

مهارات القيادة

تقديم : رشا الشافعي

محتويات الدورة

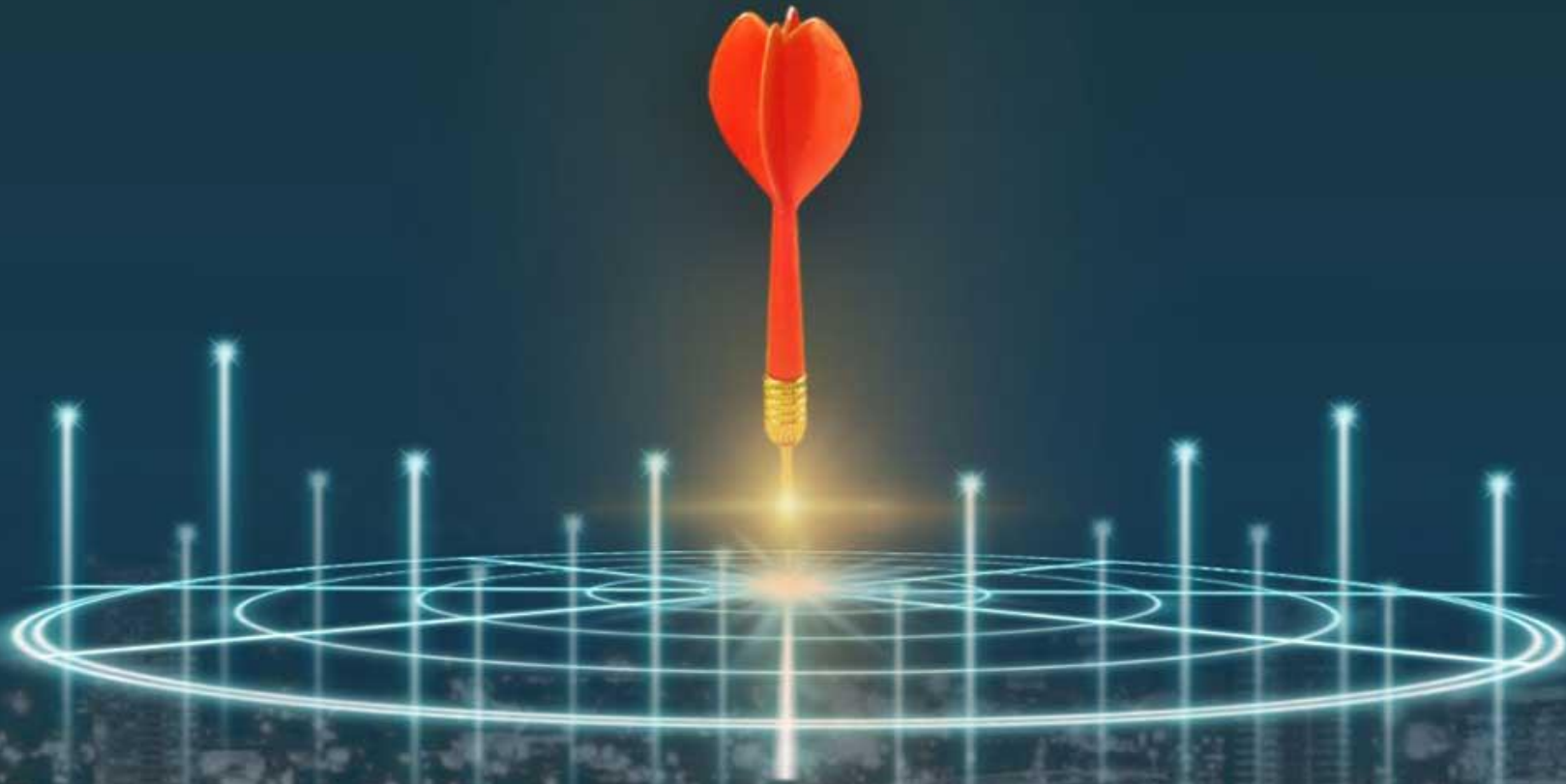
01 تعريف القيادة

02 القائد الإداري والرئيس

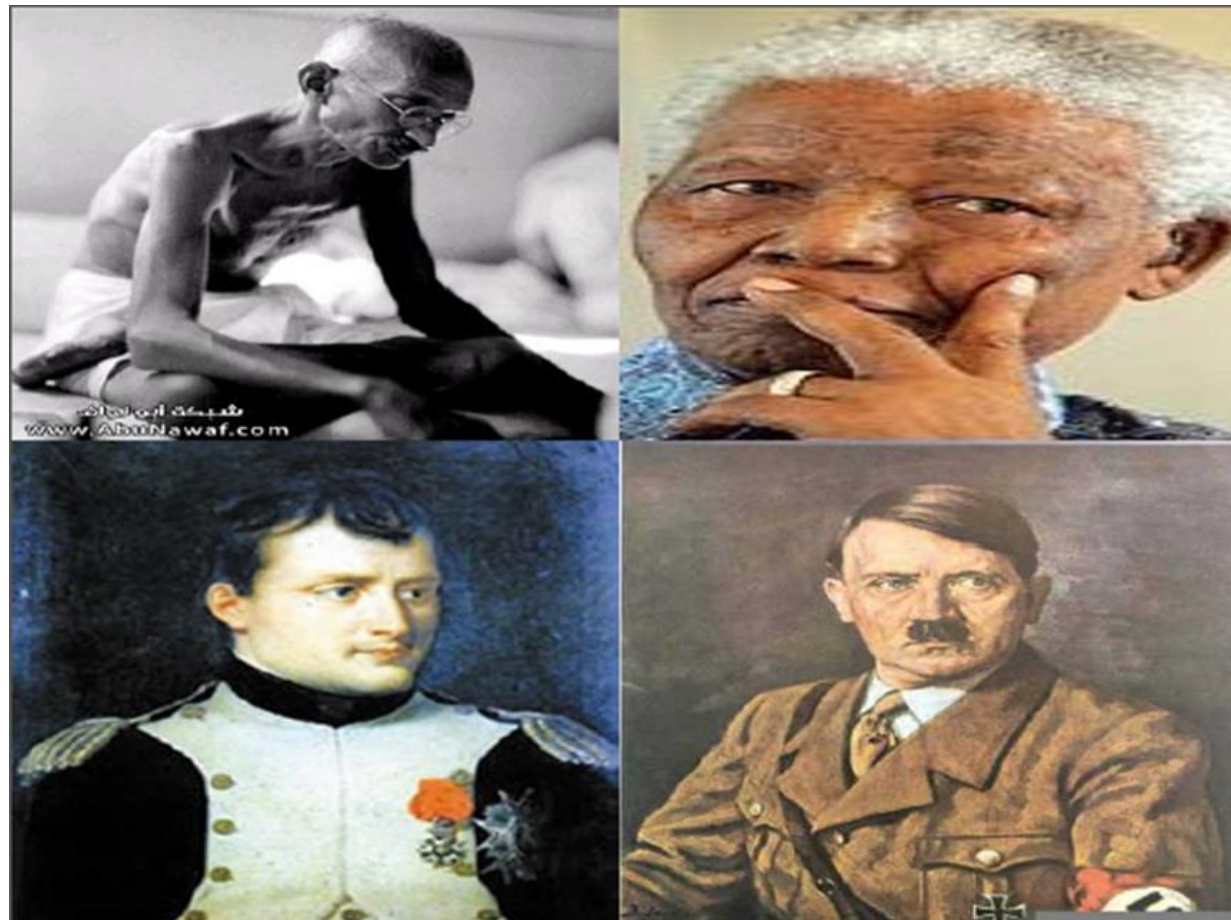
03 مصادر قوة القائد

04 النظريات الحديثة في القيادة

Icebreaker



اذكر القادة الذين تركوا بصمة لك في حياتك



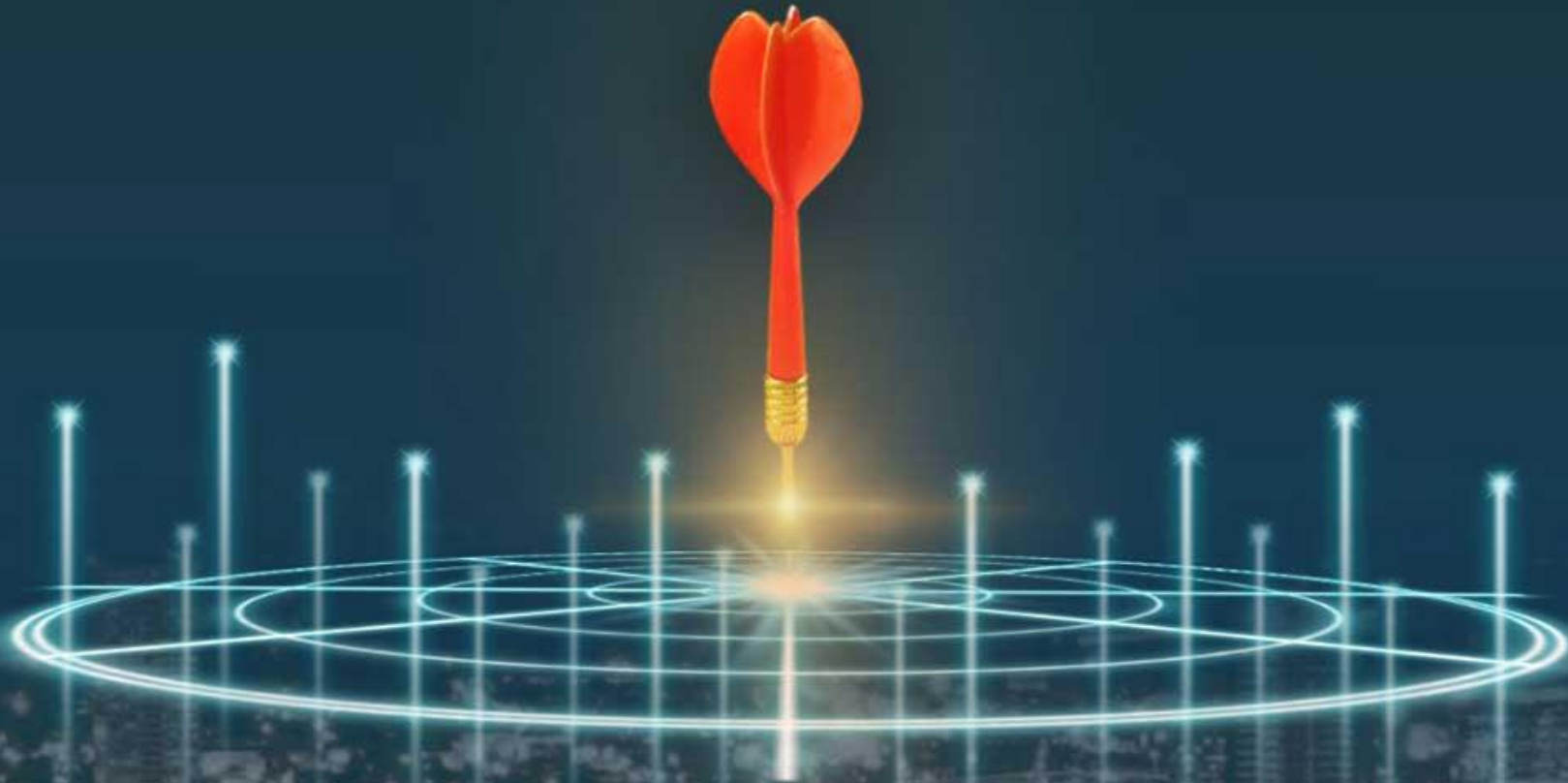
صفات القائد

- 1- التعاطف ..
- 2- التفاؤل ...
- 3- التسامح ...
- 4- الإيثار ...
- 5- البلاغة ...
- 6- الفطنة ...
- 7- التواضع
- 8- التحفيز
- 9- التكيف و المرونة...
- 10- الثقة بالنفس
- 11- ضبط النفس
- 12- المبادرة و اتخاذ القرار



- أن يكون شخصاً له رؤية وصاحب رسالة.
- يشعر أن وظيفته هي نقل الناس من حوله نقلة حضارية، وله نظرة طويلة الأجل.
- أهدافه عاليةً والمعايير التي يطلبها مرتفعةً.
- يتمتع باحترام الآخرين و يرى في نفسه قدوة.
- يظهر مستوى عالٍ من التعبير الانفعالي ولديه لمسة إنسانية خاصة.

تعريف القيادة



تعريف القيادة



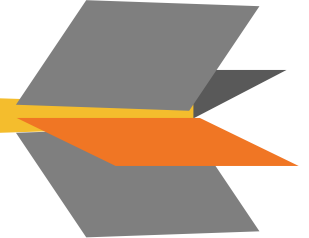
هي القدرة على التوجيه من أجل تحقيق هدف معين عن هي القدرة على التوجيه من أجل تحقيق هدف معين عن طريق الآخرين.



العملية الخاصة بدفع و تشجيع الأفراد نحو انجاز أهداف معينه



