



تأثير المهارات القيادية والإدارية علي نمو الأعمال التجارية بالمملكة العربية السعودية

عبدالإله سعيد آل محيا
جامعة ميداووشن
البريد الإلكتروني: almohayya2020@gmail.com

أروى احمد مكين
جامعة ميداووشن
البريد الإلكتروني: arwa.a.makeen@gmail.com

المخلص

يعتبر دور المهارات القيادية والإدارية ليس مجرد أسلوب إداري؛ إنها قوة تحويلية تدفع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم نحو نجاح غير مسبوق. في مشهد الأعمال الذي يشهد منافسة شديدة اليوم، لا يمكن المبالغة في التأكيد على الدور الذي تلعبه القيادة الإيجابية في تعزيز النمو والابتكار ورفاهية الموظفين. يتطرق هذا المقال إلى أهمية القيادة الإيجابية في تعزيز الأداء والتميز داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة، ويسلط الضوء على تأثيراتها المتعددة الأوجه واستراتيجيات تنفيذها.

تشمل القيادة الإيجابية مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى خلق بيئة عمل متفائلة وممكنة تنمي الإمكانيات الفردية والنجاح الجماعي. على عكس نماذج القيادة الاستبدادية التقليدية، تعطي القيادة الإيجابية الأولوية للتعاون والتواصل وتطوير الموظفين. ومن خلال تعزيز ثقافة الثقة والشفافية والإيجابية، يلهم القادة الإيجابيون فرقهم لتحقيق نتائج ملحوظة حتى في الظروف الصعبة.

تدور القيادة الإيجابية حول الاستفادة من نقاط القوة، وتعزيز المرونة، وتعزيز عقلية النمو داخل الإطار التنظيمي. فهو ينطوي على التواصل التعاطفي، والاستماع النشط، وتنمية الذكاء العاطفي بين القادة وأعضاء الفريق على حد سواء. من خلال التشجيع والتقدير والدعم، يعمل القادة الإيجابيون على تمكين الأفراد من إطلاق العنان لإمكاناتهم الكاملة، مما يدفع النمو التنظيمي والابتكار.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، المهارات الإدارية، الأعمال التجارية.



The Impact of Leadership and Management Skills on Business growth in the Kingdom of Saudi Arabia

Abdullelah Saeed Almohayya

Mid Ocean University

Email: almohayya2020@gmail.com

Arwa Ahmed Makeen

Mid Ocean University

Email: arwa.a.makeen@gmail.com

ABSTRACT

The role of leadership and management skills is not just a management style; It is a transformative force that propels small and medium-sized enterprises towards unprecedented success. In today's highly competitive business landscape, the role that positive leadership plays in promoting growth, innovation and employee well-being cannot be overemphasized. This article addresses the importance of positive leadership in enhancing performance and excellence within SMEs, and highlights its multifaceted effects and implementation strategies.

Positive leadership includes a set of practices aimed at creating an optimistic and empowering work environment that develops individual potential and collective success. Unlike traditional autocratic leadership models, positive leadership prioritizes collaboration, communication, and employee development. By fostering a culture of trust, transparency and positivity, positive leaders inspire their teams to achieve remarkable results even in difficult circumstances.

Positive leadership is about leveraging strengths, promoting flexibility, and promoting a growth mindset within the organizational framework. It involves empathic communication, active listening, and developing emotional intelligence among leaders and team members alike. Through encouragement, recognition, and support, positive leaders empower individuals to unleash their full potential, driving organizational growth and innovation.

Keywords: leadership skills, management skills, business.



استراتيجيات زراعة القيادة الإيجابية

إن تنمية القيادة الإيجابية تتطلب جهداً مدروساً لتنمية الوعي الذاتي والتعاطف والمرونة بين القادة. وهو يتضمن توفير برامج التدريب على القيادة والتدريب والإرشاد لتزويد القادة بالمهارات والعقلية اللازمة للإلهام وتحفيز فرقهم بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمنظمات تعزيز ثقافة التقدير والاعتراف، حيث يتم الاحتفال بالإنجازات وتقدير المساهمات.

