

يجب أن تكون قائداً لتدير بشكل أفضل الجزء الثاني



الدكتور علي القاسم

”القائد الفعال يشكل رؤيت وأفكار جديدة ولا يستجيب للأفكار القديمة فقط. وهو قادر على تحويل المنظمة من مستوى المعاناة إلى الازدهار، ومن الخسارة إلى الفوز، ومن الضعف إلى التفوق“

ترجمه الى العربية محمد أحمد البستاني – المغرب

إن المدراء في المنظمات هم من يحلون المشاكل، ويحتاجون في نفس الوقت، إلى تنفيذ عملية هذا الحل. بمعنى آخر، إنه يجب على المدراء أن يكونوا قادرين على اختيار الأمور الصحيحة للقيام بها، ويجب أن تكون لديهم القدرة للتأثير على الآخرين ليقوموا بهذه الأمور بشكل صحيح.

وتكافح العديد من المنظمات للحصول على مدراء فعّالين يتسمون بالكفاءة، والذين يمتلكون كل الصفات التي ستمكن هذه المنظمات من الأداء الفائق، وتحقق لها النجاح المستمر والنتائج المأمولة. والطلب في السوق على هؤلاء الناس مرتفع وفي ازدياد. إنهم من تبحث عنهم المنظمات لاستئجارهم، والإبقاء عليهم، ومعاملتهم بتميز.

فالمنظمات تعاني من وجود مدراء، يترأسون أشخاصا آخرين ولا يؤثرون على أداء فرقهم. وهؤلاء ليسوا قادة فعالين. بل هم فقط نظراء (مراقبين)، ويستخدمون سلطتهم، ولا يقومون بالتوجيه والتصويب ورفع جودة الأداء. فهم يفتقرون إلى مهارات القيادة.

ويختلف القادة فيما بينهم، فهناك العديد من مستويات مهارات القيادة. وهو ما صرح به جيم كولينز، في مجلة هارفارد للأعمال سنة 2001 – وهو مستشار أعمال ومحاضر ومؤلف لكثير من الكتب الشهيرة – وما سماه التسلسل الهرمي لمستويات القيادة، وذكر أن: "المستوى الأول هو الفرد الذي لديه قدرة كبيرة، على تقديم مساهمات منتجة من خلال المواهب والمعرفة والمهارات وعادات العمل الجيدة. والمستوى الثاني هو عضو الفريق المساهم، والذي يشارك في تحقيق أهداف المجموعة، ويعمل بفعالية مع الآخرين في إنجازات فريق العمل. والمستوى الثالث هو المدير الكفؤ، والذي ينظم الناس والموارد نحو السعي الفعال، لتحقيق الأهداف المحددة سلفا. والمستوى الرابع هو القائد الفعال، الذي يحفز الالتزام والسعي الحثيث لتحقيق رؤية واضحة وجذابة، ويحفز المجموعة للعمل وفق معايير الأداء العالي. والمستوى الخامس هو المسؤول التنفيذي الذي يبني عظمة دائمة من خلال مزيج متناقض من التواضع الشخصي، والإرادة المهنية".

والمدير التنفيذي الذي يمتلك صفات المستوى الخامس، ينشئ ويشكل رؤية وأفكار جديدة ولا يستجيب للأفكار القديمة فقط. وهو قادر على تحويل المنظمة من مستوى المعاناة إلى الازدهار، ومن الخسارة إلى الفوز، ومن الضعف إلى التفوق.

ولا توجد طرق معلومة لإنشاء قادة عظيمين. لكن المهارات القيادية، ومثل أي مهارة أخرى، هي مهارات يمكننا تعلمها، ويجب على كل شخص يسعى للنجاح في الحياة والمهنة أن يتعلمها. فالقاعدة الأولى لتكون قائدا فعالا هي أن تقود نفسك. فإذا كنت لا تحب أسلوبك الخاص، وإذا لم تتمكن "أنت" من متابعة نفسك، فمن سيفعل ذلك ولماذا؟ إن ذلك يأتي من وعيك الذاتي ووعي الآخرين، واحترامك لذاتك، وثقتك بنفسك.

ولتكون قائدا، عليك بناء ثقة متبادلة بينك وبين الآخرين، والتي تأتي من الصراحة والأمانة والاحترام. إذ يمكن لأي شخص أن يكسب ثقة الآخرين ببساطة عن طريق عدم القيام بما يؤذيهم، ومن خلال احترامهم.

والتواضع (قمة التواضع) هي سمة أخرى للقائد الفعال ومصدر قوته. فالذين يتميزون بهذه الصفة، يعاملون كل واحد باحترام بغض النظر عن رتبته أو منصبه. وهم يحترمون الناس بما هم عليه، وليس بسبب ما يكون عليه هؤلاء الناس، وهذا سيحسن العلاقة في كامل المنظمة.

ولتكون قائدا فعالا، فالأمر يتطلب ويستلزم الرغبة في التعلم والتحسين. إذ يعتقد الكثير من الناس أن التعلم يقصد به تنمية وتغذية العقل بالمعرفة والمعلومات فقط. والحقيقة ليست كذلك. بل التعلم هو العمل على تغيير المهارات والعادات والمعرفة والموقف، مما يمكن الفرد من تحقيق انضباط شخصي واجتماعي.

فمعجم سيكلوبيديك للتربية، والذي ألفه صمويل غولد (1965)، وأليس كرو (1963)، ومالكولم نولز (1970)، وآخرون، عرف التعلم على أنه: "أي تغيير في السلوك يعني أن التعلم يحدث أو قد حدث. إنه تغيير دائم في السلوك ينتج عن التعرض للتجارب البيئية المصحوبة بتغيرات نفسية".

وبالتالي، فإن التعلم هو أي تغيير في سلوكنا و/أو إدراكنا، والذي ينجم عن استخدام المهارات والمواهب والإمكانيات والمعرفة والمعلومات وكل تجربة يومية (خاصة بنا أو بغيرنا) بما في ذلك الأخطاء.

فالقادة الفعالون هم أولئك المستعدون للتعلم بشكل خاص من الشدائد والأخطاء، ويتشاركون بعد ذلك، تعلمهم ومعرفتهم لمساعدة الأفراد على تحسين معارفهم ومهاراتهم الحالية وتجويدها، وتعلم مهارات جديدة.

www.aliqassem.com
www.draliqassem.com
www.aliqasseminternational.com