كيف يمكنك اكتساب

المهارات القيادية؟

obeikan.com

obeikandl.com

ليس ثمة شك أن التحول إلى قائد لا يتم عن طريق التناضح[1]. فإن أردت أن تصير قائداً، لابد لك أن تعمل من أجل تحقيق رغبتك. وصحيح.. ربما تتقن بعض مهارات القيادة. كأن تكون لديك مهارات تواصل رائعة، أو ربما تكون لديك فكرة ذكية عن رؤيتك وهدفك. وأكثر من ذلك: قد تتمتع بتلك الموهبة التي تمكنك من القدرة على حث الآخرين وتحفيزهم وتأجيج مشاعرهم، لكن مع هذا كله، إن كنت تفتقر لبعض المهارات، كالمعرفة مثلاً، أو الخبرة والتجربة، فعليك أن تذهب لتبحث عنها!

(1) التناضح، ويعرف أيضاً بـ (التنافذ) أو الأوزموزية: نزعة الموانع إلى النفاذ، عبر غشاء شبه منفذ، من الوسط الذي تكون فيه أقل تركيزاً إلى الوسط الذي تكون فيه أكثر تركيزاً، فيتم التعادل بينها على جانبي الغشاء، ويعرف الضغط الناشئ عن اختلاف درجتي تركيز محلولين، يفصلهما غشاء شبه منفذ، بـ (الضغط التناضحي) أو الضغط الأوزموزي. وللتناضح أهمية كبرى في العمليات الحيوية التي تجري في النباتات والحيوانات على حد سواء، فمثلما يمكن جذور النباتات من امتصاص الماء، يساعد في المقابل الأغذية المتمثلة على النفاذ عبر جدران القناة الهضمية إلى مجرى الدم (المترجم).

كن مناضلاً لكي تتحول إلى قائد

أما كيف؟ فإليك فيما يأتي بعض الاقتراحات:

التحق ببرامج رسمية لتعليم القيادة، فثمة برامج عديدة للتدريب على الإدارة، فاحرص على الالتحاق بالبرامج التي صممت خصيصاً للقادة. وإن كان ذلك من قبل شركات استشارية أو جامعات، فإن تلك البرامج قد تشتمل على ورش عمل تنظم في عطلة نهاية الأسبوع أو برامج على مدار العام، تشمل سائر المهارات القيادية بمختلف أنواعها، وربما اختلف أسلوب التدريب من مناقشة موضوع ما والاضطلاع بدور ما، إلى ألعاب تبدو تحليلية أو وسائل لصنع القرار.

تعلم من التجربة. وحتى هنا، ينبغي ألا يكون تعلمك بطريقة منفعلة أو سلبية، فكر بطريقة إستراتيجية في الكيفية التي سوف تمكنك من اكتساب التجربة التي تحتاجها، وفيما يأتي بعض وسائل تساعدك في الحصول على تجربة حقيقية للقيادة:

- احرص على تعيينك للاضطلاع بمشروعات تمثل تحدياً حقيقياً، تفرز مشاكل جديدة وغير مألوفة، لكي تعمل على معالجتها والتغلب عليها. كالتحاقك بالعمل مع فريق لا يتفق مع طبيعة وظيفتك أو يتقاطع معها أو انضمامك إلى

فريق يضطلع بمهمة دمج مؤسسة في أخرى أو يتولى مهمة تحقيق مكاسب للمؤسسة.

- كن منتبهاً دائماً، وحاول ملاحظة المواقف من مختلف وجهات النظر، وراقب الأسلوب الذي اعتمده مختلف الأشخاص للتغلب على مشاكل شبيهة بما تعكف أنت على معالجتها.
- لا تخشى الفشل أبداً. فربما تتعلم من الفشل مرة وحتى مرتين، أكثر مما تتعلم من النجاح المستمر طوال الوقت. ويبقى الشيء الأهم هو أن تتحمل مسؤولية فشلك، وتعرف كيف يمكنك أن تحقق الأفضل في المرة القادمة.
- التحق بوظائف مختلفة؛ لا تلتصق بعمل واحد أو أعمال محددة تؤديها طيلة حياتك.
- حاول الحصول على معلومات وملاحظات. اطلب إلى الآخرين إبداء رأيهم في الطريقة التي تؤدي بها عملك؛ وافتح قلبك وعقلك لكل نقد بناء يساعدك في إنجاز مهمتك.
- احرص على الانضمام إلى الأعمال التي تضمن تعاقب برامج التدريب، فمن شأن هذه البرامج مساعدتك في

تطوير مهاراتك الإدارية والتقنية ومهارات العمل والتواصل في مختلف الأدوار وصقلها.