التأثير في سلوك الآخرين كأفراد و جماعات نحو إنجاز و تحقيق الأهداف المرغوبة



مفهوم القيادة الحديثة

- القائد ليس افضل من مرؤوسيه
- القائد ليس فوق مرؤوسيه
- القيادة الادارية عبارة عن عملية تواصل بين القائد أو المدير ومرؤوسيه.



- مدخل الشخصية:
أن القائد له صفات شخصية مميزة.
- مدخل السلوك:
أن القائد ما يفعله وما يقوم به.
- مدخل المهارات:
ما يتمتع به القائد من مهارات.
- قوة التأثير:
- ما يتأثر به أتباع القائد من أجل التغيير.

بين القيادة والإدارة

الإدارة

- تركز على الإنجاز والأداء في الوقت الحاضر.
- تركز على المعايير الكمية غالباً .
- تهتم بحل مشكلات العمل .
- تركز على الأداء .
- تهتم باللوائح والنظم .
- استعمال السلطة .
- ضعف الاهتمام بالمرؤوسين .



القيادة

- تهتم بالمستقبل (الرؤية)
- تهتم بالتوجهات الإستراتيجية .
- تمارس أسلوب القدوة .
- تهتم بالتدريب .
- العمل مع المرؤوسين بروح الفريق .
- تركز على العلاقات الإنسانية .
- مراعاة المرؤوسين ومتطلباتهم ، وظروفهم الشخصية .

ما الفرق بين القائد الإداري والرئيس الإداري؟

الرئاسة

- تفرض على الجماعة وفقاً للأوضاع التنظيمية القائمة و سلطه الرئيس مرهونه بالنظام الذي حدد له سلطته الرسمية
- يختار الرئيس الهدف
- يقبلون سلطته ، خوفاً من العقاب اذا امتنعوا أو قصرُوا في تنفيذ أوامره.

