

ة والادارية ات القيادي ة بين السم لاستراتيجي القيادة

القيادة الاستراتيجية بين السمات القيادية و الادارية

مقدمة

مسؤولية القيادة الاستراتيجية في المجتمع من أهم المسؤوليات الملقاة على عاتق المربين والاداريين او القيايين بكل اصنافهم اللذين يتصدون لقيادة المجتمع في حركتهم التكاملية التي رسمها لهم الدستور الالهي والتي اعتمد عليها الدستور الوضعي للشعوب والامم ، والإسلام جاء لإنشاء أمة متكاملة تستهدي بنوره وتنطلق لتنظيم شؤونها واصلاح أوضاعها ، لتتربى الضمائر والأفكار والعواطف والمواقف على أساس القواعد الكلية لبناء وقيادة المجتمع التي حددها الإسلام ؛ لتكون الروابط انسانية والأخلاق إسلامية.

والقيادة بشكل عام ليس مجرد أوامر ونواهٍ للقوانين تلقن أو تصدر للإنسان فيستجيب لها ، وإنما هي عملية تغيير للمحتوى الداخلي والخارجي للإنسان وتوجيهه نحو التكامل او هي بناء منظومة موجهة لبناء المجتمع وصولا الى تحقيق الاهداف .

فالقيادة تعرف بشكل عام : هي القدرة في التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة. فهي إذن مسؤولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة .



وتعرف كذلك بانها : عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة. فالقائد هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة.

وقبل البدء بالمحاضرة لابد من طرح عدة أسئلة وهي :

س / هل أحببت في يوم أن تصبح قائد مميز؟

س/ ما هي المهارات التي يجب أن تكتسبها لكي تصبح قائد قوي ؟

س/ هل القيادة هي صفة مُكتسبة أم هي صفة موروثة او سائدة في جميع الناس ؟

الفرق بين القائد والمدير

هناك فرق بين القائد و المدير عادة ما يخلط الناس بين كلمتي قائد و كلمتي مدير معتقدين أن الكلمتين وجهان لعملة واحدة أو أنهما مترادفتان و يحملان المعنى نفسه، لكن واقع الأمر ليس كذلك ، فالمدير يختلف تماماً عن القائد ، و لكل واحد منهم صفاته و خصائصه و ميزاته ، فما الفرق بينهما ؟

لخصنا لكم اعزائي كلاً من القائد و المدير في نقاط عدة حتى نتعرف على الفرق



تتلخص صفات المدير فيما يلي

- 1- يتعامل مع نظام جامد
- 2- قبول الوضع القائم كما هو
- 3- يستخدم أسلوب الرئيس والمرؤوس
- 4- يحافظ على عمل الأشياء بنفس الطريقة
- 5- يعتمد على الرقابة
- 6- يعمل من خلال قوانين وقواعد وسياسات والاجراءات
- 7- يسأل كيف ومتى
- 8- يبتعد عن المشاكل والأخطاء
- 9- يركز على النظام والقوانين فقط
- 10- يبحث عن التوقعات والامتكهنات
- 11- يركز على الخطوات والجداول الزمنية

تخطيطه قصير و يعتمد على الوقت الحاضر ينتظر من الآخرين الإلتزام بالقوانين -

12- المدير يعمل الأشياء بطريقة صحيحة - العنصر البشري : الهيكل والسياسات والاجراءات

13- يبقي على الأوضاع على ما هي عليه اهتماماته عادة ما تكون الخطوات التنفيذية والبرامج مخرجاته هي النظام و الدقة في قراراته مبنية على الماضي و على التجارب فقط .

14- يترأس بعض الموظفين يحاول أن يكون بطلاً عليهم .

اما صفات القائد بشكل عام



1- كثير الإبداع -يكثر من التطوير و التغيير

2- يعمل أصح الأشياء في أغلب الأوقات

3- يركز على العنصر البشري و الإنسان

4- يتميز ببعد النظر المستقبلي و القدرة على التخطيط -

5- يعتمد على الثقة

6- يسأل ماذا ولماذا

7- يبحث عن التغيير

8- يتحمل الأخطاء والمشاكل

9- يعمل خارج القوانين والسياسات والاجراءات

10- التأثير من خلال المشاركة

11- يركز على النظرة والخطط الاستراتيجية

12- يكسب اتباعاً

13- يطبق الأفكار

14- يصنع الأبطال

15- يرقى بالمؤسسة إلى آفاق عالية

16- يستخدم أسلوب زميل إلى الزميل

- 17- يعمل بنفسه
- 18- يتعامل بحكمه ويشرك الآخرين في الإدارة
- 19- يقنع اتباعه
- 20- يمتلك التخطيط وبعد النظر المستقبلي
- 21- يحفز ويلهم من يتبعه
- 22- يهتم بالاستراتيجيات و الرؤية المستقبلية
- 23- يغير في الأوضاع إلى أن يصل لما يراه مناسباً
- 24- يحظى بعلاقات طيبة مع من يتعامل معهم
- 25- يهتم بروح الفريق ومعنوياته
- 26- يستغل الفرص فيما يراه مناسباً

