

المحاضرة الحادية عشر :
المستثمر الشاب قائد فعال

قائمة المحتويات :

- ١- المقدمة ٢- تنمية صفات القيادة ٣- السلوك القيادي ٤- قيادة الآخرين ٥- قيادة و دفع الآخرين
- ٦- تحسين معنويات مرؤوسيك ٧- قيادة السلوك ٨- الاسئلة والاجوبة.

(١) مقدمة :-

- النقاط الرئيسية في المحاضرة الماضية:-
- ١-التخطيط، الاستراتيجية، التخطيط الاستراتيجي. ٢-عملية التخطيط الاستراتيجي.
- ٣-التخطيط لإنشاء مشروع خاص. ٤- نماذج مقارنة بين المجالات المتاحة ، نصائح اخرى.
- يتحدد الأداء الكلي للأعمال باتجاهات وسلوكيات المستثمر ، كما تتحدد فعالياته كقائد بالنتائج التي يحققها، والمستثمرون الناجحون ، يكونون في العادة قادة فعالين ، سواء كانوا يقودون عددا قليلا من العاملين ، أو حتى مئات منهم، وبطبيعة عملهم ، فإن المستثمرين قادة :- لأنهم يجب أن يبحثوا عن الفرص ، والمشروعات المحتملة ، وأن يجمعوا الموارد المالية والإنسانية المطلوبة لتحقيق أهداف هذه المشروعات ، ويضعون الأهداف لأنفسهم والآخرين ، وأن يقودوا ويوجهوا الآخرين لتحقيق هذه الأهداف .

- الفرق بين المدير والقائد :-

❖ القائد :

- ١ / رجل مبدع يحدث فرقا في اي مكان أو منصب يتواجد فيه.
- ٢ / ماهر في وضع الخطة والرؤية.
- ٣ / يستطيع إقناع كل مرؤوسيه بأن نجاحه هو نجاحهم هم أيضا ويعود عليهم جميعا بالنفع
- ٤ / قادر على بث الحماسة وعلى تحفيز زملائه وموظفيه.
- ٥ / يهتم بالجانب الانساني.
- ٦ / يسعى لنمو كل فرد في مجموعته وتعليمه وتدريبه.
- ٧ -يعتمد في إدارته لفريقه على ثقته بنفسه وبقدراته.

❖ المدير :

- ١ / موظف كبير في الدرجة يؤمن بدستور شركته او المكان الذي يعمل فيه بإخلاص تام. يبدأ عمله بالتخطيط لأي مهمة، ثم توزيع المهام على موظفيه ثم المتابعة والأشراف على سير العمل
- ٢ / يدير العمل بكفاءة.
- ٣ / يدير الناس معتمدا على قوته وسيطرته الوظيفية.
- ٤ / يفنى عمره الوظيفي في متابعة اللوائح والقرارات.
- ٥ / لا يهتم كثيرا اذا كان محبوبا من مرؤوسيه أم لا.