القيادة

- تتبع تلقائياً من الجماعة و مصدرها من الجماعة ووجود اعتراف من الشخص في تحقيق اهداف الجماعة
- تشترك الجماعة مع قائدها
- أكثر قبولاً، لأنها تعتمد على على الحوافز الإيجابية

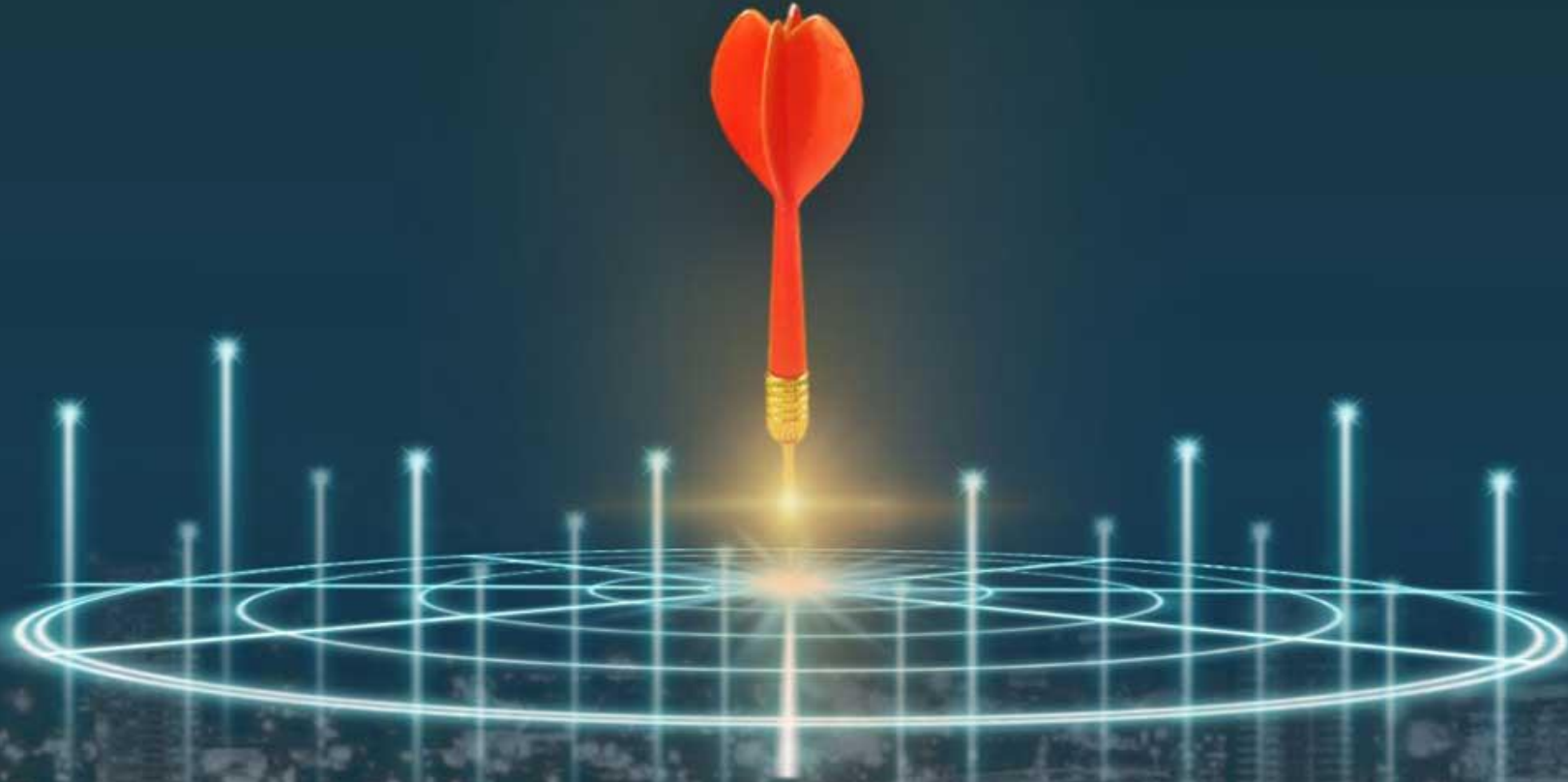
وجه الاختلاف

• المصدر

• اختيار الهدف

• القبول

مصادر قوة القائد



مصادر قوة القائد من داخل المؤسسة

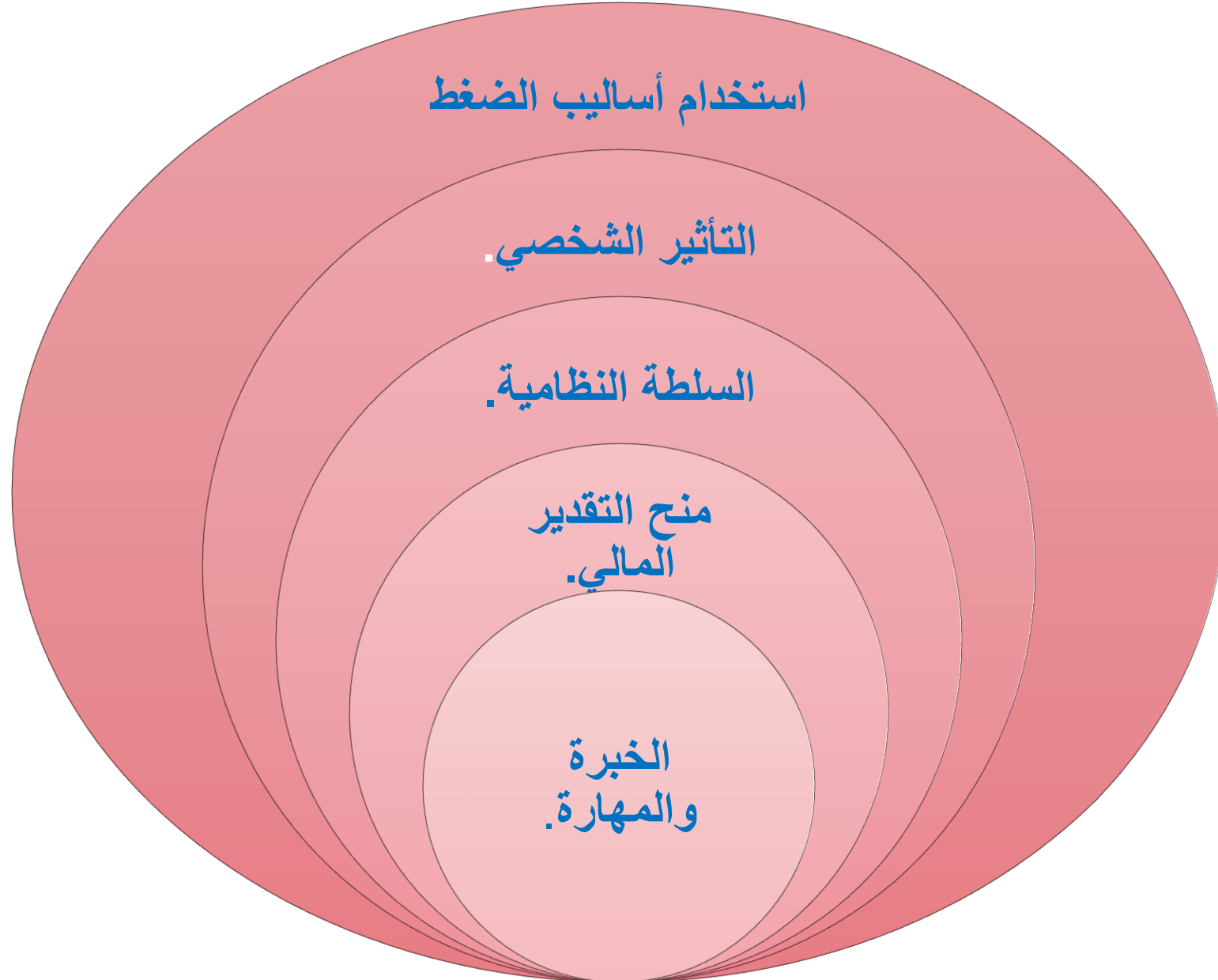


مصادر قوة القائد

مصادر تتعلق بالشخصية



مصادر قوة القائد



مصادر قوة القيادة

أولاً : مصدر أساليب الضغط

إن المبالغة في استخدام هذا الأسلوب يؤدي الى نتائج عكسية اذا ما شعرت الجماعة بالخطر و تضامنت في الوقف بحزم و رغبة في مواجهه الخطر و تعديه

