

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

قسم / تخصص

بكالوريوس الإدارة



عنوان المشروع

دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية

أسم الطالبة

منار عبد الرحمن عبد المحسن الخرينق

رقم الهوية

1117680841

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

23/6/2025

الفصل الدراسي الثالث



الفهرس جدول المحتويات:

1. الفصل الأول: الإطار العام لدور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	6
1.5. أهداف الإدارة في تنمية المهارات القيادية	6
1.6. فرضيات الإدارة في تنمية المهارات القيادية	6
1.7. نموذج الإدارة في تنمية المهارات القيادية	6
1.8. منهجية الإدارة في تنمية المهارات القيادية	7
1.9. الدراسة الميدانية في دور إدارة تنمية المهارات القيادية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح في دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة في دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل لدور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	9
2.3. المتغير التابع لدور الإدارة في تنمية المهارات القيادية	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

الفصل الأول: الإطار العام لبحث دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية :

تُعد كليات الإدارة من أهم المؤسسات التعليمية التي تُسهم في إعداد جيل من القادة والإداريين القادرين على مواجهة تحديات العصر وسوق العمل المتغير. ولا يقتصر دورها على تقديم المعرفة النظرية في مجالات الإدارة والاقتصاد، بل يمتد إلى بناء وتطوير المهارات القيادية اللازمة لنجاح الأفراد والمنظمات على حد سواء.

يتناول هذا البحث دور كليات الإدارة في تنمية المهارات القيادية من خلال استعراض المناهج التعليمية، والأنشطة التدريبية، والبرامج التطبيقية التي تُقدمها هذه الكليات. كما يُسلط الضوء على أهمية البيئة التعليمية، ودور أعضاء هيئة التدريس، والممارسات الميدانية في تشكيل شخصية القائد الإداري.

ويهدف البحث إلى توضيح العلاقة بين العملية التعليمية في كليات الإدارة وبين المخرجات القيادية التي تؤثر بشكل مباشر في تحسين أداء المؤسسات وزيادة فاعليتها.



المقدمة

بسم الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد ﷺ، وعلى آله وصحبه أجمعين.

" من تعلم الإدارة ، ملك زمام الأمور ، ومن أتقن القيادة ألهم من حوله "

في ظل التغيرات المتسارعة والتحديات المتنامية التي يشهدها عالم الأعمال، أصبحت القيادة مهارة جوهرية لا غنى عنها لتحقيق النجاح والتفوق في مختلف القطاعات. ولم تعد الكفاءة الإدارية وحدها كافية، بل بات من الضروري إعداد قادة يمتلكون رؤية استراتيجية، ومهارات تواصل فعالة، وقدرة على اتخاذ القرار في بيئات تتسم بالغموض والتعقيد.

من هذا المنطلق، تلعب كليات الإدارة دورًا محوريًا في تأهيل الكوادر الشابة وتنمية المهارات القيادية لديهم، من خلال مناهج تعليمية متخصصة، وتدريب عملي، وتجارب تفاعلية تهدف إلى إعداد قادة قادرين على إحداث فرق حقيقي في مؤسساتهم ومجتمعاتهم.

يستعرض هذا البحث كيف تسهم كليات الإدارة في صقل شخصية الطالب القيادية، وتزويده بالأدوات اللازمة للنجاح في حياته المهنية، مركّزًا على أساليب التعليم، والتدريب، والأنشطة غير الصفية التي تُعد حجر الأساس في بناء القائد الناجح

خصائص دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية:

• الإستراتيجية

- دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية ليس عشوائيًا، بل يعتمد على تخطيط إستراتيجي مدروس، يهدف إلى:
- بناء صف قيادي مستقبلي.
- تحقيق أهداف بعيدة المدى تتعلق بالاستدامة المؤسسية

• الشمولية والتكامل

يشمل الدور الإداري مجموعة واسعة من الممارسات، مثل:

- التدريب
 - التوجيه
 - التمكين
 - التحفيز
 - المتابعة والتقييم
- وهذا التكامل يضمن تطوير مختلف جوانب الشخصية القيادية

• الإستمرارية

تنمية المهارات القيادية عملية طويلة الأجل، لذلك يتميز دور الإدارة بالاستمرارية وعدم الاكتفاء بالبرامج القصيرة، بل:

- يتطلب تحديث مستمر للبرامج.
- متابعة تطور الموظفين بشكل دوري.

