



جامعة الجميع الذكية  
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

# Everyone's Smart University

## Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name.....AHMED IBRAHIM ALOQBI.....اسم الطالب

Students I.D ..... 2021200951.....الرقم الجامعي

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

## Assignment (1)

During our study about Leadership, we learned the difference between manager and leader, adding to that we studied traits, and styles of leaders and leadership.

In our first assignment, you will research and write about **a modern project leader** of your choice . Carefully consider his traits, styles, and detect any different situations for his/her leadership in today's organizations.

### Your Task

1. Select a leader either a “good example or a bad example.”
2. Research your chosen leader, identifying **evidence** of his/her traits, styles, and leadership situations.
3. Write a **four-paragraph essay** profiling your chosen leader.
  - First, introduce your leader, and state why you selected him/her. Was their leadership effective or not effective?
  - Next, detect the traits and style of your leader, and why you chose that style for him/her?
  - Next, describe the leadership situation your chosen leader was in and so you chose for him that style?
  - Finally, conclude with a short description what is your personal leadership style and how effective it has been for you?

**Best of luck..**

## 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....

## المهندس / رامي شكور أبو غزالة

هو المالك والرئيس التنفيذي لسلة مطاعم البيك في المملكة العربية السعودية ..

ولد المهندس / رامي أبو غزالة في مينة جدة لأب سعودي من أصل فلسطيني وأم فلسطينية فهو سعودي فلسطيني يعيش بالمملكة العربية السعودية ولديه أخ أكبر يُدعى إحسان.

تلقي تعليمه الابتدائي والإعدادي والثانوي ثم إنتقل إلى دراسة الهندسة في احد الجامعات السعودية وتخرج منها.

تم إختياره لهذا الرجل بحكم أنني أعمل لديه منذ أربع سنوات عن قرب ، بصراحة قبل المل هذا معه كنت أتسال كثيراً ما سبب هذا الترتيب والتنظيم والثبات في السوق والمحافظة على اسمه لدى الجميع وهذا كله ليس بالسهل.

في أول إجتماع تم معاه لاحظت بأنه متآلف وعاطفي ويعزز الإيجابية **Affiliative Leadership** ومتناغم مع جميع أعضاء الفريق ( بالمناسبة لا يوجد لديه مسمى موظفين في الشركة وممنوع تتكلم عندنا بل عضو فريق من كبير إلى أصغر موظف لأنه يؤمن بأننا فريق واحد في الشركة).

في هذا الإجتماع كنت لديه أعمل منذ ٣ أشهر وكانت أول مقابلة معاه وجه لوجه لاحظت بأنه كما ذكرت متآلف وعاطفي ويعزز الإيجابية ويقف على كل مشكلة سواء في العمل أو كانت شخصية ويقوم بالتوجيه لحلها ،

أثناء هذا الاجتماع قام بنوجيه المسؤولين بأنه يرغب بإجتماع إسبوعي يكون لمدة ساعة مع جميع الإدارات للحديث عما يدور في الشركة وفعلأ في الإِسبوع الثاني بحضور كل مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بما فيهم أنا ( مدير قسم الصيانة ).

في هذا الإجتماع كأنه كان شخص مختلف تماماً وكأنه كان شيء يعجبه ووجه غضبان...

بدأ بالكلام عن نقاط معينة منها مقال كان يعمل لدي بالقسم وأنت شكاوي عليه ووصلت له شخصياً، فقال لي بالحرف الواحد لا أريد هذا المقال فقلت له ممكن تسمعي فقام بالرد عليه ... أنا هنا أتكلم وأنت تُنفذ فأدركت وقتها أن لديه صفة سلطوية **Authoritarian I Autocratic Leadership** وقد أخفى ما كان يتصف به الأسبوع الماضي في هذا الإجتماع بدأت أفهم من الذي يمسك بزمام الأمور ومن الأمر الناهي في الشركة لأنه كانت كل صغيرة وكبيرة يسمح بأن تصل إليه ولاحظت بأنه يضغطة على كل الأقسام ويذكرهم بأنكم لستم من يتصرف في مالي وسمعة الشركة.

في الاجتماع الثالث كان ديمقراطياً **Democratic Leadership** كان شارك الجميع ويضحك ولا كأنه بالأمس وكان يستشير الجميع ويقول إفعل ما تراه مناسباً وكان يتكلم عن قسم التدريب وتطوير ويسأل ماذا تحتاجون من برامج وتعليم وهذه شخصية أنا أحبها لأنها تعتبر التعليم والتدريب في المركز الأول ويشجع الجميع وكما علمت سابقاً بأنه يتكفل بكل من يريد أن يكمل تعليمه من الموظفين .