ثانياً :مصدر التأثير الشخصي

يعتمد أساسا على الصفات و السمات الشخصية التي يمتلكها الفرد من قوة الشخصية و القدرة على الاقناع يتمثل التأثير الشخصي للمدير أو القائه في أجماع ولاء مرؤوسيه و حبههم له ان التأثير الشخصي معتمد و مربوط أساسا بالصفات و السمات الخاصه للقائد بدرجة أكبر من ارتباطه بالسلطة الرسمية الممنوحة له بحكم منصبه أو مركزه

ثالثاً : مصدر السلطة النظامية

تعد أولى الوسائل المستخدمة في المنظمة و هي التأثير على المرؤوسين باستخدام السلطة الممنوحة بحكم عمله تعد هذي السلطة رسميه مشروعه يمكن من خلالها توجيه الأفراد و اتخاذ القرارات التي تحدث التأثير و تحقيق الإنجاز المطلوب مثل هذا التأثير يتوقف على مدى ما يتيح له المنصب من سلطات فكلما زادت السلطة الممنوحة كلما زاد التأثير



مصادر قوة القيادة

رابعاً : مصدر منح التقدير المالي

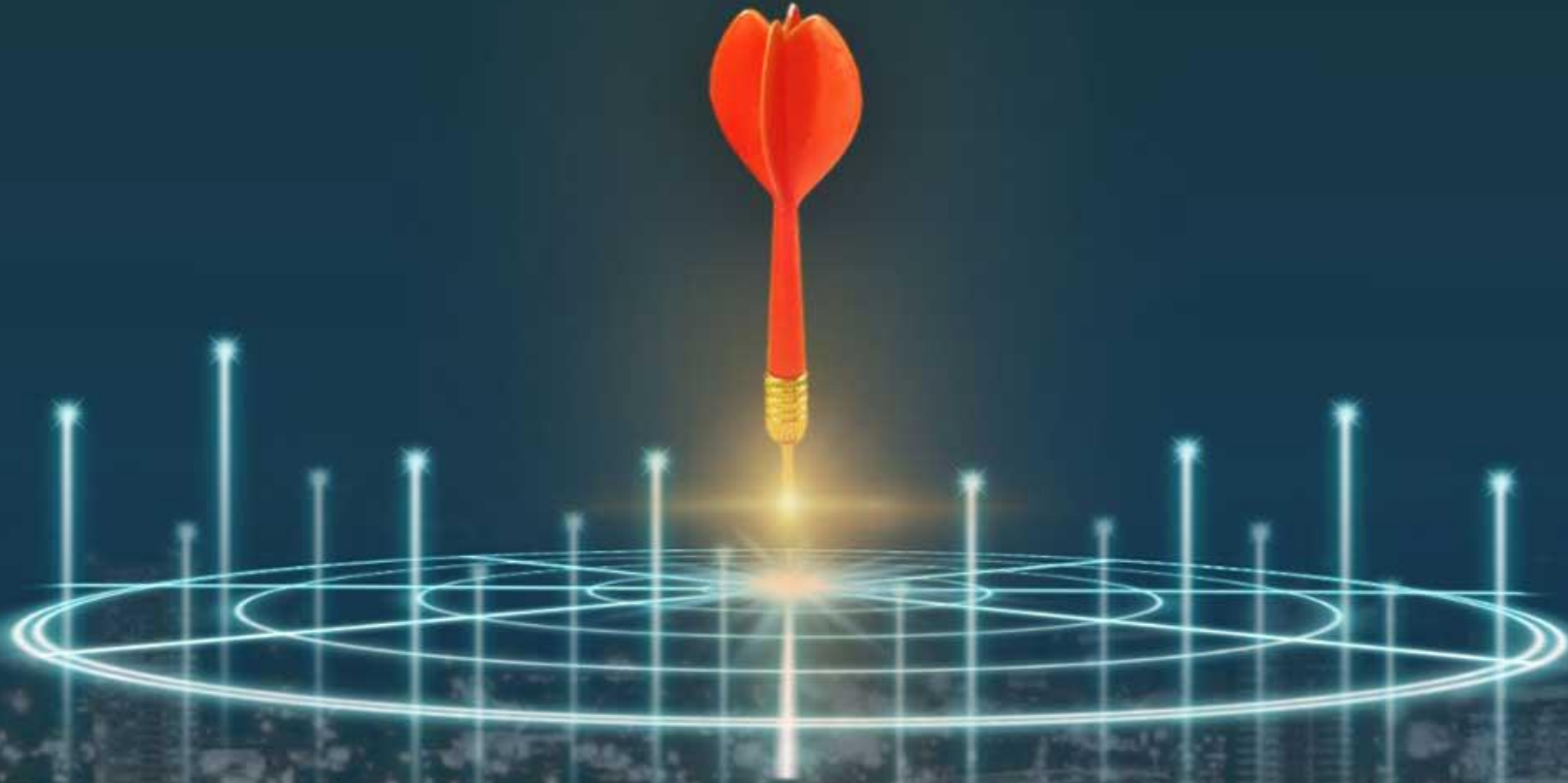
إن درجة تأثير القائد على مرؤوسيه يتوقف على مدى اعتمادهم على قائدهم في الحصول على التقدير المالي فالمرؤوس الذي يعمل على تنفيذ قرارات المدير يستطيع الحصول على تقدير مالي في صورته زياده في الاجر او علاوة و العكس صحيح المرؤوس الذي لا يتبع تعليمات رئيسه يحرم منها

خامساً :مصدر الخبرة و المهارة

لا بد أن يكون القائد متميز عن غيره من حيث المستوى و المهارة و الخبرة حتى يكسب احترام الجماعة التابعة له و بالتالي يصبح له قوة التأثير عليهم فالثقة التي يحملها أفراد الجماعة في قائد هي نتيجة لتمتعه بمستوى خبره عال يجعلهم أكثر خضوعاً و مواظبة على تنفيذ تعليماته وجود فرد أكثر خبره و معرفه يساهم في حل المشاكل و هذا هو القائد



نظريات القيادة



نظرية القيادة الفعالة

تعالج نوعين من أنواع القيادة :

القائد

الدكتاتوري:

قائد يوجد في الأنظمة التقليدية و العسكرية و القائد هنا يركز على صنع القرار و توجيه الجماعة و هو الذي يفكر و ما على الآخرين الا سوى التنفيذ.



قائد
دكتاتوري

سلطوي

مهتم بتنفيذ المهمة



قائد
ديمقراطي

متساهل

مهتم
بالعلاقات

القائد

الديمقراطي

فهو نموذج للنظرة الجديدة للقيادة و القائد هنا يركز على علاقته مع الجماعة و استخدام الموارد البشرية بشكل فعال من خلال المشاركة.