الخصائص الذاتية للقائد

أولاً : العلم والمعرفة

ثانياً : القدوة

وأن يكون على معرفة وإطلاع إجمالي أو مفصل بالأمور التالية:

- ١ - أحوال وظروف المجتمع الذي يعيش فيه.
- ٢ - خصائص الأفراد من حيث أفكارهم وعواطفهم وممارساتهم العملية.
- ٣ - الأحداث والمواقف والتيارات الناشطة.
- ٤ - تشخيص ما ينبغي أن يعمل به تبعاً للظروف من حيث : اللين والشدّة ، أو التآني والاسراع.

- ٥ - الفوارق بين بيئة وأخرى وزمان وآخر وقوم وآخرين.
- قال الإمام جعفر الصادق عليه السلام « :العامل على غير بصيرة كالسائر على غير الطريق لا تزيده سرعة السير إلّا بعداً
- قال الإمام جعفر الصادق عليه السلام « :إن العالم إذا لم يعمل بعلمه زلت موعظته عن القلوب كما يزل المطر عن الصفا

ثالثاً : الانصاف والايثار

يقول أمير المؤمنين عليه السلام في هذا الصدد:

- ١ - «المنصف كثير الأولياء والأوداء.»
- ٢ - «الانصاف يستديم المحبة.»

٣ - « الانصاف يألف القلوب. »

رابعاً : الزهد

قال أمير المؤمنين عليه السلام « تحبب إلى الناس بالزهد فيما بأيديهم ، تقرر بالمحبة منهم) » ١.

خامساً : البشاشة وطلاقة الوجه ولين الكلام

وفي ذلك قال إمامنا أمير المؤمنين عليه السلام :

٢ - « عليك بالبشاشة فإنها حباله المودة. »

٣ - « البشر يطفئ نار المعاندة. »

٤ - « البشر يؤنس الرفاق. »

٥ - « عود لسانك لين الكلام وبذل السلام يكثر محبوبك ويقل مبغضوك. »

الخصائص العملية للقادة للمربين

أولاً : المداراة

عن الإمام جعفر الصادق عليه السلام قال « : قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم : أمرني ربي بمداراة الناس كما أمرني بأداء الفرائض

ثانياً : الرفق

قال الامام الصادق عليه السلام « : (من استعمل الرفق لان له الشديد)

ثالثاً : الاحسان

وقال الإمام جعفر الصادق عليه السلام « : من كان رفيقاً في أمره نال ما يريد من الناس

كما ورد عن أمير المؤمنين عليه السلام :

١ - « الاحسان يسترق الانسان. »

٢ - « بالاحسان تملك القلوب. »

٣ - « سبب المحبة الاحسان. »

رابعاً : الصبر والحلم

قال أمير المؤمنين عليه السلام :

١ - « الصبر عون على كل أمر. »

٢ - « الصبر كفيل بالظفر. »

٣ - «بشر نفسك إذا صبرت بالنجاح والظفر

خامسا : الاختلاط بالناس

الإمام جعفر الصادق عليه السلام أنه قال « : كونوا لمن انقطعتم إليه زيناً ولا تكونوا عليه شيناً ؛ صلّوا في عشائهم ، وعودوا مرضاهم ، واشهدوا جنائزهم (

القيادة الإدارية :

هي القدرة على السيطرة على الآخرين وتوجيه أهدافهم الشخصية لتحقيق الأهداف المشتركة ، فأساس القيادة هو التأثير على توجهات وسلوك الأشخاص الآخرين .

