

التاريخ: 13/07/2025

الموضوع: تفريغ محتوى تسجيل اليوم الأول - الجزء الثاني من دورة مهارات القيادة الادارية.



الدعم الفني شوق

تمام

تفضلي معي.



أستاذة اروى دياب

00:26

- نتكلم الان عن مداخل دراسة القيادة
- في ٣ مداخل برزت لدراسة القيادة
- منها المدخل الفردي المدخل الاجتماعي وايضا المدخل التوفيقي
- طيب بالنسبة للمدخل المدخل الاول الذي هو المدخل الفردي
- هذا المدخل
- يركز على سمات وصفات القائد بشكل عام
- هذا المدخل الذي هو المدخل الفردي مدخل متعلق بعلماء النفس في دراسة قياده يعتبر اول مدخل درس للقيادة
- وتحديد ا درس سمات القائد النازح
- آه يركز على الشخص يركز على سماته ويعتبرها هي الركيزة اللي تخليه أن يكون قائد سواء كانت هذه سمات فردية أو نفسية أو شخصية
- نتيجة هذا التوجه. كثير كتاب ومنظرين إيه انطلقت افكارهم من هذا المنطلق أصبحوا يعتبرون ان القيادة او القائد يعتمد على سمات الشخصية فقط لا نحكم عليه كسلوك ممكن ان نحن نغيره او نتحكم فيه او حتى نواجهه يعني يقصدوا بالفطرة



- القيادة هنا موجوده بالفطرة وهي التي تميز قائد عن الآخر.
- هذه اللي هي السمات والصفات القيادية
- بالنسبة للمدخل الاجتماعي يسمى ايضا بالمدخل الموقف
- لان اعتماد القائد يكون هنا على الموقف وعلى الظروف المحيطه فيه
- والسبب المدخل ال ال الموقف ايضا لان المدير هنا
- يظهر الاسلوب او السلوك الاداري اللي يتناسب مع الموقف على حسب الموقف على حسب الظروف المحيطه لكن
- يسمى ايضا بالمدخل الاجتماعي. لان القائد هنا
- موجود كقائد بسبب قبوله اجتماعيا
- من قبل الأشخاص اللي هو حيكون قائد عليهم
- فالمقصود هنا بالمدخل الاجتماعي ان القائد موجود كقائد لان الجماعه
- بسبب أو بسبب قبول الجماعة لها.
- تمام،
- فلذلك سمي بالمدخل الاجتماعي بالنسبه للمدخل التوثيقي. هذا مدخل يوفق بين المدخلين السابقين بين المدخل الفردي والمدخل الاجتماعي.
- وهذا المدخل هو اللي يفضل علماء الإدارة
- يؤكد هذا المدخل على ضرورة ان يكون هناك
- في القيادة يعني تفاعل اجتماعي لا يكفي النجاح. إن إحنا نعتمد في القيادة فقط على سمات القائد
- انما يجب قبول الجماعة
- وبنفس الوقت، يجب ان يعتمد القائد على متطلبات الموقف يعني في قيادته يراعي متطلبات الموقف من ظروف محيطه من حاجات مسؤولين من خصائص المنظمة أو حاجات المنظمة أيضا والوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي المحيط
- بالموقف. تمام أو بالمنظمة،
- فهذا المدخل هو لفضله علماء الإدارة
- وهذا المدخل، كما ذكرنا يجمع بين خصائص المدخلين السابقين
- عناصر القيادة الاداريه
- طيب أكيد من ضمن عناصر الكادر الاداريه. وجود الجماعة اولاهم جدا حتى تكون قائد ويكون في قيادة



