

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Mohamed Abdelmunim Mohamed Abdelrahman محمد عبدالمنعم محمد عبدالرحمن	اسم الطالب
Students I.D	2021203577	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

THE IMPACT OF LEADERSHIP SKILLS ON PROJECT SUCCESS IN **YOUR ORGANIZATION**: A CASE OF YOUR OWN.

Different leadership styles are the key factor in the success of any project. Project Leaders are responsible and accountable for the success/failure of the project. There are numerous responsibilities that are assigned to a Project Leader during the leadership journey.

YOUR MISSION:

Your research/project must provide an overview of information and knowledge in a corporate environment with an underlying theme of **defining leadership styles within applying the hard and soft skills** for that style needed by the leader to ensure successful project delivery in your organization. (You are required to demonstrate your understanding of the relevant body of works to real-life business research).

Choose one only of the following project leadership skills using the tools that we learned during the project leadership course; starting from identifying and assess the case till executing the project.

- Prioritization (Using tools for Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Using Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (Using RASCI)
- Conflict resolution (Using the Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different sources of LEADER POWER).

What you have to do:

Your project task requires the preparation of a full project proposal that should contain the following components:

- **Introduction:** A detailed statement of the problem, research aim, and objectives that you would like to investigate and discuss. **(2 points)**

- **Literature Review and Conceptual framework:** An analysis of the literature relevant to the research topic that will give you the conceptual basis for conducting your research from the previous studies. **(2 points)**
- **Methodology:** Based on the conceptual framework, research aim(s), and objectives, you need to provide a detailed description of the data collection tools, data sources. **(2 points)**
- **Results and Discussion:** Description about the main findings of a research, outline your thoughts to defend your research and to emphasize the significance of it. **(4 points)**
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. **(2 points)**
- **Appendices (If it is available in your study):** Any supplementary material you need to add. (Optional)

[Write the names of the chapters/sections of your research/ project and briefly discuss what you will write in those chapters/sections] .

Best of luck...

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي مشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- مقدمة: بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.
- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

• مقدمة Introduction

المشروع هو عبارة عن مجموعة من المهام والالتزامات التي يحدد لها قائداً ومن ثم يقوم بدوره على تكوين فريقه وتأسيس العمل وتوزيع المهام، ولا تخلو أي منظمة من مجموعة مشاريع تتفاوت أولويتها وأهميتها بحسب التوجهات والأحوال. اليوم نحن في مؤسستنا نواجه عدد من التحديات التي تتطلب فهم ودراسة وتحليل، سنقوم بتصنيفها وتوزيعها وإعادة دولتها وترتيبها وتحديد المهام بدقة من أجل الحصول على أفضل النتائج المرجوة. إضافة إلى الوصول لأعلى درجات القيادة في المشاريع والعاملين عليها من خلال ممارسات قيادية وأساليب عملية يتم اسقاطها وتطبيقها خطوة بخطوة.

حين تتزاحم المشاريع وتتوسع الأعمال وتزداد تحتاج المؤسسات إلى تحديد الأولويات ومن ثم جدولتها والتركيز على الأهم فالمهم، مستعينة في ذلك بأحد أساليب قيادة المشاريع.

من خلال دراستنا لحالة المشروع سنقوم بتحديد أولوية المشاريع مستندين على ثلاث ركائز أساسية: (- Cost - Timing Resources) يعيننا ذلك كثيراً على تحديد الأولويات وتأخير المشاريع التي ليست ذات أهمية ولا عاجلة.

بعد تحديد الأولويات بناء على الدراسات والتحليلات يتم التركيز على نقاط ومراحل:

- Planning

- Estimating

- Scheduling

وفور اكتمال المراحل يتم العمل بالتوازي في مرحلة الـ (tracking) حيث يتم من خلالها متابعة ومقارنة الخطط مع الواقع، وبالتالي معالجة كل ما لم يحقق التطابق أو إعادته.