ما هي أهمية القيادة الإدارية ؟

- تمثل القيادة الإدارية حلقة الوصل بين المرؤسين والخطط المستقبلية لأي مؤسسة كانت .
- تدريب الموظفين وتعريفهم بالقوانين المنظمة للعمل.
- تضم جميع الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالمنظمة.
- تحقيق وتنفيذ أهداف المؤسسة الموضوعية والمقرر تحقيقها.
- البحث عن الأخطاء، وعلى الموظفين أن يتقبلوا النقد البناء.
- التطوير المستمر للأشخاص والعمل على تحفيزهم.
- اتخاذ القرارات الصائبة في مواقف العمل المفاجئة.
- العمل على حل مشاكل العمل التي تظهر بين الأفراد والتخلص منها.
- زيادة وتدعيم فرص العمل الإيجابية ، والبعد عن الجوانب السلبية .
- حزم الخلافات والقضاء عليها.
- تحويل الأهداف المرسومة إلى نتائج واقعية.
- مواكبة التغيرات البيئية الخارجية التي من الممكن أن تؤثر على المؤسسة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.
- التخطيط والتنظيم والتوجيه الرقابة لجميع الأجزاء المكونة للمؤسسة من الأفراد.



العناصر الأساسية للقيادة

1. وجود قائد قوي يتميز بصفات القائد الفعالة .
2. وجود بعض الأشخاص المساعدين للقائد والمسؤولين عن تنفيذ أهداف الخطط الموضوعية .
3. أهداف المؤسسة المطلوب تحقيقها.

الصفات الفعالة للقائد

- القوة والثقة بالنفس.
- يصلح أن يكون قدوة للآخرين.
- الخبرة الواسعة.
- اكتشاف نقاط القوة داخل المؤسسة والعمل على تطويرها.
- البحث عن نقاط الضعف والقضاء عليها.
- أن يكون ذو خلق طيب.
- القدرة على اختيار الأشخاص الصالحين للعمل معه .
- النضوج.
- أن يتسم بالمرونة.
- أن يتحلى بمهارات صنع القرار.
- القدرة على تحمل المسؤولية والقرارات المتخذة.
- أن يكون مستقر عاطفياً.
- طيب القلب وصفاء النية.
- يستطيع أن يكتسب السمو وعدم إفشاءه بين الناس.
- أن يقوم باحترام نفسه ، واحترام غيره.
- القدرة على المرونة الاجتماعية.
- الواقعية.
- يتمتع بمهارات الاتصال.
- أن يكون قادر على الابتكار.
- أن يتسم بالأمانة والخلق الحسن.
- التنبؤ بالخطط المستقبلية.

- العمل تحت ضغوط المؤسسة والقدرة على تحملها.
- أن يكون له آراء جيدة وذوق رفيع.
- حُسن المظهر.
- أن يؤمن برسالة المؤسسة المسئول عنها.
- أن يكون قادر على الإصغاء الجيد لمرؤوسيه.
- الرغبة الشديدة في العمل.
- إمكانية بناء فريق متكامل يحتوي على جميع المتخصصين في المجالات المختلفة.
- القدرة على تشكيل فريق العمل المُساعد له.
- يتحلى بالطاقة والنشاط الدائم وعدم الكسل.
- الشجاعة والإقدام.
- أن يكون مُتفهم جيداً في كيفية استخدام سلطته تجاه الموظفين.
- الحزم في اتخاذ القرارات الحالية والقرارات المُستقبلية.
- يتحلى باللباقة في التحدث وقوة التعبير.
- له القدرة على أساسيات المؤسسة كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

الأنماط القيادية وصفات القائد الناجح

تتعدد الأنماط القيادية تبعاً لشخصية وصفات القائد وهذه الأنماط تتمثل في:

القائد المُنتج

1. الاهتمام بالعمل وتحقيق أهداف المنظمة من أولى اهتماماته.
2. يُجبر الأشخاص الذين يعملون معه على العمل تحت الضغط الشديد.
3. زيادة الكفاءة للمديرين والعاملين.
4. قلّة درجة الضعالية بين الموظفين بسبب قلّة التفاعلات الإنسانية بين الأفراد.

القائد المُجامل

1. الاهتمام الشديد بالعلاقات الإنسانية بين الموظفين.

2. الإهمال في العمل.
3. تقل لديه درجة الضاعلية لأنه يُحاول عمل علاقات ناجحة بينه وبين أفراد المنظمة.

القائد الوسط

1. يتميز بالرأي الوسطي فهو يُعتبر وسط بين قرارات القائد المُنتج والقائد المُجامل.
2. لا يستطيع أن يتخذ قرارات سليمة ومُوفقة.
3. يُركز على القرارات وضغوط العمل الحالية فقط.
4. لا يهتم بالخطط المستقبلية ولا يضع لها أي اعتبار.

القائد المُنسحب

1. يُعتبر من المُعوقات الأساسية التي تعوق العمل والموظفين.
2. لا يوجد له قرار مؤثر في المنظمة.
3. لا يهتم بكلاً من العمل ومرؤوسيه.
4. لا يتميز بالكفاءة أو الضاعلية، فهو قائد مُنسحب من جميع الظروف أو الضغوط الحالية والمستقبلية.
5. قائد لا يُعتمد عليه.