- وإنه يكون في أتباع أكيد
- مو من الممكن أبدا أن يكون في أي نوع من القيادة بغياب الجماعة فمتى ما وجد عندنا مجتمع حيكون في قيادة
- تمام حتى ولو كان هذا المجتمع محدود يعني وصغير مو كبير
- القيادة وسيلة مطلوبه للتنسيق بين اعضاء الجماعة مهمه لتوحيد الجهود حتى نحقق الاهداف
- أيضا من عناصر القيادة الإدارية أن يكون هناك هدف مشترك
- أكيد بوجود الجماعة. يوم ندخل احنا اي اي مجتمع سواء كان وظيفي او عائلي او دراسي بوجود الجماعة اكيد جميع الاطراف
- حيكون في عندهم هدف ومو شرط يعني حتى انت منهم مو شرط يعني ان يكون هدفك هو الاساس كل شخص يرى هدفه هو الاساس
- تمام هنا الدور الكبير على القائد ان هو الدور الكبير الذي يقوم فيه القائد هو ان يجمع كل هذه الاهداف
- اللي هي تعتبر اهداف مختلفه يعني للجماعة يعرفها ومن ثم يخرج بهدف ١ مشترك يصب بمصلحة الجميع
- تمام وايضا اكيد لا ننسى ان ممكن يواجه المدير اهداف متعارضة متضاربة يعني هدف عكس هدف اخر
- هنا عليك انت كمدير ان تحقق نوع من الانسجام
- حاول ما تتجاهل رأي
- وتسعى لتحقيق التنسيق أو توحيد آه بين الجهود جميعها
- بحيث تصب بمصلحة الجميع بدون استثناء، وتختار هدف أيضا يصب بمصلحة الجميع يكون الكل متفق عليه
- طيب
- في عندنا ايضا من عناصر القيادة الادارية اللي هو التناسق والانسجام مثل ما ذكرت الجماعة ما حتنجح أبدا إذا كل شخص ركز على هدفه
- عشان كده المدير يحاول دائما. إنه هو يوحد الأهداف والموظفين بدورهم لازم يكون عندهم نوع من التعاون
- القائد هنا يقوي هذا الجانب بينهم يعمل معهم بروح الفريق الواحد
- وعشان هم يحسوا أيضا. إنهم هم فريق ١ ويصير بينهم
- نوع من الانسجام
- طيب ايضا الادارية القدرة على التأثير أكيد ونحن نقدر نأثر على الجماعة. بكثير اشكال حنتعرف ان شاء الله على اشكال التحفيز فيما بعد
- هنا حنتعرف الان عن اشكال التحفيز كيف نؤثر على سلوك الآخرين



- خلينا نشوف في البداية مشاركاتكم
- عارفين أعزائي إن محور عمل القائد إن هو يكون قادر على تحفيز الآخرين
- أكيد القائد مطلوب بالنتائج دائما
- ولأنه هو مطلوب بالنتائج هو مطلوب منه أيضا إن هو يحقق الأهداف بقيادة المرؤوسين فعشان يقدر يقود المرؤوسين لازم يعرف كيف يؤثر فيهم في كثير أساليب احنا ممكن نستخدمها للتأثير على سلوك المرؤوسين خلينا نشوف في البداية مشاركاتكم أعزائي كيف نؤثر على سلوك الافراد
- ولا يهمك أخ أحمد الدورة مسجلة عارفين انتم هذا الشيء
- ما حيفوتكم شيء إن شاء الله.



الدعم الفني شوق

08:07

- صحيح؟ الدورة مسجلة كل المحتويات والتسجيلات يلغون ملفاتهم في المنصة.



أستاذة اروى دياب

08:13

- أيوة إحنا بس بدأنا تكلمنا هنا عن المدافئ.



الدعم الفني شوق

08:15

- من.





أستاذة اروى دياب

08:15

- دراسة القيادة وعناصر القيادة
- حنرجع نكمل في اللي هو أساليب التأثير في سلوك الآخرين
- شوف مشاركاتكم كيف ممكن احنا نأثر في سلوك الآخرين
- ايش هي الاساليب اللي ممكن نستخدمها لتأثير في سلوك الآخرين وعلى فكرة زي ما ذكرت لكم اكثر الاساليب
- مأخوذة ايضاً من الحياه الشخصية من الاساليب اللي احنا نستخدمها في الحياه الشخصية حتى
- فنشوف أساليبنا اللي هي في الحياه الشخصية برضه نفسها على فكرة تستخدم في مكان العمل
- تمام من مثلاً
- صح
- اللي هي التعليم أو التوجيه
- التوزيع
- قد يكون من احد اشكال التأثير في ظروف الآخرين
- هذا مرتبط بالعلم.
- هذا مرتبط في العنف
- حنتكلم عنها
- ايضاً اعزائي نشوف مشاركتكم كيف ممكن نأثر على سلوك الآخرين يعني مثلاً هذا الشخص يقوم بسلوك خاطئ
- انا كيف ممكن أأثر عليه وواجه سلوكه لسلوك صحيح؟
- نفس الأساليب اللي إحنا ممكن نستخدمها في الحياه الشخصية تستخدم ايضاً في مكان العمل
- هذا ايش اسمه يا نورا. هذا اسمه الايثار فعلاً احسنت
- الايثار ايضاً نوع من انواع التأثير على فكرة الآخرين عندما انا اقدم
- او اقوم بتقديم الخير للغير. تمام او اقوم بتقديم مصلحتهم



