

الأبداع محرك من اساسيات القيادة الجماعية الناجحة

أ.د. فراس سليم حياوي/ كلية التربية الأساسية/ قسم التاريخ/ جامعة بابل

أ.د. وفاء كاظم ماضي/ كلية التربية للعلوم الإنسانية/ قسم التاريخ/ جامعة بابل

Creativity is one of the fundamentals of successful group leadership
Prof.dr. Firas Salim Hiayywi/ College of Basic Education / Department of
History / University of Babylon
Prof. Wafaa Kazem Madi / College of Education for Human Sciences /
Department of History / University of Babylon

Summary

Creativity is linked to successful management, and is based on basic assistive tools that lead it, and it results in managerial leadership capable of developing work properly.

Successful leadership is backed by a team that supports it and works to develop it according to special foundations that make it distinct in its field

Creativity had its many personalities that constituted a motivating factor for many and over many centuries, the research shed light on a part of it as a kind of creativity element and its tools. There were personalities in many fields, whether philosophical, historical or scientific with their own experiences through which they were able to succeed, brilliance and eternity over many centuries. Her experiences formed an important turning point that must be addressed when talking about creativity.

Key words: planning, leadership, creativity, management, power, politics.

الملخص

يرتبط الابداع بالإدارة الناجحة، ويقوم على ادوات مساعدة اساسية هي التي تقوده، وينتج عنها قيادة ادارية قادرة على تطوير العمل بالشكل الصحيح.

والقيادة الناجحة يسندها فريق عمل يسانده، ويعمل على تطويره وفق اسس خاصة تجعله متميزاً في مجاله.

كان للأبداع شخصياته العديدة التي شكلت عاملاً تحفيزياً للكثير وخلال قرون عديدة، سلط البحث الضوء على جزء منها كنوع من عناصر الابداع وادواته، فقد كانت هناك شخصيات في مجالات عديدة سواء الفلسفية والتاريخية او العلمية لها تجاربها الخاصة التي من خلالها استطاعت النجاح والتألق والخلود عبر قرون عديدة تشكلت بتجاربها منعطفاً هاماً يستوجب الوقوف عليه عند التحدث عن الابداع.

الكلمات المفتاحية: التخطيط، القيادة، الابداع، الإدارة، السلطة، السياسة

المقدمة

يشكل الابداع دافعاً مهماً في الادارة الناجحة القائمة على اسس علمية و عملية في ذات الوقت، فهو قائم على ادوات خاصة تتعلق بالجو المحيط بالشخص مع ادوات مساعدة اساسية ينتج عنها قدرة عالية على الابداع، ينتج عنها في النهاية قيادة ادارية متميزة تسعى للابداع من خلال طرق عديدة اولها العمل على تطوير الذات و تذليل العقبات فالفائد او الاداري المتميز هو الذي يدرك انه يرى ابعد مما يرى الآخرون، فهو من يغتتم الفرصة و ينتهزها و يتجنب الاحلام الصغيرة وصولاً للمثالية في القيادة لان القيادة ليست بالشئ السهل اليسير فهو قائم على اسس لان القيادي يجب ان يكون له نفوذ اضافية للسلطة لان هناك حكمة قديمة تقول: ((السلطة تدوم عشر سنوات، لكن النفوذ يدوم مئة عام)).

وفريق العمل هو العامل المساعد للقيادة الناجحة، لذلك يجب ان يكون له اسس خاصة للعمل فهم من يعتمد عليهم في نجاح القيادة فافضل طريقة لمعرفة ذكاء القائد هي القاء نظرة على رجاله فالقائد المنقذ الذهن هو من يحيط نفسه برجال اذكيا و غالبا ما يكونون اذكي منه.

سلط هذا البحث وبشكل مختصر الضوء على مفهوم الابداع والعوامل المساعدة على الابداع ويقف في مقدمتها التخطيط المنضم الذي يستند على اسس مهمة تتعلق بالقائد الذي يقود الابداع وفريق عمله الذي يسانده في عمله الابداعي.