يعتبر المدبرون في أي منظمة مسؤولون عن تنفيذ وتوجيه رؤية ورسالة الشركة. ومن ثم، فإن المديرين الذين يتمتعون بمهارات قيادية وإدارية ممتازة يلعبون دوراً حاسماً في تحقيق أهداف العمل للمنظمة. تدرك الشركات في جميع أنحاء العالم أهمية دورات القيادة والإدارة. يمكن للمديرين والأفراد ذوي الخبرة الذين يهدفون إلى ممارسة مهنة إدارية اختيار دورات القيادة والإدارة لإضافتها إلى مجموعات مهاراتهم.

يحتاج المدبرون إلى الحصول على مجموعة محددة من المهارات أو الحصول عليها حتى يتمكنوا من تعزيز نمو الأعمال التجارية لشركتهم. يجب أن يكونوا حاسمين، ومخلصين، وحازمين، ومتعاطفين، وسريعي التفكير، ومسؤولين، ويجب أن يمتلكوا نطاقاً واسعاً من المعرفة في مجالهم أو الشركة.

كلمات مفتاحية (تقدير /رؤية /حاسماً/ مهارات /مخلصين)

الأسئلة الشائعة في تأثير المهارات القيادية والإدارية على الأداء ونمو الأعمال التجارية وأجوبتها

1. ما الذي يميز القيادة الإيجابية عن أساليب القيادة التقليدية؟

تؤكد القيادة الإيجابية على التعاون والتعاطف وتطوير الموظفين، في حين أن نماذج القيادة التقليدية غالباً ما تعطي الأولوية للسلطة والسيطرة.

2. كيف تساهم القيادة الإيجابية في مشاركة الموظفين؟

تعزز القيادة الإيجابية بيئة عمل داعمة حيث يشعر الموظفون بالتقدير والتمكين والتحفيز للمساهمة بأفضل جهودهم، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من المشاركة والرضا الوظيفي.

3. هل يمكن تعلم القيادة الإيجابية وتطويرها؟

نعم، يمكن تنمية القيادة الإيجابية من خلال الوعي الذاتي والممارسة والتعلم المستمر. يمكن لبرامج تطوير القيادة والتدريب أن تساعد الأفراد على تعزيز مهاراتهم القيادية الإيجابية وعقليتهم.

4. ما الدور الذي يلعبه الذكاء العاطفي في القيادة الإيجابية؟

الذكاء العاطفي ضروري للقيادة الإيجابية الفعالة لأنه يمكّن القادة من فهم وإدارة عواطفهم ومشاعر الآخرين. ومن خلال تنمية التعاطف والتنظيم الذاتي والوعي الاجتماعي، يستطيع القادة تعزيز علاقات الثقة وإلهام الأداء الأفضل.

5. كيف يمكن للمنظمات تعزيز ثقافة القيادة الإيجابية؟

يمكن للمؤسسات تعزيز ثقافة القيادة الإيجابية من خلال موازنة القيم مع سلوكيات القيادة، وتوفير التدريب على القيادة وفرص التطوير، وتعزيز مناخ الثقة والشفافية والتعاون.



6. ما هي بعض التحديات الشائعة في تنفيذ ممارسات القيادة الإيجابية؟

تشمل التحديات الشائعة في تنفيذ ممارسات القيادة الإيجابية مقاومة التغيير، ونقص تأييد القيادة العليا، والثقافة التنظيمية التي تقدر التسلسل الهرمي على التعاون. يتطلب التغلب على هذه التحديات التزامًا قويًا وتواصلًا واضحًا ودعمًا مستمرًا من القيادة.

أهم 5 أسباب لاكتساب المهارات القيادية:

(1) يمكن أن يعزز الإنتاجية.

يمكن للمهارات القيادية الصحيحة تحسين إنتاجية الفرد. يمكن أن تساعد الدورات الطلاب على تحديد أهداف واقعية، ووضع إستراتيجيات لخطط عمل أكثر فعالية، وأن تكون أكثر حسماً. كما يقومون بتعليم الطلاب كيفية إدارة فرقهم الحالية أو فرق المستقبل بشكل جيد. يصبح الطلاب أفضل في استخراج أفضل ما لدى زملائهم في الفريق والتعامل مع النتائج بشكل أفضل. ومن ثم ترتفع إنتاجية كل من المدير والفريق.

(2) يؤدي إلى الاحتفاظ بالفريق.

