



جامعة الجميع الذكية  
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

# Everyone's Smart University

## Assignment 1 (Spring 2021)

اسم الطالب..... عبدالله سعيد الزهراني..... Student Name.....

الرقم الجامعي..... (٢٠٢١٢٠١٧٤٠)..... Students I.D .....

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 الانجليزية
- 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

١. Select a leader either a “good example or a bad example.”
٢. Research your chosen leader, identifying **evidence** of his/her traits, styles, and leadership situations.
٣. 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....



## جاك ويلش (Jack Welch)

### نبذة عن حياته

ولد جاك ولش في مدينة ساليم، في ولاية ماسوشيتس، وكان والده جون مرشداً في خط السكة الحديدية بين بوسطن ومين، فيما كانت والدته ربة منزل. والتحق بالمدرسة الثانوية في مدينته، ثم إلى جامعة «ماسوشيتس أمهرست»، وتخرج في العام ١٩٥٧ بدرجة بكالوريوس علوم الهندسة الكيميائية. وذهب ولش في العام ١٩٦٠ إلى جامعة إلينوس في أوربانا-كامبين، لنيل درجتي الماجستير والدكتوراه، وفي العام نفسه، انضم للعمل في شركة جنرال إلكتريك، وعمل مهندساً كيميائياً مبتدئاً براتب سنوي ١٠,٥٠٠ دولار، وشعر ولش بغضب شديد جعله يتغيب عن عمله في الشركة، حيث أوشك على الفصل، وكان استياؤه بسبب حصوله على زيادة ١٠٠٠ دولار فقط بعد عامه الأول، إلى جانب البيروقراطية القاتلة داخل الشركة.

وفي العام ١٩٧٢، تم تعيينه نائباً لرئيس «جنرال إلكتريك»، ثم أصبح نائباً أول للرئيس في العام ١٩٧٧، ونائباً لرئيس مجلس الإدارة في العام ١٩٧٩، وأصبح أصغر رئيس لمجلس الإدارة ورئيساً تنفيذياً في العام ١٩٨١، حيث خلف ريغنلاد جونز، وب حلول العام ١٩٨٢، أعاد تقسيم الإدارات السابقة التي جمعها جون.

(سبب اختياري له لكونه لا يحب البيروقراطية والعمل الروتيني ولديه الرغبة في التغيير والتطوير وكانت قيادته فعالة جداً)

### سماته واسلوبه

ويرى جاك ولش أن القادة والمديرين لا بد من أن يتمتعوا بـ مقومات، هي الطاقة والبراعة في تحفيز الأفراد، وروح التحدي والحزم والقدرة على تنفيذ ما يقولون.

قيل عن جاك ولش الكثير، فهو الرجل ذو القدرات الخارقة والنظرات الثاقبة والفراسة والتفرد في فنون القيادة الاستراتيجية. سمي بالجزار لأنه قيادي صعب وقاس، قد يتخذ أي قرار مهما كان صعباً للمضي قدماً. بالرغم من ذلك فهو أكثر من يستطيع أن يحفز عدداً هائلاً من الجمهور أمامه بتفاؤله ونظراته الواثقة والمشرقة وبقوة حضوره.

ترجع ولش من دون منازع على قمة قيادة الأعمال وحاز رتبة مدير القرن العشرين، ويعتبر من الشخصيات التي دخلت عالم الإدارة من باب واسع فأصبح لبنة من لبنات التاريخ الإداري، وهو من يعتبر أن الربح شيء عظيم وليس فقط شيئاً جيداً، لأنه عندما تبيع الشركات تزدهر أحوال الناس وتحسن.

جعل نمط تفكيره المتسم بالتفاؤل وحب النجاح الكثيرين ينجذبون إليه ويعجبون به، وألقى كثيراً من المحاضرات في أنحاء العالم أمام أكثر من ٢٥٠ ألف شخص، جاؤوا إلى محاضراته التي تبلغ تذكرة الدخول إليها ١٠ آلاف دولار.

بدأ جاك ولش حياته المهنية في شركة «جنرال إلكتريك» العام ١٩٦٠، وتدرج في السلم الوظيفي إلى أن أصبح رئيساً لمجلس الإدارة والمدير التنفيذي الثامن للشركة في العام ١٩٨١، وأثناء توليه قيادة الشركة استطاع أن يزيد القيمة السوقية للشركة من ١٣ مليار دولار إلى أكثر من ٤٠٠ مليار، وهو ما جعلها أكبر شركة على مستوى العالم.

ويعزى نجاح ولش مديراً تنفيذياً لمهاراته الهائلة في أساليب القيادة، إذ أجاد توصيل أفكاره المهمة بصورة عملية إلى باقي طاقم العمل، وليس عن طريق إرسال الرسائل فقط بل الإصرار والتكرار مرة بعد مرة والمتابعة الجادة حتى يدفع الفكرة على التنفيذ، لدرجة جعلت أفكاره عن التغيير حاسمة وشديدة في بعض الأحيان.

تعتبر ثقافة ولش في إدارة الشركات مثار جذب وتقدير، لا سيما أن أكثر شيء كان يكرهه البيروقراطية، والروتين الذي يقضي على الحماس والإبداع، وهو ما دفعه إلى الإسهام في تغيير ذلك عن طريق إيجاد بيئة تعليم تتسم بالإيجابية.

