

17/11/2022

خاص وسري

## مهارات القيادة: أحمد محمد أحمد يوسف

يمتلك القادة ما يعرف بـ"الرؤية": فهي عبارة عن النظرة المستقبلية لتركيبية المنظمة وسمعتها ومنتجاتها وخدماتها ومشاريعها. وتعمل هذه الرؤية على تشكيل أفعال وقرارات الآخرين حيث يحفز هؤلاء القادة الناس ويدفعونهم قدما بطريقة تعبيرهم عن تلك الرؤية. يبرعون في تشكيل فرق العمل التي قد تضم أعضاء أكثر دراية منهم بنطاقات محددة يقوم القادة بتوجيه فرق العمل لتوجيهها صحيحا مستخدمين رؤاهم التي يضعونها كقواعد أساسية للعمل من جهة ويمكنون أعضاء فرقهم من تحقيق الإنجازات من جهة أخرى. يتجاوزون عن بعض الأخطاء ويمتدحون الفعل السديد.

يتصرف القادة بسرعة وبراعة لحل المشكلات، فهم على دراية واسعة بمجال أعمالهم لكن لا تشغلهم كثرة التفاصيل لأنهم يفعلون ما يقولون، الأمر الذي يؤدي إلى خلق جو من الثقة والنزاهة.

## الأسلوب الشخصي للقيادة

توحي خصال المرشح بأنه قد ينجح في دور القيادة في الأدوار التي تحمل جوانب فنية أو متخصصة أو عملية إذا ما امتلك مستوى معرفة جيدة بالمجال الذي يتعامل معه. ومن المحتمل أن يقدم أداء جيدا داخل المؤسسات التي تسودها بيئة منظمة وديمقراطية.

## نقاط القوة المحتملة والمرتبطة بالقيادة

- قدرة جيدة على التفكير المنظم والمنطقي
- السعي وراء المهام المنطوية على تحديات ذات الطبيعة المنطقية
- الالتزام بالإجراءات والسياسات التي تحددها المؤسسة
- يضع لنفسه وللآخرين معايير رفيعة
- يملك شخصية دبلوماسية ويهتم بالأهداف
- يستمتع بحل المشكلات وتقصي الحقائق واستكشاف الأخطاء وحلها

## نقاط المحدودية المحتملة والمرتبطة بالقيادة

- قد يتردد عند صنع القرارات
- قد يتردد إزاء نقل مسؤوليات للآخرين
- قد يبدو للآخرين متكبرا أو مفتقرا إلى الحماس
- ربما يفتقد أحيانا للمرونة

## التواصل العام

ربما يمتلك المرشح قدرة جيدة على التواصل داخل مجال معرفته، ويتميز في تواصله بالدقة ويحرص على إبقاء تركيزه منصبا على هدف الاجتماع، بدلا من التشتت.

قد يبدو لبعض زملائه شخصا سلبيا ومتصيدا للأخطاء، وربما يتسم بالتحفظ والإمعان في التفكير خلال تواصله.

## أسلوب العرض

يتبع المرشح مجموعة محددة من الإجراءات خلال تقديمه للعروض. ويميل أثناء العرض للحديث عن الملامح، بدلا من المنافع. وربما يؤدي أسلوبه الواقعي والفني في العرض لفقدان بعض أفراد الجمهور لاهتمامهم إلا إذا تمكن من تعديل أسلوبه في العرض. ويتميز في عروضه بالتنظيم ويحرص على البحث الجيد وضمان توافر جميع المعلومات الضرورية لديه تحسبا لأي أسئلة قد يتم طرحها.

## أسلوب صنع القرار

عامّة، يصل مستوى أداء المرشح للأفضل عند اتخاذ قرارات بمجال عمله. في مثل هذه الظروف، يبدي مستويات جيدة من نفاذ البصيرة والعملية والمنطقية، ويدرس البيانات المتاحة لديه. وتجدر الإشارة إلى أنه قد يغمس في التفاصيل أحيانا، وقد يبدو حينئذ مفرطا في الحذر والتردد.