يوفر المدبرون الذين تلقوا تدريباً على القيادة قدرة أفضل على الاحتفاظ بالموظفين من خلال كونهم أكثر تعاطفًا واستثماراً عاطفياً في زملائهم في الفريق. يمكن لمعدل الاحتفاظ بالموظفين اللائق أن يوفر للشركة آلاف الجنيهات من نفقات التوظيف المكلفة. وفقاً لدراسة حديثة أجرتها شركة ILM، وهي شركة رائدة تقدم التدريب على القيادة في المملكة المتحدة، فإن أكثر من 53% من الموظفين يتحولون إلى وظائف مختلفة بسبب إحباطهم من إدارة الشركة الحالية. ويشعر 24% من الموظفين أن مديريهم غير مجهزين للتعامل مع مشاكلهم، وكان 23% من حجم العينة غير راضين عن قيادة المديرين.

(3) يمكن أن يحسن مشاركة الموظفين.

الموظف المنخرط هو موظف سعيد. تساعد دورات القيادة المديرين على استيعاب هذه الحقيقة في سلوكهم الإداري. كما تقوم هذه التعليمات أيضاً بإرشاد المديرين حول كيفية تقديم تعليقات سلبية لزميلهم في الفريق دون الإضرار بمشاعرهم. يمكن للطلاب أيضاً تعلم كيفية تقديم الملاحظات لتحفيز وتحسين إنتاجية أعضاء فريقهم.

(4) يساعد على تطوير أسلوب القيادة الفريد.

تشجع هذه الدورات أيضاً المديرين على تطوير أسلوبهم الفريد في القيادة والذي من شأنه أن يكمل حياتهم المهنية في المستقبل. يعلمهم التدريب كيفية تقييم وفهم وتغيير طريقتهم في التوجيه عند الاقتضاء، مما يمكنهم من فهم التعقيدات التي تنطوي عليها قيادة فريقهم. والنتيجة هي فريق متحمس ومنتج يتمتع بمعدل احتفاظ أعلى وحل أفضل للصراعات.

(5) يجعلهم يتخذون قرارات أفضل للشركة.

يعتمد نمو الشركة في النهاية على القرارات التي يتخذها مديروها يومياً. يمكن أن يضمن التدريب على القيادة اتخاذ قرارات أفضل من خلال تزويد المديرين بذكاء عاطفي عالي الأداء ومنظور مختلف لاتخاذ قرارات مستنيرة وذكية. ويتم تدريب المديرين أيضاً على اتخاذ قرارات أفضل قائمة على الأدلة. يؤدي القيام بذلك إلى تقليل المخاطر واستخدام البيانات بشكل فعال لتحديد أفضل الحلول لأي مشكلة عمل.

تعتبر دورات القيادة والإدارة ضرورية لنقل المهارات العملية لإدارة الفرق بشكل فعال. هذه مثالية للمديرين الحاليين الذين يرغبون في تعزيز مهاراتهم أو المديرين الطموحين أو الجدد لتطوير مهاراتهم الإدارية.

يشمل الوعي الذاتي الفهم الجيد لاحتياجات الفرد وعواطفه وقدراته وسلوكه. إن الوعي بردود أفعالك العاطفية تجاه الأحداث يسهل معالجة المعلومات واتخاذ القرار في المواقف العصيبة، ويساعدك على الحفاظ على التفاؤل والحماس.



الدراسات السابقة:

تظهر معظم الأبحاث التجريبية حول السمات أن المكونات الرئيسية للنضج العاطفي ترتبط بالفعالية الإدارية والتقدم (باس، 1990). وجدت دراسة أجراها ماكولي ولومباردو (1990) بمقياس يسمى المعايير المرجعية أن المديرين مع الوعي الذاتي الجيد والرغبة في التحسين كان لديهم تقدم أعلى. تنبأت الموضوعية الذاتية والتكيف العام بالتقدم في أبحاث AT&T التي أجراها هوارد وبراي (1988). وقد وجدت أبحاث أخرى أن المديرين التنفيذيين الفعالين لديهم فهم جيد لنقاط القوة والضعف لديهم، وأنهم موجهون نحو تحسين الذات بدلاً من أن يكونوا دفاعيين) على سبيل المثال، (Bennis & Nanus, 1985; Tichy & Devanna, 1986). كما يقدم البحث حول التوجه الاجتماعي والشخصي للسلطة دليلاً على أهمية النضج العاطفي للقيادة الفعالة.