وخلال فترة رئاسته للشركة، ألغى ولش عشرات الآلاف من الوظائف وأعاد هيكلة وترتيب المتبقي منها، كما عكف على تنويع أنشطة الشركة الصناعية لتضم مجالات أخرى من بينها التمويل والترفيه.

وعلى الرغم من أن ولش وضع الشركة في عدد من المآزق، بسبب انفراده في كثير من الأحيان باتخاذ القرار، حيث كان يعتبر مستشاريه ومساعديه مصادر للمعلومات وليسوا مصادر للمشورة وإبداء الرأي، أما القرارات النهائية فقد كان يتخذها منفرداً، فإنه كان يحظى بتقدير من حوله، بيد أنه كان يرى أن ذلك نوعاً من تحمل المسؤولية، بينما كان البعض ينظر لذلك على أنه نوع من الديكتاتورية.

ووجهت سياسات ولش انتباه قادة الشركات والمهتمين بالإدارة إلى الجانب الإنساني، فالشركات ليست مؤسسات للربح فقط على حساب عوامل أخرى كثيرة، بل إن عليها واجباً تجاه المجتمع ككل وليس نحو حملة أسهمها فقط، يتمثل في الارتقاء بالمجتمع والعمل على مصلحته من جميع الجوانب الإنسانية أو البيئية.

ومن بين أبرز ملامح شخصية ولش هو سيره في اتجاه عكس التيار، متحدياً بعض تقاليد شركة «جنرال إلكتريك» الأساسية، إذ قام بتسريح آلاف العمال، وإحداث نقلة نوعية في ثقافة الشركة المحدودة، وسرح المخططين الاستراتيجيين، وجند قادة يستمعون للعمال، واقتراحاتهم وتساولاتهم وشكاواهم.

وعلى الرغم من ذلك، فقد كانت أكثر مقومات نجاحه بروزاً اختياره وتطويره للقادة، الأمر الذي ساعده على الارتقاء بالشركة إلى مصاف العالمية الأكثر شهرة، ولا شك في أن نظام «جنرال إلكتريك» ساعد ولش في انتقاء وتطوير قادة يمكنهم أن يتوافقوا مع ثقافة الشركة التي تعتمد على الأداء عالي الجودة.

### (المقومات الاربعة للقادة حسب رأي ويلش هي التي جعلتني اختار الحديث عن هذا القائد العظيم )

ويرى ولش أن القادة والمديرين لا بد من أن يتمتعوا بـ٤ مقومات، هي الطاقة والبراعة في تحفيز الأفراد، وروح التحدي والحزم والقدرة على تنفيذ ما يقولون.

الطاقة: ويعتقد أن الأفراد مع الطاقة يحبون أن يعملوا باستمرار ومن دون انقطاع، وينهضون كل صباح بحماسة شديدة لمتابعة أعمالهم، ومن ثم، هؤلاء هم الذين يتحركون بسرعة ٩٥ ميلاً في الساعة في عالم سرعته ٥٥ ميلاً في الساعة.

البراعة في تحفيز الأفراد: من وجهة نظره، أن المديرين الذين بمقدورهم تحفيز الأفراد، يمكنهم وضع الرؤيا ودفع الأفراد للعمل بناء على هذه الرؤيا، ويعرفون كيف يحملون الآخرين على التفاعل مع الرأي أو الاعتقاد، وليسوا أنانيين، يمنحون الآخرين التقدير عندما تسير الأمور في مسارها الصحيح، ويسرعون إلى تحمل المسؤولية عندما تمضي الأمور في المسار الخاطئ، لأنهم يدركون أن المشاركة في التقديرات والانفراد في تحمل اللوم يشجع زملاءهم ويزيد من حماسهم للعمل.

التحدي والحزم: يعتقد أن المديرين الذين يتمتعون بروح التحدي والحزم، هم النماذج المنافسة، إذ يعرفون كيف يصنعون القرارات الصعبة فعلاً، ولا يسمحون لدرجة الصعوبة مهما بلغت أن تقف حائلاً بينهم وبين تحقيق أهدافهم.

التنفيذ: يشير إلى أن الأفراد الذين ينفذون بشكل فعال يفهمون أن الفعالية والإنتاجية أمران مختلفان، وإن كانا وجهين لعملة واحدة، وأفضل القادة هم الذين يعرفون كيف يحولون الطاقة والحماسة والتحدي إلى أفعال ونتائج، ويعرفون كيف ينفذون.

وعلاوة على ذلك، يرى ولش أن العاطفة من بين مقومات القيادة الأساسية، وأن أفضل القادة هم الذين يمتلكون عاطفة قوية تجاه عملهم والعاملين معهم.

(اما فيما يتعلق في اسلوبى الشخصى فى القيادة فهو أن القائد يجب ان يتبنى الاسلوب التشاركى مع فريق العمل بالاضافة الى ضرورة توفر سمات شخصية للقائد مثل الاستقامة والتواصل الفعال والتفكير الايجابى والتفويض السليم والالهام والتركيز نحو هدف طويل المدى والتوازن بين العمل والحياة الشخصية وتشجيع النمو للفريق ومنح الثقة والعدالة والتشجيع والتعامل مع اعضاء الفريق كمدرّب شخصى).