(٢) تنمية صفات القيادة :-

- يجب تنمية وتحسين الصفات القيادية ، حيث أن هذه الصفات تختلف من شخص القائد لآخر .
 - ومعرفة الإنسان «الشخصية» قدراته القيادية سوف تساعده للقيام بهذه التحسينات ، وباعتبارك قائدا ، فإنك تتحمل مسؤولية تنمية مساعديك ويجب عليك أيضا أن تقوم بتقييم خبراتهم لتحديد نجاحاتهم وأنشطتهم الإضافية ، ومسئولياتهم التي يتعين قيامهم بها مستقبلا .
 - ويكون القائد عادة مستعدا لقبول التحديات التي تحمل في طياتها مخاطر ، وفرصا عظيمة، وعليك دائما أن تتذكر المقولة " عامل الناس كما تحب أن تعامل " وتستخدمها كدليل لك، ولكي تكون قائدا ناجحا ، فإن الأمر يتطلب أن تكون قادرا على الإجابة بنعم على الأسئلة التالية:
- ١- هل أنت قائد ولست تابعا ؟
 - ٢- هل ينظر لك الآخرون طلبا للنصيحة والقيادة ؟
 - ٣- هل تخلق وتنفذ أفكارا جديدة ؟
 - ٤- هل لك دور نشط في الحياة الاجتماعية ؟
 - ٥- هل تحاول تحسين نقاط قوتك وتدنية نقاط ضعفك ؟
 - ٦- هل تنظم وقتك وأنشطتك كي تكون كفئا ؟
 - ٧- هل لديك برنامج، أو خطة محددة لتحسين قدراتك القيادية ؟
 - ٨- هل تسمح للآخرين بمساعدتك لإنجاز أهدافك ؟
 - ٩- هل تتعلم من أخطائك ؟
 - ١٠- هل أنت مؤمن بالنتائج وتنتهي أي شيء تبدأه ؟
 - ١١- هل تستخدم قوتك كقائد في مساعدة الآخرين ؟
 - ١٢- هل يثق الآخرون في قدراتك ؟
 - ١٣- هل تستفيد بأراء الآخرين عند اتخاذ قراراتك ؟
 - ١٤- هل لديك القدرة على التعامل مع الآخرين بكفاءة ؟
 - ١٥- هل تقوم بتغيير ما تقوم به كي تجعل منظمتك أفضل ؟
 - ١٦- هل تفوض سلطاتك الى مساعديك ؟
 - ١٧- هل تشارك نجاحك مع مرؤوسيك ؟.

(٣) السلوك القيادي :-

يوجد نمطان رئيسيان للسلوك القيادي:

- أ- التخطيط ، وصياغة الاهداف ، وتحقيق الانجاز (السلوك الموجه بالعمل)
ب- الدافعية، العلاقات الانسانية (السلوك الموجه بالبشر).

• **السلوك الموجه بالعمل** : يميل القائد في هذا النمط إلى النماذج السلوكية التالية :

- يحدد بوضوح الدور الخاص به والأدوار الخاصة بمساعديه . • يضع أهدافا صعبة ولكن قابلة للإنجاز ، ويجعل الآخرين يعملون ما هو متوقع منهم.
- يضع اجراءات قياس التقدم نحو الهدف ، وقياس الانجاز . • يطبق بكفاءة الدور القيادي في التخطيط ، التوجيه ، الرقابة ، والارشاد ، والأنشطة الموجهة بالأهداف
- يهتم بزيادة الانتاجية المحققة . • والقادة الذين يحققون نتائج منخفضة في هذا التوجه ، يميلون الى أن يكونوا غير نشطين في توجيه السلوك الموجه بالأهداف ، كما يميلون إلى العمل بالقرب من رؤوسهم ولا يوضحون أدوارهم كقائد للمنظمة.

• **السلوك الموجه بالبشر** : يميل الشخص الذين يحقق نتائج مرتفعة في هذا الجانب من السلوك القيادي الى النماذج السلوكية التالية:

- يظهر اهتماما بصيانة التجانس في المنظمة ، ويهون التوترات حين تنشأ .
- يظهر اهتماما بالعاملين كبشر وليسوا كوسائل انتاج .
- يظهر تفهما واحتراما لحاجات العاملين ، وأهدافهم ، ورغباتهم ، ومشاعرهم ، وأفكارهم . • ينشئ اتصالا جيدا في الاتجاهين بينه وبين رؤوسيه .
- يطبق مبدأ التعزيز لتحسين أداء مساعديه . • يفوض السلطة ويشجع المبادرة . • يخلق مناخ فريق العمل ، والتعاون في المنظمة .

✓ **وتتمثل اهم الخصائص العامة الشائعة بين القادة الموجهين بالبشر فيما يلي:**

(١) يفهمون حاجتهم ، وأهدافهم ، وقيمهم ، وحدودهم ، وامكاناتهم . ويعد هذا مطلباً أولياً ضروريا للعلاقات الجيدة مع الآخرين .

(٢) لديهم حساسية لحاجات الآخرين ، وهم يساعدون البشر لإشباع حاجاتهم . (٣) يقدرون ويقلبون القيم وأنماط الحياة التي تختلف عن قيمهم وأنماط حياتهم

(٤) يفوضون سلطاتهم لمساعديهم ويشركونهم في المسؤولية ويتفهمون احتياجاتهم . (٥) يمارسون مهارات اتصالات جيدة من الاستماع الى الأسئلة إلى الحوار .