القائد المُطور

1. يتميز بزيادة درجة الكفاءة والضعالية في العمل وبين الموظفين.
2. يقوم بإعطاء الثقة الكاملة لمرؤوسيه، وزيادة دافع العمل لديهم لتحقيق أهداف المنظمة.
3. يعمل على تنمية مهارات الموظفين والعمل على التطوير الدائم لهم.
4. يُعتبر قائد ناجح في زيادة كمية الإنتاج وتحقيق الخطط المطلوبة.

القائد العادل

1. يتميز بأنه عادل بين العمل والموظفين فهو يقوم بإعطاء كل من العمل والموظفين حقهم.
2. يقوم بخلق مناخ مناسب للموظفين لكسب رضاهم وزيادة درجة فعاليتهم في العمل.
3. تزداد درجة فعاليته بالعمل نتيجة لرضاء الموظفين على قرارته الذي يقوم باتخاذها ويقوموا بتنفيذها دون أي اعتراض منهم.

القائد الروتيني

1. يقوم باتباع التعليمات والسياسات والقوانين وتنفيذها كما هي بدون التطوير فيها.
2. لا يهتم بتطوير العمل والموظفين.
3. تزداد لديه درجة الفعالية نتيجة تنفيذه لتعليمات العمل.
4. لا يعمل على زيادة الروح المعنوية بين مرؤوسيه.

القائد المتكامل

1. يُعتبر من القادة المتميزين الذين يوجهون طاقات العمل والموظفين في تحقيق الأهداف الحالية والمستقبلية.
2. يُطلق عليه أيضاً "القائد الإداري" حيث أنه متفهم جيد لكل الخطط وأهداف المنظمة ويقوم بتنفيذها والتطوير فيها على المدى البعيد.
3. يقوم بتحقيق الخطط الموضوعية بكل حزم.
4. يُقدر الاختلاف في قدرات الأفراد العقلية ويتعامل من خلال ذلك الأساس.
5. يُزيد من درجة أداء الموظفين وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاج.
6. تزداد درجة الفاعلية لما يطمح في تنفيذ الخطط الخاصة بالمنظمة.
7. يقوم بتحفيز وتنشيط الروح المعنوية للموظفين وزيادة درجة كفاءتهم.

ماهي المهارات القيادية ؟

تتعدد المهارات القيادية وتختلف من قائد لآخر وتنقسم إلى:

مهارات فطرية

وهي المهارات الذاتية التي تمثل نقطة قوة القائد التي يبني من خلالها جميع المهارات الأخرى، فإذا كان القائد يتميز بتفكير سليم، وعقل مُدبر، ويتسم بالتخطيط والإبداع فهذا يحفز من تعلم المهارات الأخرى بكافة الطرق مثل: اتخاذ الدورات التعليمية، والبحث في الكتب الإلكترونية.

مهارات اجتماعية

تتمثل هذه المهارات في العلاقات الإنسانية المتبادلة بين الأشخاص في المنظمة، وزيادة درجة الفاعلية والمودة بين الموظفين، وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المطلوبة على المدى القريب والمدى البعيد.

مهارات فنية

وهي المهارات التي يقوم القائد باكتسابها من خبرات التعلم، وقد تكون في تخصصات فن اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات الصعبة، وحل المشكلات الآنية التي قد تواجه المنظمة ككل وقد تكون في تخصصات أخرى؛ حيث تتعدد المهارات الفنية لدى كل قائد.

ما هي فنون القيادة ؟

فن التشجيع والتحفيز

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 الموظفون أمام الجميع بالمنظمة وخاصة المديرين والقادة.
3. قبول آراء الموظفين ودراساتها 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.

فن الاتصالات

1. يجب أن يأخذ القائد دورات تعليمية موسعة وكورسات كثيرة 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. وتوجد فروع كثيرة جداً لفن الاتصال ولكن أهم هذه الفروع هو الإصغاء والإنصات للموظفين بكل حكمة وسماع تجاربهم وخططهم بكل يسر، وعدم التقليل أو التذمر منهم.
4. ويقوم القائد بعد ذلك بدراسة خططهم التي قاموا بتقديمها، ثم إبداء رأيه فيها بكل احترام، وعلى المرؤوسين أن يقوموا باحترام القائد واحترام جميع آرائه.