- على ممكن مصلحتي تمام او افكر ايضا مو بس على مصلحتي ممكن افكر بمصلحتهم، ايضا فهذا نوع ايضا من انواع التأثير
- اسم الإيصال
- طيب
- بشكل عام. الإيثار حلو في التأثير في سلوك الآخرين
- أساليب أخرى زائد
- مسلوب زي العقاب
- صح؟
- العقاب السوق احنا ممكن نستخدمه للتأثير في شخص
- سلوك مثلاً سيء نريد توجيهه إلى سلوك صحيح؟
- أو نمنعه عن سلوك معين
- صح مكافأة أيضاً
- أيا كان نوع المكافأة مكافأة مادية او مكافأة معنوية
- ايضا المكافأة هي أسلوب احنا ممكن نستخدمه للتأثير على سلوك الآخرين إذا كان السلوك كويس
- تمام فبأسلوب المكافأة إحنا حنعزيز هذا السلوك حيث يظل للشخص يضل الشخص يقوم بهذا السلوك
- ممكن تكون مادية وممكن تكون معنوية صحيح؟
- بمعنى ايش منى مثلاً اعطي الثقة للشخص
- إعطاء الثقة للشخص
- للقيام بعمل ما مثلاً
- تمام ممكن
- هذا يعزز سلوك معين
- أو عجز قدرة الفرد على القيام بعمل معين
- كيف نؤثر على سلوك الآخرين؟ نقوم بتحسين مهارات. احسنت
- احسنت معي هو بشكل عام نحن ممكن نأثر على سلوك الآخرين بعده طرق
- تمام ممكن من خلال اقناع
- ممكن من خلال الدعم التشجيع ممكن من خلال اني اكون قدوة للشخص عندما تكون مثاليا



- مثال إيه
- لسلوك ايجابي قد يقلدك الاخرين بدون وعي
- تمام وفي أساليب او ، طرق للتحفيز
- كان يكون التحفيز عن طريق المكافأة عن طريق العقاب، زي ما ذكرنا هذه طرق
- التأثير في سلوك الاخرين
- طيب الدافع. ما نقصد في الدافع هو الوقود الذي يدفعك الى تحقيق هدف
- اذا لم يكن موجود فان تحقيق اي هدف يصبح مهمه صعبه
- بالتالي لازم يكون لدى الشخص دافع
- او حاجه الحاجه او الدافع اذا هو الشيء الذي يدفع الاخرين لانهم
- أو القوة اللي تدفع الشخص إلى القيام بعمل ما
- المقصود بالدافع قوة تدفع الناس الى العمل و إيه تحديد الأهداف وأيضاً تحقيقها عملية فسيولوجية تتحكم في
- سلوك الإنسان وتحدد اتجاهه وأيضاً أفعاله
- طيب احنا نقدر نستخدم الدافع
- ونتحكم فيه من خلال التحفيز
- الدافع ما يأتي للشخص إلا لوجود حاجة
- فإحنا حتى نستطيع ان احنا نحفز سلوك الآخرين نستغل نستغل دوافعهم تمام فأول خطوة حتى نقدر ان احنا
- نحفز الاخرين ونتحكم في سلوكهم هو معرفة دوافعهم
- وعندما اعرف دوافع كل موظف تمام. البعض قد يكون مدفوع ماليا. البعض قد يكون مدفوع اجتماعيا البعض
- يدور التقدير والاحترام في البعض يدور المركز ويدور الاهميه تمام فانا اشوف كقائد اعرف
- كل موظف وكيف ما هو دافعه حتى اعرف كيف اؤثر عليه. التحفيز هو احد الطرق. اللي انا ممكن استخدمها لاثاره
- دوافع الاخرين نحو اتجاه او سلوك. انا اريده، لتحقيق اهداف معينه
- طيب اذا الدافع هو شي داخلي
- يأتي الدافع داخليا من داخل الإنسان
- يكون في عندها حاجة فأنا إذا استطعت أي أنا أقرأ. هذه، الدوافع سأستطيع أن أستخدم أسلوب التحفيز المناسب
- في تحريك سلوك الاخرين نحو اتجاه معين.
- طيب خيلنا نستنتج هنا



