

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	فارس بن احمد الغامدي	اسم الطالب
Students I.D	2021201593	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 17 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

الموضوع / انماط القيادة في منظمتي

مقدمة :

القيادة وانماطها LEADERSHIP STYLES هي عنصر النجاح الاول في المنظمات ولكل منظمة قادة لهم نمط او أكثر في قيادة الفريق منها السلبية ومنها الايجابية ولكل منها سمات تعرف بها وخصائص وميزات وعيوب يجب أن القائد على علم بها ومتى يمكنه استخدام هذا النمط أو استخدام نمط آخر وذلك لأن المواقف هي التي تحدد لك أفضل نمط يمكن اتباعه فعلى سبيل المثال في موقف ليس فيه من الوقت الشيء الكثير وعند الرغبة في الانجاز السريع مع تحمل كل العواقب الناتجة من اتخاذ القرار على عاتق القائد والقائد فقط هنا تكون القيادة بنمط Autocratic Leadership Style هو النمط اللازم استخدامه. ولكن عندما نتحدث عن فريق يعاني من الضعف والتفكك والانهيار هنا نكون قد احتجنا الى نمط قيادة يدعو الى التآلف والعمل الجماعي وهو Affiliative Leadership Style وعندما نكون بحاجة الى قائد ملهم يقوم بتحويل المنظمة من نظام قديم بالي لافائدة منه الى نظام حديث ذو رؤية مستقبلية ثابتة وبعيده فنا نكون بحاجة الى Transformational Leadership Style وهو القيادة التحولية.

دراسات علمية سابقة:

بحسب جون غاردنر في كتابه عن القيادة: ان القيادة هي عملية الاقناع او لعب دور القدوة التي يقوم من خلالها شخص ما (او فريق قيادة ما) يحث مجموعة على السعي من اجل اهداف يتبناها او يشاركها القائد واتباعه. وقد عرف وارن داركر القيادة على انها فعل الاشياء الصحيحة بينما عرف الإدارة بانها فعل الأشياء بشكل صحيح. وقد عرف جون سي بانها التأثير على الأخرى فإذا تمكنت من التأثير على الناس تمكنت من القيادة بفاعلية (المهارات القيادية).

يعتبر القادة الفاعلون عنصرًا جوهريًا تحتاجه كل شركة تسعى للنجاح كما تعبر المهارات القيادية عن المهارات التي تستخدمها في عملية تنظيم الآخرين والعمل معهم لتحقيق هدف مشترك سواء كنت في منصب إداري أو مسؤول عن مشروع يجب عليك ان تتحلى بهذه المهارات التي تتيح لك فرصة تحفيز الآخرين واثارة حماسهم لإتمام سلسلة معينه من المهام خلال الفترة المحددة التي تم وضعها في خطط المشروع. والجدير بالذكر ان المهارات القيادية كما يشير اسمها لا تعبر عن مهارة واحدة وانما مجموعة مهارات مختلفة تعمل معًا.

المنهجية وطريقة البحث:

ان المنهجية المتبعة في هذا البحث هي الرسائل العلمية والكتب المتخصصة وذلك بتطبيق بعض ماجاء فيها على المنظمة التي أعمل بها.

المهارات نوعان صلبة وناعمة يكون الفرق الأساسي بين المهارات الصلبة والناعمة في كيفية اكتسابها واستخدامها في بيئة العمل فغالبا ما تكتسب المهارات الصلبة من خلال التدريب والتعليم. أما الناعمة فتعرف على انها سمات شخصية يتعلمها الفرد ويطورها من خلال مراحل حياته.

يعتبر التصرف الاستراتيجي من اهم مهارات القيادة حيث يعد التفكير الاستباقي والذهن المنفتح من ضروريات الشخص القيادي، وقد أكد تقرير صادر من كلية هارفارد للأعمال ان القادة الناجحين لابد أن يمتلكوا القدرة على التصرف الاستراتيجي أي ان يكونوا مستعدين على الدوام لتغيير استراتيجياتهم للحصول على فرص جديدة او التغلب على التحديات غير المتوقعة. ويعرف التفكير الاستراتيجي على أنه عملية ذهنية يقوم بها الفرد في سبيل تحقيق هدف او مجموعة من الأهداف. أهمية التفكير الاستراتيجي في القيادة:

يعد تبني عقلية التفكير الاستراتيجي أمر مهم للمدراء المكلفين بزيادة الأرباح وإرضاء العملاء والحفاظ على المواهب في المؤسسات والشركات حتى تحافظ على مكانتها في سوق العمل التنافسي، ولابد من رسم مسار واضح لأعمالها مع الأخذ بعين الاعتبار احتمالية تغييره إن لزم الأمر علمًا بأن هذا التغيير قد يحدث في وقت قصير جدًا بالإضافة إلى أهميته في إبقاء شركتك في المسار الصحيح للنجاح فإن اتقان فن التفكير الاستراتيجي يرفع كفاءتك وقوتك كشخص قيادي.

فوائد اكتساب مهارات التفكير الاستراتيجي:

- 1- تطوير عقلية منفتحة
- 2- التساؤل باستمرار
- 3- الفهم الشامل.

• خطوات التفكير الاستراتيجي:

- 1- بناء الفكرة
- 2- التخطيط الاستراتيجي
- 3- التخطيط العملي.

الآن سأبدأ كقائد في تحويل خططي وافكاري الى استراتيجيات وسأخذ بعين الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في نجاح الأفكار.

تشمل العوامل الخارجية الأوضاع السياسية والاقتصادية السائدة، اما الداخلية فهي هيكل المنظمة واحتياجات العملاء وغيرها.

ويمكنني اللجوء الى أي من إطارات العمل التالية لتقييم هذه العوامل:

تحليل Pest

هي العملية التي يتم من خلالها تحديد الفرص والتهديدات التي تنجم عن الأوضاع السياسية والاقتصادية والتكنولوجية السائدة واستخدام هذا المقياس يدعمني لاتخاذ القرارات الصائبة.

تحليل SWAT

يعكس التحليل السابق فان هذا التحليل يساعدني على تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تقف امامي وعلى الرغم من اختلافهما فانهما يكملان بعضهما ولا بد من اجرائهما بانتظام قبل البدء بعملية التخطيط.

ثم يلي خطوة تحويل الخطط الى استراتيجيات، خطوة تحويلها الى خطط عمل يمكن تنفيذها على ارض الواقع ولا بد ان تكون هذه الخطط مفصلة توضح الهدف المنشود والوقت اللازم لتحقيقه ووسائل قياس التقدم الذي يتم احرازه.

وأخيرا فان عدم استخدام أي قائد لهذه الاستراتيجيات سيكلفه الكثير من الجهد والوقت والمادة بينما القدرة على التفكير خارج الصندوق وتصور حلول جديدة للمشكلات القديمة فضلا على انه يمكنني من رؤية فرص لا يلحظها الآخرون، وامتلاك مهارات تفكير استراتيجية، فانه سيكون أيضا سلاح مميزا في سوق العمل التنافسي.

النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث:

انني اعمل في منشأة عملاقة في مجال المقاولات وهي شركة عالمية وانني التمس في قاداتها أنماط قيادة متعددة وهي **Laissez-Faire Leadership style** وهذا الامر يكاد يكون واضحاً لكل من يعمل عن قرب مع قاداتها مما تسبب في صدمات قوية جداً للمنظمة والتي كادت ان توقع بها الا ان حجمها يجعل وقوعها يحتاج الى فترة زمنية طويلة وكما أن الانماط الاخرى للقادة الاخرين فيها بين **Autocratic Leadership Style** وقائد آخر يتسم بصفات القائد التحويلي ولكنه ليس ذو سلطة وغير ممكن من اعماله .
فكما ترون ان المنظمة يرئسها قائد ذو صفات يترك فيها الجميع يعمل كما يريد وهو النمط الاول المذكور في نتائج هذا البحث مما أدى الى ضربات متتالية للمنظمة كادت ان تقصف بها .

ومن وجهة نظري أن أطول المنشآت أعماراً ودواماً هي التي يتسم قاداتها بالانماط الايجابية مثل التحويلي **Transformational , Affiliative , Pacesetting , Democratic Or coaching Leadership Styles .**
بينما أقلها أعماراً هي التي تتسم بالقيادة الاوتوقراطية او التي تسمى بالدكتاتورية **Autocratic Leadership.**

المراجع :

كتاب جون ماكسويل المستويات الخمسة للقيادة