

المحاضرة ١٠ [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 فعالياته 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 :

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

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

- 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 مسئولياتهم 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 كفئا ؟
- 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 مرعوسيههم 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 رغبتهم ، ومشاعرهم ، 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 لمساعيههم 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 هيلاً هيلاً ..

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 مروضيهم (إلى أي مدى تستخدم هذه الطرق؟؟):

١- بناء التقدير الذاتي للعاملين . ٢- إخبار المروضين . 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 :**

- أتحذ الإجراء التنفيذي بمجرد اتخاذك القرار .

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

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

- القائد الجيد هو الذي يراجع خطئه و يعرف أخطائه .

٧) **تحسين معنويات مروضيك :**

- اختر الأشخاص المتوافقين للعمل معك .

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

١- هل مروضوك مقتنعون بظروف عملهم ؟ ٢- هل يعلم كل مروض دوره الفردي في المنظمة ؟

٣- هل تقوم بتصحيح الظروف غير الآمنة للعمل ؟ ٤- كيف تعبر عن اهتمامك بصحة ورفاهية مروضيك ؟

٥- كيف تقيس معنويات العاملين معك ؟ ٦- كيف تحاول تحسين معنويات العاملين معك ؟

٧- كيف تلبي برامجك التدريبية احتياجات العاملين معك ؟ ٨- كيف تقيم أداء كل مروض لك ؟

٩- هل يستطيع مروضوك تنفيذ أفكارهم ؟ ١٠- هل تكافئ مروضيك على مساهمتهم للمنظمة ؟

١١- هل تسمح لمروضيك بحل مشكلاتهم في العمل ؟

*** قاعدة ذهبية أخرى :**

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