- امامكم على الشاشة اعزائي في عندنا مجموعه حالات دعنا. نستنتج كل حاله نقرأها ونستنتج ايش اسلوب التحفيز المستخدم فيها
- تمام يلا مع بعض
- نقرأ أول وحدة
- احسنت نوره. انا سبق وذكرت لكم هرم الاحتياجات الماسته
- شفتوا كيف الإحتياجات تؤثر في سلوك الآخرين.
- اعتقد ذكرت لكم في الدوره
- ذكرت رقم أعزائي
- في دورة إدارة المستشفيات،
- صحيح؟ نحن تكلمنا فيها عن الاحتياجات وكيف ان الاحتياجات تؤثر في سلوك الآخرين تؤثر في السلوك
- طيب دعنا نرى الان الذي هو استنتج عندنا امامنا على
- الشاشة.
- حذر المدير المرؤوسين
- من الاجراءات التأديبية المحتملة. عندما لا يلبون التوقعات
- ليس اسلوب التحفيز المستخدم هنا
- احسنت نورا
- حاله الاولى
- تمام هو حذر من الاجراءات التأديبيه المحتمله يعني انه في عقاب.
- تمام
- في عقاب هنا في تهديد ان هناك عقاب قام المدير بمنح جائزه او شهاده شكر لاحد الموظفين
- لحظه بس أشيل الشاشة الي أمامي
- طيب قام المدير بمنح جائزه او شهاده شكر لاحد الموظفين بسبب قيامه بعمل متميز
- في اسلوب اسلوب التحفيز المستخدم هنا
- وتحفيز تحفيز لكن ما هو الأسلوب
- ايوا اسلوب المكافئه، صحيح؟ احسنت
- سعاء الإسم،



- ولا شهد
- صحيح؟ الذي هو اسلوب المكافاه
- أيا كانت المكافأة مادية أو معنوية
- حصلت الموظفه امل على مبلغ اضافي في نهاية الشهر لعملها لساعات عمل اضافيه.
- ها
- ايش اسلوب اسلوب التحفيز هنا
- اسلوب التحفيز مكافأة مادية، صحيح؟
- مكافأة مادية.
- وبما انهم ذاكين شهاده شكر فهي مكافاه معنويه
- فلنكتبها مكافأة معنويه
- ليه لانهم ذاكين جائزة او شهادة شكر
- فمكافأة تكون هنا معنوية
- المكافاه الماديه نقض تكون المدير احمد مثال للالتزام في العمل لا يتغيب ابدا ودائما يقوم بالمحافظه على المواعيد في وقتها
- في وقتها العاملين تحت رئاسته يرونه مدير ناجح ويؤثر التزامه فيهم، كثيرا مما يجعلهم ملتزمين. مثله
- ها إيش الأسلوب هنا
- قدوة صح
- اسلوب التحفيز هنا ان يكون قدوة
- طيب يعطيكم العافيه بس هذا الكلام
- شو اللي بعدها
- أنواع التأثير الذي يعتمد عليها القائد،
- فمثل ما نشوف امامنا على الشاشة في كثير انواع
- للتأثير في سلوك الآخرين.
- طيب انواع التسريع يعتمد عليها القائد اول نوع الذي هو الاسلوب القصري
- إيش المقصود بالأسلوب القصري
- الأسلوب القسري اللي هو الأسلوب المتبع فيه



- التهديد تماما. نعم، او القوه،
- طبعا هذا الاسلوب نحن لا نقدر نستخدمه الا اذا كان عندي صلاحية للاستخدام
- تمام غالبا اللي هو في الاسلوب القصري الذي نتبع فيه القوة أو التهديد
- باستخدام العقاب. مثلا. هذا انا لا استطيع ان استخدمه الا اذا كان عندي سلطه او صلاحية لاستخدامه
- تمام برضو نفس الشيء بالنسبة لاسلوب المكافاه المكافأة قد تكون معنويه وقد تكون مادية
- ايا كانت بايه اشكالها فانا ايضا لا استطيع ان استخدمها الا اذا كان عندي سلطه فما دام انك انت تستطيع كقائد ان تمنح مكافاه ايا؟ كان شكل هذه المكافاه مادية او معنويه
- فأیضا هذا نوع من انواع التأثير ويعطيك قوة في التأثير في الآخرين.
- تمام هذا يعتبر مصدر قوه. ايضا لك
- طيب في عندنا ايضا
- مصدر التأثير الشرعي
- ايش يعني مصدر التأثير الشرعي
- مصدر التأثير الشرعي اعزائي. هذا المصدر يعرف ايضا بمصدر السلطه النظاميه
- ممكن نعتبره اول مصدر تستطيع ان تستخدمه في التأثير في سلوك الآخرين.
- هذا المصدر طبعا المقصود فيه السلطه
- سلطتك اللي منحت لك بحكم عملك
- فلأنك أنت مدير في هذا المركز.
- تمام فتمتلك قوة للتأثير في سلوك الآخرين.
- طبعا كتنويه هنا كل ما كانت سلطه اعلى مركزك الوظيفي اعلى كل ما زادت فرصة التأثير لك فرصة التأثير يعني
- تزيد
- تمام هذا المقصود بمصدر السلطة الشرعي
- في عندنا ايضا مصدر اللي هو المصدر المعرفي انواع التأثير يعتمد عليها القائد اللي هو المعرفه
- أو ممكن نسميه بمصدر الخبرة أو المهارة.
- خبره، او المعرفه، او العلم اعزاء كثير يلعبوا دور في سلوك الآخرين كلنا يعني نعرف عندما نرى شخص اكبر منك
- خبير اكثر منك
- آه



