

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Sultan Hussain Saad Al Qahtani	اسم الطالب
Students I.D	2021200788	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

مقدمة:

تواجه منظمة اليوم عقبات عديدة لتبرير وجودها. يشمل بعضها المنافسة، وزيادة حقوق المساهمين والاستدامة. ستشارك هذه المنظمات، مهما كانت أهدافها، في عدد من الأنشطة وتنفيذها لتحقيق هدفها. لتحقيق هذه الأهداف، يتعين على المنظمات أيضاً العثور على أفضل القدرات والقيادة لتحقيق النتائج المرجوة.

توصف القيادة بأنها القدرة على اتخاذ القرارات، وصنع الموارد، والإحساس بالواجب، والثقة، والاعتراف بالقيادة؛ لكن (Daft: 2007) يعرف القيادة بأنها تأثير بين القادة والمعاونين الذين يخططون لتغييرات ونتائج حقيقية تمثل أهدافهم المشتركة. ستكون فرق مشروع بورك المسؤولة عن تحقيق الأهداف التنظيمية مثل قارب بدون دفة بدون قيادة ديناميكية، بيرك (٢٠٠٧: ٢٨)

الإطار النظري:

لقد تمت مناقشته لفترة طويلة ولا يزال الموضوع الأساسي لـ "ماذا تعني القيادة؟" في هذه الدراسة، قمنا بفحص الأدبيات التي تركز على القيادة العامة وقيادة المشروع. أظهر أحد الموضوعات في مراجعة الأدبيات لدينا أن فرصة الفعالية التنظيمية تعتمد بقوة على الإدارة الناجحة للسياق الصحيح والسلوك والأنماط الثقافية. عززت ملاحظات العديد من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم هذا الرأي. نعتزف بأن "القائد" هو الاسم واللقب، بينما "القيادة" تتضمن تلك المهارات. أولئك الذين يحملون لقب "قائد" لا يظهرون دائماً مهارات قيادية؛ وبالمثل، يمكن للأشخاص الذين ليس لديهم أقدمية أو رتبة هرمية ممارسة مهارات القيادة بدون لقب قائد.

ركزت دراستنا أيضاً على الجوانب المحددة لقيادة المشروع وحيث تختلف عن مهارات القيادة العامة. كان إيماننا الحالي هو أن قيادة المشروع لها كفاءات خاصة وحيوية، وأنه يجب إعادة التفكير في افتراض "مقاس واحد للجميع" بأن الأدبيات والسمات المحتملة في مجتمع المشروع تخرق حالياً مهارات الإدارة العامة التقليدية. قادة المشروع مسؤولون ومسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. هناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

لقد اخترت إحدى مهارات القيادة المحددة وهي إدارة الفريق، وسأناقش هذه المهارة وأعرض جوانبها باختصار.

كانت الفرق أداة مركزية في تنظيم العمل في مجال الأعمال اليوم. سوف تتجمع الفرق وتنظم وتنقل وتشتت على الفور. ومع ذلك، تعد الفرق أداة فعالة لتحفيز الموظفين. من المهم أن نتذكر فكرة أن الفرق تنمو وتتطور على مدى فترة من الزمن. يوفر تشكيل الفريق بيئة يتم فيها تعزيز التعاون والتعاون والترابط والثقة بين أعضاء الفريق.

أولاً: يتم تطوير الفريق على أربع مراحل:

المرحلة الأولى: التشكيل Forming

خلال هذه المرحلة، ستكون المجموعة قلقة وستتخذ موقف الانتظار والترقب. ستكون رسمية بشكل متبادل. الأهداف أو التطلعات ليست واضحة. علاوة على ذلك، فهم لا يعرفون سبب وجودهم هناك.

المرحلة الثانية: الصراع Storming

أعضاء الفريق متحمسون للبدء خلال هذا الوقت. يمكن أن يحدث الصراع عندما يريد الناس الخروج بأفكار مختلفة حول كيفية تحقيق الأهداف. إنهم يرون الاختلافات بدلاً من المتوازيات في هذه اللحظة. هذا يؤدي إلى السقوط العاطفي أو الجسدي لبعض الأعضاء.

المرحلة الثالثة: التطبيع Norming

هذا هو المكان الذي يفهم فيه الناس ماذا يشبهون. أنت تعلم أنهم معاً في هذا. لذلك، تزداد قدرتهم على المنافسة ويمكن أن ينسوا قضاء وقت ممتع. هذا هو وقت التدريب، إذا لزم الأمر. من أجل الشعور بالاسترخاء مع بعضهم البعض ومع الهياكل، من المهم تشجيعهم. يجب أن تظل المجموعة مركزة.