تعدّ كلمة إبداع في اللغة العربية كلمةً غنيّةً بالمعاني المتّصلة بمعنى الخلق الذي يرتبط بالكلمة في أصلها الإنكليزي والتي تعني creativity، فالبداع والبداع في لسان العرب هو الشيء الذي يكون أولاً ويقال عن مبدع الشيء: إنّه مبدعه بدعاً، وابتدعه: أي اخترعه على غير مثال.

يعدّ الإبداع تفاعلاً لعدّة عوامل عقلية وبيئية واجتماعية وشخصية، وينتج هذا التفاعل بحلول جديدة تمّ ابتكارها للمواقف العملية أو النظرية في أيّ من المجالات العلمية أو الحياتية، وما يميّز هذه المجالات هي الحدّثة والأصالة والقيمة الاجتماعية المؤثّرة؛ فهي إحدى العمليات التي تساعد الإنسان على الإحساس وإدراك المشكلة، ومواقع الضعف، والبحث عن الحلول واختبار صحتها، وإجراء تعديل على النتائج، كما أنّها تهدف إلى ابتكار أفكار جديدة مفيدة ومقبولة اجتماعياً عند تطبيقها، كما تمكّن صاحبها من التوصل به إلى أفكار جديدة واستعمالات غير مألوّفة، وأن يمتلك صفات تضمّ الطلاقة، والمرونة، والإسهاب، والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها. يعدّ الإبداع أحد العمليات التي تؤدي إلى تطوّر نتاجات تتصّف بالحدّثة والجدية من خلال تمويل أشياء في بيئة الإنسان، ويجب أن يستند إلى معايير ومبادئ وضعها الإنسان⁽⁹²¹⁾.

وعليه فالإبداع هو:

1- ابتكار أفكار جديدة دون المبالغة في الأهتمام بفائدة هذه الأفكار.

2- هو عملية التفكير في أفكار جديدة ومناسبة.

3- هو القيام بعمل شيء لم يتم عمله من قبل ويشتمل على:

الإدراك + الاختراع + الاستثمار

4- هو رؤية ما يراه الآخرون والتفكير فيه بطريقة مختلفة⁽⁹²²⁾.

يعدّ الإبداع عاملاً أساسياً من أساسيات العمل الناجح وفي كافة المجالات، وللوصول إلى إبداع متكامل في أي وجه من أوجه المشاكل أو طرق العمل لابد من إتباع التالي:

1- تحديد المشكلة الهدف من خلال وضع عدد من أساليب استغلال الفرص، واختيار الأنسب من هذه الأساليب.

2- توليد الأفكار.

3- اختيار الأفكار، يتم تطوير أفضلها.

4- تنفيذ الحلول، ويتم خلالها وضع المعوقات المحتملة لابتكار بعض الاستراتيجيات التي تساعد في القضاء عليها أو تقليلها وبعدها يتم وضع خطة عمل تفصيلية⁽⁹²³⁾.

ومن الأمور المساعدة على الإبداع بالعمل في توفير البيئة المناسبة للإبداع، وكمثال على ذلك عقد الجلسات الإبداعية في الأماكن التي تعقد فيها الاجتماعات الرسمية وتغذية الأعضاء المشاركين في الجلسات الإبداعية عقلياً وبدنية، ويتمثل ذلك بإضفاء

⁽⁹²¹⁾ حسن أحمد عيسى، سيكولوجية الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، بيروت، 2009م، ص10.

⁽⁹²²⁾ بيتر كوك، إدارة الأبداع، ترجمة: خالد العامري، دار الفاروق، القاهرة، 2008م، ص398.

⁽⁹²³⁾ محمد سيف الدين فهمي، التخطيط التعليمي، أسسه وأساليبه، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2008م، ص105.

