

Everyone's Smart University

Assignment 1 (Spring 2021)

Student Name: Mohamed Abdelmunim Mohamed Abdelrahman

اسم الطالب: محمد عبدالمنعم محمد عبدالرحمن

Students I.D: 2021203577 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 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

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:

1. حدد قائداً أيّاً كان "مثالاً جيداً أو مثالاً سيئاً للقيادة".
2. ابحث عن القائد الذي اخترته، وحدد الدليل على سماته وأنماطه ومواقفه القيادية.
3. 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، صِف 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....

القائد/ يوسف بن سليمان

هو أحد القادة المؤثرين الذين عملت معهم، مهتم بالجانب القيادي وحاصل على العديد من الدورات والشهادات في ذلك، له أسلوب قيادي واضح يعمل على إيصاله لفريق العمل من خلال عدة ممارسات.

اخترته هنا كونه نموذج واضح يستلهم منه الممارسات القيادية بوضوح، مع عدم اتفاقي بجميع أنماطه القيادية إلا أنني أرى ورأيت له نجاحات مميزة في فترات معينة كانت القيادة المميزة ذات دور بارز في تحقيقها.

فكانت القيادة ذات دور فاعل لفترة معينة أعاد فيها هيكلية الشركة والفريق بشكل جيد، استقطب العديد من الخبرات، إضافة إلى تنمية وتطوير الكفاءات الموجودة في الشركة مما صنع نمواً سريعاً وتقدماً فريداً.

من وجهة نظري هو يجمع بين أسلوبين من أساليب القيادة: (coaching and Authoritarian leadership style) كونه مهتم جداً بتدريب الفريق وتطويره وتعزيز روح القيادة العالية وبثها من خلالهم، في المقابل هو ينتهج في كثير من الأحيان نهج الاستبداد والدكتاتورية التي لا ترى سوى رأيها وأن تحقيقه من الواجبات التي لا يمكن النقاش حولها مما يولد أحياناً روح من التوتر العالي والقلق وعدم القدرة على استيعاب المواقف والأحداث. في حين أن اتاحة النقاش والسماع للرأي الآخر يجعل البيئة صحية بشكل أكبر ويعزز فيها روح الإيجابية ويجعل الموظفين يشعرون بأهمية رأيهم وما يقدمون لا أن يتحولوا لآلات تلبية ما تسمع دون روح أو تفاعل.

بالنسبة لي وكما ذكرت من خلال وصفي له ولخطه بين أنماط القيادة أراه بالمجمل قائد مرحلة يستطيع أن يخرج المنظمة من قاع الألم إلى فوهة الأمل، لكن هذا النوع من القيادة لا يصلح للاستمرار لفترة طويلة حيث أنه كلما طالبت مدته يبدأ بإفساد ما بنى من هيكلية وروح وتنظيم نظري عن طريق الممارسات العملية.

وقد عملت معه قرابة الثلاث سنوات أثرت في بشكل كبير وزادت من وعيي وقراءتي وإطلاعي في مجال القيادة، وبسببه حصلت على العديد من الدورات التدريبية في ذلك، وقرأت العديد من الكتب القيادية المهمة على غرار مضاعفون والمستويات الخمس للقيادة وغيرها، إلا أنني لا أزال مؤمناً أن هذا النمط من القيادة الذي يقوم به لا يناسب سوى مرحلة إصلاحية قصيرة ثم لا بد من تغيير النمط أو عدم الاستمرار في نفس المنظمة والانطلاق من جديد في منظمة أخرى حتى لا يهدم البنيان من جديد.

ختاماً. على المستوى الشخصي أنا أو من أنه لا يوجد أسلوب قيادي صحيح وأسلوب قيادي خاطئ، لكل منها إيجابيات وسلبيات. والقائد الناجح والمميز هو الذي يستطيع أن يختار أنسبها إليه وأقربها منه ويحاول التوفيق بين المدارس القيادية باختيار الإيجابي من كل منها بلا تعارض وخلق شخصية قيادية فريدة تأخذ روح التعليم والتدريب من أسلوب ال Coaching وتأخذ الحزم والقوة من أسلوب ال Authoritarian عند الحاجة، وتأخذ الرح والروح الألفة والمشاركة في أحيان أخرى من أسلوب ال Affiliative ، وتعزز أهمية الرأي والرأي الآخر من خلال الاجتماعات والنقاشات واتخاذ القرارات بشكل جماعي استناداً لأسلوب ال Democratic ، وهكذا يحاكي جمال كل أسلوب في مكان قيادي واحد بعد دراسة الحال والأوضاع بشكل كامل واختيار ما يناسب الحال والمنظمة والأفراد.

أرى أن هذا النمط وهذا الأسلوب الذي يجمع بين أسلوبين قيادة معا أو أكثر هو النهج السليم الذي يمكن من خلاله النهوض بمنظمتنا، لأن كل أسلوب قيادي سابق كان مبنيا على حال وزمان قد لا يكون من المناسب اسقاطه بشكل مباشر على منظمتك دون دراسة المعطيات، وقد يكون!

القائد الناجح هو الذي يستطيع تحديد النهج السليم بحسب الحال الذي هو عليه للوصول لأعلى النتائج والمستويات بإذن الله. وقد جربت ذلك خلال فترة قيادتي فرأيت له الأثر البالغ في تقدم المنظمة والقبول العالي من الإدارات والاستجابة السريعة من الأفراد بحمد الله وتوفيقه وتيسيره، وبالتالي زيادة إنتاجية الموظف وزادت ثقته بذاته وقدرته على حل المشكلات وتجاوز الصعوبات، وكان الهدف نصب عين الجميع كل منهم يدفع نحوه بحب ورضا، فكانت الأيادي كلها تصفق والأحلام تتحقق بإذن الله.