



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Everyone's Smart University

Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name.....اسم الطالب: عبدالرحمن حمود آل عقيل

Students I.Dالرقم الجامعي: 20211202974

Section

Master

Date

Thursday
17 / 5 / 2021.

Course Code

(PMG511)

Project leadership

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك:

مقدمة:

قال وارن بينس "تكمّن قدرة القيادة في تحويل الرؤى إلى حقيقة "

كنت طالب في الجامعة وكان رئيس قسم الهندسة الكهربائية قائد غير ماهر و يتبع أسلوب القيادة الاستبدادي، كان هذا المشرف يقوم بعمله من خلال المطالبة بكل السلطة والمسؤولية إلى جانبه وتحملها. كان مركزية جميع عمليات صنع القرار ويحد من جميع المشاركين في فريقه. ومع ذلك ، في غضون سنة ، تم تغيير رئيس القسم إلى شخص آخر يتبع أسلوب القيادة الانتماء ، الأمر الذي يحدث فرقاً في القسم ، ويزداد الانسجام بين جميع أعضاء فريق هيئة التدريس في هذا القسم.

أولاً: سيعبر هذا البحث عن القيادة بشكل عام وأساليبها ومن ثم يستهدف belonging leadership style.

ثانياً ، سيتم شرح الإيجابية والسلبية لهذا الأسلوب

ثالثاً: منهجية البحث سوف توضح بالتفصيل. في نهاية هذا البحث سيتم التركيز على المناقشة والنتيجة

ركزت نظريات القيادة المبكرة على ماهية الجودة وما هو السلوك التوضيحي بين القادة والأتباع. ، بينما نظرت النظريات اللاحقة في نظريات أخرى قابلة للتعديل مثل العوامل الظرفية ومستوى المهارة. هناك اقتباس جميل لرونالد ريغان وهو "القائد الأعظم ليس بالضرورة من يفعل أعظم الأشياء. إنه الشخص الذي يجعل الناس يفعلون أعظم الأشياء ". بعد هذا الرسم التوضيحي لريغان ، يؤمن هذا البحث بالقائد الذي يضع الأهداف ويتابع فريقه لتحقيق هذه الأهداف بشكل صحيح. القيادة هي مفتاح الأداء الجيد لأنها تنسق استخدام كل من الموارد البشرية ومعظم الموارد في المنظمة ، والقائد الجيد والمحترم يحفز موظفيه مما يؤدي إلى أن الموظفين المتحمسين لا يزدون فقط من نتائج الأداء الوظيفي وأيضاً ، الالتزام هناك 7 داخل المنظمة ، ولكنه يتجاوز أيضاً متطلبات الوظيفة ، مما يزيد من الأداء العام للمؤسسة ويجعلها أكثر ربحية الانتماء الانتماء ، وأسلوب القيادة الأوتوقراطية ، وأسلوب القيادة التدريبية ، وأسلوب القيادة b أنواع من أنماط القيادة مثل الديمقراطية ، وأسلوب القيادة غير المتدرب ، وأسلوب القيادة المحدد الخطى وأسلوب القيادة البصيرة. سيركز هذا البحث على أسلوب القيادة الانتماء. الزعيم المنتسب الذي يؤمن بفريقه ويؤمن دائماً بالناس وخاصة أعضاء فريقه. مما يؤدي إلى زيادة الانسجام والإيجابية في مكان عمله. "يركز أسلوب القيادة هذا على حل النزاعات وإنشاء روابط شخصية بين الموظفين ومديرهم لبناء شعور بالمجتمع والثقة." كما ورد في المحاضرة الفصل 3

الأسلوب الانتمائي أو كما نقول بعض المدارس ، يعتبر موقف "الناس يأتي أولاً" هو الأسلوب الأكثر فعالية عندما تكون الأهداف هي الإنجاز وتتعلق ببناء انسجام الفريق ورفع الروح المعنوية لتقديم الأفضل لهذا الفريق بالذات. جانب إيجابي آخر لهذا النوع من أسلوب القيادة هو بناء الثقة داخل الفريق وخلق روابط عاطفية أفضل قد تعزز الشعور بالانتماء إلى مكان العمل. هذه هي أهم ميزة في هذا الأسلوب وهي التركيز على كيفية إصلاح الثقة المكسورة في مكان العمل وتحسين التواصل الذي سيزيد من الإحساس بالولاء الجماعي.

