

## المحاضرة ١١ [ المستثمر الشاب قائد فعال ]

### - قائمة المحتويات :

- ١- المقدمة .
  - ٢- تنمية صفات القيادة .
  - ٣- السلوك القيادي .
  - ٤- قيادة الآخرين .
  - ٥- قيادة ودفع الآخرين .
  - ٦- قيادة السلوك .
  - ٧- تحسين معنويات مرؤوسيك .
  - ٨- الأسئلة و الأجوبة .
- (١) مقدمة : - يتحدد الأداء الكلى للأعمال باتجاهات و سلوكيات المستثمر ، كما تحدد فعاليته كقائد بالنتائج التي يحققها .

- و المستثمرون 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 ، و المشروعات المحتملة .

- و أن يجمعوا الموارد المالية و الإنسانية المطلوبة لتحقيق أهداف هذه المشروعات .

- يضعون الأهداف لأنفسهم و الآخرين .

- و أن يقودوا و يوجهوا الآخرين لتحقيق هذه الأهداف .

### \* الفرق بين المدير و القائد :

القائد	المدير
١- رجل مبدع يحدث فرقا في أي مكان أو منصب يتواجد فيه .	١- موظف كبير في الدرجة يؤمن
٢- ماهر في وضع الخطة و الرؤية.	٢- بدستور شركته الذي يعمل فيه بإخلاص تام .
٣- يستطيع إقناع كل مرؤوسيه بأن نجاحه هو أيضا و يعود عليهم جميعا بالنفع .	- يبدأ عمله بالتخطيط لأي مهمة .
٤- قادر على بث الحماسة و على تحفيز زملائه و موظفيه	- تام يبدأ عمله بالتخطيط لأي مهمة .
٥- يهتم بالجانب الإنساني .	- ثم توزع المهام على موظفيه ثم المتابعة و الإشراف على سير العمل .
٦- يسعى لنمو كل فرد في مجموعته و تعليمه و تدريبه .	٣- يدير العمل بكفاءة بدير الناس معتمدا على قوته و سيطرته الوظيفية .
٧- يعتمد في إدارته لفريقه على ثقته بنفسه و بقدراته .	٤- يفنى عمرة الوظيفي في متابعة اللوائح و القرارات .
	٥- لا يهتم كثيرا إذا كان محبوبا من مرؤوسيه أم لا .

(٢) تنمية صفات القيادة : - يجب تنمية و تحسين الصفات القيادية ، حيث أن هذه الصفات تختلف ممن شخص القائد لأخر .

- و معرفة الإنسان ( الشخصية ) قدراته القيادية سوف تساعد للقيام بهذه التحسينات .

- باعتبارك قائدا ، فإنك تتحمل مسؤولية تنمية مساعديك و يجب عليك أيضا أن تقوم بتقييم خبراتهم لتحديد

- نجاحاتهم و أنشطتهم الإضافية ، و مسؤولياتهم التي يتعين قيامهم بها مستقبلا .

- و يمكن القائد - عادة- مستعدا لقبول التحديات التي تحمل في طياتها مخاطر ، و فرصاً عظيمة .

- و عليك دائما أن تتذكر المقولة " عامل الناس كما تحب أن تعامل " و تستخدمها كدليل لك .

- و لكي تكون قائد ناجحا ، فإن الأمر يتطلب أن تكون قادرا على الإجابة بنعم على الأسئلة التالية :

١- هل أنت قائد و لست تابعا ؟

٢- هل ينظر لك الآخرون طلبا للنصيحة و القيادة ؟

٣- هل تخلق و تنفذ أفكار جديدة ؟

٤- هل لك دور نشط في الحياة الاجتماعية ؟

- ٥- هل تحاول تحسين نقاط قوتك و تدنيه نقاط ضعفك ؟
- ٦- هل تنظم وقتك و أنشطتك كي تكون كفنا ؟
- ٧- هل لديك برنامج ، أو خطة محددة لتحسين قدراتك القيادية ؟
- ٨- هل تسمح للآخرين بمساعدتك لإنجاز أهدافك ؟
- ٩- هل تتعلم أخطائك ؟
- ١٠- هل أنت مؤمن بالنتائج و تنهى أي شيء تبدأه ؟
- ١١- هل تستخدم قوتك كقائد في مساعدة الآخرين ؟
- ١٢- هل يثق الآخرون في قدراتك ؟
- ١٣- هل تستفيد بآراء 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 إلى مساعديك ؟
- ١٧- هل تتشارك نجاحك مع مرؤوسيك ؟

### ٣) السلوك القيادي :

**\* السلوك القيادي :** يوجد نمطان رئيسيان للسلوك القيادي :

أ- التخطيط ، و صياغة الأهداف ، و تحقيق الانجاز ( السلوك الموجه بالعمل )

ب- الدافعية ، العلاقات الإنسانية (السلوك الموجهة بالبشر ) .