ما هي المهارات الإدارية ولماذا هي مهمة؟

المهارات الإدارية هي شيء تسمع عنه كثيرًا في الملخص؛ ومع ذلك، قد تجد أنك في حيرة من أمرك لتحديد المعنى الحقيقي لهذا المصطلح. بالمعنى الأوسع، يمكن أن تكون المهارات الإدارية تقريبًا أي شيء يمكنك من إدارة الآخرين بفعالية. في حين أن بعض المهارات ستختلف بناءً على مجال عملك، إلا أن هناك العديد منها عالمية في كل بيئة عمل تقريبًا.

1) الاحترافية

يلتزم المديرون الجيدون بأعلى المعايير حتى يكون لدى موظفيهم مثال واضح لما يجب أن يسعون لتحقيقه. النزاهة والصدق والكفاءة المهنية هي مهارات حاسمة للمديرين الأقوياء. كقائد، من الأفضل أن تظهر بدلاً من أن تقول عندما يتعلق الأمر بأخلاقيات العمل وسلوكه. يبحث مديرو التوظيف عن المتقدمين للوظائف الذين يلتزمون بقواعد أخلاقية صارمة ويشكلون المثال الصحيح للآخرين.

تشمل الصفات التي تعكس الاحتراف في السيرة الذاتية ما يلي:

- تقديم خدمة عملاء استثنائية بموقف احترافي
- تحديد الحلول الدبلوماسية لقضايا مكان العمل
- إظهار القيم الأخلاقية القوية
- عرض المبادرة
- حضور ندوات التطوير المهني

2) الإنتاجية

الإنتاجية هي مقياس لكفاءة الإنتاج. وهي نسبة الناتج الفعلي (الإنتاج) إلى ما هو مطلوب لإنتاجه (المدخلات). يتم قياس الإنتاجية على أنها إجمالي الناتج لكل وحدة من إجمالي المدخلات. يهتم مديرو التحكم في منظمة معينة بتعظيم الإنتاجية من خلال الملاحظات والتحسينات الموجهة نحو العمليات.

بالنسبة للشركات، يعد نمو الإنتاجية أمرًا مهمًا لأن توفير المزيد من السلع والخدمات للمستهلكين يترجم إلى أرباح أعلى. مع زيادة الإنتاجية، يمكن للمنظمة تحويل الموارد إلى إيرادات، ودفع أصحاب المصلحة والاحتفاظ بالتدفقات النقدية للنمو والتوسع في المستقبل. تؤدي الإنتاجية إلى القدرة التنافسية والمزايا التنافسية المحتملة.

3) التفكير النقدي

التفكير النقدي هو القدرة على تحليل المفهوم بموضوعية، مع الأخذ في الاعتبار الحقائق ووجهات النظر المختلفة للوصول إلى نتيجة منطقية سليمة.



السبب وراء اعتبار التفكير النقدي مهارة - وليس مجرد عملية تفكير تلقائية - هو أن معظم الناس يفكرون بشكل طبيعي "بشكل غير نقدي"، ويتخذون القرارات بناءً على التحيزات الشخصية، أو المصلحة الذاتية، أو المشاعر غير العقلانية. الجميع عرضة لهذا النوع من التفكير التبسيطي - إنها الطبيعة البشرية.

ومع ذلك، هناك طرق لتحسين عملية التفكير لديك لتكون أكثر تعمداً في التفكير النقدي

كفائدة الفريق، يعد المديرون قذوة لمؤسسيهم المباشرين. تؤثر كيفية تحليل المديرين للمشكلات على كيفية تعامل أعضاء فريقهم مع المشكلات في المستقبل. المديرون الذين يستخدمون عمليات التفكير النقدي يعززون الفرق التي تهدف إلى تقييم المشكلات وإيجاد الحلول.

4) التواصل

إحدى أهم المسؤوليات التي يتحملها المديرون هي التواصل بفعالية، سواء مع الموظفين الذين يعملون تحت قيادتهم أو مع المديرين الآخرين في جميع أنحاء الشركة. إنهم جزء من شبكة معقدة ويجب أن يكونوا بمثابة نقطة اتصال قوية تعمل على سد الفجوات بين الموظفين ذوي المستوى الأدنى وكبار المسؤولين أو بين أقسام المبيعات والتسويق والإنتاج.