ينصب اهتمام أسلوب القيادة هذا على الاعتمادات. وبالتالي ، عندما لا يكون أداء الفريق جيداً ، يمكنه التحقق من صحة تلك السلوكيات والأداء السلبي أيضاً. علاوة على ذلك ، هذا هو القائد الذي يحفز فريقه بشكل فعال عندما يواجهون بعض الظروف العصيبة. أحد أكثر الأمثلة على هذا الأسلوب هو وارن بافيت الذي يستثمر في أي سلاسل سوق. من ناحية أخرى ، فإن أسلوب القيادة التبعية له بعض السلبيات مثل: ضعف في تقديم النصائح ، ولا يعمل بشكل صحيح ومثمر عند مواجهة بعض قضايا التعقيد. يجب أن يتأكد هذا القائد من معالجة المشكلات التي يمكن أن تضر بالنتائج النهائية للشركة وأن يحاول جاهداً إيجاد حلول ممتازة لمشاكلهم. في بعض الأحيان بالنسبة لهذا النوع المعين من القادة ، قد تكون هناك حاجة إلى بعض الدورات الإدارية المكثفة وخيارات أخرى مثل المستشار الخبير.

المنهجية:

يهدف هذا البحث إلى القيادة المنتسبة لأنها أسلوب قائد قسم الهندسة الكهربائية . يتمثل دور هذا القسم في قيادة هيئة أعضاء التدريس بالجامعة . يعمل القائد المنتسب على تطوير الانسجام في إدارته لتشجيع فريقه على القيام بعملهم على أكمل وجه. مع الأخذ في الاعتبار أن هذا القائد يأتي بعد قائد غير محترف كان يركز على جميع عمليات صنع القرار ويحد من مشاركة فريقه. يستخدم العديد من الطرق لتحسين الثقة بين فريقه وتشجيعهم على العمل كفريق واحد بحيث يمكن للجميع مساعدة الآخرين لتحقيق هدف القسم. على الرغم من أنه يركز على فريقه كأولوية أولى لتحقيق جميع أهداف هذا القسم ، لتعزيز هذا القائد بالذات ، يجب أن يتأكد من مشاكل القسم ويضع بعض الخطط لإيجاد حلول أفضل لها. على سبيل المثال ، لتعزيز بعض الموظفين الذين لديهم معرفة أقل من خلال منحهم بعض الدورات. من ناحية أخرى ، لزيادة قدرة هذا القائد على ضعفه يكون من خلال توفير مستشار خبير وأيضاً التخفيف من بعض الإجراءات التي ستساعد في تحسين مهاراته

المناقشة والنتيجة:

يعد أسلوب القيادة الانتماء من أفضل الأساليب التي تركز على الانسجام وتحسين القدرة على الثقة بين الفريق. لقد قيل في هذا النوع من القادة أن "الناس هم الأول". يؤثر القائد المنتسب بشكل إيجابي على الصحة العاطفية والعقلية والجسدية لفريقه أو يؤثر سلباً أيضاً. ومع ذلك ، غالباً ما تحدث التأثيرات الإيجابية على موظفيه في هذا النمط المعين للقائد. يؤكد هذا الأسلوب على القرارات المترابطة والمتضاربة للحصول على جو أفضل في مكان العمل. كل هذه النتائج الإيجابية ستؤدي إلى إنشاء فريق فعال. علاوة على ذلك ، هذا هو القائد الذي يقدم التوجيه أثناء الأزمات التي تواجه الشركة. ومع ذلك ، قد لا يتلقى أعضاء الفريق ما يكفي من النصائح أيضاً ، فهو يسمح لأصحاب الأداء الضعيف بالبقاء دون رادع وقد يحتاجون إلى المزيد من الدورات التدريبية لتطويرها خاصة إذا تم ملاحظة ذلك مسبقاً. علاوة على ذلك ، يحتاج القائد إلى مستشار خبير أيضاً للعمل على نقطة ضعفه ويمكن إضافة الدورات أيضاً

المراجع:

1. دانيال ناوسينجولان وجوس روسيل. تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين: دراسة لمقاطعة توركانا ، كينيا. المجلة الدولية للأعمال والعلوم الاجتماعية 2017
2. جينا بريستون ، جايت مون ، رايان سيمون ، شاينا ألين ، إديم كوسي. أهمية الذكاء العاطفي في مجلة قيادة المشاريع لتكنولوجيا المعلومات والتنمية الاقتصادية 2015
3. القيادة التي تحقق النتائج (كلاسيكيات هارفارد بيزنس ريفيو)