بعض اللمسات الإنسانية المتمثلة بتقديم بعض الأطعمة والمشروبات المفضلة لهم لما في ذلك من دور لإشباع بعض الحاجات البيولوجية الخاصة بالأفراد، فضلا عن تغيير بعض قطع الأثاث التقليدية واستبدالها بقطع جديدة ذات ميزة إبداعية⁽⁹²⁴⁾. والإبداع المؤسسي هو: القدرة على تحديد بعض الوسائل التكنولوجية التي قد تساعدنا على أن نحصل مكانة ريادية تفوق المنافسين⁽⁹²⁵⁾.

وفي المؤسسات الإبداعية، ومنها المراكز البحثية يحتاج التفاعل (توليد الأفكار) إلى وسيط (عن طريق الأفراد الذين يمكنهم جمع الأفكار وتطويرها حتى تتحول إلى ابتكارات). والمؤسسة الإبداعية يتم تشبيهها بأنها تضم أفراد يطلق عليهم (قاذفي الثمار) وهم من يقومون بتوليد الأفكار وآخرين وهم جامعي الثمار.

وهناك استراتيجيات خاصة داخل المؤسسات الإبداعية تساهم بخلق الإبداع منها:

- الاستعانة بالمبدعين داخل المؤسسة والتمسك بهم.

- تهيئة البيئة العملية التي تساعد على تشجيع الإبداع.

- استخدام الأساليب التي من شأنها تنمية القدرة الإبداعية على حل المشكلات.

أحد الباحثين توصل خلال دراساته الخاصة حول المؤسسات الإبداعية إلى الصيغة التالية:

٨٠% من المناخ المشجع على الإبداع + ٢٠% من الأدوات المساعدة = قدرة عالية على الإبداع⁽⁹²⁶⁾.

ويعد التخطيط المنظم من أوائل السبل التي تقودنا نحو الإبداع، وعملية الإبداع نفسها لا بد لها من أبعاد حتى تحقق نجاحها، وهذه الأبعاد هي:

1- **البعد الاقتصادي:** المتمثل بالإمكانات المالية المرصودة لأغراض التخطيط وهذه النقطة ترتبط بعمل المراكز البحثية التي تحتاج مشاريعها سواء إعداد الموسوعات أو إقامة المؤتمرات إلى موارد مالية مناسبة.

٢- **البعد البشري:** ويقصد به الكفاءات ممن سيعملون بأعداد أو تنفيذ أو متابعة الخطة، وهذا العامل يعد الأهم لإنجاح الخطة أو فشلها

٣- **البعد المؤسسي أو الإداري:** ويقصد به المؤسسة المعنية بأعداد ومتابعة الخطة (أي المركز البحثي).

4- **البعد الزمني:** هو عمر أو المدة الزمنية للخطة وهو ضروري لقياس مدى فاعلية الخطة ونجاحها في تحقيق أهدافها، وفي المراكز البحثية غالبا ما تكون الخطة فصلة وخاصة فيما يتعلق بالبحوث التي يتم تكليف الكادر الوظيفي من حملة الشهادات العليا، أو تكون طويلة الأمد قد تمتد إلى ثلاث أو خمس سنوات فيما يتعلق بالإعداد للموسوعات التي تتطلب وقتا طويلا وتعاقد أشخاص من خارج محيط المركز البحثي⁽⁹²⁷⁾.

5- **البعد القانوني:** ويشمل التشريعات والقوانين اللازمة للعمل وبيبين الحقوق والواجبات والمسؤوليات ويعطي الخطة الصفة الرسمية.

6- **البعد المعلوماتي:** تحتاج عملية التخطيط لكم هائل من البيانات والمعلومات المختلفة والمتنوعة حتى تأخذ طابع الواقعية والشمول.

٧- **البعد المكاني:** ويقصد به المستوى المكاني الذي يمارس فيه التخطيط هل هو المستوى الوطني أم الإقليمي أم المحلي، وهذا ينطبق على الندوات التي تعقد في المراكز البحثية والتي تكون أحيانا على مستوى محلي، أو المؤتمرات التي تعقد على مستوى

⁽⁹²⁴⁾ طارق محمد السويديان ومحمد أكرم العدلوني، إدارة الوقت، ط5، الرياض، 2013م، ص57.