لاحظت أيضاً إذا أحد غلط في الشركة لا يلومه ويرجع إلى مديرة يقول له هل علمته هل دربته قبل أن تلومة أسأل نفسك؟؟

كان يركز جداً على التعليم المستمر والتدريب ويشجع الجميع،،

بصراحة لا يوجد لديه تفويض قيادة بالكامل إلى لخصين في الشركة وأيضاً يكون متابع معهم وبالمناسبة أولادة وبناته يعملون معنا ولا يوجد لديهم مميزات عن باقي الفريق

في الأزمات وإتخاذ القرارات السريعة يستخدم **Pacesetting Leadership ( Do as I do, NOW )** بدون نقاش حتى أذكر في أحد قراراته قال لي بالحرف الواحد ( ممكن تسييني أحل الموضوع بنفسي) كان يضغط على الجميع بالإنتهاء من المواضيع بالنفس اليوم ولو أحد قال له ما اقدر عشان ..... يقاطعة ويقول له اليوم تخلص الموضوع وإذا ما تقدر أجيب واحد بدالك بخلصة ليا بدقائق بصراحة هذا الاسلوب كان يستخدمه ليصل بأسرع ما يمكن إلى مبتغاه بصراحة كان شديد ولا يترجع عن قراراته ومن الصعب اذا سامح بشيء بسيط ولا يسامح أبداً من أخطأ في شيء يضر سمعة الشركة أو كسر الأمانة

ولا أحد يشفع عنده لأحد مع أن هناك في الشركة معمرين خدموا بها أكثر من ٣٥ وتم فصلهم بسبب سرية العمل أو الأمانة لدية أسلوب يفصل واحد أخطأ عشان الباقي يتعلم،،

وبالمناسبة المهندس يهتم جداً لإعضاء الفريق من هم في المواقع ومخصص قناة في تطبيق ( My Baik ) لجميع الموظفين في حال تقديم شكوى له سوف تصل له مباشرة ويقرأها بنفسه لأنه يؤمن بأن أعضاء الفريق الذين بالمطاعم أولاً ثم الزبائن بدون أعضاء فريق لا يوجد زبائن ودائماً يقول إللي تحتكم بعرف ما بتوصلو أصواتهم ومنكم من يظلمهم عشان كذا جسر بيني وبينهم..

بإختصار شديد أدركت بعد العمل معه بأن هذا الكيان لم يصمت لهذا الوقت بدون إدارة وقيادة حازمة وقوية،

وأنا بعض الأحيان نحتاج إلى حزم المدير

وبعض الأحيان نحتاج إلى عطف القائد

وأنا رأيت كامدير يرى الأرقام أحياناً فقط

ورأيت كقائد الذي يعرف قيمة الإنسان

رجل لا يحب إن يُظلم عنده أحد رجل يحب أن يوازن الأسلوب لكل واحد له أسلوب خاص بالتعامل شديد ولا يرحم من يقترب خطأ بالأمانة لأنه يؤكد لنا دائماً ما تحمله رسالة البيك هي الأمانة بدونها لا يوجد إستمرارية بالعمل والرزق.

حببت أتكلم عن هذا الرجل ليس لأنني أحد أعضاء فرقة ولكن لأنني رأيت يشبهني إلى حد ما فأنا أوسط أخوتي ولكن منذ صغري كنت أنا الوحيد الذي يُؤكل له اعمال المنزل وكنت أوجه أخوتي بعملها وأحسن التصرف وما زلت حتى هذه اللحظة وأنا أب إلا أن أبي وأمي يستشيرونني بكل صغيرة وكبيرة والحمد لله ..

وأنا مؤمن بأن القيادة تُولد وهي فن مصقول بالعلم ..

عندما أصبحت موظفاً في أول شركة كنت لاحظت بأن الجميع يتبعني بكل ما أقول حتى مدرائي كانوا يقولوا لي أنت لك كريمة حضورية أنا خريج جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تخصص إدارة أعمال بإمتياز مع مرتبة الشرف ولكن هذا لا يكفي لتكون قيادي ناجح ..كم من خريجين إدارة ودارسين لهذا التخصص لكن فشلوا عندما أُسند لهم أعمال في المواقع.

الحمد لله في العشرين سنة التي عملت وتعاملت مع جميع من تحت إدارتي لم أظلم ولم أسرق مجهود أحد كنت وما زلت فريقي قبلي بكل شيء أجلب حقهم قبل حقي وأحياناً يلومونني زملائي لماذا تجري ورا حق فريقك قدم لنفسك أولى بقول لهم بإختصار،، أنا ولا شيء بدون فريقي،،،

وختاماً وكما قلت أنا أرى نفسي شبيه إلى حد ما ولكن دائماً لا أحبد الفصل عندي توجيهه وكم من موظفين تم فصلهم من إدارات أخرى وطلبت بأنظمامهم بقسمي وطلعت منهم مواهبهم وأصبحوا متميزين لا يوجد عندي أحد لا يفقه العمل ولكن لكل إنسان قدرات وإبداعات ووظيفتي إخراجها وتنميتها.

وأجمل شيء التنوع والتلون بكافة الأساليب لأنه فعلاً لكل حدث حديث وأسلوب.

وسامحيني على الإطالة لأنه في هذه المواضيع ما تنحسر الإجابة في أسطر معدودة ..