• التركيز على الافراد

يركز الدور الإداري على تطوير رأس المال البشري، من خلال:

- فهم احتياجات الأفراد التدريبية.
- تكييف أساليب التطوير لتناسب الفروق الفردية.

• التشاركية

تقوم الإدارة بدور تعاوني في تنمية المهارات القيادية، حيث:

- تُشرك الموظفين في التخطيط والتنفيذ.
- تعزز مبدأ القيادة التشاركية

• المرونة

يتميز دور الإدارة بالمرونة في:

- تكيف الأساليب حسب طبيعة العمل.
- التعامل مع مختلف مستويات القادة المحتملين (مبتدئين / متوسطين / متقدمين).

• التحفيز والتشجيع

تلعب الإدارة دورًا تحفيزيًا في:

- تشجيع الموظفين على تحمل المسؤولية.
- تعزيز الثقة بالنفس وروح القيادة.

• القياس والتقييم

دور الإدارة ليس عشوائيًا، بل يتطلب:

- قياس الأثر الفعلي لبرامج القيادة.
- تقييم التحسن في المهارات من خلال مؤشرات أداء واضحة (KPIs).

• الابتكار والتجديد

الإدارة الفعالة تتبنى أساليب مبتكرة لتطوير القادة، مثل:

- التعلم الإلكتروني.
- المحاكاة واللعب القيادي (Leadership Games).
- مشاريع التحدي.

متغيرات دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية:

في البحوث العلمية، نقسم المتغيرات إلى نوعين رئيسيين:

• المتغير المستقل

وهو المتغير الذي يؤثر.

• المتغير التابع

وهو المتغير الذي يتأثر.

المتغير المستقل؛

دور الإدارة ويشمل عدة أبعاد أو متغيرات فرعية تمثل الأساليب أو الممارسات الإدارية التي تؤثر في تنمية المهارات القيادية، مثل:

التدريب الإداري

وجود برامج تدريب وتطوير مخصصة للقيادة.

التحفيز وتمكين الموظفين

منح الموظف صلاحيات ومسؤوليات قيادية.

التشجيع على اتخاذ القرار.

التوجيه والإرشاد

وجود قائد موجه يعمل على نقل الخبرة للموظفين.

التخطيط الاستراتيجي للتطوير البشري

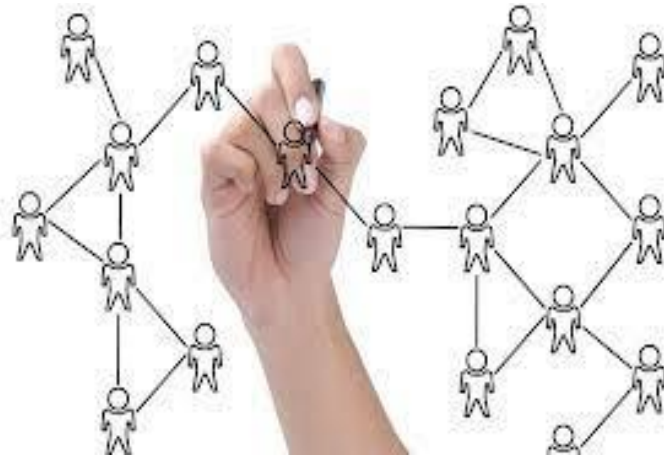
وجود رؤية واضحة لدى الإدارة لتأهيل قادة المستقبل.

تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية

استخدام أدوات تقييم مهنية للكشف عن القدرات القيادية.

