

بيل غيتس (ويليام هينري) Bill Gates



بيل غيتس هو دراسة مثيرة للاهتمام عند النظر في أساليب القيادة ، انه نقيض ما يتوقعه المرء من قائد ، لم يكمل تعليمه حيث خرج من جامعة هارفرد وتركها بعد عامين ، وحلم واخذ المخاطر بناء على معرفته الشخصية وابداعه ، حيث أسس مايكروسوفت عام ١٩٧٥ وتابع عمله باتقاد وحماس وبصيرة تجارية نافذة لتغدو من أكبر الشركات البرمجية في العالم حيث أصبح اغنى رجل في العالم . بالرغم من تلك الثروة الطائلة لم تفتر همة بيل عن إدارة "مايكروسوفت" بطريقة احترافية ودقيقة، فقد كان يتابع سير الأمور بشكل شخصي ويتعمق في أدق التفاصيل التقنية والإدارية وكان يسعى جاهداً لتنمية روح الابداع والابتكار في نفوس موظفيه. لقد ركز بيل على القيادة التحويلية ، لان هذا الأسلوب جاء اليه بشكل طبيعي ، يمكنه ان يتكيف مع أنواع أخرى من القيادة عندما تنشأ الحاجة .

• تتضمن صفاته على التالي :

- ١- هناك رغبة في تشجيع الابداع الشخصي في النفس وبقية الفريق.
 - ٢- يتم توفير الدعم والتشجيع على المستوى الفردي بدلا من تركيز هذا المورد على المنظورات القائمة على الفريق .
 - ٣- الدافع فردي وملهم، مع تواصل واضح من القائد للترويج لمسار محدد نحو النتيجة النهائية .
- تنمية الثقة من المتابعين الامر الذي يؤدي الى الاحترام ، لان هناك ادله على ان الأفكار التي يتم تنفيذها ستنتج بالفعل ، وبسبب هذه الصفات بدأ العديد من الأشخاص الذين بدأوا العمل في محاكاة أسلوبه القيادي .

• سمات بيل غيتس :

- التركيز concentration: يركز على الشي الوحيد الذي يعرفه بشكل افضل وهو البرمجيات ثم يجعله افضل مما يمكن ان يصبح .
- التطلع الى الأفضل (looking for the best) : يأخذ نهجا علميا لتحديد الأهداف ، لديه صورة كبيرة براعيها بدلا من انشاء رؤية رؤيه مستحيلة ، يستخدم نهجا قائما على الخطوات لتحقيق تقدم نحو رؤيته .
- الابداع (creativity) : شجع نفسه وشعبه على الابداع ، يعمل أسلوب قيادته على تمكين الناس لان المنظورات الفردية تخلق فرصا جديدة لاستكشاف الأفكار .

على الرغم من ان بعض الناس اتبعوه بسبب الكاريزما التي ينضحها الا ان الكثير من الناس اتبعوه لانهم كانوا يعرفون انه يمكن ان يساعدهم في تحويل انفسهم الى قادة أفضل أيضا .

■ الأسلوب الديموقراطي

- يعتبر الهدف الرئيسي لأسلوب الديموقراطية هو بناء الالتزام وإنتاج أفكار جديدة مع فريق العمل، من خلال منحهم الفرصة للمشاركة في عملية صنع القرار، بدلاً من إلزامهم بتنفيذ المهام المسنودة إليهم طبقاً لرؤية القائد. في هذا الأسلوب فإن القائد يثق في قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات الملائمة لأنفسهم ولفريقهم داخل العمل، كما أن القائد الديموقراطي يهتم بأن يكون مع فريقه دائماً .
- مكن أن يكون الأسلوب الديموقراطي فعالاً عندما يكون أفراد الفريق من أصحاب الكفاءات العالية، وبالتالي يمكن الاستفادة من مساهمتهم في اتخاذ القرارات، بفعل الخبرات والقدرات التي يتمتعون بها، فهم يعملون معاً للوصول إلى أفضل التصورات المناسبة للتنفيذ.
- كما يكون هذا الأسلوب فعالاً عندما يكون القائد في حالة من الحيرة بشأن أفضل الطرق التي يجب اتباعها، وبالتالي يكون في حالة بحث عن أفكار من الآخرين، فيمكن من خلال إشراك فريق العمل ومطالبتهم بتقديم آرائهم أن تساعد القائد في اتخاذ القرار المناسب.
- في الأغلب يأتي هذا الأسلوب بعد استخدام أسلوب الرؤية، حيث يكون الفريق قد فهم الرؤية الخاصة بالشركة، وبالتالي يمكنهم العمل على تحقيقها مع وجود ضمان لكون قراراتهم دائماً ضمن أهداف الشركة طالما مبنية على الرؤية، فيصبح أسلوب الديموقراطية في أعلى درجات فاعليته.