



دليل القيادة للمدراء الجدد

دليل تعليمي



مهارات القيادة للمدراء الجدد

أولاً نبارك لك حصولك على الترقية! وحصولك على المؤهلات التي تتيح لك لعب هذا الدور البطولي في الإدارة، وتذكر دائماً بأنك تملك القدرة العالية على تقديم النتائج المذهلة والأداء المثالي في مواجهة تحديات الأيام المقبلة والتي ستشوق طريقك نحو النجاح المتواصل..
قد تصاب بالحيرة وتساءل نفسك: من أين أبدأ؟

هناك مجموعة من المهارات اللازمة التي تحتاج أن تمتلكها كونك مديراً جديداً وتعي باختلاف هذه المهارات التي تريد أن تمتلكها عن مهاراتك السابقة في وظيفتك القديمة، ومن ضمن هذه المهارات المختلفة: تبني عقلية القيادة وزرع الشعور بالمسؤولية في الآخرين تجاه تصرفاتهم وتمكين الفريق من تحقيق الأهداف المشتركة.

وقد حدد ديل كارنيجي ثلاثة مجالات تساعد المدراء الجدد على تجنب الأخطاء وتحقيق النجاحات في أدوارهم الجديدة:

- 1- الوعي الذاتي: افهم احتياج عملك من «العمل» إلى «القيادة».
 - 2- التركيز على الآخرين: استثمر في العلاقات التي تساهم في تعاون وفاعلية الفريق.
 - 3- المسؤولية: تحمل مسؤولية النتائج والقرارات.
- يبدع المدراء الجدد في فهم القيادة بشكل أفضل وإشراك فريقهم وتحمل المسؤولية.

تفكير المدير!

من المهام الشاقة التي يعاني منها معظم المدراء الجدد هي إعادة ترتيب أولوياتهم وقيمهم بشكل سريع واستيعاب الانتقال من تولى المهام الفردية إلى المهام الجماعية وإشراك الآخرين فيها، فقد تسبب طريقة تفكير المدير الجديد عائقاً في نجاحه. يجب أن يستوعب المدراء الجدد تغير طبيعة مهامهم من المهام الفردية والتي تركز على مهامه كموظف إلى المهام القيادية ودوره في إنجاز المهام الموكلة للفريق.
فقد يكون من الصعب تغيير هذه العقلية، فالأمر يتطلب خطوات تدريجية وتفكير عميق للمواقف اليومية التي تحدث في بيئة العمل، كما يلعب الوعي الذاتي دوراً مهماً في هذه الخطوة ويسهل عليك تنفيذها.

لكي تتضح لك الصورة بشكل أوضح، صمم ديل كارنيجي جدولاً يُقارن فيه بين مهام المدير ومهام عضو الفريق:

القائد- المدير	عضو الفريق (الموظف)
يرسم الاستراتيجيات ويحدد الأولويات ويقود العمل للاتجاه الصحيح	يحتاج الإرشاد والتوجيه
يضع الأساسيات ويحدد السياسات	يلتزم بالأساسيات والسياسات
يهتم بالأهداف طويلة المدى	يهتم بالأهداف قصيرة المدى
يهتم بالتحدي والإقناع والتأثير	يهتم بالقبول والالتزام
يبحث عن الفرص واقتناصها ويعزز مواطن القوة في أعضاء الفريق	يثبت مهاراته في المجالات المناسبة
يحفز وينشط الأعضاء ويحث على المشاركة والالتزام	يريد فهم الغرض من المهام
يحب المجازفة ويقيم باستمرار ويتفهم الخلافات ويحتويها	يتجنب المجازفة والنزاعات ويسعى للاستمرارية
يتخذ القرارات بديهيًا	يستخدم التحليل في اتخاذ قراراته
يستمع لموظفيه كي يفهمهم	يُحب أن يكون مسموعًا ليفهم
يوفر التدريب والدعم والتوجيه والموارد اللازمة لتحقيق النجاح	يحدد المطلوب ليتفوق في العمل
يضع الأهداف باقتناع ويقدمها بحماس	يسعى لتحقيق الغرض
يضع الأهداف ثم يفوض الأشخاص ويتابعهم ويحاسبهم	يسعى لكسب الثقة وتحمل المسؤولية
يقدم ملاحظاته لأعضاء فريقه باستمرار	يحتاج الملاحظات التشجيعية
يعزز ثقتهم ويظهر تقديرهم ويشاركهم النجاحات	ينمو ويزدهر بالثناء والتقدير
يوفر فرص للنمو	يسعى لإيجاد مسار وظيفي واضح

يساعدك هذا الجدول في تقييم نفسك ومعرفة طريقة تفكيرك الحالية بشكل ممتاز، لتبدأ في رحلة التغيير وتتعرف على الخطوات التي تحتاجها لتطوير مهاراتك وطريقة تفكيرك والتركيز أكثر على القيادة والإدارة بدلاً من العمل.

دورك في إدماج الموظفين

هل سبق لك وسمعت في مرحلة ما من حياتك المهنية عن عملية إدماج الموظف أو أجريت استبيان عنها؟ يشير مصطلح «إدماج الموظف» إلى مستوى الالتزام العقلي والعاطفي لدى الموظف تجاه وظيفته، فأنت الآن كقائد تلعب دورًا هامًا في دفع قوة إدماج موظفيك في فريقك، وتشكل علاقة المدير بموظفيه عاملًا رئيسيًا في تكوين قوة عاملة ماهرة وفقًا لأبحاث ديل كارنيجي.