⁽⁹²⁵⁾ بينر كوك، المصدر السابق، ص110.

⁽⁹²⁶⁾ المصدر نفسه، ص114.

⁽⁹²⁷⁾ عثمان محمد غنيم، التخطيط أسس ومبادئ عامة، ط4، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008م، ص40.

إقليمي خارج الوطن أو داخله بمشاركة شخصيات خارج العراق الأمر الذي يتطلب توفير مستوى مكاني مناسب سواء للأشخاص أم لعقد جلسات المؤتمر⁽⁹²⁸⁾.

وعملية التخطيط ليست وليدة عصورنا الحالية، فقد سعى الإنسان منذ فجر الخليقة لتحسين وتطوير وسائل وطرائق حياته، وأن آثار الأمم والحضارات من مختلف العصور، والتي ما تزال قائمة إلى وقتنا الحالي، تعكس لنا قدرة الإنسان على التخطيط الذي كانت بدايته الأولى بعد أن ظهر لتصحيح الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للدول، ويعود إلى ما بعد قيام الثورة الصناعية فظهر التخطيط الذي كان يدفع لمزيد من التفكير في كيفية تطوير الإنتاج وإيجاد الحلول المناسبة لجميع المشكلات⁽⁹²⁹⁾.

وشهد النصف الثاني من القرن العشرين ومطلع القرن الواحد والعشرين تبلور التخطيط كعلم مستقل وتم تربيته كأسلوب حياة عند الكثير من الدول الشعوب، وذلك لأن التخطيط السليم له أهمية بالغة تتمثل بالاتي⁽⁹³⁰⁾:

1- يساعد التخطيط السليم بإعطاء المشروع مركزاً ودورة تنافسية أفضل من خلال المرونة التي يوفرها بتطوير أو تعديل أساليب العمل.

2- يقلل التخطيط السليم من الأخطاء بجميع أشكالها لأنه قائم على التروي والموضوعية في صنع القرارات، مما يقود بالنهاية على اتخاذ قرارات صحيحة.

3- يعمل على رفع الكفاءة الإنتاجية.

4- يتمكن من تحديد المشكلات القائمة والتنبؤ بالمشكلات المستقبلية ووضع الحلول المناسبة لها.

5- تحقيق رقابة فعالة في جميع مراحل التنفيذ بما يضمن تحقيق الأهداف المنشودة.

6- تحقيق التنسيق الأفقي والرأسي بين النشاطات المختلفة داخل المؤسسة وتحديد الهيكل التنظيمي المناسب وتوزيع المسؤوليات. مع هذه الأهمية للتخطيط، لكن هناك بعض العقبات والمشاكل التي تقف عائقاً دون أن يحقق التخطيط أهدافه المنشودة، ومن أبرز معوقاته⁽⁹³¹⁾:

1- محدودية التنبؤ وقصوره.

2- التناقض والتعارض في المحتوى والإجراء.

2- غياب المشاركة ورفض التغيير.

ولابد من الإشارة في مجمل حديثنا عن التخطيط أن هناك خطوات تسبق التخطيط أو ما نطلق عليها التخطيط للتخطيط⁽⁹³²⁾.

1- اختيار فريق التخطيط وغالباً ما يتكون من (5-7) أشخاص.

2- تنظيم عمل الفريق ويتضمن: أ- تحديد الاجتماعات.

ب- المكافآت لأعضاء الفريق.

ج- مدي تفرع الفريق.

د- ميزانية إعداد الخطة.

3- 3- المدة الزمنية وتشمل: أ- مدة عمل الفريق (3-6) اشهر.

ب- مدة الخطة الإستراتيجية

⁽⁹²⁸⁾ عثمان محمد غنيم، المصدر السابق، ص40.

⁽⁹²⁹⁾ محمد سيف الدين فهمي، المصدر السابق، ص153.

⁽⁹³⁰⁾ موسى يوسف حميس، مدخل الى التخطيط، دار الشروق، الاردن، 1999م، ص18؛ عثمان محمد غنيم، المصدر السابق، ص47.