مهارات الناس حاسمة. يجب أن تكون قادرًا على التواصل بشكل شفهي وكتابي. المذكرات المليئة بالأخطاء المطبعية أو الاجتماعات المتسرعة والمربكة لن تكون مفيدة. يستطيع أفضل المديرين دائمًا إرسال رسالة واضحة ومشاركة معلومات قيمة ومفهومة من شأنها أن تساعد في إنجاز المهمة.

5) المهارات الشخصية

المهارات الشخصية هي الأشياء التي نجدها في نقاط قوتنا وقدراتنا وسماتنا. يقدم هذا الدرس تعريفًا متعمقًا وأمثلة ستساعدك على فهم نقاط البيع الخاصة بك بشكل أفضل.

6) المهارات الشخصية محددة

هل أنت أول شخص يأتي إليه أصدقاؤك عندما يحتاجون إلى نصيحة؟ هل تميل إلى التحدث في مجموعات ومشاركة أفكارك بسهولة؟ إذا أجبت بنعم، فيمكنك اعتبار مهارات التعامل مع الآخرين والقيادة اثنتين من مهاراتك الشخصية. يمكن أن تكون هذه الأنواع من المهارات قدرات نولد بها، أو مواهبنا الطبيعية، أو أشياء نطورها من خلال تجاربنا وممارستنا المتعمدة. سواء كانت كفاءة فطرية أو قدرة متطورة، فإن معرفة مهارتنا الشخصية أمر مفيد للغاية في حياتنا الشخصية والمهنية.

دور المهارات الشخصية في الحياة المهنية الناجحة

هناك طلب كبير على المرشحين ذوي المهارات الشخصية القوية لمجموعة واسعة من الوظائف. لقد عملنا جميعًا مع شخص ممتاز في التعامل مع الزملاء ويمكن الاعتماد عليه دائمًا. لقد صقل هذا الفرد مهاراته الشخصية. يتواصلون بشكل فعال مع الآخرين، ويعبرون عن أنفسهم، ويديرون أنفسهم.

مهاراتك الشخصية لا تشكل مسارك المهني فحسب، بل حياتك الخاصة أيضًا. بشكل عام، يبحث أصحاب العمل عن المرشحين للوظائف ذوي المهارات الشخصية القوية لأنهم يساهمون بشكل إيجابي في ثقافة المكتب، ويمكن الاعتماد عليهم بعدة طرق.

المهارات الشخصية القادية؟

على عكس المهارات الصعبة التي يمكن قياسها، مثل مهارات برمجة الكمبيوتر أو المعرفة القانونية، فإن المهارات الشخصية هي مهارات ناعمة - وهي صفات أو سمات غير ملموسة تعزز تفاعلاتنا. إنها ذات أهمية كبيرة لأصحاب العمل، إن لم تكن أكثر، على الرغم من أنك ستحتاج إلى مزيج من الاثنين معًا.



يمكن لأولئك الذين يتمتعون بمهارات شخصية قوية توصيل الأفكار بوضوح والاستماع جيدًا للآخرين. كما أنهم يظهرون سلوكًا إيجابيًا في العمل، وهو أمر أساسي لأي ثقافة صحية للشركة.

يبحث قادة الشركات عن موظفين ذوي مهارات شخصية لأنهم أكثر قدرة على إحداث نتائج إيجابية لشركاتهم. عادةً ما يكون هؤلاء الأفراد أكثر موثوقية، ويلتزمون بالمواعيد النهائية، ويكملون المهام. بالإضافة إلى ذلك، فإن هؤلاء المواضيع متحمسون ومتحمسون لعملهم، مما يساهم في نجاحهم.