(٤) قيادة الآخرين :-

• من أهم مجالات القيادة التي تساعد على تحقيق النتائج من خلال العمل مع الآخرين ، ويجب عليك أن تكون قادرا على رؤية المواقف من خلال عيون الآخرين الذين تقودهم، فمثلا قد تكتشف كمستثمر شاب أن إنتاجية العمال في الموقع ترتفع بتحقيق أشياء تبدو صغيرة .. كوب الشاي أو شربة ماء أو كلمة " الله ينور " أو " خللى عنه " أو ربما غنائهم معا هيل هيل ..

(٥) قيادة ودفع الآخرين :-

• يعد المستثمرون دافعين ناجحين للعاملين معهم، وفيما يلي مجموعة من الطرق التي يستطيع بها الأشخاص الموجهين للبشر

أن يحفزوا بها رؤوسهم (إلى أي مدى تستخدم هذه الطرق؟):

- ١ / بناء التقدير الذاتي للعاملين ٢ / إخبار المرؤوسين ٣ / تفويض السلطة ٤ / الحفاظ على العلاقات. ٥ / تحليل المشكلة، وليس الشخص
٦ / تطبيق مبدأ التعزيز ٧ / اتخاذ الإجراء التصحيحي ٨ / الانصات الفعال ٩ / وضع أهداف محددة، ومراجعتها باستمرار.

❖ **قاعدة ذهبية :**

« لتكون قائدا فعلا يجب أن " ترى " الأشياء من خلال أعين الأشخاص الذين يعملون تحت قيادتك ، وقبل أن تتخذ أي قرار يمكن أن يؤثر عليهم ، احسب جيدا كيف سيؤثر هذا القرار عليهم . »

(٦) قيادة السلوك :-

• يملك معظم القادة القدرة على التصرف وإنجاز النتائج . ولأنك تحقق تقدما بطيئا ، فيجب عليك أن تحاول إنجاز أهداف محددة كل يوم،

• وقد تكون المقترحات التالية ذات نفع في زيادة قدراتك القيادية :

- ١- إتخذ الإجراء التنفيذي بمجرد اتخاذك القرار. ٢- كي تكون قائدا ناجحا ، إعلم كيف ومتى تستخدم هذه القدرات باستخدام عناصر قدرة بجوارك.
٣- سوف تجنى الثقة في قدراتك القيادية إذا ركزت على تنمية جوانب قوتك. ٤- القائد الجيد هو الذي يراجع خطته ويعرف أخطأه.

(٨) تحسين معنويات مرؤوسيك :-

• اختر الاشخاص المتوافقين للعمل معك

• وفيما يلي مجموعة من الأسئلة تتعلق بقدرتك على تحسين معنويات المرؤوسين:

- ١ - هل مرؤوسك مقتنعون بظروف عملهم ؟ ٢ - هل يعلم كل مرؤوس دوره الفردي في المنظمة ؟ ٣ - هل تقوم بتصحيح الظروف غير الآمنة للعمل ؟
٤ - كيف تعبر عن اهتمامك بصحة ورفاهية مرؤوسيك ؟ ٥ - كيف تقيس معنويات العاملين معك ؟ ٦ - كيف تحاول تحسين معنويات العاملين معك ؟
٧ - كيف تلبى برامجك التدريبية احتياجات العاملين معك ؟ ٨ - كيف تقيّم أداء كل مرؤوس لك ؟ ٩ - هل يستطيع مرؤوسوك تنفيذ أفكارهم ؟
١٠ - هل تكافئ مرؤوسيك على مساهمتهم للمنظمة ؟ ١١ - هل تسمح لمرؤوسيك بحل مشكلاتهم في العمل ؟

❖ **قاعدة ذهبية اخرى :** « نجاحك كقائد مرتبط بقدرتك على تفهم احتياجات مرؤوسيك وإبداء الاهتمام المباشر والواضح بهذه الاحتياجات . »