## الالتزام بالمواعيد النهائية وإدارة الوقت

باعتباره يقظا ومنضبطا ومهتما بالنتائج، فمن غير المحتمل أن يخلف مواعيدا نهائية، لكنه قد يواجه صعوبات عندما ينتظر منه استيعاب تغييرات متكررة في اللحظة الأخيرة أو تفاصيل من دون سبب منطقي. ويميل لتفضيل التخطيط المسبق، وتنظيم موارده، ثم العمل على نحو منظم وممنهج لتحقيق الهدف. اهتمام المرشح بتقديم العمل على الوجه الأمثل قد يشكل أحيانا مصدر تهديد لجهود الالتزام بالموعد النهائي. لذا فإنه قد يحتاج لتوجيه بخصوص تحديد الأولويات، بحيث تأتي في المراتب الأولى المجالات التي تحتاج لدرجة رفيعة من الدقة.

## التركيز على الهدف

قد يبدو أن لدى المرشح دافعا قويا نحو تحقيق معايير رفيعة، والحفاظ على عمليات عمل منظمة ومهيكلية. ويحرص على متابعة المشروعات حتى إنجازها، مما يجعله يبدو شخصا جديرا بالثقة. داخل بيئة عمله المتخصصة، لا يتردد المرشح تجاه تحمل المسؤوليات والمهام. أما خارج هذا النطاق المتخصص، فإنه قد يصبح أكثر ترددا ويعزف عن خوض مخاطر أو تحمل مسؤولية.

## الإدارة

يتميز المرشح بقدرة قوية على الإدارة. ويميل لتفحص الحقائق لضمان الدقة، ومن المحتمل أن يبدي الدقة والحذر لتقييم جودة العمل الإداري المكلف به. كما أنه يحمل بداخله ميلا طبيعيا نحو اتباع إجراءات محددة. ويحرص على إنجاز المهام الإدارية على النحو الأمثل.

## التخطيط وحل المشكلات

91% من المحتمل أن يبدي قدرة جيدة على التخطيط قصير الأجل، حيث يحرص على دراسة جميع الحقائق وتفحص جميع البيانات المتاحة والتفكير بحرص في جميع ما ينبغي عمله. ويميل لتقييم كل موقف على حدة، ومن المحتمل أن يبدي اتساقا شديدا في النتائج التي يصل إليها. ويتميز المرشح بقدرة جيدة على حل المشكلات، ويتعامل مع الموقف بصورة منطقية ومنظمة، بالاعتماد على أسلوب طرح الأسئلة. وعادة ما يتميز بالدأب ويستمر في العمل، خاصة إذا ما أثارت المشكلة اهتمامه.

## ضمان الجودة والدقة

نظرا لاهتمام المرشح بالتفاصيل وحاجته للالتزام بمعايير العمل الرفيعة، فإنه قد يستغرق وقتا لإنتاج عمل رفيع الجودة. وعادة ما يقر أنظمة وإجراءات للسيطرة على الجودة، ويحرص على تفحص العمل قبل تسليمه.

## التعامل مع النقد والتوجهات العدوانية

ربما يحاول هذا الشخص الدبلوماسي الصبور تجنب المواقف القائمة على المواجهة قدر الإمكان، إلا أنه يصمد في مواجهة الانتقادات العدوانية عندما يعتقد أنه على صواب. ونظرا لشخصيته التحليلية، يتقبل المرشح النقد، في أغلب الأحوال، على نحو ناضج وغير انفعالي. وربما يتحول لموقف الدفاع والانسحاب إذا رأى أن النقد غير مبرر.

## احتياجات التدريب والتنمية

إذا كان قائدا حاليا داخل المؤسسة وإذا كانت نقاط المحدودية المذكورة أعلاه واضحة فإننا نوصي بتزويده بالتدريب المذكور أدناه ما لم يكن قد حصل عليه سابقا.

## صنع القرار

يمتلك أصحاب الكفاءة في صنع القرار قدرة على إصدار أحكام جيدة، خاصة إذا كان القرار صعبا. وهم على استعداد للإنصات للآخرين ومناقشة القضايا المهمة ودراسة جميع التداعيات، ويمتلكون الثقة التي تمكنهم من اتخاذ قرارات حكيمة في الوقت المناسب.

