

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Alyazeed Alhassoon	اليزيد بن إبراهيم الحسنون	اسم الطالب
Students I.D	2021203271		الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 في تمام الساعة 9 مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الإنجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحّد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

THE IMPACT OF LEADERSHIP SKILLS ON PROJECT SUCCESS IN **YOUR ORGANIZATION**: A CASE OF YOUR OWN.

Different leadership styles are the key factor in the success of any project. Project Leaders are responsible and accountable for the success/failure of the project. There are numerous responsibilities that are assigned to a Project Leader during the leadership journey.

YOUR MISSION:

Your research/project must provide an overview of information and knowledge in a corporate environment with an underlying theme of **defining leadership styles within applying the hard and soft skills** for that style needed by the leader to ensure successful project delivery in your organization. (You are required to demonstrate your understanding of the relevant body of works to real-life business research).

Choose one only of the following project leadership skills using the tools that we learned during the project leadership course; starting from identifying and assess the case till executing the project.

- Prioritization (Using tools for Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Using Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (Using RASCI)
- Conflict resolution (Using the Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different sources of LEADER POWER).

What you have to do:

Your project task requires the preparation of a full project proposal that should contain the following components:

- **Introduction:** A detailed statement of the problem, research aim, and objectives that you would like to investigate and discuss. **(2 points)**

- **Literature Review and Conceptual framework:** An analysis of the literature relevant to the research topic that will give you the conceptual basis for conducting your research from the previous studies. **(2 points)**
- **Methodology:** Based on the conceptual framework, research aim(s), and objectives, you need to provide a detailed description of the data collection tools, data sources. **(2 points)**
- **Results and Discussion:** Description about the main findings of a research, outline your thoughts to defend your research and to emphasize the significance of it. **(4 points)**
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. **(2 points)**
- **Appendices (If it is available in your study):** Any supplementary material you need to add. (Optional)

[Write the names of the chapters/sections of your research/ project and briefly discuss what you will write in those chapters/sections] .

Best of luck...

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي مشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- مقدمة: بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.
- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (اختياري).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

ز

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

القائد المدرب و التحفيز والتطوير في شركة الراجحي للتطوير

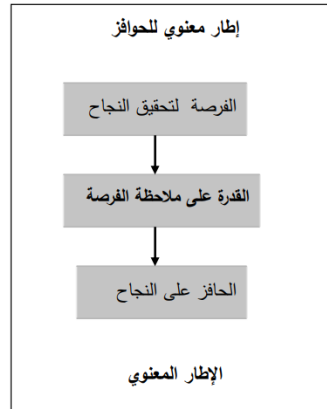
1. المقدمة (Introduction)

القيادة هي القدرة على التأثير في الأفراد لجعلهم يرغبون في أنجاز أهداف المجموعة. وهي البوصلة الأساسية لنجاح أو فشل أي منظمة أو مشروع . وهي المسؤولة بالسير بالمنظومة لتحقيق أهدافها . والقيادة بطبيعتها لها عامل الاساسي المؤثر على أداء أعضاء العمل و المنظومة . و الدراسة التي تحدثت عن أنماط القيادة و سماتها و كيفية نجاحها و فشلها عبرت عن الحلول المناسبة لإتخاذ أي من الانماط القيادية التي تحتاجها المنظمة بحسب تكوين الهيكل الوظيفي و قدرات و كفاءات أعضاء الفريق .وعندما نركز على محور بحثي وهو " القائد المدرب و التحفيز والتطوير في شركة الراجحي للتطوير " , نتكلم على قدرة المنظمة بتوفير القائد المدرب "Coaching Leader" وهو القائد المتمكن والذي يمتلك مهارات التحفيز والقدرة على تحويل التحديات الى فرص تعلم تشاركية . الذي ينتج عنه بيئة تفاعلية في خلق بيئة عملية حميمة يمكن من خلالها احتساب خبرات بين أعضاء الفريق أو المنظمة , وفي هذا البحث نسلط الضوء على كيفية رفع مستوى KPI لدى الموظفين الحاصلين على تقدير منخفض ودور القيادي المدرب Leader Coach على تاطير وتأسيس بيئة مناسبة لذلك .

2. الدراسات السابقة (Literature Review and Conceptual framework) :

-وهنا نتكلم عن أبرز الدراسات التي تكلمت عن تطوير الموظفين في الشركات و ترجمة الى اللغة العربية وهي سلسلة الجيب العلمي المقدمة من جامعة هارفرد الامريكية Harvard University وهو كتاب "تطوير الموظفين ناجعة كل التحديات اليومية" و التي ركزت فيها عن نظرية هاينزبرق العاملين Two factors التي لديها عاملين وهي عوامل داخلية جواهرية معنية بالرضا الوظيفي والثانية عوامل خارجية معنية بعدم الرضا الوظيفي والتي تركز على تأكيد توليد خطة تحفيزية لكل خطة عمل وكيف أنها ركيز اساسيات لعمل أي برنامج حوافز للموظفين .

