

التاريخ: 13/07/2025

الموضوع: ملخص اليوم الأول - الجزء الثاني من دورة مهارات القيادة الإدارية - الجزء الأول.

استكشف الاجتماع أساليب مختلفة لدراسة القيادة، بما في ذلك الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية ومزيج متوازن من الاثنين معاً، مع مناقشة عناصر القيادة الإدارية وأساليب التأثير على السلوك. وتناولت المناقشة نظريات التحفيز وتطبيقاتها في إدارة سلوك الموظفين، ودراسة مختلف أنواع التأثير القيادي ومصادرها. واختتمت الجلسة بإلقاء نظرة ثاقبة على مبادئ القيادة الإدارية، مع التأكيد على التعاون والإبداع والتحسين التنظيمي المستمر، حيث دعت المدربة دياب إلى طرح أسئلة للمناقشات المستقبلية. مناهج القيادة والعناصر الإدارية

وركزت المناقشة على ثلاثة نهج لدراسة القيادة: النهج الفردي والاجتماعي والنهج التوفيقي الذي يجمع بين الاثنين. ويؤكد النهج الفردي على الصفات القيادية المتأصلة، في حين يسلط النهج الاجتماعي الضوء على أهمية العوامل الظرفية والقبول الاجتماعي. النهج الثالث، الذي يفضل علماء الإدارة، يوازن بين الخصائص الفردية والمتطلبات الظرفية. كما تناولت المحادثة عناصر القيادة الإدارية، بما في ذلك ضرورة وجود مجموعة والأهداف المشتركة ودور الانسجام في إدارة الأهداف المتضاربة. تقنيات التأثير السلوكي والقيادة:

وركزت الجلسة على استكشاف أساليب التأثير على السلوك، سواء في البيئات الشخصية والمهنية. وناقشت المدربة أروى دياب تقنيات مختلفة، بما في ذلك الإيثار والعقاب والمكافآت وتحسين المهارات، مؤكدة أن هذه الأساليب يمكن تكييفها من الحياة الشخصية إلى مكان العمل. وأبرزت أهمية القيادة في تحفيز الآخرين وتحقيق النتائج من خلال التأثير على السلوك. كما تطرق النقاش إلى دور التعليم والتوجيه وكونه نموذجاً يحتذى به في التأثير على الآخرين بشكل إيجابي. نظريات التحفيز لسلوك الموظفين:



وركزت المناقشة على نظريات التحفيز وتطبيقها في إدارة سلوك الموظفين. وأوضحت المدربة أروى دياب أن الدافع يمكن أن يكون مدفوعاً بالمكافآت والعقاب، وأكدت على أهمية فهم دوافع الموظفين الفردية للتأثير بشكل فعال على سلوكهم. وحل الفصل العديد من دراسات الحالة، وحدد أساليب تحفيزية مختلفة بما في ذلك أنظمة المكافآت المادية والمعنوية على حد سواء، وناقشت المدربة كيف يمكن للمديرين استخدام هذه الأساليب لتحقيق النتائج المرجوة.

أنواع التأثير القيادي:

وركزت المناقشة على أنواع مختلفة من التأثير القيادي، بما في ذلك التأثيرات القسرية والقائمة على المكافآت والشرعية والمعرفية والإشارية والكاريزماتية. وأوضح المتحدث أن قدرة القائد على التأثير في الآخرين تعتمد على سلطته وخبراته وسماته شخصيته وعلاقاته الاجتماعية، حيث تعد السلطة الشرعية أهم مصدر أساسي للتأثير المستمد من المنصب الإداري. واختتمت الجلسة بدعوة لطرح الأسئلة، ولكن لم يتم تسجيل أي منها في المحضر.

استخدام الذكاء في القيادة:

شاركت المدربة أروى دياب مذكرات أحد الموظفين التي تصف صراعاته مع مدير مدمر كان يشعر بالغيرة من إبداعها وذكائها، مما قوض في نهاية المطاف مبادراتها. وأكدت أن القادة الحقيقيين يبحثون عن الأشخاص الأذكياء ويقدرهم، على عكس أولئك الذين يقمعون الإبداع ويخافون من الموظفين الجدد الذين قد يكونون أكثر ذكاءً منهم. وخلصت المدربة دياب إلى أن الذكاء القيادي الحقيقي ينطوي على تبني الأفكار الجديدة من خلال التدريب والمناقشات المفتوحة، بدلاً من الاعتماد فقط على القدرات العقلية الشخصية.

مبادئ القيادة المهمة:

وركزت المناقشة على مبادئ القيادة الإدارية، مع التركيز على الإيمان بالأهداف التنظيمية وأهمية نقل الإيمان إلى الموظفين. وأكدت المدربة أن القائد يجب أن يكون متحمساً لأهدافه وأن يكون قادراً على تصور



المستقبل من خلال الابتكار الإبداعي، مع السعي دائماً إلى التقدم والتحسين. واختتمت الجلسة بالمبدأ القائل بأن القيادة الفعالة تنطوي على العمل التعاوني مع الآخرين.
مبادئ القيادة الإدارية:

وناقشت الأستاذة أروى دياب المبادئ الأساسية للقيادة الإدارية، بما في ذلك العمل التعاوني مع الآخرين وتحليل المواقف وتحمل المسؤولية عن النجاحات والإخفاقات والحفاظ على السلوك الجيد في الظروف الصعبة. وأكدت على أهمية التحسين والتطوير التنظيمي المستمرين، فضلاً عن ضرورة أن يعمل القادة على مستوى قيادي ويثقون في مرؤوسهم. واختتمت الجلسة بطرح المدربة دياب الأسئلة ووعد بمواصلة المناقشة في الدورة المقبلة.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية

منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية

Medical KPI's eLearning

Medical KPI'S
Infinite Giving
عطاء بلا حدود