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

- يحدد بوضوح الدور الخاص به و الأدوار الخاصة بمساعديه .
  - يضع أهدافا صعبة ولكن قابلة للإنجاز ، ويجعل الآخرين يعملون ما هو متوقع منهم .
  - يطبق بكفاءة الدور القيادي في التخطيط ، التوجيه ، الرقابة ، و الإرشاد ، و الأنشطة الموجهة بالأهداف .
  - يهتم بزيادة الإنتاجية المحققة .
  - و القادة الذين يحققون نتائج منخفضة في هذا التوجه ، يميلون إلى أن يكونوا غير نشطين في توجيه السلوك الموجه بالأهداف .
  - كما يميلون إلى العمل بالقرب من مرعوسيهم ولا يوضحون أدوارهم كقائد للمنظمة .
- \* السلوك الموجه بالبشر :** يميل الشخص الذين يحقق نتائج مرتفعة في هذا الجانب من السلوك القيادي إلى النماذج السلوكية التالية:
- يظهر اهتماما بصيانة التجانس في المنظمة ، و يهون التوترات حين تنشأ .
  - يظهر اهتماما بالعاملين كبشر و ليسوا كوسائل إنتاج .
  - يظهر تفهما و احتراما لحاجات العاملين ، و أهدافهم ، و رغباتهم ، و مشاعرهم ، و أفكارهم .
  - ينشئ اتصالات جيدا في الاتجاهين بينه و بين مرعوسيه .
  - يطبق مبدأ التعزيز لتحسين أداء مساعديه .
  - يفوض السلطة و يشجع المبادرة .
  - يخلق مناخ فريق العمل ، و التعاون في المنظمة .

**- و تتمثل أهم الخصائص العامة الشائعة بين القادة الموجهين بالبشر فيما يلي :**

- ١- يفهمون حاجتهم ، و أهدافهم ، و قيمهم ن و حدودهم ، و إمكاناتهم . و يعد هذا مطلبا أوليا ضروريا للعلاقات الجيدة مع الآخرين .
- ٢- لديهم حساسية لحاجات الآخرين ، وهم يساعدون البشر لإشباع حاجاتهم .
- ٣- يقدررون و يقبلون القيم و أنماط الحياة التي تختلف عن قيمهم و أنماط حياتهم .
- ٤- يفوضون سلطاتهم لمساعيهم و يشركونهم في المسؤولية و يفهمون احتياجاتهم .
- ٥- يمارسون مهارات اتصالات جيدة من الاستماع إلى الأسئلة إلى الحوار .

٤) **قيادة الآخرين** : - من أهم مجالات القيادة التي تساعد على تحقيق النتائج من خلال العمل مع الآخرين .

- و يجب عليك أن تكون قادراً 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 " خلى عنه " أو ربما غنائهم معا هيللا هيللا ..

٥) **قيادة و دفع الآخرين** : - يعد المستثمرون دافعين ناجحين للعاملين معهم .

- و فيما يلي مجموعة من الطرق التي يستطيع بها الأشخاص الموجهين للبشر أن يحفزوا بها مرؤوسيههم ( 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- الإنصات الفعال . ٩- وضع أهداف محددة ، و مراجعتها 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 و إنجاز النتائج . و لأنك تحقق تقدما بطيئا ، فيجب عليك ان تحاول إنجاز أهداف محددة كل يوم .

**\* وقد تكون المقترحات التالية ذات نفع في زيادة قدراتك القيادية :**

- أتخذ الإجراء التنفيذي بمجرد اتخاذك القرار .

- كي تكون قائدا ناجحا ، اعلم كيف و متى تستخدم هذه القدرات باستخدام عناصر قدرة بجوارك .

- سوف تجنى الثقة في قدراتك إذا ركزت على تنمية جوانب قوتك .

- القائد الجيد هو الذي يراجع خطئه و يعرف أخطاه .

٧) **تحسين معنويات مرؤوسيك** :

- اختر الأشخاص المتوافقين للعمل معك .

- و فيما يلي مجموعة من الأسئلة تتعلق بقدرتك على تحسين معنويات المرؤوسين :

١- هل مرؤوسوك 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 أخرى :**

نجاحك كقائد مرتبط بقدرتك على تفهم احتياجات مرؤوسيك و إبداء الاهتمام المباشر و الواضح بهذه الاحتياجات .