العلاقة بين المهارات الشخصية والأداء التنظيمي

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد مزيج المهارات التنظيمية والفنية المطلوبة من مشرفي المواقع، ودرجة تأثير تلك المهارات على الأداء الوظيفي. تتكون الدراسة من جزأين. أولاً، يتم إجراء تحليل محتوى الوظيفة لـ 800 منصب مشرف موقع من أجل تحديد مزيج المهارات المطلوبة من مشرفي المواقع من قبل أصحاب العمل. ثانياً، تم إجراء دراسة استقصائية شملت 232 من مشرفي المواقع لاختبار العلاقات بين تلك المهارات والأداء الوظيفي. ويشير تحليل محتوى الوظيفة إلى أن أصحاب العمل يبحثون عن المهارات التقنية أكثر من المهارات التنظيمية، وفي المقابل، أظهرت نتائج الاستطلاع أن مشرفي المواقع يعتبرون المهارات التنظيمية أكثر أهمية في أداء وظائفهم. أظهرت نمذجة المعادلة المنظمة على بيانات المسح أن النقص في كل من المهارات الفنية والتنظيمية يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي. علاوة على ذلك، وجد أن تأثير القصور في المهارات التنظيمية على الأداء الوظيفي أكبر من تأثير القصور في المهارات الفنية. بالنسبة للباحثين، فإن إنشاء رابط تجريبي بين المهارات الوظيفية والأداء الوظيفي يفتح المجال لمزيد من البحث في مهارات موظفي نظم المعلومات. بالنسبة لأصحاب العمل، تشير النتائج إلى أنه ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لجذب المهارات التنظيمية عند توظيف موظفي أنظمة المعلومات، مثل مشرفي المواقع.

المهارات الإدارية

يمكن تعريف المهارات الإدارية بأنها سمات أو قدرات معينة يجب أن يمتلكها المسؤول التنفيذي من أجل إنجاز مهام محددة في المنظمة. وهي تشمل القدرة على أداء الواجبات التنفيذية في المنظمة مع تجنب مواقف الأزمات وحل المشكلات بسرعة عند حدوثها. يمكن تطوير المهارات الإدارية من خلال التعلم والخبرة العملية كمدبر. وتساعد المهارات المدير على التواصل مع زملائه في العمل ومعرفة كيفية التعامل بشكل جيد مع رؤوسه، مما يسمح بتدفق سهل للأنشطة في المنظمة.

أمثلة على المهارات الإدارية

هناك مجموعة واسعة من المهارات التي يجب أن تمتلكها الإدارة لإدارة المنظمة بفعالية وكفاءة. فيما يلي ست مهارات إدارية أساسية يجب أن يمتلكها أي مدير حتى يتمكن من أداء واجباته:

(1) التخطيط

التخطيط هو جانب حيوي داخل المنظمة. ويشير إلى قدرة الفرد على تنظيم الأنشطة بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية المحددة مع البقاء ضمن حدود الموارد المتاحة مثل الوقت والمال والعمل. وهي أيضاً عملية صياغة مجموعة من الإجراءات أو استراتيجية واحدة أو أكثر لمتابعة وتحقيق أهداف أو غايات معينة باستخدام الموارد المتاحة.

تتضمن عملية التخطيط تحديد وتحديد الأهداف القابلة للتحقيق، وتطوير الاستراتيجيات اللازمة، وتحديد المهام والجدول الزمنية حول كيفية تحقيق الأهداف المحددة. وبدون خطة جيدة، لا يمكن تحقيق الكثير.

**(2) الاتصالات**

إن امتلاك مهارات تواصل رائعة أمر بالغ الأهمية بالنسبة للمدير. ويمكنه تحديد مدى جودة مشاركة المعلومات عبر الفريق، مما يضمن أن المجموعة تعمل كقوة عاملة موحدة. إن مدى تواصل المدير مع بقية أعضاء فريقه يحدد أيضاً مدى جودة اتباع الإجراءات المحددة، ومدى إمكانية إكمال المهام والأنشطة، وبالتالي مدى نجاح المنظمة.

يتضمن الاتصال تدفق المعلومات داخل المنظمة، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، شفوية أو مكتوبة، عمودية أو أفقية، ويسهل الأداء السلس للمنظمة. تسمح قنوات الاتصال المحددة بوضوح في المؤسسة للمدير بالتعاون مع الفريق، ومنع النزاعات، وحل المشكلات عند ظهورها. يمكن للمدير الذي يتمتع بمهارات تواصل جيدة أن يتواصل بشكل جيد مع الموظفين وبالتالي يكون قادراً على تحقيق الأهداف والغايات المحددة للشركة بسهولة.

