

الفصل الخامس
صناعة القادة

المحاضرة الخامسة

1- أصل القيادة بين الوراثة والاكْتساب:

تشير الدراسات في مجال القيادة الإدارية إلى وجود خلاف جوهري حول أصل القيادة، حيث يمكن رصد ثلاث اتجاهات تحدد أصل القيادة وهي:

1-1- القيادة بالوراثة:

اعتمادا على عدد من البحوث والدراسات تناولت مجموعة من القادة تمت ملاحظتهم أثناء العمل ومراجعة العديد من مستنداتهم وإجراءاتهم، حيث تم التوصل إلى أن القيادة تكون موروثة، وأن الوراثة وخبرات الطفولة المبتكرة هي التي تصنع القادة.

1-2- القيادة بالتعلم والخبرة العلمية:

التعلم من الخبرات السابقة يعتبر احد مصادر بناء وإعداد القادة، واحد المصادر الأكثر موضوعية لصقل مهارات القادة، وهنا يمكن أن نميز بين نوعين من التعلم:

- أولا: خبرة عملية مساعدة: مثل تولي وظائف ومسؤوليات تنطوي على درجة عالية من التحدي، والعمل في وظائف تثير معارفه الوظيفية.
- ثانيا: خبرات يمكن اعتبارها مقوما للنجاح القيادي: مثل العمل في مجال وظيفي محدد مما يجعله يعتاد التركيز على الأهداف القصيرة.

1-3 القيادة المعتمدة على ثقافة المنظمة:

تتأثر القيادة بثقافة المنظمة السائدة حيث تأثر الثقافة المنظمة على العملية القيادية بداية من عملية اختيار القادة وحتى السلوك القيادي، وفي هذا السياق يمكن رصد نوعين من الثقافة المنظمة:

- أولا: ثقافة تدفع وتشجع على اكتساب وتشجيع القيادة الجديدة.
 - ثانيا: ثقافة منظمة مثبطة لظهور وتطور القيادة.¹
- إضافة إلى حرية التجربة كمصدر مهم لتعلم القيادة وهي:
- (1) تجارب النشاطات التي يمر بها الفرد في حياته.
 - (2) تجارب الفشل باعتبارها خبرة ضرورية لصناعة القادة.
 - (3) تجارب العمل الوظيفي وهي أساسية في بناء الكثير من المهارات القيادية.²

¹ أكرم العدلوني وطارق السويدان، مرجع سابق، ص 59-61.

² طارق سويدان وفيصل باشراجيل، صناعة القائد، مكتبة جرير، الرياض، 2004، ص 226.

2- اكتشاف العناصر القيادية:³

تمر هذه العملية بستة مراحل أساسية هي:

- 1-2/ مرحلة التنقيب: حيث يتم تحديد مجموعة من الأفراد، ودراسة واقعهم من كافة النواحي.
- 2-2/ مرحلة التجريب: يتم فيها اختيار المجموعة المختارة من خلال إخضاعها للمراقبة والملاحظة اليومية لممارساتها ومواقفها المختلفة، وكذلك اختبار قدراتها الإنسانية والذهنية والفنية.
- 2-3/ مرحلة التقييم: يتم فيها تقييم المجموعة المختارة اعتماداً على معايير معدة سلفاً، وذلك بغرض الكشف عن جوانب القصور والتميز والتفاوت في القدرات.
- 2-4/ مرحلة التأهيل: اعتماداً على نتائج تقييم القادة من حيث جوانب القوة والقصور، يتم تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة، وتدريبهم من خلال مدربين مختصين ذوي خبرة وتجربة علمية.
- 2-5/ مرحلة التكليف: بعد تدريب وتأهيل العينة المختارة يتم تكليفهم بمهام قيادية مختلفة متفاوتة المستوى والأهمية وذلك من خلال تنصيبهم في مناصب ومواقع تجعلهم في مواجهة حقيقية مع المواقف القيادية.
- 2-6/ مرحلة التمكين: بعد إتاحة الفرصة للممارسة والتجربة العلمية تتضح الملامح الأساسية للشخصية القيادية لكل من هم قيد الاختبار، ثم تفوض لهم المهام حسب قابليتهم لها ومدى انسجامهم معها.⁴

3- المنهجية الشاملة لإعداد وصناعة عناصر القيادة الإدارية.⁵

- إعداد وصناعة القادة الإداريين يمكن اعتماد النموذج الشامل للتطوير القيادي والذي يتضمن العناصر والأدوات الآتية:
- معايشة القيادات
 - مقابلة القادة الملمهين
 - الإطلاع على التجارب الناجحة والفاشلة للقادة
 - الممارسة والتطبيقات العملية
 - المهام الأدائية
 - الإثراء المعرفي من خلال القراءة
 - الإرشاد
 - التدريب والتدريب الذاتي: إذا تجاوز التدريب 20 بالمائة من برنامج التطوير القيادي فهو معرض للفشل
 - تعلم الأقران

³ بطرس الحلاق، مرجع سابق، ص56.

⁴ مراد ممدوح كامل، التطور التنظيمي للاقتصاد وإدارة الأعمال، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2016، ص310.

⁵ المرجع السابق، ص311..