

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	خالد بن علي بن يحيى آل عطيف	اسم الطالب
Students I.D	2021201092	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20-05-2021 في تمام الساعة 9 مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ 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 موحد 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**

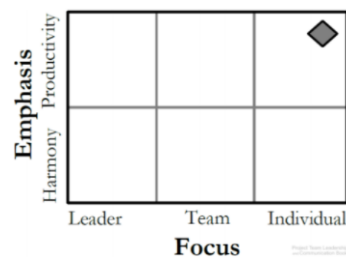
المقدمة:

تعد القيادة من المحاور المهمة لمختلف الشركات و المنظمات اياً كان شكلها العام او الخاص ، و تختلف التعاريف بتعريفها فلكل مدرسة من مدارس الموارد البشرية عرّفها بتعريف إلا أنهم تقاطعوا بنقطة إلتقاء و هي ان القيادة الاسلوب الذي يمارسه المخول الإداري على مَخَوَليه في المنظمة و يتمحور حول توجيههم و إرشادهم لتحقيق الأهداف المبتغاة للمنظمة.

يغلب على طابع القيادة الناجحة عدة عوامل مساعدة فمنها المكتسبة و منها التي صنفها بعض المدارس بأنها بالفطرة و استعراض بعض منها بشكل سريع : Problem solver – Excellent communication – Flexibility.

نمط أسلوب القيادة بالتدريب:

Coaching Leadership Style أسلوب القيادة بالتدريب: هو أحد صور أنماط القيادة السبعة و التي يختلف في بها القادة



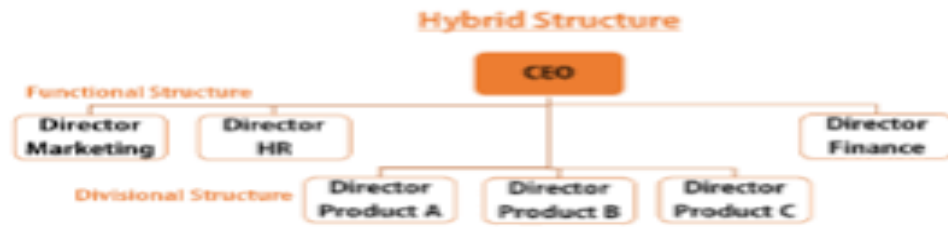
شكل رقم 1

بمختلف المنظمات ، و هو أسلوب يركز على القيادة بتدريب المرؤوسين و عادةً ما يكون ذوي هذا النمط أشخاص محفزين Motivational ، يتسم بالتدريب و التعليم و التطوير و دائماً ما يكون هذا النوع من النمط ناجح للمنظمات التي يكون بها عدد القادة قليل مقابل عدد الموظفين ، فيكون سهل إحتواء الموظفين و المضي معهم قُدماً نحو تحقيق الأهداف بسلاسة لما في ذلك من آثار إيجابية على الجميع. يكمن صعوبة هذا من النمط من القيادة في ما إذا كان عدد اعداء المنظمة كثير او إذا كان هناك إستقطابات مستمرة للكفاءات ، فإن قدوم موظف جديد للمنظمة لا سيما القادم من بيئة عمل أخرى يصعب عليه نوعاً ما التكيف لأن أسلوب القيادة بالتدريب عادةً يُبنى من منذ اوقات سابقة و ترتيب أليته.