(3) اتخاذ القرار

مهارة إدارية حيوية أخرى هي اتخاذ القرار. يتخذ المديرون العديد من القرارات، سواء عن علم أم لا، ويعتبر اتخاذ القرارات عنصراً أساسياً في نجاح المدير. إن اتخاذ القرارات الصحيحة والصائبة يؤدي إلى نجاح المنظمة، في حين أن القرارات السيئة أو السيئة قد تؤدي إلى الفشل أو ضعف الأداء.

لكي تعمل المنظمة بفعالية وسلاسة، يجب اتخاذ قرارات واضحة وصحيحة. يجب أن يكون المدير مسؤولاً عن كل قرار يتخذه، وأن يكون أيضاً على استعداد لتحمل المسؤولية عن نتائج قراراته. يحتاج المدير الجيد إلى امتلاك مهارات كبيرة في اتخاذ القرار، حيث أن ذلك غالباً ما يملى عليه نجاحه في تحقيق الأهداف التنظيمية.

(4) التفويض

التفويض هو مهارة إدارية رئيسية أخرى. التفويض هو عملية نقل المهام و/أو السلطات المتعلقة بالعمل إلى موظفين آخرين أو مرؤوسين. إنها تتضمن عملية السماح بإعادة تعيين مهامك أو مهام موظفيك أو إعادة تخصيصها لموظفين آخرين اعتماداً على أعباء العمل الحالية. المدير الذي يتمتع بمهارات التفويض الجيدة قادر على إعادة تعيين المهام بفعالية وكفاءة ومنح السلطة للموظفين المناسبين. عندما يتم تنفيذ التفويض بشكل فعال، فإنه يساعد على تسهيل إكمال المهام بكفاءة.

يساعد التفويض المدير على تجنب إهدار الوقت، وتحسين الإنتاجية، ويضمن المسؤولية والمساءلة من جانب الموظفين. يجب أن يتمتع كل مدير بقدرات تفويض جيدة لتحقيق النتائج المثلى وتحقيق نتائج الإنتاجية المطلوبة.

(5) حل المشكلات

حل المشكلات هو مهارة أساسية أخرى. يجب أن يتمتع المدير الجيد بالقدرة على معالجة وحل المشكلات المتكررة التي يمكن أن تنشأ في يوم عمل نموذجي. يتضمن حل المشكلات في الإدارة تحديد مشكلة أو موقف معين ومن ثم إيجاد أفضل طريقة للتعامل مع المشكلة والحصول على أفضل حل. إنها القدرة على ترتيب الأمور حتى عندما تكون الظروف السائدة غير مناسبة. عندما يكون من الواضح أن المدير يتمتع بمهارات رائعة في حل المشكلات، فإن ذلك يميزه عن بقية الفريق ويمنح مرؤوسيه الثقة في مهاراته الإدارية.

(6) التحفيز

تعد القدرة على التحفيز مهارة مهمة أخرى في المنظمة. يساعد الدافع على تحقيق السلوك أو الاستجابة المرغوبة من الموظفين أو بعض أصحاب المصلحة. هناك العديد من أساليب التحفيز التي يمكن للمديرين استخدامها، ويمكن أن يعتمد اختيار الأساليب المناسبة على خصائص مثل ثقافة الشركة والفريق، وشخصيات الفريق، والمزيد. هناك نوعان أساسيان من الدوافع التي يمكن للمدير استخدامها. هذه هي الدوافع الجوهرية والخارجية.

كلمات مفتاحية: (التحفيز / السلطات / الأهداف / حيوي / امتلاك)



الخاتمة

دراسات السمات و تحديد الخصائص الجسدية والسمات الشخصية وقدرات الأشخاص الذين يُعتقد أنهم "قادة بالفطرة". تم إجراء دراسات ، لكن السمات الفردية فشلت في الارتباط بطريقة قوية ومتسقة مع فعالية القيادة. تم إحرار المزيد من التقدم بعد أن قام الباحثون بتضمين سمات ومهارات إضافية واستخدموا مقاييس أفضل للسمات والنتائج. ولكن، الكثير من أبحاث السمات لا تزال تعاني من نقاط ضعف مثل عدم الاهتمام الكافي بالمتغيرات الظرفية، وعمليات التوسط، والعلاقات المنحنية الخطوط، وتفاعلات السمات. كما هو الحال في حالة السلوك القيادي، قامت دراسات العلماء على فئات محددة في نطاق واسع من السمات والمهارات التي يمكن أن تجعل من الصعب تحديد وفهم العلاقات.

