

## ١٨- أدوار القيادات الإدارية على مستوى المنظمة والجماعة والأفراد

### أدوار القيادات الادارية على مستوى المنظمة :

في ظل التغيرات البيئية السريعة والمتلاحقة، وفي ظل التحول من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة أو ما يطلق عليه اقتصاد المعرفة، كان من الطبيعي أن يطرأ تغيير جوهري على أدوار القيادات الإدارية ففى حين كان الدور الرئيسى للقائد في عصر الصناعة هو تعظيم الاستفادة من الأصول المادية باستخدام العنصر البشري أصبح الدور الجديد هو رعاية وتنمية الأصول البشرية أو ما يطلق عليه رأس المال الفكري فالعنصر البشري في النهاية هو الذى يعظم الاستفادة من المواد وليس العكس. ويقصد بأدوار القيادة مجموعة الأنشطة أو السلوكيات المتوقعة والتي تحدد أداء هذه القيادة في هذا السياق يمكن رصد عدد من أهم الأدوار التي يقوم بها القادة فيما يلي:-

١- تحديد الرؤية المستقبلية، فالدور الرئيسى للقائد هو خلق الرؤية المستقبلية للمنظمة، والرؤية هي صورة شمولية متسعة لما يجب أن تكون عليه المنظمة.

٢- رسم السياسات ووضع الاستراتيجيات وتحديد الأهداف البعيدة والقصيرة الجل، ووضع الخطط الموصلة إليها، وتحديد الموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لذلك.

٣- إدارة رأس المال الفكرى للمنظمة، والسعى نحو تعظيم استفادة المنظمة منه.

٤- تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والوظائف بين الأفراد وتوزيع العاملين عليها حسب الكفاءات والخبرات والقدرات التي يتمتعون بها.

٥- تلعب القيادة الإدارية دورا هاما في التغيير التنظيمى حيث يمكن للقيادة أن تؤثر بشكل مباشر فى نجاح وتطوير نظم مشاركة المعرفة، وذلك من خلال الالتزام الشخصى، وتوفير الموارد، وإعادة تصميم الأنشطة والهياكل التنظيمية. كما تلعب القيادة أدوارا غير مباشرة فى هذا التغيير، وذلك من خلال الترويج للتكنولوجيا المراد استخدامها فى المنظمة، ونشر القيم والمبادئ التي تحفز العاملين على قبولها، والإيمان بأهميتها، والفوائد التي يمكن أن تعود عليهم نتيجة هذا الاستخدام.

٦- زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة التي تعمل فيها، وذلك من خلال تحقيق الموازنة بين أوضاعها التنظيمية الداخلية والقوى الخارجية المؤثرة.

٧- ابتكار وتطوير الأوضاع التنظيمية الحالية، والارتقاء بمستوى الأداء التنظيمى.

- ٨- تطوير المعقءاء والقيم والأنماط السلوكية في المنظمة لتحقيق رسالتها وعايتها بكفاءة وفعالية.
- ٩- تأكيد المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تجاه المصنع الذي تعمل فيه.
- ١٠- بناء التزام المرؤوسين نحو الأهداف التنظيمية.
- ١١- التحسين المستمر في القدرة التنافسية والكفاءة والمرونة للتنظيم ككل.
- ١٢- تهيئة المناخ المناسب للتطوير، وذلك من خلال تعريف العاملين بأسباب التطوير، وفلسفته وأهدافه، والأسس التي سيعتمد عليها.
- ١٣- التعامل مع الصراعات المختلفة التي قد تنشأ داخل التنظيم، بحيث يخفف من حدة الصراع الذي يضر بالمناخ العام للمنظمة، وفي نفس الوقت يحافظ على مستوى معين من الصراع قد يساعد في زيادة المنافسة بين العاملين، ويزيد من إنتاجية المنظمة. ولقد أوضحت إحدى الدراسات أن المديرين يقضون حوالي ٢١% من أوقات العمل في التعامل مع الصراعات التي تنشأ بين الأفراد أو الجماعات المختلفة داخل المنظمة.
- ١٤- الاهتمام بإعداد قيادات الصف الثاني، والمرشحون لشغل الوظائف المستقبلية، من خلال إتاحة الفرصة لهم للتعلم والتدريب واكتساب المعرفة التي تمكنهم من شغل هذه الوظائف.
- ١٥- بناء وتطوير قدرات إدارية ذات كفاءة ومرنة لمواجهة مسؤوليات ومتطلبات تنفيذ الخطط المستقبلية للمنظمة.