نظرية القيادة بالمواقف

إن العوامل المختلفة مثل، شخصية القائد، تطلعات المرؤوسين، البيئة التي تعمل فيها الإدارة وطبيعة المنافسة وغيرها من العوامل تعتبر كلها متغيرات تؤثر على النمط القيادي المستخدم.



أنماط وأساليب القائد الموقفي

سلوك القائد في نموذج القيادة الموقفية مبني على نوعين أساسية من سلوكيات القيادة وهي :

المساندة

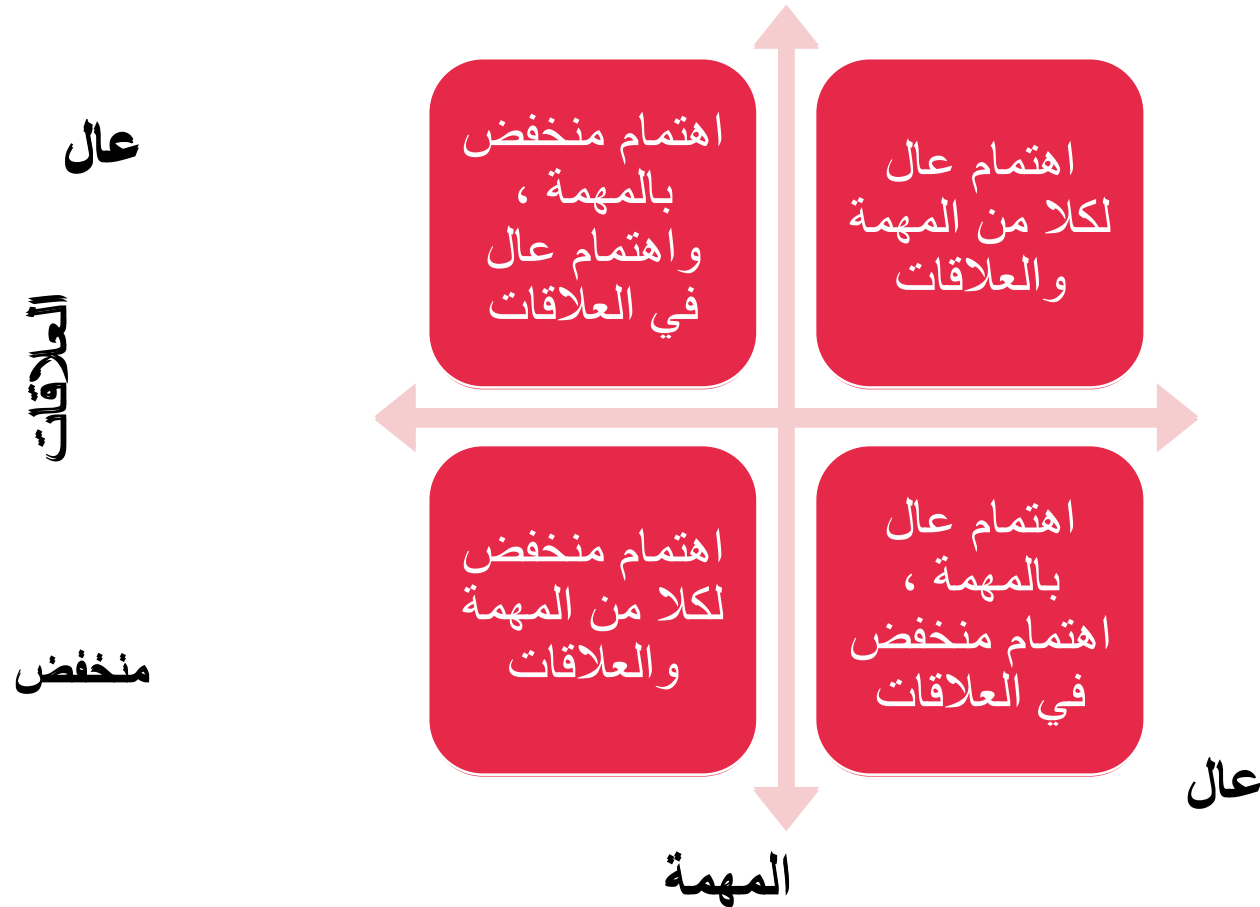
الإهتمام بالمرؤوسين ومعاملتهم برقي وإنسانية وتحفيزهم وتقديم الدعم لهم وحل مشكلاتهم

التوجيه

الإهتمام بتحقيق أهداف العمل من خلال إعطاء التوجيهات والتعليمات عن آلية وكيفية أداء المهام

نظرية القيادة بالمواقف

تقترح النظرية أن سلوك القائد يتحرك كالتالي:



اختبار وصف فاعلية وتكيف القائد

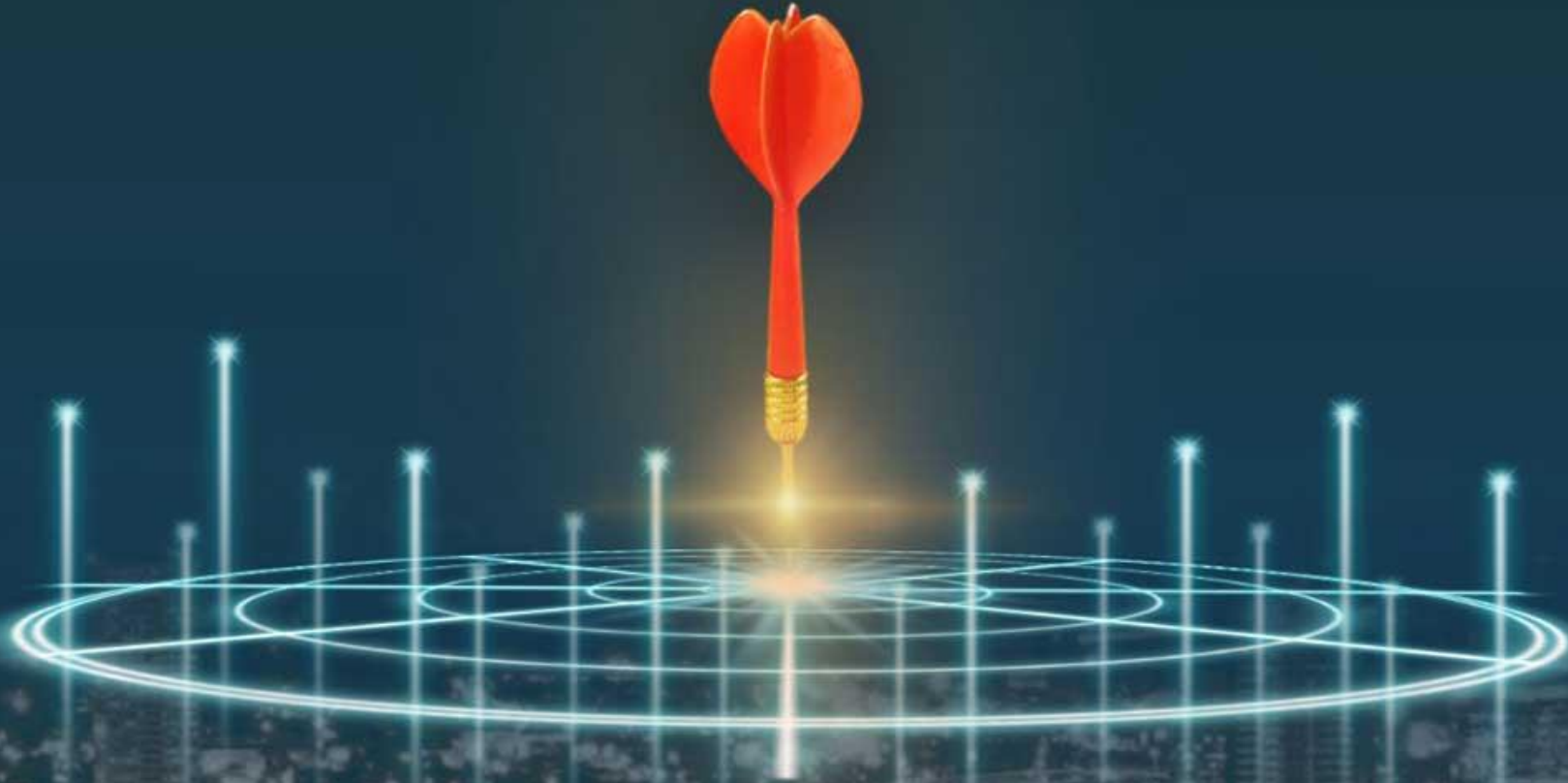
أفترض أنك تواجه حالة من الحالات الأثني عشرة التالية، الحالة يمكن معالجتها بواحد من أربعة تصرفات. اقرأ الحالة بعناية ، فكر فيما تفعل إزاء الحالة ، ثم ضع دائرة حول رمز الحل الذي تراه مناسباً لتصرفك في مثل هذه الحالات.