و يعد هذا النمط من المهارات التي يهملها بعض مديري المنظمات مهارة التدريب ، فهم يوجهون الملاحظات إلى الموظف إذا أخطأ ، لكنهم لا يدرّبونه على تجنب الخطأ . فالقائد المدرب هو: " القائد الذي يهتم بتطوير مرؤوسيه، ويساعدهم على معرفة نقاط ضعفهم و نقاط قوتهم ، و يشجعهم على وضع أهداف بعيدة المدى لتطوير أنفسهم ، و على رسم خطط لتحقيق هذه الأهداف . " إن القائد الذي يركز على الأداء فقط ، و يهتم بالأهداف قصيرة المدى للمنظمة ، ولا يعير أي اهتمام لطموحات مرؤوسيه و اهتماماتهم الشخصية ، سيُشعر هؤلاء المرؤوسين بأنهم يُستخدمون كأداة لتحقيق مصالحه ، و ذلك يؤثر سلباً على اندفاعهم للعمل . أما إذا جعل القائد تحقيق أهداف المنظمة منسجماً مع تحقيق طموحات مرؤوسيه ، فإنهم سيطلقون طاقاتهم ، وسيعطون أفضل ما عندهم . فالقائد المدرب يوصل إلى مرؤوسيه رسالة مفادها أنا أؤمن بكم ، و أتوقع أن تعطوا أفضل ما عندكم ، و بالتالي فإن قدرة المرؤوسين على الإنجاز تحددها قدرة المدير على التفويض . إن ما يجب الحذر منه عند تطبيق هذا النظام هو أن يلعب القائد دور المدير الذي يتدخل في كل صغيرة و كبيرة ، فذلك يزعج المرؤوس ، و يحرمه من فرصة الاعتماد على نفسه في التعلم و التطور . كما أن الولاء لا يتحقق إذا شعر المرؤوس أنه معزول عن القرارات التي تؤثر في عمله ، و إذا لمس من المشرفين عليه استبداداً بالرأي و انفراداً بالقرار.

كما اسلفت سابقاً فإن اسلوب القيادة بالتدريب عادةً يتضح ناجحة في المنظمات المتوسطة و الصغيرة و لي بذلك تجارب سابقه حين كنت أعمل بإحدى الشركات العالمية لحلول الأعمال (عدد موظفيها ما يُقارب الـ 10 آلاف موظف حول العالم) لم تكن القيادة

بهذا النمط فعالة او ذو ملمس من قبل بعض الموظفين. حين إنضمامي لجهتي الحالية (شركة سعودية استشارية عدد موظفيها يبلغ 50 شخص تعمل على مشاريع تحقيق رؤية 2030) بدأت ارى هذا النمط و الذي رأيت آثاره الإيجابية ، فالقادة هنا باستطاعتهم خلق اجواء فعالة لتقارب الموظفين و لسلاسة قيادة المنظمة لا سيما انه الهيكل التنظيمي لها هو H-Structure فكان لهذا الأسلوب سهولة في جلب الكفاءات لتحقيق اعلى قدر من قدراتهم و ما يحملون من خبرات عملية و علمية.



شكل رقم 2

الهدف من البحث:

يعد هذا البحث هدفً لي لشرح ما اسلفت ذكره آنفاً ، فمن خلال خبرتي المهنية البسيطة وجدت ان اسلوب القيادة بالتدريب يتقاطع كثير مع النقطة الأهم و التي يبحث عنها اغلب الموظفين و هي The Motivation من قبل رؤسائهم او قادتهم فهو عامل دائماً ما يكون اللب الأساسي لإخراج اعمق ما بالموظف من إبداع مهني و خلق بيئة عالية الإحتراف و المهنية. و يسمح للمنظمات بالمرونة بالعمل كساعاته و إدارة المشروع بصورة كـ Agile و Water fall.

أبحاث سابقة:

وفقاً لبحث في عام 2014 أجري من قبل اتحاد المدربين الدوليين ICF بالتعاون مع معهد رأس المال البشري HCI: أدركت المنظمات القيمة الحقيقية لبناء ثقافة التدريب لدى القادة و التي يقدمونها لموظفيهم على جميع المستويات ، و تستخدم المنظمات التدريب كطريقة لقيادة الموظفين.

