

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	MOHANAD ABDULKHALEQ	اسم الطالب
Students I.D	2021203354	الرقم الجامعي

Section

Master

Date

18 / 3 / 2021.

Course Code

Thursday
(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

المقدمة

الحمد لله نحمدة ونستعين به في هذا البحث المختصر سأتطرق لنوع من النواع القيادة اخترت دراسته وربطها بمهارة التحفيز بممارسه عملية لتحدي في نطاق العمل بالمنظمة التي اعمل بها .

Laissez-faire Leadership style

يمكن تعريفه هو احد انواع واساليب القيادة ويعتمد على نهج عدم التدخل بشكل مباشر او حقيقي , ويكون اكثر فاعلية عندما يكون لدى المنظمة تركيز قوي على استقلالية المرؤوسين . حيث من المتوقع من اعضاء الفريق او الموظفين ادارة وقتهم بأنفسهم , ويقتصر على المسؤولين التدخل بالتوجيه اللطيف والتحفيز المستمر . ومن اهم اسباب نجاح الاسلوب القيادي يجب على القائد ان يكون واثقاً تماماً من مهارات الفريق ، والقدرة على تحفيز أنفسهم ، والتواضع لطلب المساعدة عند الحاجة .

بناء فرق ذات أداء عالي والحافظ عليها

سأتطرق بمشكلة حقيقية في منظمتي وكيف تم التعامل معها , وصف المشكلة في جملة واحدة (كيف يمكن لنا الحصول على الاعتمادات الجمركية للمواصفات الهندسية والامنية لانشاء أكبر منطقة حرة على مستوى المملكة في نهاية الربع الأول من عام 2021) .

تفصيل المشكلة

تقوم إدارة مناطق التجارة الحرة وإعادة التصدير بتقديم حلول وإستراتيجيات تسمح للشركات داخل المنطقة باستلام البضائع وتخزينها وإعادة تصديرها معفاة من الرسوم الجمركية ، مما يقلل التكاليف ويساعد الشركات على أن تصبح أكثر قدرة على المنافسة على الصعيد العالمي. تستخدم آلاف الشركات كل عام مناطق التجارة الحرة لتنسيق الشحنات الأجنبية والمحلية من استراتيجيات خطط الشركة في ميناء الملك عبدالله وجود منطقة تجارة حرة من ضمن أجزاء الميناء . ولكن يواجه إنشاء المنطقة الحرة صعوبات بسبب مؤثر خارجي مثل القوانين والانظمة ومتطلبات من الهيئة الجمركية.

لذلك كان التحدي تنفيذ هذه المتطلبات للحصول على الإعتمادات الجمركية ضمن وقت زمني محدد وبالتالي نصل الي هدف محدد آخر وهو الحصول على كميات أكبر من البضائع والحاويات.

إيجاد الحلول يعتمد على اختيار الفريق المناسب من ادارات الشركة ، وهم المدير المالي والمدير الهندسي ومدير الشؤون القانونية ومدير الإمداد ومدير الأمن الصناعي بالإضافة الى استخدام العلاقات العامة والحكومية ذوي العلاقة لتسهيل المهمة مثل وزير الطاقة وايضا استخدام النفوذ من هيئة المدن الاقتصادية والمناطق الخاصة الجهة التنظيمية والاشرفية لميناء الملك عبدالله ، وايضا مساهمة هيئة الجمارك لتيسير التجارة واعادة التصدير التي ابدت تعاوننا مميزا لتمكين وتحفيز الشركة.

وبالاشارة للوضع الراهن يمكن القول أننا بصدد أخذ الموافقات المبدئية للاعتمادات الجمركية على المواصفات الهندسية والامنية خلال الربع الاول من عام 2021 بعد اكتمال 80% من المتطلبات الانشائية والهندسية والامنية.

أثر المشكلة على المنظمة

التأخير في الحصول على الإعتمادات الجمركية قد يؤدي الى انخفاض الإيرادات وارتفاع تكاليف التشغيل وايضا سيؤخر من انشاء المنطقة الحرة المخطط لها من قبل الشركة.

أصحاب المصلحة المتأثرين

الملاك -مدير الشركة -مدير الادارة القانونية-مدير ادارة الامداد - مدير عام الموارد البشرية - مدير العلاقات الحكومية ادارة التطوير التجاري - المدير المالي - مدير تقنية المعلومات.