Microsoft Word
Document



فنون القيادة



فنون القيادة

1- يقوم القائد بتشجيع الموظفين التابعين له، وتحفيزهم ومكافأتهم عند قيامهم بالأعمال الناجحة، ورفع روحهم المعنوية على زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمة المطلوبة.

2- الاعتراف الدائم بالإنجازات التي يقوم بها الموظفين أمام الجميع بالمنظمة وخاصة المديرين والقادة.

3- قبول آراء الموظفين ودراستها جيداً فقد تكون هذه الآراء مُحققة لأهداف المنظمة الحالية والمستقبلية.

4- يقبل القائد الأفكار الجديدة من المرؤوسين، ويقوم بتطويرها وتنفيذها.

5- يقوم بتكليف الأشخاص الناجحين بالمنظمة بمهام أعلى وترقيتهم في مستويات أفضل.

أ- فن التشجيع
والتحفيز

1- يلتحق القائد دورات تعليمية موسعة في فنون الاتصالات بين الأشخاص لكي يكون قائد ناجح في مجاله.

2- يقوم القائد بعد ذلك بتعليم ونقل هذه الدورات للموظفين بشكل عملي وعلمي.

3- الإصغاء والإنصات للموظفين بكل حكمة وسماع تجاربهم وخططهم بكل يسر، وعدم التقليل أو التذمر منهم.

4- يقوم القائد بعد ذلك بدراسة خططهم التي قاموا بتقديمها، ثم إبداء رأيه فيها بكل احترام، وعلى المرؤوسين أن يقوموا باحترام القائد واحترام جميع آرائه.

ب - فن الاتصالات

وهذا يحتاج إلى قائد قوي يستطيع أن يؤثر بمرؤوسيه ، ويتمتع يتميز بالثقة في النفس .

1- يقوم القائد بإصدار الأوامر والتعليمات بكل حزم وعلى الموظفين أن يقوموا باتباع الأوامر وتنفيذها في الوقت المطلوب.

2- يُحدد القائد الشخص المسئول عن تنفيذ هذه الأوامر ويُعين مُساعديه، كما يقوم بتحديد الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوب تنفيذها

ج- فن إصدار الأوامر
والتعليمات

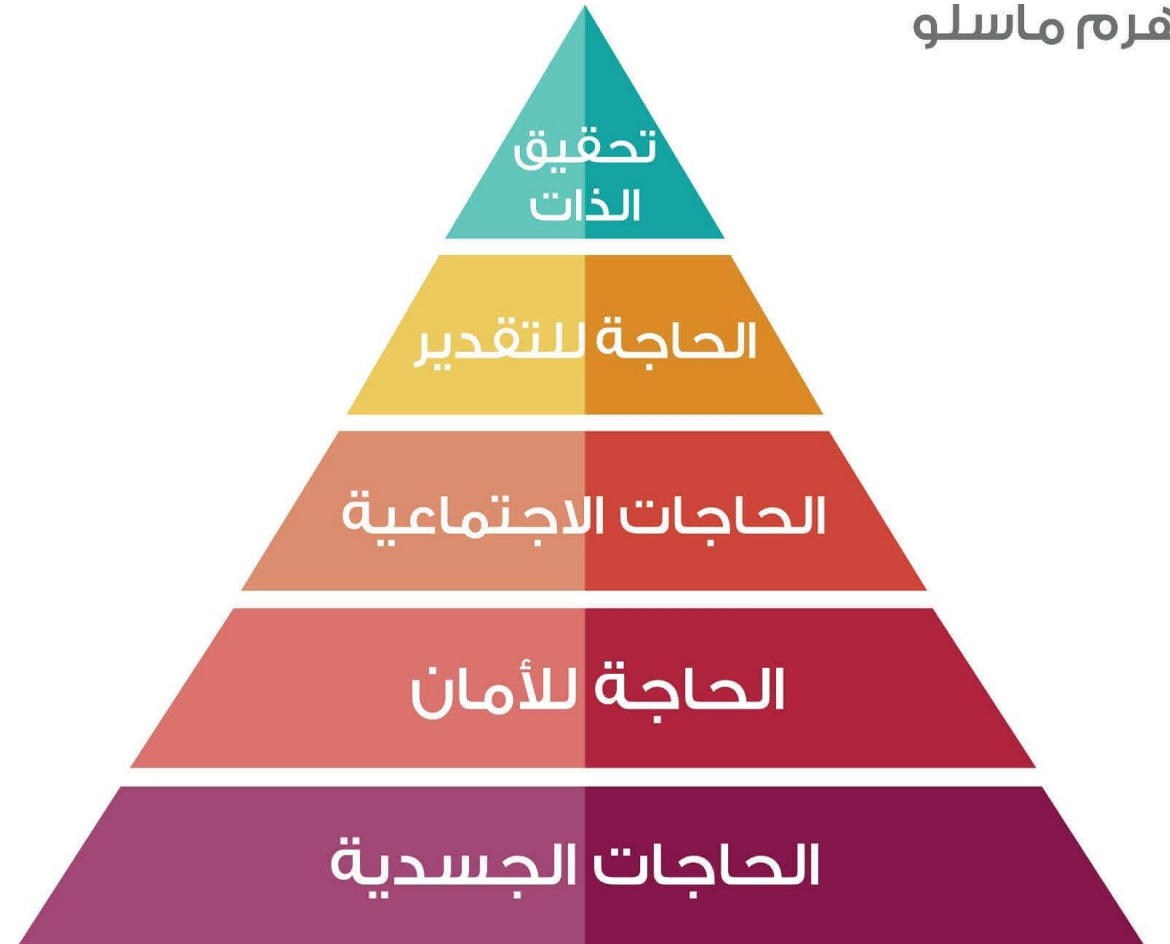
1- تكون العقوبة المُتخذة تناسب الخطأ الواقع من الموظف.

2- لا تتم مُعاقبة القائد أو الرئيس لمجموعة من الموظفين أمام مرؤوسيه؛ فذلك يؤدي إلى انهيار مبدأ السلطة بالمنظمة وتتهار قيمة القائد في نظر المرؤوسين.