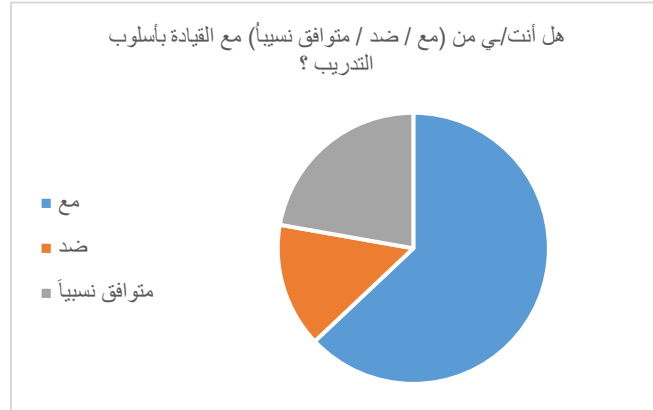
ذكر المستشار Jeff Suderman بأحد أبحاثه عن القيادة: بعد دراسة الفوائد و تحليل تحديات المؤسسات و المنظمات اصحبت مقتنعاً بأن اسلوب القيادة بالتدريب سيوفر الكثير من الإمكانيات التطويرية للجهات.

ذكر الدكتور Danny G. Nobles من خلال ما وجدته بـ Harvard Business Review: أن هذا الأسلوب يلبي ثلاث احتياجات وهي التطوير و الانتقال المرن و معالجة سلوك الموظفين.

إستنتج الدكتور حسين المراد بأن من السمات الشخصية للمصنفين بهذا النمط هو الدافع Motivation مثلما اسلفت ذكره سابقاً كاتباً " إن قائمة التقديرات والتقييمات الشخصية لأسلوب القائد المدرب هي المسؤولية، وتقربه اجتماعياً من الآخرين، ودرجة السيطرة التي يتمتع بها، والحماس، والطموح، والثقة بالنفس."

المنهجية و أداة القياس و النتائج:

بعد تواصل مع عدد من زملائي و زميلاتي الحاليين و السابقين (أتم الإستبيان ما يقارب 70 شخص) ، استعرضت امامي نسب مئوية لعدد المتفقين مع هذا النمط من القيادة لا سيما ان البعض خالفني الرأي بأنها من المحتمل نجاحها في المنظمات كبيرة



الحجم. إتجه الغير مؤيدين لنمط أسلوب القيادة بالتدريب بأن البعض من القادة لا يمكنهم إيجاد بعض مما يحتاج إليه الموظف من تدريب او تحفيز لا سيما إذا كان لديه المهارة التي تحتاج إلى تطوير. فيما إتفق المتوافقين نسبياً بأن العديد من الجهات الصغيرة نجحت ناجح باهر في إستقطاب القادة ذوي هذا الأسلوب بالمنظمات صغيرة الحجم لأن هذا يُسهل عملية تطويرهم.

المناقشة و التوصيات:

تدعم تلك البحوث التي اقتبستها و أداة القياس على اهمية هذا النوع من النمط القيادي و الذي يساعد المنظمات بالرقى و السير قدما نحو تحقيق أهدافها و لكن لابد من الأخذ بإيجابيات و مخاطر ذلك النمط بدراسة و قراءة منسوبي المنظمة. و من خلال بحثي و إطلاعي فأني ارى من وجهة نظري البسيطة:

- ❖ إختيار الكفاءات التي تتناغم مع هذا النوع من القيادة و مدى قابليته لهم .
- ❖ إيضاح كافي للموظفين من قبل إدارة قسمهم لمدى أثر هذا النمط .
- ❖ على ذوي هذا النمط الإتسام بسمه الـ Motivation لتقاطعها الكبير معه .
- ❖ قابلية الـ High management لهذا النمط لأحد قاداتهم او جميعهم .
- ❖ مرونة شركات الـ Start up و قابليتهم لهذا النمط لقاداتهم .
- ❖ يُستحسن تطبيقه على Fresh graduates .
- ❖ عدم المجازفة بإستقطاب احد القادة من ذوي هذا الأسلوب لمنظمة يعمل موظفيها عمل روتيني .

المراجع:

- (1) كتاب القيادة الإدارية للدكتور حسين المراد.
- (2) Signe Vesso and Ruth Alas. Consulting Publishing Company Business Perspectives.
- (3) Constructing a Coaching Model to Promote Well-being Based on Attributes of Spiritual.
- (4) شكل رقم 1 منهج القيادة الإدارية من جامعة الجميع الذكية للدكتورة سارة عادل.
- (5) شكل رقم 2 شركة إمداد الخبرات التابعة لصندوق الإستثمارات السعودي.