بعد ذلك تتم الالتفاتة بشكل كبير إلى (prioritizing stakeholders) وتحديد متطلباتهم ودراساتها ومناقشتها وتحديد الأولويات حيث أنهم هم الأساس والأثر الحقيقي يكون منهم وعائدا عليهم.

وعودا على موضوع القيادة .. من خلال حياتي العملية مر بي عدد من الشخصيات القيادية والتي كان لها الأثر البالغ في حياتي. أذكر على سبيل المثال الدكتور يوسف بن سليمان وهو من القادة المثاليين المنتهجين لـ coaching leadership style فهو يعامل الفريق معاملة المدرب الذي ينشر المعلومة ويطور ويحفز ويصنع النجاح.

إضافة إلى العديد من المهارات التي يمتلكها من قيادة ومعرفة ووعي وإدارة عالية وقدرة على حل النزاعات والصراعات فهو أيضاً يتمتع بروح تحفيز عالية motivation وهذه المهارة تجعل الفريق قادراً على التعايش مع ضغوطات العمل وتنتج له إمكانية تجاوزها ببسر وسهولة.

من خلال استخدام أسلوب القائد المدرب يستطيع القائد أن يشد هم العاملين بتحفيز عالي، لأنه يقوم بالتركيز على العلاقات الإنسانية والعاطفة التي تجعل الموظف سهلاً يسيراً قابلاً للتطوير والتعليم. إضافة إلى القدرة العالية في الربط بين الأفكار والمعلومات المطروحة وتوظيفها فيما يحقق مصلحة الفرد والتي بدورها تحقق مصلحة المنظمة، وكلما كان الفرد أكثر تحفيزاً أكثر شعوراً بالمسؤولية كلما كان أكثر تطوراً وبذلاً وعطاءً. (عبدالفتاح) (1)

• دراسات علمية سابقة Literature Review

قام الكاتب محمود عبدالفتاح رضوان في كتابه القيادة ومهارات تحفيز المرؤوسين الصادر في 2014م بالتأكيد على أهمية القيادة وعوامل تأثيرها البالغ كلما زاد استخدام المهارات المتنوعة عليها. من أهمها مهارة التحفيز التي تجعل الفريق في حال انتشاء عالي وجوع لمزيد عطاء، مما يورث المنظمة سرعة أداء وسرعة إنجاز. (رضوان، 2014) (2)

وأضاف مجموعة من الكتاب في بحث علمي أجرته جامعة أم البواقي حول دور القيادة في تحسين أداء العاملين والذي نشر في عام 2015 أنه مهما كانت متطلبات العمل كبيرة فإن زيادة نسب التحفيز يجعل التوازن حاضر ومستحضر. وأن التحفيز ليس مجرد تحفيز مادي وإنما التحفيز المادي هو فقط أحد مرتكزاته، يمكن أن يكون التحفيز بالمنصب الذي يجعل الموظف أكثر أماناً وتطوراً وتقدماً، أو التحفيز بالثناء وهو من أهم الأسلحة التي يجيد استخدامها القادة لتحريك مشاعر العاملين، بل ربما قد تكون أحيا أكثر أهمية وتأثيراً من التحفيز المالي. (الكتاب، 2015) (3)

وفي صعيد آخر قال الكاتب عمار سالم أحمد الخضاري في مقاله دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية أن القيادة باستخدام أسلوب المدرب ليس بالضرورة أن تكون متوافقة مع جميع المهارات، وأن استخدام جميع المهارات واسقاطها على أسلوب قيادة معين يجعلها اسقاطات غير واقعية قد يكون ضحيتها الفريق العامل، فلكل مقام مقال، ولكل فريق ما يناسبه، ولكل قائد ما يستطيع القيام به، ولكل منظمة ما يساهم في نجاحها أو يعثر عليها ذلك. الخلاصة أن استخدام الأسلوب المناسب في الوقت المناسب مع المجموعة المناسبة من القائد المناسب هي أهم مقومات النجاح وقد يكون أحدها هو خلط أسلوب القيادة بالتدريب مع التحفيز المستمر. (الخضاري) (4)