- في هذا التخصص اكد ستتأثر انت فيه صح؟ كلامه سيؤثر فيك اسلوبه سيؤثر فيك انت تستشيريه ايضا بنوع التأثير المعرفي. الذي هو علمك بالشئ كل ما كنت انت خبير فيه وعلى علم فيه كلما هذا يعطيك قدره على انك انت تؤثر فيه
- بالنسبة للمرجعية.
- تمام المرجعية هنا المقصود فيها ايضا خبرتك المعرفي الذي هو علمك والمرجعية الخبره نعم الخبره الوظيفيه بخاصه الخبره الوظيفيه
- ايضا من انواع التأثير يعتمد عليها القائد سممات الشخصيه قوه شخصيته وقدرته على التحمل تحمل المسؤوليه على انه هو مخاطر يعرف كيف يتواصل مع الاخرين يعرف كيف يبني علاقات فقوه شخصيته وبعض السمات الشخصيه تكون ايضا نوع من انواع التأثير التي تؤثر على سلوك الاخرين
- تمام فايضا السمات الشخصيه لها دور
- كان يكون لديه القدرة على الاقناع قدره على التفاوض قدره على بناء علاقات
- قدره على التحدث تمام في صفات. وصفات اذا وجدت فيك؟ فهي ممكن انها تؤثر في سلوك الاخرين هو يعتبروك قدوه فيها.
- طيب اذا نرى هنا مع بعض امامنا على الشاشه التأثير القسري. التأثير القسري هو تأثير مبني على قدرة القائد على الاكراه
- عندما يقوم بتخويف الاتباع تهديدهم بالعقاب او الحرمان من بعض المزايا
- او عندما يوقع عليهم بعض العقوبات والجزاءات كالفصل الخصم من الراتب والانداز وغير ذلك.
- وزي ما ذكرت هذا التأثير ما ياتي الا عندما يكون لديك صلاحية لذلك او السلطه الكافيه للقيام بذلك
- برضو نفس الشئ بالنسبة للتأثير بالمكافأة فقدره القائد على التأثير على الافراد من خلال ما يملكه من قدرة على المكافأة والتحفيز
- من اي كانت اشكال التحفيز ماديه او معنويه
- التأثير الشرعي النابع من السلطه او القوى التي يستمدتها القائد من منصبه الاداري
- تكلمنا عنه التأثير المعرفي الذي هو برده يسمى بالتأثير العلمي
- هنا يستمد القائد قوته من التأثير
- من معرفتي التخصصيه بالمجال



- بالنسبة للتأثير تأثير المرجعية هذا من خلال خبرته هذا التأثير النابع من قدرة الشخص او القائد الذاتية على الحكم على الاشياء
- وهادي ما تأتي إلا بسبب الخبرة
- تأثير السمات الشخصية يسمى بالتأثير الكاريزماتيكي
- اللي يعتمد على كاريزما الشخص او السمات او الصفات الشخصية الحميدة المميزة فيه
- في عنا تأثير القرية مو مذكور هناك
- تأثير القرينة أعزائي هو تأثير اللي يجعل القائد يتمتع بمركز قوى
- يمكن أن يستند إليه
- بتحقيق كثير من أغراضه ويستمد هنا قوته بسبب دعم سلطة أو قيادة أعلى منه له زي دعم القيادات العليا. له.
- تمام أقارب أصدقاء
- بمناصب عليا أو موجودين بمناصب عليا أو مراكز عليا
- أو إذا كان هو عنده مركز سياسي أو اجتماعي.
- هذا اسمه تأثير القرينة. فلانك انت مثلا عندك مركز سياسي أو اجتماعي أو لديك دعم من أحد الأقارب أو الأصدقاء أو المعارف اللي في عندهم مراكز قوة
- سيأتي تأثيرك منهم
- طيب واضح اعزائي
- في اي سؤال او استفسار لحد الان
- طيب نرجع نكمل أمامنا اسراء
- الاثراء يتكلم عن ذكاء القدر
- طيب الاجراء اللي حدث لكم هو عبارة عن أسطر إيه أو جزء من يوميات موظفة.
- أستر قليلا
- بطرحها عليكم الآن
- لا زلت أذكر تلك النظرات الباردة الغيورة في كل مرة أعرض عليها فكرة مبدعة أو أسلوب جديد، لأداء عمل ما
- وكان الرد الوحيد الذي تنطق به تلك المديرية المدمرة؟ للهنم
- سنرى لاحقا.
- وبعد عدة محاولات اكتشفت الحقيقة الواضحة والتي لم تعد تقبل الاعداء



