

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



قناة تطوير القيادات
تحت إشراف المدرب
مبارك الظفيري
قناة تهتم بنقل كل ما
يفيد في مجال
تطوير القيادات

أنماط القيادة الفعّالة والذكاء العاطفي

إعداد فريق تطوير القيادات

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



الأنماط الستة للقيادة

إن مدى نجاح القادة في إدارة مؤسساتهم مرهونٌ بقدرتهم على العمل بتناغم يمكنهم من إدارة مشاعر موظفيهم وتوجيهها لمساعدة المؤسسة على بلوغ أهدافها، كما يعتمد هذا الأمر على مستواهم من الذكاء العاطفي، فالتناغم يأتي بشكل طبيعي للقادة الأذكياء عاطفياً، فانفعالاتهم وطاقاتهم الحماسية تجد صداها بين فريق العمل .

وعادةً فإن أفضل القادة وأكثرهم فاعلية هم الذين يتصرفون وفقاً لواحدة أو أكثر من ستة أنماط مختلفة للقيادة، ويتحولون بمهارة بين الأنماط المتنوعة حسب الموقف، وهنا نستعرض الأنماط الستة للقيادة:

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



1 - القائد صاحب الرؤية

القائد صاحب الرؤية:

يبنى التجاوب العاطفي عن طريق تحريك الناس باتجاه أحلام مشتركة، ويعتبر تأثيره في مناخ العمل إيجابياً لأقصى حد، كما أنه يكون مناسباً كلما تطلبت التغييرات رؤية جديدة، أو كلما ظهرت الحاجة لتوجه جديد .

إنّ وجود الرؤية هي الفارق المهم الذي يميز القائد عن المدير، فالمدير هو الذي يسيّر الأمور اليومية للمؤسسة، أما القائد فهو الذي يصنع مستقبل المؤسسة، والمدير يتبع القواعد الجارية ولا يحيد عنها، أما القائد فيغير هذه القواعد، ويضع أسساً جديدة للعلاقات والإنتاج .

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



2 - القائد المشارك

القائد المشارك:

هو القائد الذي يبني علاقات جيّدة مع موظفيه، ويتعاطف معهم في أمورهم الشخصية، وهذا النوع من العلاقات يشعر الموظف بالاهتمام الشخصي به، وبأنّ هناك من يتفهمه ويعتني به، وهذا الشعور من أكثر الأمور التي تغرس في نفس الموظف الولاء المؤسسي، والتعاطف يعني أن يتلمس قائد المؤسسة احتياجات موظفيه، وأن يعمل على تلبيتها حتى يجعل الجميع أكثر نجاحاً ورضاً عن عملهم.

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



3 - القائد المدرّب

القائد المدرب:

من المهارات التي يهملها بعض مديري المؤسسات مهارة التدريب، فهم يوجهون الملاحظات إلى الموظف إذا أخطأ، لكنهم لا يدرّبونه على تجنب الخطأ، إنّ القائد المدرب هو القائد الذي يهتم بتطوير موظفيه، ويساعدهم على معرفة نقاط ضعفهم وقوتهم، ويشجعهم على وضع أهداف بعيدة الأمد لتطوير أنفسهم، وعلى رسم خطط لتحقيق هذه الأهداف .

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



4 - القائد المشاور

القائد المشاور:

هو الذي يأخذ آراء الآخرين بالحسبان، وينصت إليهم ويعرف كيف يستفيد من أفكارهم، ويستثمرها للخروج بقرارات تحظى بأكبر قدر ممكن من التجاوب، واستطلاع آراء الآخرين لا يعني بالضرورة الاتفاق معهم، وإنما استجلاء رغباتهم ومخاوفهم ومعرفة حاجاتهم وما يفكرون به، وذلك يوسع من دائرة المعلومات التي يبني القائد قراره على أساسها، كما يشعر الآخرون بأن أفكارهم ومشاعرهم محط اهتمام وعناية، وهذا وحده كفيل بإعطائهم الدافع للعمل، وغرس روح الفريق في نفوسهم.

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



5 - القائد الساعي إلى التفوق

القائد الساعي إلى التفوّق:

هو القائد الذي يحث الآخرين على التميز دوماً، وهذا النوع من القادة لا يريد من موظفيه الإنجاز فقط، وإنما يريد منهم الوصول إلى أرقى مستويات الإنجاز، وهو يسعى لرؤية مؤسسته في المقدمة، ويطلب من موظفيه أن يتفوقوا على أنفسهم، وأن يحطموا الأرقام القياسية .

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



6 - القائد الأمر الناهي

القائد الأمر الناهي:

هذا القائد يسعى إلى تقليص مخاوف موظفيه من خلال إعطاء التوجيهات في حالات الطوارئ، وكثيراً ما يساء استخدام هذا النوع من القيادة فيحدث أثراً سلبياً جداً، لكنه قد يكون مفيداً في الأزمات، لتحقيق نقلة نوعية، أو في التعامل مع الموظفين الذين يختلقون المشكلات .

telegram :
LeadershipD
twitter :
mr_mubarak99



المصدر

أنماط القيادة الفعّالة والذكاء العاطفي

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

<https://www.fahr.gov.ae/Portal/ar/e-participation>