فالقادة الذين يمكنهم تكوين فرق واثقة وملتزمة تتمتع بالحماسة والنشاط سيتمتعون بمستويات عالية من الإنتاجية والتعاون الذي يقودهم للنجاحات المتواصلة، فمن المهم أن تعرف دورك العظيم كقائد في نجاح فريقك، فالأمر لا يقتصر فقط على تحقيق إدماج الموظفين بل من المهم التركيز على العادات اليومية وضرورة التفاعل المستمر فيها بين الأعضاء حتى يتمكنوا من تطوير علاقاتهم ببعضهم البعض، وسيساهم ذلك في خلق أجواء داعمة وعلاقات هادفة تقود فريقك للنجاحات العظيمة. يقدم هذا البحث الذي أجري على موظفي شركة ديل كارنيجي رؤى وأفكار حول مشاعر الموظفين تجاه عملهم والتي تمثل مؤثرًا رئيسيًا لإدماج الموظفين.

ولبناء بيئة ناجحة ركز على هذه الأربعة عناصر:

- أنا أعرف ما أركز عليه وكيف أنجز المهمة لأن مديري واضح.
- فوضهم لي مديري إنجاز عملي بمرونة وبأسلوب الخاص.
- يخلق مديري بيئة محفزة وحماسية تشجعني على العمل والمساهمة.
- يعي مديري أهمية عملي، فأدرك تأثيره على أهداف المؤسسة.



كمدبر جديد تحتاج فقط أن تثق بمهاراتك وقدراتك لإنشاء قوة عاملة فعالة وملتزمة.

كيف تتابع أدائك في القيادة؟

إن سر المؤسسات الناجحة يعتمد على قادة المؤسسة في تقديم العمليات الواضحة التي تسهل عليها الابتكار والنمو، وببساطة يشير مصطلح المتابعة إلى تحمل الموظفين للمسؤوليات الموكلة لهم مثل إنجاز المشاريع والالتزام بالمواعيد في أداء المهام وتحقيق الأهداف اللازمة واتخاذ القرارات المهمة.

إن وضع التوقعات الواضحة والمقنعة لأعضاء الفريق يحملهم مسؤولية الالتزام بها ويجعلهم مرنين في تقبل عملية المتابعة بشكل مستمر، فيواجه المدراء الجدد هذا التحدي الكبير وهو غياب وضوح التوقعات في عملية تفويض المهام لموظفيهم. وتذكر دائماً، ينمو المدراء الجدد من تحقيقهم الأهداف الشخصية وقيادة أهداف الفريق ببراعة، وتعتبر عملية متابعة الآخرين مسألة حساسة وعاملاً مهماً في نجاح المدراء الجدد.

يعتبر التواصل مع فريقك أحد أهم المراحل الأساسية في متابعة نفسك وتطورك كمدیر ومتابعة أعضاء فريقك.

وكمدير هناك بعض الكلمات الصغيرة التي تستطيع أن تستخدمها لجعل مرحلة المتابعة أو المسائلة مرنة ولطيفة على الموظفين.

إليك هذا الدليل الذي يسلط الضوء على أبرز وأهم السلوكيات التي تضع حواجز أمام الابتكار والتقدم والرؤى والأفكار للمدراء الجدد، وذلك لجعل مرحلة المتابعة والتقييم أكثر مرونة بتقديم توقعات واضحة وإيجابية تقود للنجاح والتقدم..

استخدم هذه الجمل عند متابعة موظفيك:

استخدم هذه العبارات:

- ! «دعني أفكر ب...»
- «سأخبرك عندما...»
- «دعها، وسوف...»
- «سأتحقق من ذلك مع...»
- «سأكتب مسودة...»
- «بعد أن أنتهي...»

قم باستعادة المهمة!

تتوقف المهمة عند موظفك، وتستند لك ويقوم الموظف بمعاودة استلامها بعد أن تقوم بتقديم توجيهاتك

إذا كان لديك وقت...»

- «دعنا ننتظر حتى...»
- «لماذا لم تتحقق منها مع...»
- «أراك لاحقاً لنتناقش عن...»
- «لا أعرف إن كنت سأستطيع المساعدة...»
- «يجب أن نفعل شيئاً...»

اتركها في طي النسيان.

تتأخر القرارات وتتباطأ العملية من خلال هذه العبارات، ويكون التفويض جزئياً فقط.

«أنت الشخص المناسب لهذه المهمة...»

- «أنا أعتمد عليك في القيادة...»
- «أعطيتك هذه المهمة لأنك...»
- «ماذا ستفعل...»
- «ماهي خطتك ل...»
- «أنا واثق بأنك قادر على تنفيذها...»

حدد المسؤولية

من الواضح أن المسؤولية قد استبدلت من خلال هذه العبارات، وكما تشاهد نسبة التقدم كبيرة والمهمة اكتملت.



مفتاح قيادة الفريق الناجح هو فهم كيفية التواصل مع موظفيك، الأمر الذي يمكنهم من الإبداع والتنفيذ، ولا تنسى أن تأخذ وقتك الكافي في التفكير والتعرف على فرصك وخبراتك الخاصة التي ستغير تفكيرك وتساعدك في بناء مهاراتك القيادية، وقد يستغرق هذا الأمر وقتًا طويلًا كما نوضح في هذا الدليل، فلا تتعجل!

توقف عن العمل وابدأ القيادة، تفوق بمهاراتك القيادية بالتحفيز والنجاح!
للمزيد زورا موقعنا:

Dalecarnegie.com