- اكتشفت أن مديرتي تغار من ذكائي
- وتحاربني لأنني مبدعة بكل طريقة ممكنة.
- كان الشيء الوحيد الذي أذكر منها هو التفنن في أساليب قتل الطموح وزعزعة الثقة بالنفس ودس الأفكار والمشروعات المتميزة بالأدراج.
- مثل ما ذكرتلك اعزائي هذه الأسطر القليلة هي جزء من يوميات موظفة
- تصف معاناتها مع مديرتها في العمل.
- والسبب ان هذا المديرها طبعاً ومثلها كثير يظنون أنهم قادة
- نسيوا أو تناسوا
- أحد أهم الدروس في القيادة أعزائي
- هو إذا كنت ذكي
- أبحث عن الأذكىاء حتى يعملوا معك
- لكن كثير نواجه مدراء. او قاده اذا جاءهم ناس مبدعة
- عاملوهم مثل العدو،
- فبدال ما إنهم يستثمروا بعقولهم لرفع إنتاجية المنظمة وتحقيق الأهداف
- يقمعون
- مثل هذول القادة اللي عقولهم نرجسية. دائماً شعارهم لا للإبداع ما يحبون الإبداع.
- وفي منهم روتينيين ما يحبون المخاطرة متعودين على الوضع الحالي. فما يخافوا تمام التقليديين؟
- هذه أكيد مو من صفات القائد
- سبب آخر إنهم يخافوا يكونوا الموظفين الجدد مبدعين أو أذكى أكثر منهم
- فيظهروا هون بمظهر أن تفكيرهم كان محدود
- طبعاً يرجع سبب تفكيرهم بذلك هو عدم فهمهم ومعرفتهم لأدوار القيادة القائد ليس الأذكي لأن قدراته العقلية أعلى ممن حوله
- لكن الأذكي لأن استطاع توظيف الأثرىء معه
- استطاع أن يستقطبها من المؤسسة وإضافة عقولهم لعقله واستفاد بالنتائج والابداعات
- ذكاء القيادي هو الذي يحتم على القائد احتضان افكار جديده تشجيعها وممكن توريدها من خلال التدريب والمناقشات المفتوحة واحيانا مشاركتهم في اتخاذ القرار.



- بلال رضي الله عنه
- سبق رسول الله صلى الله عليه وسلم. إلى الجنة
- لكن هل هذا ينفي أن رسول الله صلى الله عليه وسلم هو هادي الأمة
- وبينه وبين الله إتصال إلهي
- هنا الفكرة لا يعني انك سبقتني يعني انك تدفع مني ولا قدومي بعدك سيغير حقيقته انك كنت قائد
- حنتكلم الان اعزائي عن مبادئ القيادة الإدارية.
- طيب هذه المبادئ لا يجب على القائد ان يتخلى عنها.
- تمام من اسمها مبادئ فيفضل ان نحن نسترشد فيها
- أولاً الإيمان بالهدف
- الإيمان بالهدف وبجدوى ما نقوم به يأتي بمقدمه المبادئ مبادئ القيادة الاداريه
- القائد الاداري الذي يجيه الشك حول اهداف التنظيم. او حتى هدفه
- او ان يكون متردد فيه لن يكون عنده حماس حتى يحقق الهدف حتى لو كان مسؤوليه عليه
- لازم القائد يؤمن بهدفه وهدفه التنظيم
- وينقل هذا الايمان للعاملين
- حتى يحمسمهم
- لتحقيقه ايضاً
- فإذا وجد الإيمان تحقق الهدف
- لازم نؤمن باهدافنا. اعزائي
- ايضاً الانطلاق الى الامام
- كيف يعني الانطلاق الى الامام يعني ان يكون دائماً عندي
- حب للتقدم
- اكون انا كقائد قادر على اني اتصور. المستقبل.
- واقدر ان اضع خطط تساعد اني انطلق نحو اهداف مستقبلية اسعى لتحقيقها
- اتصور مستقبلاً من خلال الابتكار الابداع والعمل على تطوير الوضع الحالي
- دائماً يعني احسن من الوضع الحالي دائماً يكون طموحي ان احسن واتقدم
- هذا يعني الانطلاق الى الامام