• المنهجية وطريقة البحث Methodology

بداية كان التوجه بطرح عام لحال المؤسسة ومن ثم القيام بدراسة وتحليل الوضع الداخلي التفصيلي على ثلاثة أقسام:

1- **الفريق العامل:** وهو العصب المهم والرئيسي والذي من خلاله نستطيع تطوير العمل وتقويته، فالموظف هو رأس المال، وكلما زادت عملية الرضا كلما زاد العطاء. ويرتكز ذلك على عدة أساسيات مهمة:

- التحفيز والتطوير
- الدعم والتوجيه
- التكليف والتفويض
- الاهتمام بالعلاقات
- التعاون والتناغم

من خلال هذه المعطيات وغيرها تكون المؤسسة قادرة على النهوض بقوامها الأساسي الذي يقوم معه كل شيء، وهو الموظف.

2- **الهيكل التنظيمية:** وهي التي من خلالها يتم توزيع المهام والمسؤوليات، تعدها بشكل مستمر وتعديلها وتطويرها يولد التجديد والتقدم. ويمنع المؤسسة من الركود إلى شخص أو منصب وبالتالي فإن كل موظف يحاول البذل بأعلى طاقة حتى يحافظ على مكانه أو يتطور للحصول على أفضل منه.

3- **الموارد:** وتعتبر ذات أهمية عالية فهي التي تغذي المشاريع وتساهم في اتمامها وانجازها، لا على مستوى الموارد البشرية واستقطاب الكفاءات أو كذلك الموارد المالية ودورها في تسهيل وتيسير العمل على أكمل وجه.

في المقابل .. وتوازيا مع دراسة المشروع وحالاته نقوم بدراسة القائد وأسلوبه العملي، واستخدامه لأساليب القيادة ودورها الفعال في نجاح المشروع.

قمنا بعمل عدد من الأسئلة وعرضها على شرائح متنوعة من الناس منهم زملاء في بيئة العمل، ومنهم أفراد عائلة ومنهم رجال أعمال وأصحاب مصالح مشتركة. فكانت على النحو التالي:

1- هل تفضل أن يكون قائدك في العمل بأسلوب coaching ؟

2- هل يزيدك التحفيز نجاحا وتقدما؟

3- هل تتفق أن كل مشروع بحاجة إلى أسلوب إدارة وقيادة مختلفة؟

فكانت الإجابات متنوعة على النحو التالي:

1- هل تفضل أن يكون قائدك في العمل بأسلوب coaching ؟	2- هل يزيدك التحفيز نجاحا وتقدما؟	3- هل تتفق أن كل مشروع بحاجة إلى أسلوب إدارة وقيادة مختلفة؟
نعم	60%	80%
لا	30%	15%
أخرى	10%	15%

مما يلاحظ أعلاه أن الغالبية العظمى تنسب إلى (نعم) وهو يشير إلى أهمية القيادة في بيئات العمل وأهمية التحفيز وأهمية أن يكون الدور القيادي متوائما مع المكان. وتبقى النسب الأخرى ضعيفة كونه لا يمكن الوصول إلى نتائج كاملة ولا إلى نسب اتفاق عالية ومكتملة ومتوافق عليها من الجميع.

• النتائج والمناقشة Results and Discussion

من خلال هذا البحث ستكون المؤسسة قادرة على تحديد الأولويات التي ستبدأ بها في مشاريعها العملية وذلك استناداً إلى ثلاث قيم مهمة: الوقت، التكلفة، الموارد.

