

القيادة الإدارية

❖ مدارس القيادة الإدارية الحديثة

١- مدرسة أو مدخل الإدارة التقليدية (الكلاسيكية)

مؤسسها فردريك تيلور -تتضمن ٣ جوانب:

١. الإدارة العلمية (تركز على الإنتاج والعاملين فى الصناعات)
٢. الشئون الإدارية (تركز على وظائف الإدارة مثل القيادة)
٣. الإدارة البيروقراطية (تعني المركزية)

تدعو المدرسة إلى أن علم الإدارة هو علم تحقيق الإنجازات

٢- المدخل السلوكي

يركز على السلوك الإنساني فى العمل والعلاقات الإنسانية ، فالإدارة هى فن تحقيق النتائج عن طريق العاملين

٣-مدخل النظم (المكونات الرئيسية):

الإدارة هى مجموعة الإجراءات والخطوات وهى نظام يتكون من مدخلات ، عمليات، مخرجات.

٤- المدخل الكمي(قائم على رياضيات):

تدعو إلى إستخدام علوم الرياضيات والإحصاء كأداة لإتخاذ القرارات الناجحة بدون اعتبار للأمور التنظيمية كالهيكـل التنظيمى.

٥- مدخل الأحوال أو الاحتمالات:

لا يوجد مدخل أفضل من المداخل السابقة ولكن تخضع لإعتبارات مثل أهداف المنظمة ومواردها وهكذا.

❖ ماهية القيادة

١- مفهوم القيادة الإدارية

إدارة الأفراد والمجموعات والموارد والتنظيم والإلـمام بوظائف الإدارة ومهارات القيادة وبأساليب فعالة تحدث الإلتزام والولاء فى الأفراد والمجموعات من أجل تحقيق أهداف التنظيم وبحيث تحقق أفضل النتائج.

القيادة الناجحة هى التى تؤثر فى سلوكيات الأفراد والمجموعات لذا القيادى يحتاج إلى تطوير موهبته وقدراته فى إدارة المجموعة والتأثير فيها.

٢- قواعد القيادة الإدارية:

- أ- وضع الأهداف والبرامج العملية
- ب- الأوامر وتنظيم العمل
- ت- الإتصال المقنع والفعال
- ث- التأكيد على دور الأفراد فى تحقيق الأهداف
- ج- التوقع الصحيح لمتطلبات الأفراد وحوافزهم
- ح- التصرفات والأدوار حسب المتطلبات

كيف يمكن التعرف على القيادة؟

وسائل تحديد والتعرف على مهام القيادة	القدرة على الصيانة وتطوير مهام القيادة
المبادرة بالنشاطات	التشجيع
البحث عن المعلومات	المحافظة على الإستمرارية
إعطاء المعلومات	المتابعة
إبداء الرأي	الشعور (المحافظة على مشاعر العاملين)
العمل كقدوة	معالجة التوتر
التنسيق	
إختبار الجدوى	
التقييم والمتابعة	
التحليل	

القيادى الناجح يحتاج إلى تطوير شخصيته ومهاراته الفردية والعملية وتوفر السلطة الإدارية لديه ومن ثم قدرته على إقناع العاملين والتأثير فيهم لإتباعه بشكل إيجابى وفعال والتصرف في الموارد بشكل مناسب لتحقيق الأهداف.

❖ دوافع القيادة

نسبة تأثير الدوافع تختلف من شخص لآخر ، معظم القيايين الناجحين لديهم دافع أو أكثر من هذه الدوافع.

١- الحاجة إلى الإنجاز (أكبر دافع وهو دافع داخلى)

٢- الحاجة للتزود بالقوة اللازمة (قوة توجيه الأفراد والتنظيم نحو الأهداف ، صلاحيات يوفرها التنظيم)

٣- الدافع للشراء (القادة لديهم الطموح لتحسين أوضاعهم الإقتصادية)

٤- الدافع للشهرة

٥- الدافع لإرضاء الذات (تحقيق منفعة للأفراد عن طريق التجديد ومنفعة المجتمع ، أكثر دافع تأثيراً على الإطلاق)

القائد الناجح هو فوق المتوسط فى السمات والقدرات والمهارات والخبرات والمعرفة بالنسبة لمجموعته التى يقودها، لابد من توافق وإنسجام هذه الحلقات الثلاثة وتقاربها حتى نضمن نجاح القيادة



❖ سمات القيايين الناجحين

الطاقة - رفض الضغوط والأزمات - المواصفات والقياسات - الصفات الإدارية- التأثير - الإهتمامات- التعليم - المحيط الإجتماعى- التصرفات - موافقة الزملاء- التنظيم والتخطيط - إتخاذ القرارات- الإتصال المسموع - الإتصال المكتوب

❖ أدوار القيادة

١- وضع الأهداف ٢- التخطيط ووضع السياسات ٣- نقل الأهداف والمهام والخطوات إلى مجموعات العمل (التوجيه) ٤- الرقابة والمتابعة ٥- التقييم ٦- إتخاذ القرارات