المرحلة الرابعة: الأداء Performing

تتضمن هذه المرحلة التدريب والكفاءة والقدرة على حل مشاكلك الخاصة. من أجل تحديها وتحسينها، من الضروري الآن دراسة الطرق. المجموعة الآن ناضجة. يتعرف الأعضاء على أدوارهم وواجباتهم. ستكون هناك حاجة إلى مزيد من التبصر في العمليات. الأعضاء لديهم دوافع ذاتية ومدربون على حد سواء. لذلك، يجب الاعتراف بعملهم. يجب أن يكون هناك تشجيع من أجل التنمية. يتم تحقيق ذلك من خلال تقديم مهام جديدة للموظفين.

ثانيًا: مناقشة هيكل الفريق وأهميته:

النظام التنظيمي القائم على الفريق الذي يتعاون فيه عدد من الأفراد كفريق واحد، كما يوحي اسمه. في الجزء الأخير من القرن العشرين قبل إنشاء هذا النظام، تسببت التسمية في حدوث ارتباك. هذا لا يعني أن المجموعة تعمل فقط باسم "rah-rah" ، "go team!" وفقًا لـ Lumen Learning ، يسمح الهيكل لأعضاء الفريق باختيارهم بوعي للمهارات التي يثبتونها من أجل بناء شعور بالوحدة معًا بنجاح في تحقيق الهدف. قد يكون هدفًا مؤقتًا أو طويل المدى، وعادة ما يتم حله حتى تكتمل مهمة الفريق. يمكن أن تكون المنظمة القائمة على الفريق، حيث يتعاون الأشخاص في فريق فردي، وتستكمل مشروعًا ثم تنتقل إلى فريق آخر، وهو أمر معقد للغاية.

يجب أن يضع قائد المشروع عدة وسائل للتحقيق في احتياجات فريقه وتلبية احتياجاتهم لضمان عمل مكتمل ومتفاني.

بغض النظر عن حجم الفريق، فإن الأشياء الأربعة التي يحتاجها للنجاح هي:

هدف مشترك / أداء محدد / الالتزام بكيفية إنجاز العمل / المسؤولية المتبادلة

المنهجية:

كما تواصلنا أيضًا مع ثلاث شركات متعددة الجنسيات تابعة للقطاع الخاص تنفذ مشاريع بحثية كبيرة ومعقدة. لدعم هذا البحث، ركزت هذه الدراسة على تجارب قادة المشروع من شركائنا في البناء. أجرينا هذه الدراسة على مقابلات مع قادة المشاريع الذين يتمتعون بخبرة واسعة في إدارة الفرق والتعامل مع المشكلات التي تحدث أثناء تنفيذ المشروع.

النتائج والمناقشة:

توصف القيادة بأنها تحسين الموظفين والمعدات؛ وتعزيز مستوى الجودة؛ تأكيد وجود مستوى هام من الخدمة؛ منح الإنسان الثقة في المنتج. يجب أن يكون للقادة تأثير وإحساس بالقوة ومثابرة وسيطرة ثابتة على الناس.

وهذا يدل على أن أكثر من ٥٠ في المائة من الاستجابات كانت بناءة ومختلفة مكونات القيادة المتوقعة في بيئة المشروع، والتي تتضح من النتائج. كان الهدف من هذه المقابلة تحديد أنواع القيادة المطلوبة في فريق المشروع لإنتاج مشروع ناجح. تظهر النتائج ترتيبًا إيجابيًا يزيد عن ٥٠ بالمائة لجميع نماذج القيادة المذكورة أعلاه من فريق مشروع خدمة العملاء.

باختصار، من الواضح أن الموقف داخل المنظمة، مقابل التوجه لدفع التغيير والمثابرة غير العادية، له ميزة مهمة للغاية على المتغيرات المختلفة. في طريق نجاح أي منظمة، تم العثور على مهمة أنواع القيادة لتكون حاسمة. سلط الإطار النظري الضوء على قيمة أساليب القيادة واقتراح الخصائص الأساسية لإدارتها الفعالة.

المراجع:

1. Lategan, T., & Fore, S. (2015). The impact of leadership styles on project success: Case of a telecommunications company. *Journal of Governance and Regulation*/Volume, 4(3), 478-485.
2. <https://smallbusiness.chron.com/advantages-teambased-structure-55624.html>
3. Yang, I. (2014). What makes an effective team? The role of trust (dis) confirmation in team development. *European Management Journal*, 32(6), 858-869.
4. <https://project-management.com/stages-of-team-development/>
5. Blaskovics, B. (2014). Impact of leadership styles on project success—the case of a multinational company. *Dynamic relationships management journal*, 3(2), 21-36.
6. Coleman, S., & Bourne, M. (2018). *Project leadership: skills, behaviors, knowledge and values*. Association for Project Management.