١٦- إيجاد وتطوير وتحسين الأساليب الإدارية والإنتاجية المستخدمة في العمل.

١٧- توحيد وتنسيق الجهود والطاقات المتاحة لدى المنظمة لتحقيق الأهداف المنشودة.

١٨- احترام القوانين والنظم واللوائح التي تنظم عمل المنظمة.

### أدوار القيادات الإدارية على مستوى الجماعة :

من أبرز هذه الأدوار:-

- ١- بناء روح الثقة والتعاون بين أعضاء الجماعة.
- ٢- تقوية وتحسين العلاقات القائمة بين أعضاء الجماعة.
- ٣- تشجيع المنافسة بين الجماعات المختلفة.
- ٤- بناء وقيادة فرق العمل.
- ٥- الحرص على تحقيق أهداف الجماعة.
- ٦- توجيه جماعات نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.
- ٧- الاستفادة من المعلومات والخبرات والأفكار التي تنتج عن جماعات العمل.
- ٨- معالجة النزاعات أو الصراعات التي قد تنشأ بين أفراد الجماعة الواحدة أو بين الجماعات المختلفة داخل المنظمة.

## أدوار القيادات الادارية على مستوى الفرد:

من أهم هذه الأدوار:-

- ١- الاهتمام بالأفراد، وإقامة اتصالات جيدة معهم، بهدف التعرف على مشكلاتهم وأفكارهم.
- ٢- إقامة العلاقات الإنسانية الطيبة مع العاملين.
- ٣- الحرص على مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات الإدارية، وفي بحث ودراسة مشكلات العمل ومعالجتها.
- ٤- الاهتمام بمشاعر الأفراد والتعامل معهم وفقا لاستجاباتهم العاطفية.
- ٥- بناء وإدارة العلاقات الاجتماعية مع الأفراد، سواء داخل أو خارج المنظمة بصورة فعالة.
- ٦- الاهتمام بالروح المعنوية للمرؤوسين وأوضاعهم المادية.
- ٧- حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين والجمهور.
- ٨- تشجيع تبادل الرأي والمشاركة فيه والنقد الذاتي.
- ٩- تشجيع المبادرات ، وحث الأفراد على الابداع والابتكار.
- ١٠- اكتشاف العناصر الخلاقة المبدعة.
- ١١- تحفيز وتشجيع الأفراد على تنمية مهاراتهم وقدراتهم.

١٢- بث الاطمئنان في نفوس الأفراد ومحاولة القضاء على مخاوفهم من التطوير، من خلال عرض الهدف من التطوير والأسباب التي دفعت إليه، والنتائج المتوقعة منه.

١٣- الاهتمام بإشباع احتياجات الأفراد للأمن والطمأنينة، وهذا لا يتأتى إلا بتقدير دور كل فرد في الجماعة والاعتراف بنشاطه وكفاحه.

١٤- تنمية الإحساس بالمسئولية وتشجيع العاملين على تحقيق أهداف التنظيم.

١٥- تحسين علاقات العمل وتحقيق العدالة بين العاملين، فهو يخلق الشعور بالراحة والطمأنينة بينهم.

١٦- توضيح الفرص المتاحة لتحسين وتطوير أداء الفرد ودعم ثقته في نفسه و حصوله على تشجيع الإدارة .