⁽⁹³¹⁾ عثمان محمد غنيم، المصدر السابق، ص48.

⁽⁹³²⁾ طارق محمد السويديان ومحمد اكرم العدلوني، كيف تكتب خطة استراتيجية، ط3، الرياض، 2013م، ص47.

- 5 سنوات للمنظمات الصغيرة (أقل من ١٠٠ موظف).
- 10 سنوات للمنظمات المتوسطة (١٠٠-.. موظف).
- ٢٠ سنة للمنظمات الكبيرة (أكثر من 500 موظف).

4 - الخطوات الرئيسية: أ- الاتفاق على نموذج التخطيط.

ب- طريقة الحصول على المعلومات.

ج- دعم القيادة العليا لفريق التخطيط⁽⁹³³⁾.

والتخطيط المتميز أو الناجح لابد أن تكون له دعائم أهمها فريق العمل، والقيادة المتميزة أو المددعة.

أولاً- فريق العمل:

يقع العديد من القادة ومديري المؤسسات سواء العمومية أم الحكومية بخطأ يتمثل ببحثهم عن أشخاص يتوافقون مع توجهاتهم ووجهات نظرهم، وهذا الأمر ومن خلال التجارب العديدة ليس بالأمر الصحيح فالفريق الفعال هو الذي يضم أشخاص مختلفين كل فرد منهم يملك صفات مستقلة عن الشخص الآخر، فقائد العمل أو المدير يحتاج الاستعانة بأشخاص مبتكرين يخالفونه في التوجهات والأساليب، الأمر الذي يجدد روح الفريق، وعموماً هناك بعض الأصناف من الضروري أن تكون متواجدة في فريق العمل وهي⁽⁹³⁴⁾:

1-العملي المنفذ:

هو شخص يؤمن بأهمية الانجاز ويتمتع بشخصية متميزة، فعال مخلص، ويمكن الاعتماد على آرائه.

٢ - الكمبيوتر

وهو قاعدة بيانات الفريق، يحب جمع المعلومات، يمتاز بالصبر والحشر، ويدرس الموقف جيداً قبل اتخاذ القرار، وهذا الصنف مهم لأنه يربك الوقائع بشكل منظم وحققيقي.

٣- الشخصية الإدارية:

هو من يعطي العملية الإدارية الاهتمام الأكبر، يهتم بسير العمل، وأعداد التقارير، والتأكيد أن الخطط تسير بشكل منظم، وهذا الصنف مهم جداً لتنظيم العمل.

4- الكاريزما:

شخص يتمتع بحضور طيب، وذا شخصية جذابة، مهذب ولطيف، يحبه أفراد الفريق ويطيعونه، لذلك يكون من السهل جمعهم وتحفيزهم من خلاله، وهو شخص بالغ الأهمية.

5-المبدع الخيالي:

شخص يتمتع بخيال خصب يثري الفريق بأفكار ورؤى جديدة، أهمية هذا العضو تنبع من كونه يكسر حدة ونمطية الأفكار، ويغذي روح الفريق بما هو خارج عن المألوف، وهو واسع الرؤية.

هؤلاء لابد من توفرهم بفريق العمل، لكننا نجد ومع الأسف أن قائد العمل أو المدير جمع فريق عمل متشابه بأفكاره وطروحاته، الأمر الذي جعل أفق المجموعة محدودة وبعيدة عن الإبداع والابتكار.

يقول الدكتور إبراهيم الفقي: " إن نجاحك أو فشلك كمدير يعتمد بدرجة كبيرة على قدرتك على اختيار فريقك " ⁽⁹³⁵⁾.

هذه المقولة تؤكد أهمية فريق العمل الذي يعمل مع مدير الوحدة الإدارية سواء في مرحلة التخطيط أو التنفيذ، لذلك يجب أن يكون المدير دقيقاً بأختيار موظفيه وهذا الأمر يتطلب منه عدد من النقاط التي لابد من الإحاطة بها وهي كالآتي:

⁽⁹³³⁾ طارق محمد السويديان ومحمد اكرم العدلوني، المصدر السابق، ص47.