احرص على الحصول على معلم مخلص، ناصح أمين ومستشار حقيقي. قد يبدو كل من المعلم المخلص، الناصح الأمين والمستشار الحقيقي، مصادر رائعة للتمتع بالمعرفة عن القيادة، غير أن النتائج تكون مختلطة، إذ ينبغي أن يتحلى كل واحد من هؤلاء بالتجربة والخبرة التي تود الحصول عليها، والرغبة الصادقة لمساعدتك لبلوغ هدفك، كما ينبغي عليهم الاحتفاظ بعلاقة إيجابية معك.

تعلم كيف تتأقلم على مختلف أشكال القيادة

يكمن السر الذي يمكنك من الحصول على أعظم فائدة ممكنة من كل تلك الأنشطة التي تهدف إلى تعلم القيادة، في القدرة على التنسيق والانسجام بينها، فحدد نوع المعرفة، المهارات والتجارب والخبرات التي تنشدها، ومن ثم خطط للطريقة التي تمكنك من اكتسابها في أسلوب متكامل.

ما الذي كان ينبغي عليك فعله؟

الأمير والفقير:

عندما كان الخياط يحيك كفة بنطاله الجديد، افترض جوزيف (Joseph) أنــه لابد أن يكون طــارق (Tariq) يتمتع بنفوذ خاص. فربما لم تكن تدرك مطلقاً أن كليهما قد تمت ترقيته في ذات الوقت. ففيــم الاختلاف إذن! ترســل لطــارق وجبات غداء في أثنــاء إدارته للاجتماعات في الغرفة المخصصة لها، ويتبادل أطراف الحديث مع رؤساء الأقسام في مكاتبهم، كما يتجول في الردهات مع الشخصيات المرموقة مــن الإدارات الأخرى، أما جوزيف، فيعمل كالفرس، يعالج الأزمــات الماليــة، ينظــم اجتماعــات فريق العمــل ويســتأجر عمالاً وموظفين جددًا، لكن كل أعماله تلك لم تستطع أن تكسبه أي نوع من التميز والاهتمام، كما فشلت في انتزاع الاعتراف بأي نوع من الفضل والتقدير لعمله، وقد كان الاجتماع هذا الصــباح مذلاً ومخزياً، ففي كل مــرة يبــدي طــارق وجهة نظــر حول موضــوع ما، يومــئ الجميع برؤوسهم أن نعم، في إشارة لموافقتهم على ما ذهب إليه طارق، حتى إذا جــاء دور جوزيــف في الحديــث، انهالوا عليه بوابل من الأســئلة، وكأنهم لا يثقون فيه كما ينبغي، فتطلع جوزيف إلى المرآة مندهشــاً، إذا مــا كان ارتداء بذلة كبذلة طارق، قد يكون كافياً لتحقيق كل تلك المكاسب... أو أن ثمة شيئاً آخر كان ينبغي عليه عمله؟

إن أشـكال الإدارة هـي مجرد تأقلم للسـلوك على موضـوعات محـددة. فالمديـرون المؤثـرون يتعلمون، يطبقـون ما اكتسـبوه من التعليم، ويبدعون في كل واحد من أنواع الإدارة الستة، وحتى إن كان قد تم عرض هذه الأساليب الإدارية بوصفها سلوكيات منفصلة، إلا أنها يمكن أن تتداخل في حال دعت حاجة إلى ذلك.

أساليب الإدارة			
الأسلوب	صفاته	متى يكون مفيداً؟	مثالبه
قسري	يصدر القادة أوامرهم ويتوقعون طاعتها.	- عند حدوث تحولات في الأوضاع. - في الكوارث الطبيعية أو التي من صنع الإنسان. - التعامل مع مصاعب العمال ومشاكلهم.	- يحول دون مرونة المؤسسة. - يضعف همة العامل.
سلطوي	يحدد القائد الهدف كله، ومن ثم يدفع الشعب لاتباعه.	- عندما يفقد العمل بوصلة اتجاهه ويكون في حاجة لتوجيه دفته. - عند انكماش العمل التجاري وتقهقره.	- ربما لا يكون هدف القائد هو الأفضل. - ربما اختلف العلماء والخبراء مع القائد.