- كذلك تم عمل دراسة في الغرفة التجارية الصناعية في الرياض و تكلمت عن كيفية تصميم برنامج حوافز يساعد على إيجاد تاطير معنوي من الموظفين أو المروؤسين. والتي توضح لنا طريقة تصميم هذا البرنامج كما موجود في الصورة :



وهنا يجب على القائد المدرب ان يتأكد بان مجموعة الحوافر التي سيتم وضعه في البرنامج تكون محل رضا المروؤسين أو الموظفين و الا سيتحول هذا البرنامج يحمل عبئ من المشاكل .

3. طريقة البحث (Methodology):

خلفية عامة عن مؤسستي :

شركة الراجحي للتطوير هي شركة خدمية معنية بإدرات و تطوير ممتلكات مصرف الراجحي . الشركة يوجد بها اربع اقسام هما :

1. الادارة الهندسية
2. إدارة المرافق و الصيانة
3. إدارة الممتلكات
4. الادارة المالية

ومن خلال توجهات الرئيس التنفيذي لرفع مستوى موظفين الشركة لكي يكون فاعلين في المجتمع تم تعزيز دور الموارد البشرية في معالجة مشاكل الموظفين . حيث تم اتخاذ حل مشابه لنظرية العاملين هايزنبرغ Herzberg Motivation theory وهي خلق بيئة عمل حميمة بين الادارة العليا والشركة (الفرد) ومنها :

- 1-خلق أنشطة إجتماعية في الشركة يتم تحديده كل يوم خلال الشهر يكون يتم فيه اجتماع الموظفين خارج نطاق العمل .
 - 2- تعزيز دور الموظف المنتمي للشركة .
- وعند نهاية كل سنة بعد يتم تقييم جميع موظفين شركة الراجحي للتطوير بناء على KPI لكل , حيث يضع قسم الموارد البشرية الالية التقييم و مكافاته كما هو في الجدول :

التقييم	مكافاة الوزن
1	لايوجد مكافاة , مع إعطاء إنذار

2	لا يوجد مكافأة , وفي حال التكرار يتم إعطاء إنذار
3	راتب أساسي واحد
4	راتبين أساسيين
5	ثلاث رواتب أساسي

حيث يتم دراسة مستوى أداء كل موظف في الشركة بناء على معدل التقييم , بعدها يتم إعادة فرز الموظفين الذين حصلوا في السنة الماضية على تقييمات عالي ثم حصلوا في السنة الحالية على تقييم 2. ويتم بعد ذلك الاجتماع معهم ومعرفة العقبات التي سببت نزول تقييمهم . بعد ذلك تم الاجتماع مع كل موظف من كل قسم مع مديرهم المباشر لمعرفة مشاكلهم , وهي على ما يلي:

الاسم	القسم	الوصف الوظيفي	طبيعة المشكلة
1	عبدالله	المشاريع	مدير مشروع
2	علي	الممتلكات	متابعة عقود
3	خالد	المرافق	مدير مرافق
4	عمر	المالية	محاسب

4. المناقشة و النتيجة (Results and Discussion):

4.1 برنامج التحفيز و مستوى الرضا :

ومن خلال هذا الجدول السابق للحالات التي تعاني من انخفاض في مستوى الاداء KPI يتم ايجاد عوامل تحفيزية و ايجاد كل مشكلة على حدى , وتكون كما يلي :

الاسم	القسم	الوصف الوظيفي	الحل التحفيزي
-------	-------	---------------	---------------

1	عبدالله	المشاريع	مدير مشروع	تسجيل في دورات متعلقة Estimating project
2	علي	الممتلكات	متابعة عقود	نقل الى قسم اخر
3	خالد	المرافق	مدير مرافق	توظيف مدير مساعد أو فني آخر للمساعدة مدير المرفق
4	عمر	المالية	محاسب	تعزيز المهارات المحاسبية بتسديله في دورات متعلقة بنظام الاوركال و غيرها

ويتم تكليف موظف من قبل الموارد البشرية لمتابعة أداءهم ومستوى رضا الموظف بعد خطة التحفيز المقدمة .

4.2 خلاصة و نتيجة البحث:

القائد المدرب الذي هو من الذي يشرف بشكل مباشر على الافراد و يعزز من دورهم أنما هم الشخص الذي يؤسس بيئة عمل تساعد عن تعزيز المهارات و الاستفادة من خبرات الخبراء . الشركة العقاري عادةً تراعي مستوى أداء سوق العمل و حالة الاقتصادية بتقليل عدد الموظفين الخبراء تكثيف عدد موظفي حديثي التخرج أو ذو الخبر القليلة و ذلك لمراعاة المعادلات ما بين الراتب و مهام الموظف حيث يتم اعطاء رواتب قليلة لذو الخبر القليلة أو حديثي التخرج و رواتب معقولة لذوي الخبرة. كذلك مما يسهل على الشركة إيجاد خطة تحفيزيه تخلق جو الرضا في الشركة .

5.المراجعة (Referances):

- 1- كتاب "تحفيز الموظفين ومكافائتهم , إعداد الغرفة التجارية الصناعية في الرياض "ص 61
- 2- Intrinsic Motivation at Work: 2nd Edition: What Really Drives Employee Engagement
- 3- سلسلة الجيب العلمي المقدمة من جامعة هارفرد الامريكية Harvard University وهو كتاب "تطوير الموظفين ناجعة كل التحديات اليومية ".
- 4- Leadership: Theory and Practice, 7th Edition