⁽⁹³⁴⁾ ابراهيم الفقي، العمل الجماعي كيف تبني وتدير فريق عمل ناجحاً. دليلك الشخصي للعمل الجماعي، دم، 2013م، ص.

⁽⁹³⁵⁾ ابراهيم الفقي، المصدر السابق، ص95.

١ - انظر بين يديك:

قبل البحث عن موظف جديد، لابد من التأكد من الموظفين المتواجدين ومدى كفاءتهم، وهل هم استنفذوا كل وسائل التقويم.

٢- الطير المهاجر:

بعض الموظفين تركوا العمل في مراكزهم وذهبوا لمكان آخر لأسباب قد تتعلق بنزاع من زميل، أو البحث عن مكان أفضل، هؤلاء لابد من البحث عنهم وإقناعهم للعودة لأنهم يملكون خبرات عمل سابقة تؤهلهم للعمل بكفاءة.

٣- سؤال ذوي الخبرة:

الاستعانة بالأصدقاء من أصحاب الخبرات، ممن يعملون في نفس الاختصاص على سبيل المثال المراكز البحثية المشابهة والمتواجدة في الجامعات الأخرى والاستعانة بخبراتهم ونظم عملهم⁽⁹³⁶⁾.

4- البحث في معسكر الأعداء:

هنا نتحدث عن المنافس، نتحدث عن طرق عملهم، عن موظفيهم، عن حوافزهم وطرق تشجيعهم...الخ.

5-قداىى المحاربين:

نقصد هنا المتقاعدون، ممن يملكون خبرات متراكمة، فهم بطبيعة الحال يبحثون عن تحد جديد يثبتون كفاءتهم من خلاله⁽⁹³⁷⁾.

6-الإعلانات المبوبة:

وتعد أقدم وأهم الطرق للحصول على الموظف الجيد شريطة أن يكون الإعلان محدداً وجذاباً ومباشراً، لكن الأمر هنا لا ينطبق على المراكز البحثية التي تكون خاضعة لجهات حكومية، لكن الأمر ينطبق على المؤتمرات أو شروط إعلان الاشتراك في الموسوعات أو الكتابة في المجالات التابعة لهذه المراكز، فالأمر يتطلب هنا إعداد إعلانات وبشروط تشجيعية متميزة تشجع أكبر عدد من الباحثين للاشتراك فيها لغرض نجاحها.

إن فريق العمل وصفاته التي تحدثنا عنها، لابد أن يدعمها إداري ناجح، ناجح بصفاته الإدارية والخلفية من جهة وناجحة من فريق عمل من الموظفين الذين يعملون معه، فهنا يتبادر إلينا السؤال التالي: كيف يستطيع تحفيز الموظفين لديه ؟ وللإجابة على هذا السؤال لابد من الاطلاع على النقاط التالية التي يستطيع من خلالها تحفيز الكادر الوظيفي:

١ - الاطراء:

الكاتب النفسي الفرنسي يقول: " أعمق دوافع الإنسان إلى العمل هو الرغبة في أن يكون شيئاً مذكورة " ⁽⁹³⁸⁾.

هنا يجب أن نستغل أي فرصة لمدح الموظفين، والحرص أن يكون ذلك أمام زملاءه، وان يكون بعد الانتهاء من الشيء الذي يستحق الشكر مباشرة، وعدم التأخير، وعدم التعميم بالشكر بل تحديد العمل الذي استحق عليه الشكر.

٢ - المكافأة:

الجانب المادي له سحر خاص، فهو ترجمة للإطراء، فمن المستحسن أن تجزل العطاء للمتميزين، فإلى جانب الأمر المادي لابد أن تكون هنالك لائحة شرف، يكتب فيها كل شهر الموظف المثالي، أو عمل شهادة تقديرية للموظف المثالي باحتفال شهري بسيط داخل الدائرة ⁽⁹³⁹⁾.