فوائد تحجيم المشكلة

التشغيل

وهذا الامر يهم جدا اصحاب المصلحة جميعا ، ويتسق مع الرؤية التي تستهدف بشكل عام رفع الكفاءة القطاع الخاص وزيادة التنافسية

تحسين القدرة التنافسية في الاسواق العالمية

وهذه فائدة تهم جميع اصحاب المصلحة خصوصا مدراء الشركات، ويتسق مع الرؤية في تحسين بيئة الاعمال تحسين صورة الشركة.

امتلاك ميزة تنافسية سيعزز من صورة الشركة لدى الهيئات الحكومية والتشريعية ، وهذه فائدة تهم جميع اصحاب المصلحة ، كما تتسق مع اهداف الرؤية المتعلقة بتحسين جودة الخدمات المقدمة.

تقليل اللوائح البيروقراطية

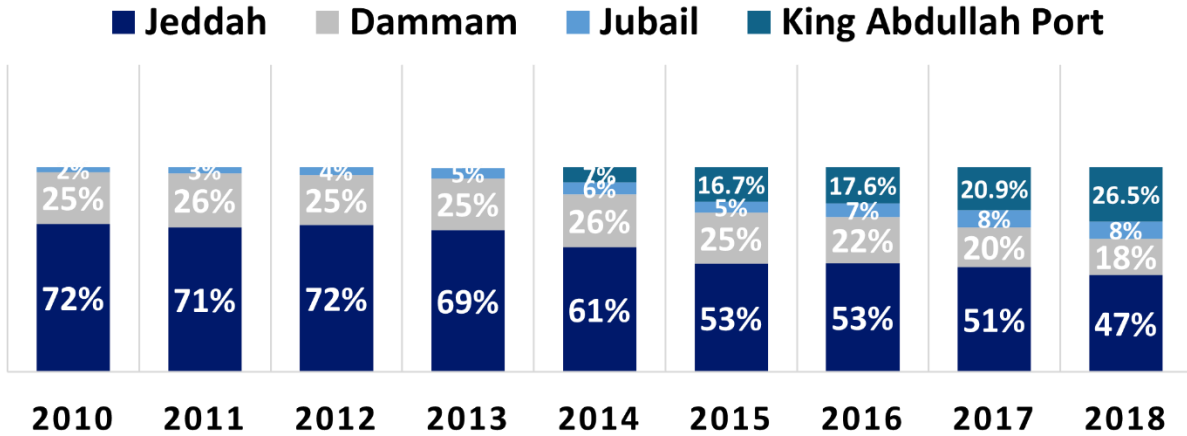
باشراك القطاع الخاص كما تتسق مع اهداف الرؤية المتعلقة بتعزيز كفاءة آليات العمل وتحسين كفاءة وفعالية الموظفين وتقليل الهدر.

زيادة العائد من استثمار للاستفادة منه فيما هو اهم وهذه فائدة تهم جميع اصحاب المصلحة ،

بالبحث المباشر مع أصحاب المصلحة و بعد جمع إحصائيات عن حجم مناولة الحاويات في موانئ المملكة تبين الآتي ارتفاع قياسي في مناولة الحاويات بنسبة 26.5% من بدأ التشغيل التجريبي لميناء الملك عبدالله للفترة من الربع الاول من عام 2014 حتى الربع الاخير من عام 2018 يمثل 2.3 مليون حاوية مقارنة مع عدد من الموانئ الرئيسية في المملكة وهم ميناء جدة الاسلامي وميناء الجبيل وميناء الملك عبدالعزيز بالدمام احتل ميناء الملك عبدالله المرتبة الثانية ضمن أسرع موانئ العالم نمو لعام 2018 بحسب تصنيف ألفالانير المتخصصة في تحليل بيانات النقل البحري وقدرات الموانئ ومستقبل تطور السفن والطرق الملاحية حول العالم ارتفاع الطاقة الإستيعابية لمناولة الحاويات بنسبة 36% متمثلا في 3.4 مليون حاوية مقارنة بعام 2018 ارتفاع حجم البضائع السائبة بنسبة تصل إلى 210% مقارنة بعام 2018 وبعد استكمال الإجراءات اللازمة وتحليل البيانات ودراسة الإمكانيات المتاحة وبعد التنسيق مع أصحاب المصلحة المناسبين تم تحديد التحدي وهو كيف لنا زيادة البضائع والحاويات إلى 5.1 مليون حاوية في نهاية الربع الأول من عام 2021 وللوصول لهذا التحدي تم مناقشة أبرز الصعوبات والعوائق التي كان منها تأخر الحصول على الإعتمادات الجمركية للمواصفات الهندسية

