/Visionary Leadership Style
- Affiliative Leadership Style
- Democratic Leadership Style