- ايضا من مبادئ القيادة الإدارية أن يكون عندي حب العمل مع الآخرين.
- هذا أحد المبادئ القيادة الإدارية المهمة
- تمام نحنا عارفين القائد محور عمله هو العمل مع الآخرين يتحتم عليه العمل مع الآخرين. هذا جوهر عمله جوهر عمله هو التفاعل مع الآخرين والتأثير فيها فكيف يؤثر فيهم من غير ما هم يحبوه،
- صحيح؟
- من خلال هذا الحب اذا انا حاولت ان اكسب حب الآخرين
- اعمل معهم واكسب حب الآخرين حقدر اني انا اتعاون معهم واقدر ان اثر على سلوكهم
- من خلال هذا الحب سيكون هناك تعاون خوف على مصلحة الغير وعلى مصلحته ايضا هذا الشيء سيساعد جدا على استمراريته الجماعه. وبالتالي استمراريته العمل نحو تحقيق الاهداف
- ايضا. من مبادئ القيادة الإدارية التقرير السليم. للموقف
- كيف يعني يعني اعرف كيف احلل الموقف اذا حصل في موقف او ظرف معين ايا كانت هذه هذا الموقف او الحالة التي أنا اللي هي امامي اعرف كيف احلل هذا الموقف
- تمام هذا المبدأ يتحقق من خلال مهارة أو خبرة القائد في قدرته على الاتصال على تحليل الموقف على المناقشة على الإقناع هذه المهارات تساعد القائد على ان يتعامل مع المواقف المختلفه
- والخبرة. اكيد هنا تلعب دور
- أيضا تحمل المسؤولية
- تحمل المسؤولية.
- طبعا كل قائد
- حيوضع بمكانه
- تمام سيكون مسؤول مسؤولية كاملة عن هذا المكان وعن تحقيق الأهداف مسؤول عن الأخطاء. اللي ممكن تحصل أيضا.
- تمام كل قائد يوضع بمكانه
- حتى يكون مسؤول عن تحقيق الهدف مسؤول عن الاخطاء. اذا ما تحقق الهدف ايضا
- ولو حتى القائد أخطر
- راح يتحمل المسؤولية
- ايضا حيصير عندك خبره لأنه صار عندك معرفة اكثر بسبب هذا الخطأ



- ويمكن خطه هذا يعلم الآخرين
- وبالتالي هم يتشادوا فيما بعد
- طيب ايضا حسن التصرف.
- حسن، التصرف. طبعاً هذا مبدأ بني بسبب الظروف الإستثنائية التي ممكن تحدث المنظمات ويكون مطلوبة من القائد إنه يكون قادر وبأي لحظة على التعامل معها بشكل كويس يعني بشكل حسن
- يجب على القائد عندما تتعرض المنظمة لفشل في تحقيق اهدافها.
- هزات كوارث اخرى طبيعیه او غير طبيعیه لازم يكون القائد على استعداد لان يتعامل معها بشكل ايجابي
- تمام مثل هذه المواقف تعكس قدرته على حسن التصرف
- مثل هذه المواقف هي التي تعتبر اختبار حقيقي لنجاح القائد
- مثل الموقف الذي حصل في كورونا يعني مثلاً
- مثل هذه المواقف
- تمام كان التحدي للقادة إنهم يتصرفوا على المستوى القيادي
- وهي التي تثبت ان هناك قادة عندهم حسن، تصرف وقاده. لا، ليس لديهم حسن، تصرف هي التي برزت فيها القيادات الناجحه
- تمام منطلقة من هذه من هذا المبدأ مبدأ. حسن، التصرف
- أيضاً في عندنا الذي هو القيادة نحو الاصلاح.
- كيف يعني يعني إني أنا أخذ التطوير في عين الاعتبار
- يكون من أحد المبادئ عندي إني أنا أقوم دائماً بقيادة المنظمة نحو التحسين. التطوير
- هذا نحو الاصلاح تفرض على القاضي ان يكون موجه جهوده نحو التطوير سواء بالعمل او تطوير العاملين او اساليب الأداء.
- فهذا المبدأ يشكل أحد الحوافز التي تجعل القائد يعيد النظر كل فترة في مسيرة المنظمة
- من وقت لآخر حتى يتأكد من صلاحية عمل كل شي صلاحية الهيكل التنظيمي صلاحية الإدارة
- تمام يعني يتأكد إن الإدارة مو بحاجة لإعادة تنظيم أو تحسينات
- واذا كانت بحاجة فيقوم فيها
- في عندنا الذي هو التصرف على المستوى القيادي
- كيف يعني التصرف على المستوى القاضي يعني أتصرف كقائد