٣ - الارتقاء في السلم الوظيفي:

⁽⁹³⁶⁾ ابراهيم الفقي، المصدر السابق، ص96.

⁽⁹³⁷⁾ المصدر السابق، ص96.

⁽⁹³⁸⁾ ابراهيم الفقي، سحر القيادة كيف تصبح قائداً فعالاً، دمشق، 2008م، ص39.

⁽⁹³⁹⁾ المصدر نفسه، ص40.

الترقية أمر مهم، فمعظم الموظفين يعملون بشكل أفضل وأكثر حماسة، إذا ما كان الأمر يتعلق بترقية، لأن فيه تقدير نفسي لهم لأن المرتبة الأعلى توفر له نظرة أكثر احتراما من الجميع، فضلا عن التقدير المادي. وبالنسبة للمراكز البحثية وكوادرها العلمية فالترقية مفروضة عليهم وتتطلب تشجيعاً من قيادات المراكز.

4 - إقامة دورات بشكل دوري:

وهي دورات في التنمية الذاتية و لرفع الكفاءة بالعمل، فالموظف الذي يشعر أن رئيسه بالعمل حريص على تنمية إمكانياته سوف يتحفز ويجعله أكثر استعداداً للعطاء، فضلا عن الفائدة التي ستعود للموظف الذي يتلقى تدريباً مباشرة سيصب في صالح العمل بنهاية المطاف⁽⁹⁴⁰⁾.

5- إعطاء مساحة من الحرية:

يجب إعطاء ثقته بالموظفين وإعطاء كل واحد منهم مسؤوليات مع ضرورة إشعارهم بالثقة بأرائهم وقراراتهم، وترك حرية العمل لديهم.

6- اشتراك الموظفين بصياغة أهداف الشركة:

الشخص الذي يعمل وفق هدف محدد وشارك بإعداده سواء برأي أو مشورة سيكون أكثر تفاعلاً وحماسة وتحفيزاً للعمل من الشخص الذي لا يعرف له أهداف، أو تصله الأوامر بشكل روتيني.

7 - اجتماعات الانجاز:

وهو الاجتماع الذي يعقده مسؤول المركز مع موظفيه لغرض عرض أنجازاتهم والى أين وصلوا بتحقيق الخطة المرسومة لهم⁽⁹⁴¹⁾.

8- التفويض الفعال:

التفويض مهارة، فتفويض الشخص المناسب لانجاز عمل ما أمر بالغ الأهمية لأنه يخفف من الحمل عن المسؤول أو المدير من جهة ويعطي مساحة أكبر للشخص المفوض لتحمل المسؤولية واعداده بشكل كبير لتحمل أعباء العمل، ويحفزه ويشعره بأهميته داخل العمل.

9- حقق أحلامهم العلمية:

إذا كان لأحدهم هدفاً لإكمال دراسته فساعدته على تحقيقه، سواء لإكمال دراسته العليا أو الحصول على دورة دراسية، لأن ذلك سيحفزه ويشعره أنك تفكر بمستقبله، ويجعله أكثر تميزاً بأداء عمله⁽⁹⁴²⁾.

10 - وقتهم مهم أيضاً:

ثقافتنا الإدارية تقول أن وقت المدير هم المهم، لكن القائد يجب أن يحترم أوقات الآخرين، فلا يرسل احدهم ويقول له اترك ما في يدك وتعال حالياً، بل نسأله أن يحضر بعد الانتهاء ما في يديه من عمل، لأن هذا الأمر سيحضرهم بأهمية ما يقومون به.

11 - لا تنس اللمسات الإنسانية:

عدم التعامل مع الموظفين على أنهم ماكينات، بل التعامل على أساس أنهم بشر لهم أحاسيس ومشاعر، فننتعرف على أحوالهم الأسرية، وأهتماماتهم ومشاكلهم مع محاولة تقديم الحلول لها، فضلا عن تقديم الهدايا بالمناسبات الشخصية، لأن ذلك يحفز الموظف ويزيد من انتماءه للمؤسسة⁽⁹⁴³⁾.