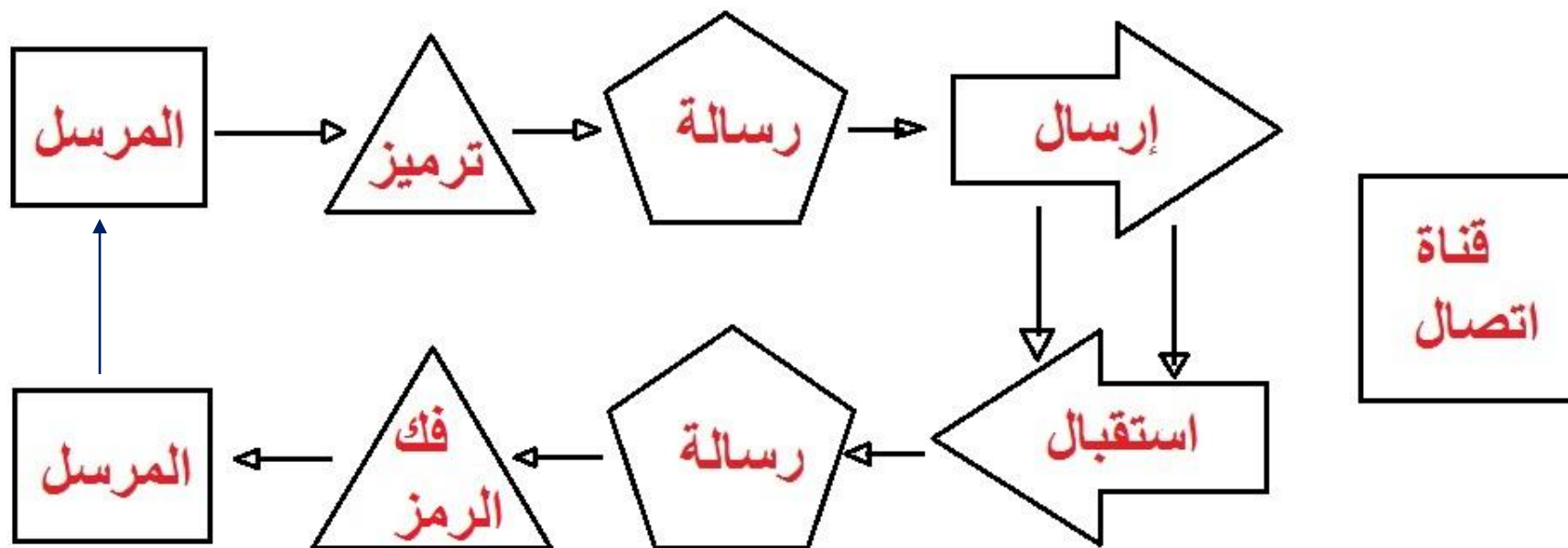
د- فن المعاقبة

هرم ماسلو للإحتياجات

هرم ماسلو



عناصر عملية الإتصال



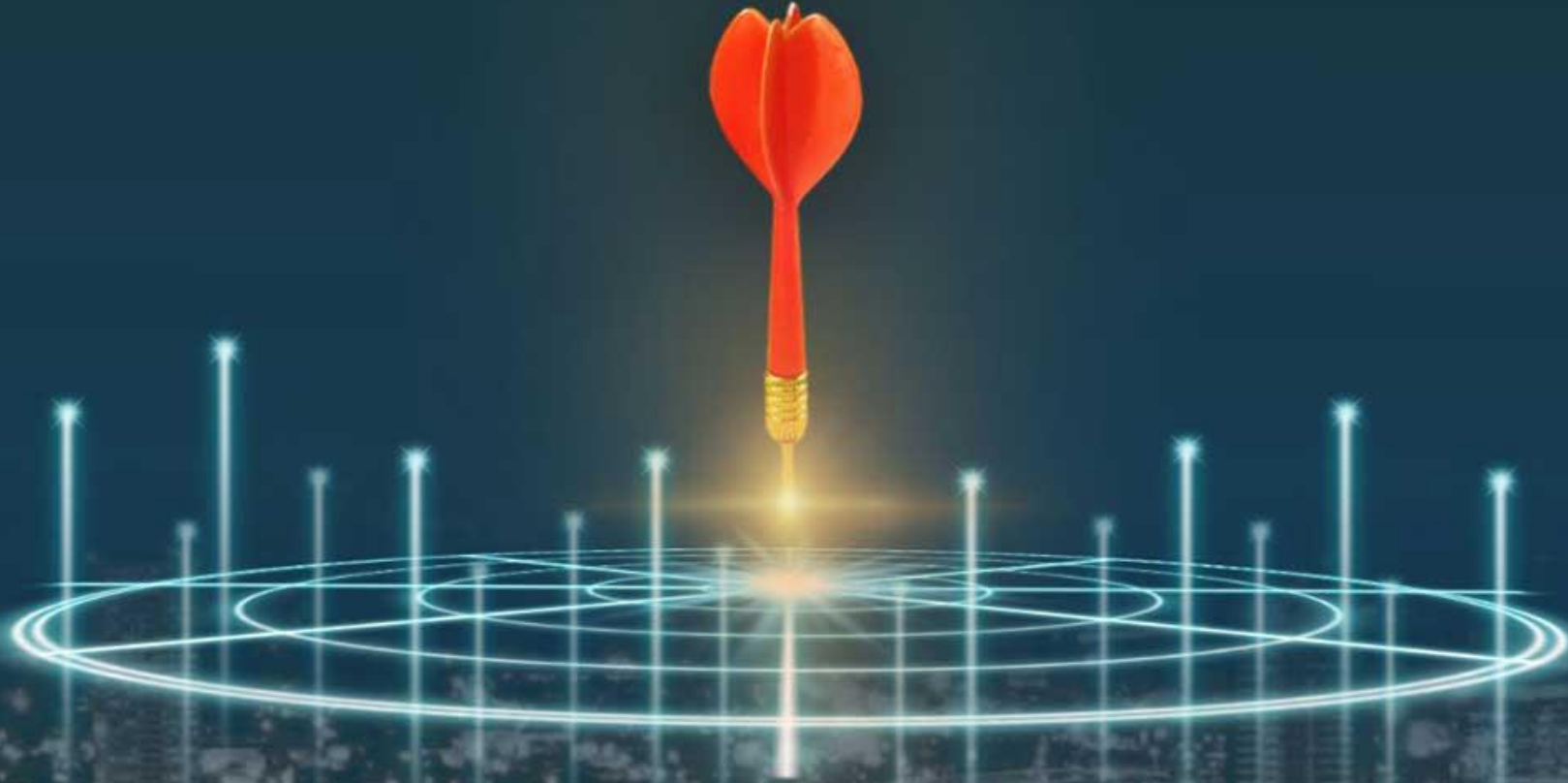
- الرسالة

- المستقبل

- المرسل

- قناة الإتصال

استراتيجيات التأثير الستة



استراتيجيات التأثير الستة: روبرت سيالديني



- ١- رد الجميل (Reciprocity)
- ٢- الإتساق (Consistency)
- ٣- الدليل الاجتماعي (Social proof)
- ٤- الإعجاب (Liking)
- ٥- تأثير السُّلطة (Authority)
- ٦- الندرة (Scarcity)



استراتيجيات التأثير الستة : روبرت سيالديني

• ١- رد الجميل (Reciprocity)

- فعند تقديم خدمة أو مساعدة سيشعر الشخص بالإمتنان و محاولة رد الجميل لك في أقرب فرصة و في هذه الحالة سيرى أن قبول أفكارك أو طلباتك لن يكلفه الشئ الكثير و سيصبح أكثر استعداداً لقبولها و تنفيذها.

• ٢- الإتساق (Consistency)

- و تعني ان تكون أفعال الشخص متسقة مع أقواله
- أحيانا نخدع أنفسنا عندما نلتزم بأفكارنا و معتقداتنا لتتسق مع أفعالنا و قراراتنا.