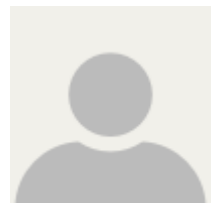
- القائد لم يضع بالمنصب الذي هو فيه الا لانه قادر على التعامل مع كل المواقف والاحداث والمعطيات بكل جداره
- وبالتالي تصرفاته تكون على مستوى القيادة الذي كلنا نتوقعه منه
- هذا المبدأ يتطلب من القائد الإداري ان يرتبط بمسؤوليات على مستوى ما يضيع وقته وجهده في أعمال يؤديها غيره من العاملين
- أساسا هنا هو ممكن يعلمهم الابتكار حاليا
- تمام ممكن من خلال هذا التصرف ان يحد قدرات مرؤوسيه ممكن ان يؤدي الى تجميدهم نفورهم
- ايضا اذا احسوا هم او شعروا انهم قد المسؤولية او ان القائد مو واثق فيها
- فلذلك يجب على القائد ان هو يضع الثقة في المرؤوسين حيث هم يضع ثقته فيهم انهم ممكن ان يقوموا بالاعمال الذي هو اعطاء لهم
- تمام وخلص ينشغل بنفسه بأعمال مو بأعمال غيره ينشغل بنفسه يعني بمهامه الإدارية التي هو مو التي هي أيضا مو سهل تطلب منه تركيز عالي
- تمام من أعمال الإدارية التي هي العملية الإدارية
- طيب اذا هذه بالنسبة للمبادئ مبادئ القيادة الاداريه
- سنكتفي الى الان ونرجع ان شاء الله نكمل غدا باذن الله سنكتفي الان اعزائي اذا هناك اي سؤال او استفسار بالنسبة لجزئيه اليوم تقدرون تفضل على الشات اذا في اي شيء حابين نتناقش فيه اعزائي اي سؤال او استفسار بالنسبة لمحتوى اليوم
- تفضل الآن على الشات كده احنا نكون انتهينا من المحتوى لليوم الأول ونرجع نكمل إن شاء الله بالمحتوى غدا.



الدعم الفني شوق

43:52

يعطيك العافية.



• أستاذة اروى دياب

• 43:54

• سار تفضلوا.



• الدعم الفني شوق

• 43:55

• يعطيك العافية استاذة اروى ويعطيكم العافية جميعا على حسن استماعكم في اي احد عنده سؤال يتفضل معنا.



• أستاذة اروى دياب

• 44:02

• الله يعافيك يا رب

• ويعافيكم أعزائي

• ويعافيكم يا رب جميعا اعزائي

• طيب اي سؤال اني استقبل اسئلتكم واستفساراتكم ايضا عبر الواتس اب

• يعطيكم العافية جميعا.



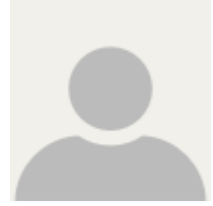
• الدعم الفني شوق

• 45:00

• بإذن الله أخ تركي نتناقش على الموضوع هذا ونشوف الله يعطيكم العافية

• ما في اي احد عنده سؤال استفسار يتفضل.





أستاذة اروى دياب

45:23

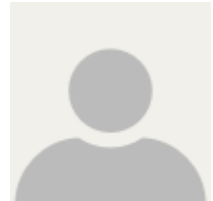
- إذا ما في اي اتصال وستال يعطيكم العافية
- أستأذنكم انا اذا اعزائي ان شاء الله ارجع واجدد فيكم اللقاء غدا باذن الله
- يلا في أمان الله مع السلامة. استودعتكم الله يعطيكم العافية.



الدعم الفني شوق

45:35

لا.



أستاذة اروى دياب

45:36

تمام.



الدعم الفني شوق

45:37

• الله يعافيك ويعطيكم العافية جميعا تصبحون على خير نلتاكم غدا بإذن الله.



السجل التجاري: 1010628443
الغرفة الجارية: 552947
الرقم الضريبي: 310538534800003
6705 صلاح الدين، 2494 الهلالي، الرياض: 12836

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
تشغيل - تدريب - استشارات - استقطاب



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