السمات الشخصية التي وجدت أنها ذات صلة بتقدم القيادة أو فعاليتها تشمل مستوى الطاقة والقدرة على تحمل التوتر، والثقة بالنفس، وتوجيه الرقابة الداخلية، والاستقرار العاطفي، والانبساط، والضمير، والنزاهة. يتضمن نمط الدافع المميز للعديد من المديرين الفعالين توجهاً اجتماعياً للقوة وحاجة قوية إلى حد ما للإنجاز مع التركيز على الأداء الجماعي بدلاً من الأداء الفردي.

القائد الناجح، يحتاج مهارات التعامل مع الآخرين والمعرفية والتقنية. ربما تعتمد الأولوية النسبية من المهارات المحددة على نوع المنظمة، ومستوى الإدارة، التحديات تواجه القائد. مثل الإقناع، والقدرة التحليلية، والقدرة على التحدث، حفظ التفاصيل تساعد القائد على النجاح ، في حين أن بعض المهارات الأخرى لا يمكن نقلها بسهولة إلى نوع مختلف من المناصب. تتضمن الكفاءات مجموعة من السمات والمهارات، وبعض الكفاءات التي تم فحصها في أبحاث القيادة الحديثة تشمل الذكاء العاطفي، والذكاء الاجتماعي، والقدرة على التعلم والتكيف مع التغيير. لا يزال تفرد هذه الكفاءات وأهميتها موضوعاً مثيراً للجدل في أدبيات القيادة.

وفي النهاية فإن القيادة الإيجابية تلعب دوراً محورياً في دفع الأداء والتميز داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن خلال تعزيز ثقافة الثقة والتعاون والتحسين المستمر، يلهم القادة الإيجابيون فرقهم لتحقيق نتائج والتغلب على التحديات بمرونة. وبينما تتبنى المؤسسات القوة التحويلية للقيادة الإيجابية، فإنها تضع لنفسها مكانة لتحقيق النمو المستدام والابتكار والنجاح في مشهد الأعمال الديناميكي اليوم.

المراجع

1. دراسة مصطفى الطيب ابو قناية بعنوان (مفاهيم الإدارة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية وأثرها في تطوير أداء المنشأة) الخرطوم 2002 (رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة الخرطوم).
2. الجميلي، مطر بن عبد المحسن ، 2008 ، الأنماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
3. الشقحاء، عادل بن صالح ، 2003 ، عالقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
4. العازمي، محمد بزيح حامد 2006، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
5. المغربي، كامل وآخرون، (أساسيات في الإدارة)، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1995م. ص164-163.
6. كشمولة، عمر محمد صبحي، 2007 تأثير النمط القيادي في بناء القدرات الإستراتيجية للمنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

7. Leadership in Organizations, Gary Yukl, Person, 2013.

8. <https://study.com/academy/lesson/what-are-personal-skills-definition-development-examples.html>



9. <https://www.thebalancecareers.com/personal-skills-list-2063763>
10. https://www.researchgate.net/publication/220591455_Relationships_Between_Job_Skills_and_Performance_A_Study_of_Webmasters
11. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/management-skills/>
12. Hunt, JG, Larson, Laryl (1977) leadership: The cutting Edge, shouthern Illinois University ptss, car bondale, iltinois.
13. Likert, R (1961) New York, MC Grew Hill Book Co.
14. Tead, O (1963) The Art Of Leadership, New York, MC Grew Hill inc.
15. White, L.P. (1962) Introduction to The study of Public administration 3rd, Macmillan Co., New York, N.Y.
16. Daft, Richard L., (2001), "organization theory and design" ,7th ed., south-western college publishing , Ohio
17. Durbin, A.I.,(1990), "Effectiveness Business psychology",3rd ed. ,prentice-Hall international , Englewood ,new jersey, U.S.A.
18. Hit.M.A. Dacin, B.B, Tyler & D, Park," Understanding the
19. Differences in Korean & U.S. Executives" Strategic Orientaion.Strategic Management Jounal,vol.(18) No.2(Feb.1997)
20. 8. (2)(Kavic. Bogdan "Top Management Efficiency in SelfManagement - Enterprises" Public Enterprises Journal Yogsllaria 1989 Vol. 9 No,4 pp.325-345)