اندماجي	يفترض القائد أن مصلحة الشعب هي أولوية عليا.	- عند الحاجة لتعضيد تلاحم الفريق. - عند الحاجة لرفع المعنويات.	- ربما سمح باستمرار الأداء الضعيف للعامل دون مراجعة. - ربما فقد العاملون الإحساس بالتوجه.
ديمقراطي	يتيح القائد للعمال فرصة المشاركة في صنع القرار.	- عند الحاجة لبناء مرونة مؤسساتية، وتعزيز روح المسؤولية.	ربما فشل في اتخاذ القرار وأدى لنوع من التشويش والارتباك.
توجيهي	يحدد القائد مستويات أداء عالية.	عندما يندفع العمال الذين يتحلون بهمة عالية للعمل من تلقاء أنفسهم.	- ربما يبدو مدمراً للعمال الذين لا يستطيعون تحقيق مستويات أداء عالية. - ربما أدى لامتعاض بعض العمال واستيائهم.
تدريبي	يركز القائد على تطوير المهارات الشخصية.	عندما يرغب العمال في التغيير وتحسين مستوى المهنة.	يفشل في حال قاوم العمال التغيير.

obeikandl.com

صـحيح.. ربما وجـدت أن بعض هـذه الأسـاليب الإدارية أكثر وفاءً بالغرض من غيرها، لكن كلما اسـتطعت اكتساب مجموعة من الأساليب وتطويرها، كان أداؤك أفضل بصفتك قائدًا.

طور أسلوبك في القيادة بحيث يستجيب لحاجات أفرادك.

امنـح هـؤلاء الذين يضـطلعون بمهمـة التفاوض حريـة اتخاذ القـرار، وفر التدريب لأولئك الذين تحتـاج مهاراتهم وثقتهم لمزيد من الدعم والتشـجيع، حدد اتجاهات واضـحة لأولئـك الذين ترى أنهم في حاجة لرقابة صارمة.

ماذا كان بوسعك أن تفعل؟

أتذكر ورطة جوزيف (Joseph)؟

نعرض لك فيما يأتي اقتراحات الناصح الأمين والمستشار المخلص:

هل ثمة شـيء آخر كان على جوزيف فعله؟ أجل. إنه في حاجة لكي يقرر بالضـبط ما يريده حقاً. فثمة اختلاف جلـي بين أن تكون مديراً أوأن تكـون قائـداً. فالمديرون ينفـذون ويؤدون العمل، أمـا القادة فهم الذيـن يحـددون طبيعة العمـل الذي ينبغـي فعله، فلـكل منهما قيمته ومكانته، وكلاهما يسـتطيع الاضطلاع بالإدارة أو القيادة أو بهما معاً، لكن جوزيف في حاجة لكي يقرر: أيهما يود أن يكون، مديراً أم قائداً؟

يجب ألا ينخدع جوزيف بالمظاهر، فربما كان طارق يمارس لعبة السياسة وليس لعبة القيادة، فربما فلت الأمر من يده في المدى القصير، أما على المدى البعيد، فلا محالة أن ما يمارسه اليوم من لعبة سياسية، سوف يكون وبالاً عليه إن فشل في تحقيق نتائج ملموسة، فلنفترض أن طارقاً يمارس لعبة القيادة، فيقضي وقته في العمل مع الآخرين لتحديد هدف، ومن ثم يركز جهد الأفراد ويحشد الموارد لتحقيقه، ويقلق بشأن تحقيق الاتحاد وحشد الطاقة لإنجازه، فإن كان الحال كذلك، فلا غرو أن ينصت الناس له ويشركونه في اجتماعات مهمة.

أما جوزيف، فيقضي وقته وهو يطحن أسنانه بسبب معالجته للأزمات المالية ووضع الموازنة، إعداد التقارير وتوظيف أفراد جدد.. يفعل ذلك كله من أجل إنجاز أهداف حددها آخرون. ويضطلع بأعمال تقنية وإدارية، فكلاهما مهم وله مكانته، وربما كان كل منهما في أسعد لحظات حياته وهو يؤدي ذلك النوع من العمل، غير أنه يجب على جوزيف ألا يرتكب خطأ، فيفترض أن العمل الشاق وتحقيق نتائج مع التركيز على الإدارة، سوف يؤهله لكي يكون قائداً، للمديرين منظومة مهارات جد مختلفة، يمكن تنميتها وتطويرها، لكن الأمر يتطلب تركيزاً دائماً وعملاً لا ينقطع.