الثقافة التنظيمية الداعمة للقيادة

مدى تشجيع المنظمة لثقافة القيادة والمبادرة



المتغير التابع:

تنمية المهارات القيادية

ويمكن قياسه من خلال مؤشرات، مثل:

- القدرة على اتخاذ القرار
- التفكير الاستراتيجي
- مهارات حل المشكلات
- إدارة فرق العمل
- مهارات التواصل والتفاوض
- المرونة في المواقف الصعبة

• أمثلة على العلاقة بين المتغيرات

المتغير التابع	يؤثر على →	المتغير المستقل
تنمية القدرة على القيادة		التدريب الإداري
بناء الثقة والمرونة القيادية		التمكين والتحفيز
نقبل المهارات القيادية		التوجيه والأرشاد
استعداد الافراد للقيادة		ثقافة القيادة في المؤسسة



مشكلة دور الإدارة في تنمية مهارات القيادة:

على الرغم من أن كليات الإدارة تُعنى بتأهيل الطلاب في مجالات التخطيط والتنظيم واتخاذ القرار، إلا أن هناك تساؤلات مستمرة حول مدى فاعلية البرامج التعليمية والتدريبية في تنمية المهارات القيادية الحقيقية لدى الطلاب.

ففي كثير من الأحيان، يلاحظ وجود فجوة بين المعارف النظرية التي يتلقاها الطالب داخل القاعة الدراسية، وبين المهارات القيادية التطبيقية المطلوبة في بيئات العمل الفعلية، مثل القدرة على تحفيز الفريق، وإدارة الأزمات، واتخاذ قرارات استراتيجية في مواقف معقدة



فجوة على المستوى النظري :

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع القيادة والمهارات القيادية، إلا أن معظمها ركّز على القيادة داخل بيئة العمل الفعلية أو على الصفات الشخصية للقائد، دون التعمق الكافي في الدور الفعلي الذي تؤديه كليات الإدارة في بناء وتطوير هذه المهارات قبل دخول سوق العمل.

كما أن بعض الأطر النظرية اهتمت بتحليل النظريات القيادية (مثل القيادة التحويلية أو الموقفية)، لكنها لم توضح بوضوح كيف تُترجم هذه النظريات إلى ممارسات تعليمية داخل كليات الإدارة، سواء من خلال المناهج أو الأنشطة الطلابية أو التدريب العملي.

كما تسعى هذه الدراسة إلى سدّ الفجوة النظرية المتمثلة في نقص الدراسات التي تناولت العلاقة بين المناهج التعليمية في كليات الإدارة، وبين التطبيق العملي لتنمية المهارات القيادية. فمعظم الدراسات السابقة ركّزت إما على بيئة العمل أو على نماذج القيادة ذاتها، دون التعمق في دور المؤسسات التعليمية – وبالأخص كليات الإدارة – في صناعة القائد منذ مراحل الدراسة الجامعية.

ومن هنا، فإن هذه الدراسة قد تسهم في:

- تقديم رؤية تحليلية لأداء كليات الإدارة من زاوية تنمية القيادة.
- دعم صنّاع القرار الأكاديمي في تطوير البرامج والمقررات التعليمية.
- المساهمة في تحسين مخرجات التعليم الإداري بما يتوافق مع متطلبات السوق الحديثة

فجوات على المستوى التطبيقي:

بالرغم من وجود وعي متزايد داخل كليات الإدارة بأهمية تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب، إلا أن هناك فجوة تطبيقية واضحة بين ما يُخطط له نظرياً في المناهج والبرامج، وما يُنفذ فعلياً في الواقع التعليمي والميداني.

وتتمثل أبرز أوجه هذه الفجوة في النقاط التالية:

1. التركيز الكبير على الجوانب النظرية على حساب التطبيق العملي، حيث تفتقر العديد من المقررات إلى مشاريع قيادية حقيقية، أو مواقف تحاكي بيئة العمل الواقعية.
2. قلة فرص التدريب العملي الموجه نحو القيادة، حيث تركز بعض برامج التدريب على الجوانب الإدارية الروتينية (كالإجراءات والمحاسبة) دون تعريض الطالب لمهام قيادية أو قرارات استراتيجية.
3. ضعف دمج المهارات الشخصية والقيادية مثل: اتخاذ القرار، إدارة الفريق، الذكاء العاطفي، ضمن المقررات بشكل منهجي ومنظم.
4. غياب التقييم الفعّال للمهارات القيادية لدى الطلاب، حيث يتم تقييم الطالب غالباً بناءً على اختبارات نظرية دون قياس مدى تطور قدراته القيادية في الواقع.
5. قلة الشراكات الفاعلة مع بيئات العمل والمؤسسات، التي يمكن من خلالها صقل المهارات القيادية عبر مواقف واقعية وتحديات عملية.

