

٦ - القيادة

القيادة: -

عملية تستهدف التأثير التوجيهي في سلوك العاملين أفراد وجماعات وتنسيق جهودهم وعلاقاتهم وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة.

القائد الإداري: -

هو ذلك القائد الذي يمكنه استمالة وتحفيز معاونيه وبث روح الفريق و التعاون بينهم بما يضمن تعاونهم معه واحترامهم لقيادته.

صفات القيادة: -

قد تختلف الصفات المطلوبة في القادة بعض الشيء في المواقف المختلفة، ولكن البحث والتحليل للقادة المؤثرون قد حددا عدداً من الخصائص العامة التي يتحلى بها القادة الأكفاء مع العلم بأن جون أداير حدد القدرات التالية:

الحماسة: لإنجاز الأشياء التي يمكنهم من خلالها الاتصال بالآخرين.

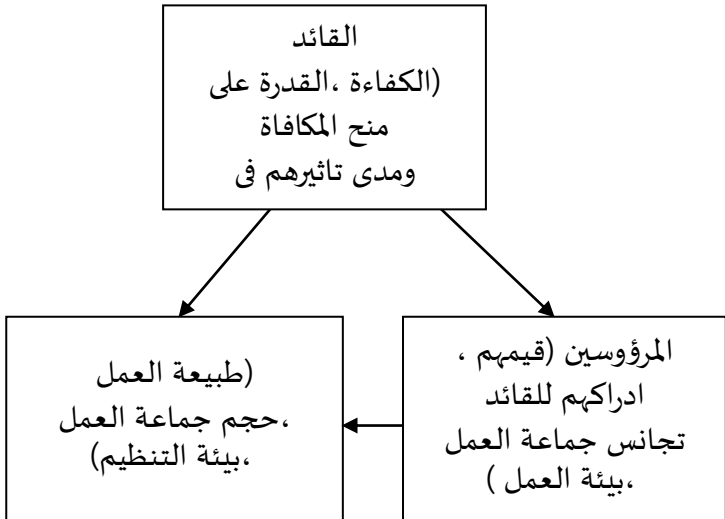
الثقة: الإيمان بأنفسهم بصورة يمكن أن يشعروا بها الآخرون (ولكن لا ينبغي أن تكون الثقة زائدة عن الحد، فقد تقود إلى الغطرسة).

الشدة: المرونة، الإصرار والمطالبة بمعايير مرتفعة، والسعي للحصول على الاحترام وليست الشعبية بالضرورة.

التكامل: اصدق مع النفس، التكامل الشخصي، الرشد والأمانة التي تولد الثقة.

الدفع: في العلاقات الشخصية، رعاية الأفراد ومراعاة مشاعر الغير.

التواضع: الرغبة في الاستماع للآخرين وتحمل اللوم، لا تكن متكبراً أو متغطرساً.



دور القيادة الفعالة في إدارة فرق العمل :

من الأمور التي لها جذور عميقة في المجتمع وفي العلوم الاجتماعية الاعتقاد بأن القادة هم أدوات جوهرية لخلق فرق وجماعات عمل فعالة

تسهيل عمل الفريق: إن تغيير الدور الإداري يكون صعبا أحيانا على المديرين لأنهم يعتقدون أنهم يتنازلون عن امتيازاتهم الإدارية كما أنهم ينظرون إلى المجموعة بتشكك ولكن الموقف أخذ وعطاء فالمدير يتنازل عن شيء صغير ليحصل على شيء أكبر كثيرا فالفريق المتطور الفعال يستطيع إعطاء إنتاجية أعلى ونتائج متميزة للغاية والقائد موجود كجزء من الأحداث ويمكنه التدخل عندما تبدأ المجموعة في الانحراف أو في تجاوز أي سلطة أو تفويض قد أعطيت لها.

الحفاظة على المجموعة صغيرة: يقول بعض الخبراء إن أكثر المجموعات فاعلية هي التي تتشكل فيما بين خمسة أو تسعة أعضاء.

الإعلان عن الاجتماع مقدما: حتى يتمكن كل فرد من أفراد المجموعة من إعداد الأفكار الخاصة للاجتماع وفق القاعدة القائلة إن المجموعات أفضل في تقييم الأفكار أما الأفراد فهم أفضل في التوصل إلى الأفكار.

جمع آراء الأعضاء: يطلب القائد من الأعضاء واحدا بعد الآخر أن يذكر الحلول التي توصل إليها ويسجلها في جدول.

تشجيع الأعضاء على مناقشة الفكرة مع المجموعة ككل وليس مع صاحب الفكرة وحده .

إعادة صياغة النقد بطريقة إيجابية.

طلب ملاحظات إيجابية من الأعضاء السلبيين.

الوصول إلى قرار بالإجماع: تتطلب القرارات المأخوذة بالإجماع وقتا وصبرا ولكن القرارات التي تنتج عن الإجماع تتفوق دائما على القرارات المنفردة لأن المجموعة تستطيع أن تولد عددا أكبر من الاختيارات وتقييمها بطريقة أكثر واقعية.

هناك خطوات قد تساهم كثيرا في الوصول إلى قرار بالإجماع:

- تشجيع جميع المشاركين على أن تكون لهم فرصة كاملة للتعبير عن الرأي.

- التأكيد على الإيجابيات في جميع الاقتراحات.

- اكتشاف مدى الجدية في التعبير عن السلبيات: قد يعتقد بعض الأعضاء وفق أسلوب الإجماع أنه من واجهم طرح أي سلبية محتملة بغض النظر عن ضالتها وعندما يكتشفون أن الآخرين لا يشاركونهم تخوفاتهم يتغاضون عن تلك السلبيات.

وهناك بعض الارشادات التي يجب أن يسير على نهجها القادة عندما تكون الفرق في مراحل تطورها المختلفة:

أولاً: القيادة في المرحلة الاولى للفريق:

- كن موجهاً وموضع ثقة في المرحلة الأولى.
- اعمل على تقليل قلق الأعضاء وخوفهم من عدم القبول وشكوكهم حول الأمان الوظيفي.
- اعط تغذية مرتدة إيجابية.
- سهل المناقشة المفتوحة حول الأهداف والقيم والمهام.
- سهل إحساس العضو بالأهلية والجدارة من خلال توفير الإشراف والتدريب والتعليم في الأنشطة المرتبطة بالمهمة أو العملية.
- ضع معدلات اداء مرتفعة ووفر التوجيه عند الحاجة.
- إدارة البيئة الخارجية لصالح الفريق.

ثانياً: القيادة في المرحلة الثانية للفريق:

- عندما يبدأ الأعضاء في طلب المزيد من المشاركة في إدارة الفريق ابدأ في منحهم الصلاحية وحق التصرف تلبية لطلبهم.
- استخدم الطرق التي تؤدي إلى تسهيل المناقشة الصريحة والحلول للصراعات المتعلقة بالقيم والأهداف والقيادة.

ثالثاً: القيادة في المرحلة الثالثة للفريق:

- اشرك الأعضاء في وظيفة قيادة الفريق.
- شجع ودعم جهود الأعضاء على المشاركة في وظيفة قيادة الجماعة.
- شجع الجماعة على إحداث أي تغييرات ضرورية في هيكل الفريق والتي سوف تعمل على تسهيل إنتاجية الفريق.

رابعاً: القيادة في المرحلة الرابعة للفريق:

- شارك كعضو خبير لفريقك.
- استمر في مراقبة عمليات الفريق.
- راجع بانتظام الدعم التنظيمي
- بصرف النظر عن المرحلة التي يمر بها فريقك. كن عضواً فعالاً في الفريق.