والأمنية ومن هنا تم تغيير التحدي إلى كيف يمكن لنا الحصول على الاعتمادات الجمركية للمواصفات الهندسية والأمنية لإنشاء أكبر منطقة حرة على مستوى المملكة في نهاية الربع الأول من عام 2021.

MARKET SHARE OF KSA MAIN PORTS



ممارستي للقيادة

تقديري للمواقف سابقا كان يعتمد على تصور مختلف الى حد كبير للشخصيات عن ماتعلمت ، وهو ما اثر في السابق بشكل سلبي على تقديري لبعض المواقف. تحسن في العلاقات الشخصية وقدره على تفسير المواقف بشكل افضل وايضا ادارة MBTI العلاقات الشخصية مع العاملين تحسن بشكل كبير بعد استخدام برنامج تطوير القيادة واستراتيجية. جعل فريقى أقل اعتماداً علي ، بحيث يصبح لدي وقت أكبر لأركز على أولويات أخرى ، عندما يأتيني أحد أعضاء الفريق بمشكلة يكون حلها ضمن نطاق معرفتي وقدراتي، لا أعطيهم إجابة أسألهم الآن عن الطريقة التي يمكنهم بها حل للمشكلة، قلت الآن من مستوى اعتمادهم علي من أجل الحصول على إجابات، وأصبح لدي ما يقرب ساعتان أسبوعيا للقيام بأشياء أخرى أهم، وكذلك لم يعودوا يلوموني الآن لما قد يحدث - بل عليهم أن يتحملوا مسؤولية نتائج أفعالهم. احاول ان اجد افضل الطرق للوصول الى حلول وعدم التثبت في المواقف ، كما انني استطيت تحديد نوع النزاع بين الجهات للوصول الى مراحل افضل في التفاوض ، دارة النزاع لم تكن غالبا بطريقة صحيحة ، ما تعلمته بالبرنامج عزز بشكل كبير مهاراتي التفاوضية، سهل كثيرا من التواصل وقلل من حدة التعارضات في المواقف ، فهمي ايضا لمواقف المتنازعين وقدرتي على تصنيفهم ساعدني كثيرا في الوصول الى نتائج اكثر ايجابية.

في السابق عند نهاية كل اجتماع عبر الانترنت، نخرج كفريق باتفاق بخصوص "طرق العمل" ونطلب من كل فرد أن يقيم نفسه بناءً عليها – الاعتراف بالإيجابيات والسلبيات. إن لم يلاحظ أي شخص سلوكيات إيجابية أو سلبية خاصة، فإن أعضاء الفريق الآخرين يفعلون ذلك، تعلمت ان نبدأ الآن ونهني كل جلسة عبر الانترنت في وقتها – لا نضيع أوقات بعضنا البعض أو وقت المجموعة الأكبر أو الميسرين للجلسات. وكنتييجة لذلك فقد زادت الثقة والاحترام بين أعضاء فريقنا.

التفكير بطريقة ان هناك محوران للتغير فني وتكيفي بشري بسبب عالم فوكا سهل من ادارة التغير كثيرا وحسن تصوري لكيفيته، في السابق التركيز كان اكبر للجوانب الفنية والقليل من التركيز على الجوانب البشرية، نقلي لهذه الفكار الى فريقى

ساهم في تحسين ادائهم ونظرتهم للأمور وكذلك ترتيب الافكار حول ما يجب القيام به اصبح يتم بشكل افضل. من خلال مؤشرايمرز بريغر للانماط الشخصية وفهمي له استطعت التعامل بشكل افضل مع شخصيات الفريق والتركيز على نقاط القوة وليس نقاط الضعف ساهم في تحسين الاداء والمشاركة والاطلاع في العمل. القيام بالعمل الجماعي فتبادل الخبرات المتنوعة التي ينتمي اليها الفريق بأفكار جديدة سيزيد من كفاءته العمل وتسريع الانجاز بطريقة توزيع المسؤوليات بين افراد الفريق كل على حسب تخصصه وبالتالي يسهل حل المشكلات او التحديات