استراتيجيات التأثير الستة : روبرت سيالديني



٣- الدليل الاجتماعي (Social proof)

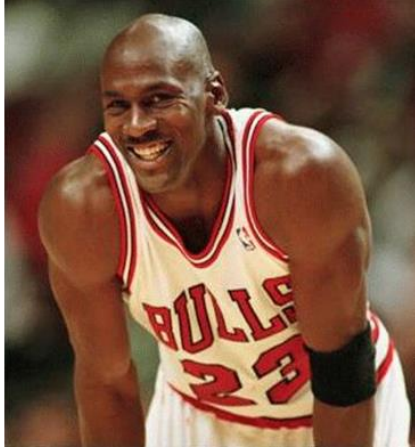
- هذه الطريقة فعالة مع الشخصيات الشكاكة أو المترددة ، فعندما تُشعر الشخص المقابل أن الجميع مجمع على رأي واحد ما عدا هو سيبدأ بالتخلي عن فكرته السائدة.
- و هذا ما يحدث معنا عندما نتأثر بتقييمات الزبائن لمطعم أو كتاب معين فإذا رأينا التقييمات عالية ننحاز لهذا المنتج حتى لو كان هناك ما هو أفضل منه.
- الجدير بالذكر أن هذه الطريقة تؤثر حتى على تفضيلاتنا للأشخاص ،
- فعندما نشاهد شخصية محبوبة لها شعبية و محاطة بالكثير من المعجبين نبدأ بتفضيلها و الإعجاب بها و كلما زادت مكانة الأشخاص المعجبين بها زاد إعجابنا و تأثرنا أيضاً.

استراتيجيات التأثير الستة: روبرت سيالديني

• ٤- الإعجاب (Liking)

• الشخص الذي يعجبك و ترتاح له ستكون أكثر تأثراً به و قبولاً لأرائه على عكس الشخص الذي تكرهه حيث ترفض كل ما يصدر منه و تعارضه.

• و هذه الحيلة يمكن استغلالها في المقابلات الشخصية بحيث تعطي المختبرين انطباع جيد بكل إيجابياتك حتى بمظهرك و مهاراتك حتى يعجبوا بشخصيتك أولاً و بعدها سيكونون أكثر ميلاً لقبولك.



استراتيجيات التأثير الستة : روبرت سيالديني

٥- تأثير السُلطة (Authority)

- إما سلطة المنصب أو سُلطة التخصص ، فمدير العمل أكثر إقناعاً لموظفيه من أي موظف آخر.. أما سلطة التخصص فتظهر عندما تراجع الطبيب فأنت أكثر اقتناعاً بكلامه من مديرك في العمل أو أي صاحب سلطة من نوع آخر..
- كما أن ارتداء الملابس المتخصصة تعمق سلطة التخصص أكثر فمثلاً: لو ذهبت إلى محل بيع قطع غيار السيارات فإن البائع الذي يرتدي زي الميكانيكي سيقنعك أكثر باختياراته من البائع الذي يرتدي الملابس العادية.



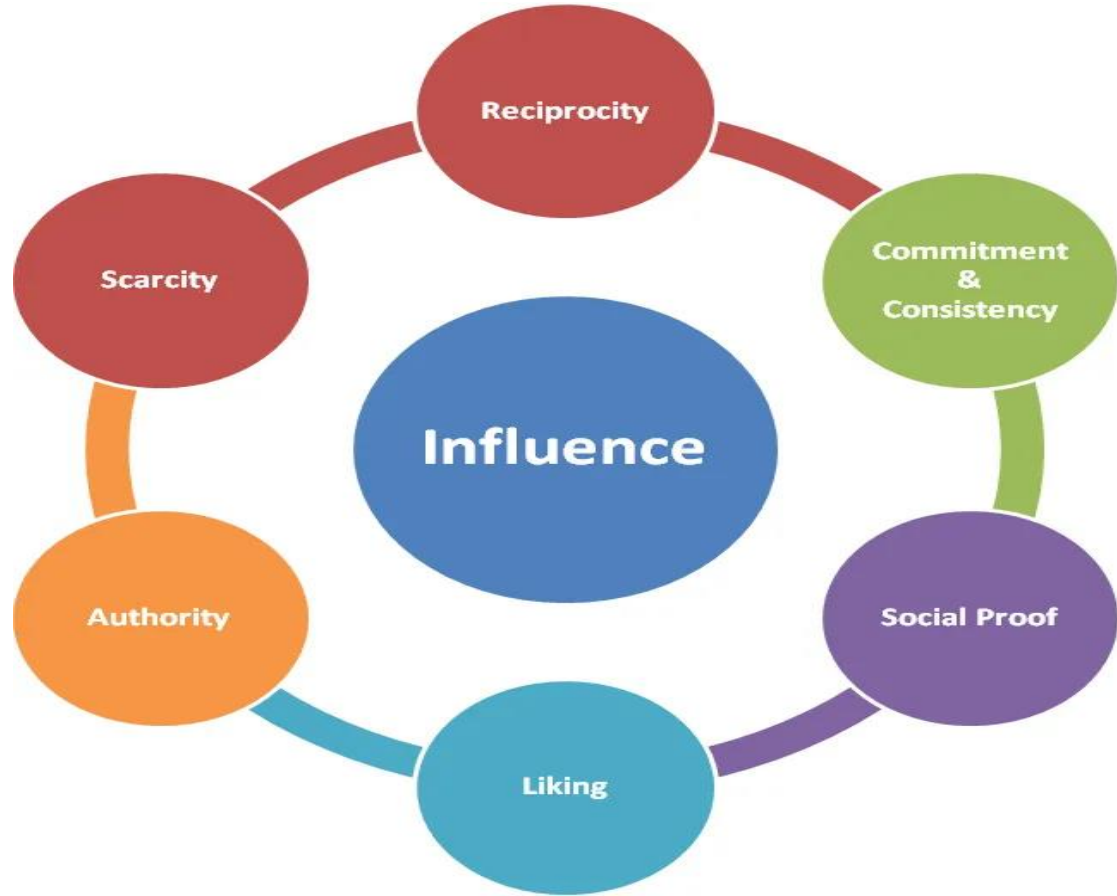
استراتيجيات التأثير الستة: روبرت سيالديني



• 6- الندرة Scarcity

- الأشياء تبدو قيمة لنا عندما تكون محدودة الإتاحة
- نريد الأشياء أكثر عندما نتنافس عليها
- يزيد الطلب عندما يكون العرض لفترة محدودة أو عدد الوحدات محدود

استراتيجيات التأثير الستة: روبرت سيالديني



- هل تستخدمها ؟
- هل يستخدمها الآخرون معك؟

أهمية القيادة

أنها حلقة الوصول
بين العاملين وبين
خطط المؤسسة
وتصوراتها
المستقبلية.



أنها التي تسهل للمؤسسة
تحقيق الأهداف المرسومة

02

05

أنها البوتقة التي
تنصهر داخلها
المفاهيم والاستراتيجيات
والسياسات.

03

تنمية وتدريب ورعاية
الأفراد باعتبارهم أهم
مورد للمؤسسة، كما أن
الأفراد يتخذون من
القائد قدوة لهم.

مواكبة المتغيرات
المحيطة وتوظيفها
لخدمة المؤسسة.

01

علم شركتك الرؤية الخاصة بك.

ستيف جوبز

رجل أعمال, عالم كمبيوتر, مخترع

تتجسد القيادة في تحويل ما هو محنة الى مكاسب.

صن تزو

جنرال صيني وخبير عسكري وفيلسوف،

شكرا



THANK YOU