أنماط القيادة :

- قائد مستقل ومعتد بذاته (متسلط)
 - قائد مهتم بالإنجازات (أكثر من الإهتمام بالأفراد)
 - قائد متفاعل (المشارك)
- القائد المشارك مهما ساءت الظروف لا يصل إلى درجة التسلط ، والقائد المتسلط مهما حدث لا يصبح مشاركاً أى مشاركة مطلقة ، القائد ذو الديمقراطية المحدودة والساعى إلى الإنجاز فإحتمال أن يتحول إلى أى من الطرفين الآخرين

❖ القيادة وأنواع السلطة والقوة

• القوة

القوة التى تجعل من القائد قائداً ناجحاً فى إدارة أعماله كالموارد المالية وليس القوة العضلية والعصبية.

• أهم مصادر القوة لدى القائد:

- أ- العلم والمعرفة والخبرة العالية والمعلومات الهامة.
- ب- قدرته على تقديم الحوافز والتشجيع والتقدير (صلاحيات ومصادر مالية).
- ت- قوة الشخصية والذكاء.
- ث- قدرته على التفاوض والإقناع والإتصال بفعالية.
- ج- قدرته على التحكم فى الموارد والدعم السياسي والإجتماعي

• القائد الناجح لابد أن يعمل على ترابط وتماسك أربع عوامل مختلفة وهى :

١. المنظمة بأهدافها ومواردها وسياساتها وأنظمتها.
٢. الأفراد بإحتياجاتهم ومهاراتهم وقدراتهم وعلاقاتهم.
٣. المجموعات بمعتقداتها ومبادئها وأهدافها وأساليبها.
٤. المجتمع الذى تقوم فيه المنظمة بمبادئه وقيمه وأخلاقياته وتأثير على الأفراد والمنظمة.

❖ السلطة اللازمة للقائد

- يحدد القائد المشاكل ويطلب من المجموعة إتخاذ القرار المناسب (المشاركة المطلقة) القائد المتفاعل.
- يحدد القائد المشاكل ويطلب من المجموعة المشاركة معه فى وضع الحلول (قائد متفاعل مهتم بالمشاركة فوق المتوسطة).
- يحدد القائدالمشاكل المطلوب حلها ويطلب الإقتراحات لإتخاذ القرارات (قائد ديمقراطي مع المشاركة المتوسطة).
- يحدد القائد ما هى القرارات التى يريد إتخاذها ويطلب رأي المجموعة فيها (قابلة للتغيير البسيط) ، قائد شبه الديمقراطي مع المشاركة المحدودة.
- يتخذ القائد القرار بناء على إستنتاجاته من المجموعة ليبدو وكأنه ديمقراطي ويعمل على إستمالة الآخرين بينما هدفه إنجاز ما يريد إنجازه
- يتخذ القائد القرار ويقنع المجموعة بأهميته لانه يعلم أن فيه خيرهم، أقرب إلى المتسلط.

❖ أنماط القيادة المختلفة

١. أسلوب القيادة بالمشاركة:

القائد يدعو الأفراد إلى مشاركته في صنع القرار وتبادل الآراء مما يؤدي إلى تفاهم مشترك للمشكلات والتزام جماعي بالقرارات أو الحلول.

ينجح هذا الأسلوب في حالة وضوح المهمة وفريق عمل ماهر وفي حالة عدم وجود عمل روتيني وتفهم من قبل العاملين لمهامهم.

٢. القيادة الإستهلاكية

يفتح القائد هنا المشاريع والخطط بإستهلالها أو طرحها أي رسم أهداف وسياسات العمل.

٣. القيادة التي تهتم بمشاعر الآخرين وإحتياجاتهم وإحتياجات المنظمة معاً

٤. القيادة الديمقراطية

يحتفظ بحق إتخاذ القرارات النهائية ويترك الأعمال التطبيقية أو القرارات التشغيلية للعاملين.

ينظر في آراء العاملين وإتجاهاتهم ويقارنها بأرائه وإتجاهه ويتخذ هو القرار النهائي.

٥. القيادة بالبحث عن الأتباع ومناصرتهم

أسلوب الجزرة (إستعمال الحوافز)

٦. القيادة لإنجاز المهام

تصلح للعاملين الذين يحتاجون للتوجيه وأخذ الأوامر مباشرة

يعتبر نفسه ملماً أكثر عن غيره بمتطلبات العمل وأساليبه لإنجاز العمل ثم يتخذ الخطوات اللازمة لدفع العاملين نحو إنجاز هذه المهام.

٧. القيادي المستبد

الحاكم، الموجه، معطى الأمر

يهتم فقط بإنجاز المهام الموكلة له أو التي يرغب في تحقيقها

- ينصح باستخدام هذا الأسلوب فقط في حالة الأزمات الشديدة ولفترة قصيرة (الحروب و الكوارث)