الخطوة الاصلية لاجراء التغيير

تغيير المفاهيم والتأثير الايجابي بالتواصل والانخراط لتحقيق القبول وذلك بالبحث عن مشكلة تنعكس على نمو وتطوير الشركة تم الرجوع للخطوة الرئيسية للمنظمة وكفريق عمل بدأنا بطرح الاسئلة :
مالجدوى من انشاء منطقة تجارة حرة؟
ماهي ابرز الصعوبات التاريخية وطريقة التغلب عليها ؟
من هم اصحاب الاختصاص ومن يساهم في انجاح المنطقة التجارية؟
ولفهم اعمق تم عمل استبيان شخصي هدفه جمع المعلومات مع الشركات المنافسة محليا واقليميا وايضا عمل بحث مباشر داخل الشركة وجمع معلومات بالمفهوم الموسع الشامل والجدوى منها .
بالاجتماع مع الادارة الهندسية اتضح غياب مفهوم المواصفات الهندسية لدى المقاول وتم شرح المفاهيم ووضع الخطط والتصاميم اللازمة .
بناء فريق يتصف باداء عالي كمرحلة اولية من مدراء ادارات الشركة لتحقيق النجاح في المرحلة الاولى الى ان يتم اكمال الفريق المتخصص.
اعادة صياغة التحدي وتبسيطها وتحسينها بالتركيز على شرح وتلخيص الطلبات اللازمة للمشروع وعرضها على الجمارك.

ماحصل في الواقع

ليس من السهل تغيير المفاهيم حيث يتطلب كثير من الشرح والتحفيز المؤثر ورفع الايجابيات مع اصحاب رأس المال والتغلب على التحديات الهندسية والموارد البشرية .تم الموافقة على المضي في المشروع بعد الاقتناع بالجدوى من المشروع ولم يتبقى الا انتظار الاعتمادات النهائية من قبل الجمارك.

نتائج ماتعلمته

تعلمت ان اركز على النقاط الاكثر اهمية ثم المهم ونحدد الاولويات بشكل افضل, ترتيب الاولويات يقلل من الجهد المهدر. تعلمت ان اتقبل اخفاقاتي و اخطائي , بعض الاخفاقات كانت ضرورية للتعلم منها, باثراء المعرفة وحرصى على تطوير الذات وتقبل اخطائي لأجل التغيير المستمر للافضل.
تعلمت ان اكون اكثر فهما وانفتاحا وتقبلا لوجهات النظر الاخرى والا اتعارض معها بل احاول ان انظر لها من منظور اخر بطريقة ايجابية .(كيف ولماذا يشعرون ويفكرون على نحو ما, سأحرص مستقبلا ان اكون دائما ايجابيا واكثر انفتاحا سيجعلني

اتواصل مع الآخرين بشكل افضل وبالتالي ارتباضي بالآخرين افضل.
تعلمت ان اكون مستمعا جيدا ولا احكم او اقيم اثناء استماعي و تجربة مايشعرون به, الشعور بما يشعرون به الآخرون سيكون هذا
من ضمن سلوكي الشخصي. ان اكون حاضرا فعلا واتعامل مع كل محادثة كما لو كانت هي الاولوية بالنسبة لي بغض النظر عن
عدد المرات التي سمعتها من قبل ولا اطلق الاحكام عليهم.
تعلمت اننا في عالم فوكا ساحتاج ان اسأل اسئلة افضل حتى اتمكن من اتخاذ قرار أفضل وان تركيز دائما على مااستطيع .
السيطرة عليّة.

المراجع

- <https://www.kingabduallahport.com.sa/logistic-solutions/bonded-re-export-zone/>
- <https://www.customs.gov.sa/ar/BondedZones>
- <https://www.mindtools.com/pages/article/leadership-style-quiz.htm>
- <https://www.thesuccessfactory.co.uk/blog/amazing-examples-of-leadership>
- https://www.linkedin.com/posts/boston-consulting-group_people-are-not-an-expense-they-are-an-investment-activity-6740994944640552960-0qxZ/
- <https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583>
- https://www.linkedin.com/posts/the-economist_how-africa-could-one-day-rival-china-activity-6728230147486433280-9SDm/