فن إصدار الأوامر والتعليمات

1. يقوم القائد بإصدار الأوامر والتعليمات بكل حزم وعلى الموظفين أن يقوموا باتباع الأوامر وتنفيذها في الوقت المطلوب.
2. يُحدد القائد الشخص المسئول عن هذه الأوامر ويُعين مُساعديه، كما يقوم بتحديد الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوب تنفيذها.
3. ولكن ذلك الفن يحتاج إلى قائد قوي يستطيع أن يتحكم بمرؤوسيه والتأثير فيهم، وأن يتميز بالثقة في النفس.

فن تأنيب الضمير

1. يأنب القائد الموظف المخطئ ولكن بدون التقليل منه أمام الموظفين، ويقوم بدراسة الخطأ ومحاولة تجنبه في الفترات القادمة.
2. يجب أن يكون التأنيب بعد دراسة الخطأ دراسة جيدة، ومعرفة من هو الشخص المخطئ؛ لكيلا يُظلم شخص آخر.
3. تُعتبر زيادة درجة التأنيب للشخص المخطئ مقارنةً بخطئه قد يحدث علاقة عكسية ويؤثر تأثيراً بالغاً على الموظف.
4. يجب على القائد أن يسأل المخطئ ما هو سبب خطئه لكي يتجنب وقوع الخطأ في المستقبل، ولكي يتعلم أساسيات المنظمة وأهدافها بالطريقة الصحيحة.

فن المعاقبة

1. يجب أن تكون العقوبة المتخذة تناسب الخطأ الواقع من الموظف.
2. لا تتم معاقبة القائد أو الرئيس لمجموعة من الموظفين أمام رؤوسيه؛ فذلك يؤدي إلى انهيار مبدأ السلطة بالمنظمة وتنهار قيمة القائد في نظر المرؤوسين.
3. توجد أنواع كثيرة للعقوبة مثل: نقل الموظف إلى فرع آخر أو قسم آخر، سحب العمل أو الخطئة المطلوب تنفيذها من الموظف، تأنيبه ولومه، التعرض للخصومات المادية.
4. يجب ألا يتم تجميع الموظفين المخطئين في تنفيذ عمل واحد فقد يجتمعون على فشل الخطئة الموضوعية، ففي الاتحاد قوة وهنا ستنصر القوة المخطئة وبذلك ستعرض أهداف المنظمة إلى الانهيار.

فن التعاملات مع القادة المتميزين

1. هذا الفن مهم جداً لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة من قبل القادة.
2. يجتمع القادة المتميزين بالمنظمة ويقول كل منهم رأيه الخاص بكيفية تحقيق أهداف المنظمة على المستوى الفرعي أو المستوى الكلي.
3. يتوصلوا إلى رأي مُحدد وصحيح ويأمر كل منهم مرؤوسيه ليقوموا بتحقيق هذه الأهداف التي تم وضعها.

4. ويجب على كل قائد أن يقوم بتنفيذ أهدافه بمساعدة مرؤوسيه دون التوجه إلى مراقبة أعمال القادة الآخرين.

5. ولكن يتطلب هذا الفن درجة كبيرة من الثقة والتفاهم بين القادة.

اسأل نفسك هل أنت قائد ؟

توجد الكثير من الأسئلة التي يجب أن تقوم بسؤال نفسك والإجابة عليها، والعمل على إيجاد الحلول المنطقية لكي تُحدد أنك تستطيع أن تُصبح قائداً ناجحاً أم لا، وتتمثل هذه الأسئلة في:

- هل تقوم باستخدام الصلاحيات الخاصة بك؟
- هل تستطيع أن تطبق سلطاتك على الموظفين او المرؤوسين ؟
- هل تتميز بالقدرة على مواجهة الضغوط المفاجئة، وحل المشاكل التي تظهر؟
- هل توجد لديك صفات مميزة تتغلب بها على زملائك القادة ؟
- هل لديك صفة الحضور المبهجة ، ولك علاقات إنسانية متبادلة بين الأشخاص؟
- هل تستطيع أن تركز ذهنياً في جميع الأوقات الصعبة والعادية ؟
- هل تقوم بالاعتراف بخطئك وتقوم بتصحيح ذلك الخطأ بالحلول المناسبة ؟
- هل لديك القدرة على رفع الروح المعنوية للموظفين، وزيادة درجة تفاعلهم بالعمل ؟
- هل تقوم بالقراءة وتثقيف نفسك باستمرار في جميع المجالات ؟

إذا كنت تستطيع الإجابة على جميع هذه الاسئلة فإنك نكون قائد ناجح، ونستطيع أن نؤثر على جميع موظفيك وعلى نشاط المنظمة أو المؤسسة التي نقودها