السؤال الرئيسي:

ما مدى فاعلية دور كليات الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب؟



أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية:

تلعب الإدارة دوراً حيوياً ومحورياً في تنمية المهارات القيادية لدى الأفراد داخل المنظمات. وتكمن هذه الأهمية في عدة جوانب رئيسية.

1. تحفيز القادة المحتملين:

الإدارة تساعد في اكتشاف الموظفين ذوي الإمكانات القيادية، وتعمل على دعمهم وتحفيزهم لتطوير قدراتهم من خلال التوجيه، والإرشاد، وفرص النمو.

2. بناء بيئة تعليمية وتطويرية:

توفر الإدارة برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تعزيز مهارات مثل:

- اتخاذ القرار
- التفكير الاستراتيجي
- حل المشكلات
- إدارة الفرق

3. نقل الخبرات والمعرفة:

تسهم الإدارة في نقل الخبرات من القادة الحاليين إلى الجيل الجديد من خلال:

- التوجيه (Mentorship)
- المشاركة في المشاريع القيادية
- تدوير المهام والمسؤوليات

4. تعزيز ثقافة القيادة داخل المنظمة:

من خلال السياسات والهيكل التنظيمي، تغرس الإدارة ثقافة القيادة في جميع المستويات، ما يعزز من الانتماء والولاء التنظيمي ويخلق صفًا ثانيًا مؤهلاً.

يتبع



5. تحقيق الأهداف الاستراتيجية:

كلما كانت المهارات القيادية أقوى، زادت فعالية الفرق، مما يسهم في تحقيق الأهداف بكفاءة وسرعة أكبر.

6. مواجهة التحديات والتغيرات:

في بيئة عمل متغيرة وسريعة، تُمكن الإدارة الأفراد من تطوير مرونة قيادية تساعد على التكيف واتخاذ قرارات فعالة في أوقات الأزمات.

7. الاستثمار في رأس المال:

الإدارة الواعية تدرك أن القادة الفاعلين هم أصول استراتيجية، واستثمارها في تطويرهم يعود بنتائج كبيرة على الأداء العام والتنمية المستدامة للمنظمة.

الخلاصة:

يتمثل دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية في كونها الراعي والمنظم والمسؤول عن تصميم المسارات التي يمر بها القائد داخل المؤسسة. فبدون إدارة فعالة، قد تتبدد المواهب القيادية، أو تُهمَّش، مما يُفقد المنظمة قدرتها على التطور والتكيف.



أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية على المستوى النظري:

تكمن أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية على المستوى النظري في بناء أسس معرفية ومنهجية واضحة تساعد في فهم طبيعة القيادة وتحديد طرق تطويرها. ويتجلى ذلك في الجوانب التالية:

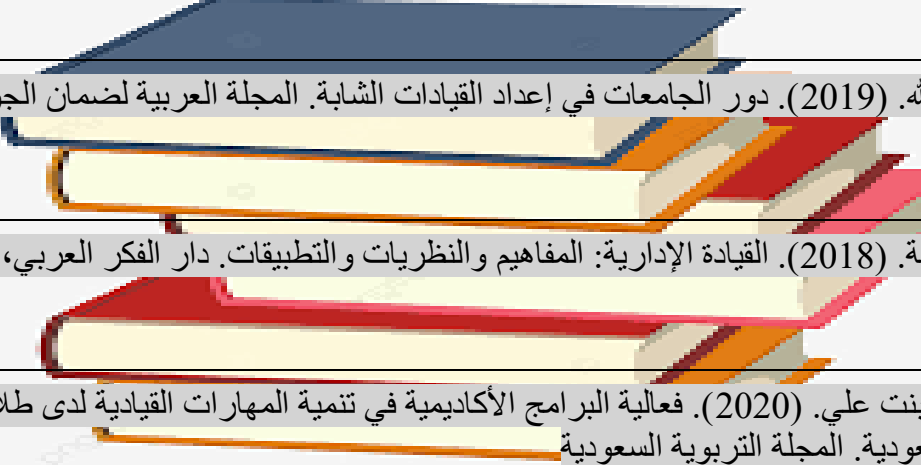
1. تأصيل المفاهيم القيادية:
يُسهم الجانب النظري في شرح المفاهيم الأساسية للقيادة، مثل أنواع القيادة، سمات القائد، وأساليب القيادة المختلفة، مما يكوّن قاعدة معرفية قوية لدى المتعلم.
2. ربط النظريات بالواقع:
يساعد الإطار النظري على فهم السلوك القيادي من خلال تطبيق النظريات الإدارية (مثل القيادة التحويلية أو التبادلية) على مواقف عملية داخل المؤسسات.
3. توجيه الممارسات التعليمية:
يساعد الفهم النظري لدور القيادة في تصميم مناهج تعليمية فعّالة تستهدف بناء القائد من خلال أساليب علمية مدروسة.
4. تحليل الأداء القيادي:
يُمكّن الإطار النظري الباحثين والمهتمين من وضع نماذج لقياس وتقييم المهارات القيادية، مما يُسهم في تطوير برامج تدريبية موجهة.
5. بناء رؤية استراتيجية من خلال الجانب النظري، يمكن للمؤسسات التعليمية وضع أهداف واضحة ومبنية على أسس علمية لتنمية القيادة ضمن خططها الأكاديمية

أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية على المستوى التطبيقي:

تبرز أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية على المستوى التطبيقي في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات واقعية تُسهم في إعداد قادة فعليين قادرين على إدارة الفرق واتخاذ قرارات فعالة في بيئات العمل. وتتضح هذه الأهمية في النقاط التالية:

1. تطبيق المفاهيم القيادية في مواقف حقيقية:
يساعد التدريب العملي والأنشطة التطبيقية في ترجمة النظريات القيادية إلى سلوكيات قيادية ملموسة يمارسها الطلاب في بيئات تعليمية أو مجتمعية.
2. تنمية المهارات من خلال الخبرة والتجربة:
الأنشطة التطبيقية، مثل المحاكاة، ودراسات الحالة، والمشاريع الجماعية، تعزز من تجربة الطالب القيادية وتطوره عبر التعلم بالممارسة.
3. اكتشاف وتطوير القدرات الشخصية:
من خلال التفاعل العملي، يكتشف الطلاب قدراتهم القيادية الفعلية، مثل مهارة اتخاذ القرار، إدارة الفريق، والتعامل مع التحديات، مما يتيح فرصاً لتطويرها.
4. تعزيز الثقة بالنفس والجاهزية لسوق العمل:
الممارسات التطبيقية تمنح الطالب ثقة حقيقية في نفسه كقائد، وتُعدّه بشكل أفضل لمواجهة ضغوط ومتطلبات سوق العمل.
5. قياس فاعلية البرامج التعليمية:
الجانب التطبيقي يمكّن الكليات من تقييم فعالية المناهج والأساليب التدريبية في تنمية القيادة، مما يساعد على تحسينها وتطويرها باستمرار.

قائمة المراجع للمشروع عن دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية:

السيد، محمد عبد الغني. (2016). تنمية المهارات القيادية لدى طلاب الجامعات من خلال الأنشطة الطلابية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، جامعة المنصورة.	
الزعبي، عبد الله. (2019). دور الجامعات في إعداد القيادات الشابة. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي.	
الهواري، فاطمة. (2018). القيادة الإدارية: المفاهيم والنظريات والتطبيقات. دار الفكر العربي، القاهرة	
السلمي، حنان بنت علي. (2020). فعالية البرامج الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كليات الإدارة في السعودية. المجلة التربوية السعودية	