نظرا لحاجة المرشح الداخلية لإنجاز الأمور على النحو الأمثل، فإنه قد يتردد أحيانا، وبالتالي فإنه قد يستفيد من التدريب على صنع القرار الذي يتناول ما يلي:

- عملية صنع القرار – تحليل الموقف التأكد من تفهم الوضع، تقييم البدائل، مناقشة الأفكار، صياغة إرشادات للقرارات، حساب المخاطر، تحديد الأهداف والجدول الزمنية، وتنفيذ القرارات
- الإنصات والتفهم – أهميته في صنع القرار
- تحليل المخاطر – السماح لصانع القرار بتقييم احتمالات النجاح من دون اهدار كثير من الوقت والجهد في جمع الحقائق
- الإبداع وإصدار الأحكام – أهمية الأفكار في صنع القرارات
- التوقيت والتواصل – إشراك الآخرين في العملية

### مهارات التعامل مع الأفراد

يعي الأشخاص أصحاب المستوى العالي من الوعي الذاتي نقاط قوتهم وضعفهم، وهم على استعداد لتعديل سلوكهم لكسب قبول الآخرين لهم.

وعادة ما يتميز أصحاب القدرة في العمل مع ومن خلال الآخرين، بفتح الذهن والاستعداد للإنصات للآخرين ودراسة وجهات نظرهم، ويبدون تفهما لمشاعر الآخرين، وهؤلاء الأشخاص يشجعون الآخرين الذين ربما لا يمتلكون قدرا مناسباً من الكفاءة كما أنهم يتحمسون تجاه الأفكار التي يطرحها آخرون.

90% أوروبما يستفيد المرشح من التدريب بالمجالات التالية:

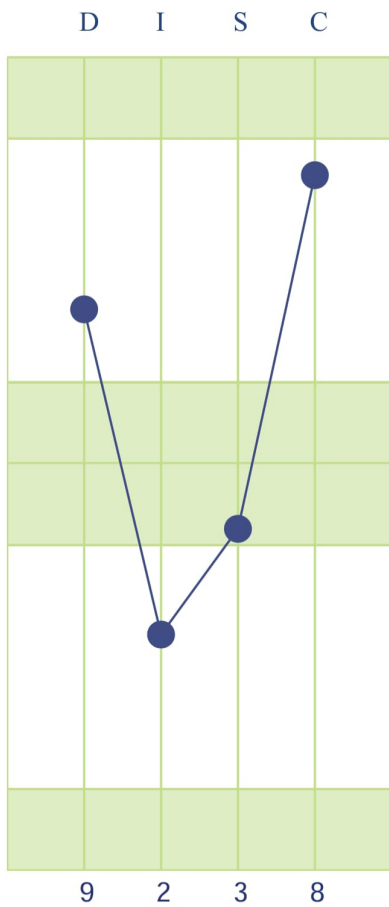
- معرفة نقاط قوته وضعفه
- إدراك تأثيرها على الآخرين
- دراسة الإجراءات التي يتعين عليه اتباعها كي يصبح قائدا أفضل
- التقييم الذاتي – إدراك التأثير الذي يتركه على الآخرين وكيفية تعديله كي يحقق النجاح
- التواصل مع الآخرين لتحسين مستوى الأداء
- تحفيز الآخرين – تشجيع وتحفيز وإلهام الآخرين
- التعامل بسلاسة مع الآخرين في العمل، في صورة فردية و في شكل مجموعات أو فرق