وبإزالة هذه القواعد على حالة عملية داخل المؤسسة الإعلامية الخاصة بنا فإن لدينا عدد من المشاريع:

- البرامج التلفزيونية
- برامج السوشيال ميديا
- استقطاب مذيعين جدد
- شراء معدات هندسية
- بناء موقع تصوير

المشروع	الوقت	التكلفة	الموارد	تحديد الأولوية
البرامج التلفزيونية	30 يوم	100 ألف ريال	كبيرة	2
برامج السوشيال ميديا	20 يوم	60 ألف ريال	قليلة	1
استقطاب مذيعين جدد	10 أيام	30 ألف ريال	كبيرة	3
شراء معدات هندسية	15 يوم	150 ألف ريال	كبيرة	4
بناء موقع تصوير	60 يوم	300 ألف ريال	كبيرة	5

وبعد دراسة الجدول التفصيلي أعلاه لشرح متطلبات كل مشروع من وقت وجهد وتكلفة وموارد ككتل، يتبين أننا يمكن أن نبدأ ببرامج السوشيال ميديا كون تكلفتها مقارنة ببرامج التلفاز أقل، ويمكن من خلالها الترويج للشاشة عبر وسائل التواصل الاجتماعي فهي بالتالي أولية عن غيرها، ثم تأتي بعدها البرامج التلفزيونية. ثم بعد ذلك يمكن للمؤسسة التفرغ لمسألة المذيعين الجدد كونها ليست عاجلة ولا طارئة إلا أن تكلفتها قليلة مما جعلها تحظى بالأولوية الثالثة. ثم بعدها يكون شراء المعدات كونها ليست عاجلة ويمكن العمل بدونها سواء بالتعاقدات الخراجية الأقل كلفة أو الإيجار. ثم يأتي أخيراً بناء الموقع على المدى البعيد كونه الأعلى كلفة والأطول مدة وهكذا.

بعد أن تم تحديد الأولويات نتجه إلى ثلاث خطوات رئيسية ومهمة:

- (planning) وهي المرحلة التي نخطط فيها لكل مشروع ونجعل لها جدول مشروع واضح ينطلق وينتهي وفق خطط وأهداف مبنية على معطيات واقعية.
- (Estimating) ونحدد فيها كم يحتاج كل مشروع (وقت أو كلفه) ورسمها بواقعية يستند عليها وتبنى عليها المعطيات.
- (Scheduling) وهنا نقوم بجدولة الأزمنة والتواريخ المتوقعة لانجاز كل قسم أو مشروع مفصلة الخطط والأبواب والأحداث.

بعدها ننتقل إلى مرحلة مهمة جدا وهي (tracking) وهي التي بدورها تتابع الثلاث خطوات السابقة بشكل تفصيليها لمعرفة ما تم منها وما التزم وفق الخطط والتوجهات والجدولة، ومن ثم تعديل أو تغيير أو تطوير كل ما تعثر أو استبداله للوصول إلى التمام والكمال.

وأخيرا نقوم بتحديد الأولوية لأصحاب المصلحة وتحديدهم من خلال النظر في المستهدفات والمخرجات النهائية، ومن ثم دراسة المستفيدين وتحديد الأولي منهم والأكثر نفعا وفائدة ومن ثم زيادة نسبة التوجه إليه وتقليلها عند غيره ممن لا تكون فائدته مرجوه (prioritizing stakeholders)

وفيما يتعلق بالجانب القيادي فإن التوجه الأخير إلى الالتزام بأسلوب القيادة بالتدريب مع التركيز بشكل مباشر على التحفيز المستمر والتنوع في أساليبه المادية والمعنوية والحسية، مما سيكون له بالغ الأثر في التقدم والتطور والنجاح.

references - المراجع

عمار سالم الخضاري. (بلا تاريخ). دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية.

([مهارات بناء وتحفيز فرق العمل - محمود عبد الفتاح رضوان - كتب Google](#))

مجموعة من الكتاب. (2015). بحث علمي دور القيادة في تحسين أداء العاملين.

([القيادة و مهارات تحفيز المرؤوسين - محمود عبد الفتاح رضوان - كتب Google](#))

محمود عبد الفتاح رضوان. (2014). القيادة ومهارات تحفيز المرؤوسين.

([Université d'Oum-El-Bouaghi دور القيادة في تحسين أداء العاملين \(univ-ueb.dz\)](#))

محمود عبد الفتاح. (بلا تاريخ). مهارات بناء وتحفيز فرق العمل.

([دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية \(univ-msila.dz\)](#))