# الرسوم البيانية

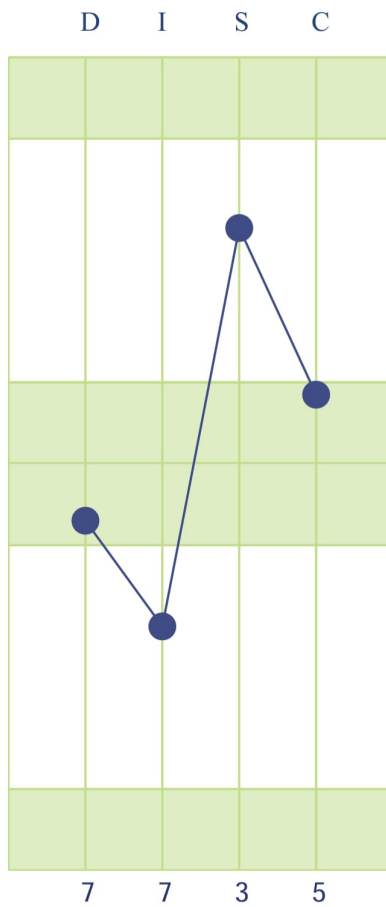
17/11/2022

خاص و سري

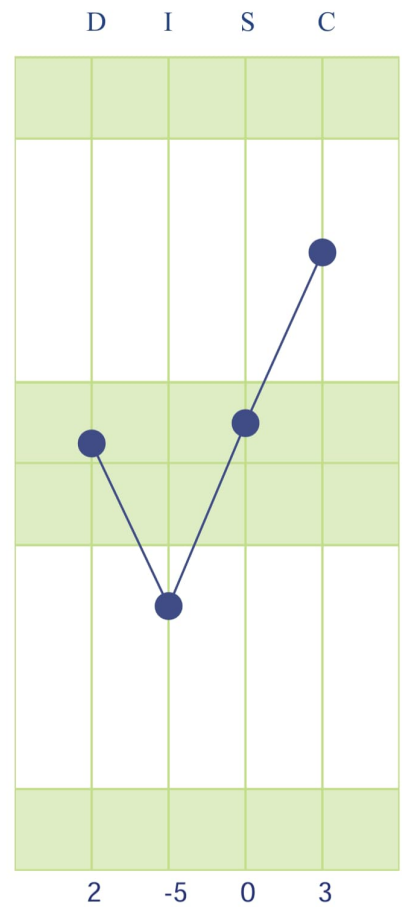
I  
Work Mask



II  
Behaviour under pressure



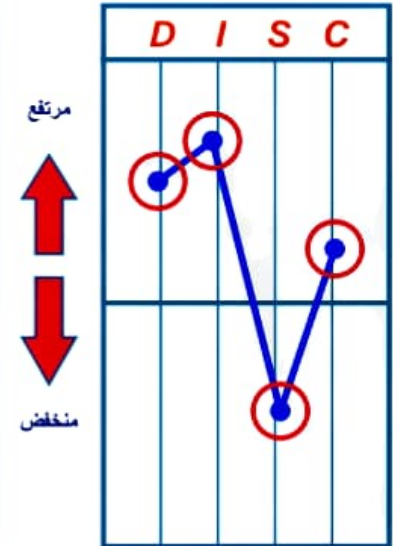
III  
Self Image



# DISC

الهيمنة D المرتفعة	النفوذ I المرتفع	الثبات S المرتفع	الالتزام C المرتفع
<p>مندفع</p> <p>منافس</p> <p>قوي</p> <p>محب للاستطلاع</p> <p>صریح</p> <p>مباشر</p>	<p>مقنع</p> <p>اجتماعي</p> <p>ودود</p> <p>متفائل</p> <p>اتصالي</p> <p>إيجابي</p>	<p>مثابر بإصرار</p> <p>متأن</p> <p>يعتمد عليه</p> <p>جيد الاستماع</p> <p>هادئ</p> <p>عطوف</p>	<p>مطيع</p> <p>حريص</p> <p>منظم</p> <p>دقيق</p> <p>مثالي</p> <p>منطقي</p>
<p>متردد</p> <p>معتدل</p> <p>دبلوماسي</p> <p>لا يحب المطالبة</p> <p>مسالم</p> <p>مجامل</p>	<p>متحفظ</p> <p>متأمل</p> <p>شكاك</p> <p>حذر</p> <p>رسمي</p> <p>جدي</p>	<p>متحرك</p> <p>يقظ</p> <p>نشط</p> <p>مرن</p> <p>متنوع</p> <p>قلقي</p>	<p>جريء</p> <p>عنيد</p> <p>مغامر</p> <p>قوي الإرادة</p> <p>غير تقليدي</p> <p>استقلالي</p>
الهيمنة D المنخفضة	النفوذ I المنخفض	الثبات S المنخفض	الالتزام C المنخفض

المقياس Scale



D = Dominance الهيمنة  
I = Influence النفوذ  
S = Steadiness الثبات  
C = Compliance الالتزام