⁽⁹⁴⁰⁾ ابراهيم الفقي، سحر القيادة كيف يصبح قائداً فعالاً، ص40.

⁽⁹⁴¹⁾ المصدر نفسه، ص40-42.

⁽⁹⁴²⁾ المصدر نفسه، ص47.

⁽⁹⁴³⁾ المصدر نفسه، ص44.

١٢ - انتبه لتصرفاتك:

ولعل الأهم من النقاط السابقة، هي السلوك الشخصي للمدير لأن هذه النقطة هي القادرة على التحفيز وقد تتفوق على النقاط الأخرى، فالسلوك الشخصي يحدد كيف نتكلم ونستمع وكيف تنتقد وتتقبل وجهات النظر، وهنا نصل إلى النقطة الثانية التي تساعد على نجاح التخطيط وهي:

ثانياً - القيادة:

القيادة فن لا يجيده أي شخص فعلى القيادي أن يلتزم بصفات مهمة، يجعلها ملامح لسلوكه الشخصي حددها د. إبراهيم الفقي، وجعلها مفتاحاً لإدارة ناجحة وإداري ناجح أهمها:

- اصطحب ابتسامتك الدافئة معك دائماً.
- أنصت واستمع وتفهم وجهة نظر موظفيك.
- أحفظ أسماء موظفيك ونادهم بها، فمن أحب الأشياء لدى المرء أن ينادى باسمه خاصة من رئيسه.
- كن شجاعاً وتحمل مسؤولية الخطأ، ولا تبحث عن شماعة تعلق عليها أخطاءك.
- لا تظلم أحد، ولا ترفع شخص على حساب آخر، كن عادلاً تكن محبوباً. - كن حازمة بغير قسوة، ولينة بغير ضعف (944).

القيادة تحتاج إلى الحكمة، والتي لا تأتي من الفراغ بل من التفكير، وللوصول إلى الحكمة يمكن القائد أن يختار إحدى الوسائل التالية:

١- عن طريق التفكير، وهي الأنبل.

٢- عن طريق التقليد، وهي الأسهل.

٣- عن طرق التجربة، وهي الأمر الأقسى

والطريقتان الأولى والثانية تأتيان من القراءة والتعليم، أما الطريقة الثالثة فهي الأسوأ لأنها تعني إخفاقات وفرص ضائعة (945). وعلى القادة قراءة التاريخ الذي يلازم شخصية أي قائد، فمهما تنوع المشروع القيادي ومهما تباين حجمه صغراً أو كبراً فإن الشخصية القيادية مسكونة بتاريخها وهذا شيء طبيعي ومنطقي لأن القائد يبحث عن الانجاز وعن التميز، فالمفكر والفيلسوف السياسي إدموند بيرك يقول في هذا المجال: " القادة الذين يجملون التاريخ يكررون كل أخطائه"، والقائد عليه قراءة الحس القيادي الذي يختبئ بين صفحات التاريخ لا أن يقرأ التاريخ كنص فقهي، يقول هاري ترومان: "على القائد أن يقرأ الرجال الذين في التاريخ، لا أن يقرأ التاريخ"، أما ونستون تشرشل فيقول تأكيداً على أهمية التاريخ: * الدرس التاريخ، ادرس التاريخ، في التاريخ تختبئ كل أسرار أصول الحكم " (946).

" وعلى القادة الاهتمام بالقراءة، فمن خلال قراءة لبعض قيادات المؤسسات وجدنا أن أفضل القادة هم الذين خلقوا الوقت كي يقرأوا على أختلاف تخصصاتهم وتنوع نشاطات مؤسساتهم، وفي هذا المجال يذكر بيل غيس مؤسس شركة مايكروسوفت: " أنا درست البرمجيات، ولكني قرأت الحياة، لقد أعطتني الدراسة التخصص ولكن القراءة منحني القدرة على القيادة، ولهذا فأنا اليوم قائد وليس مبرمج كومبيوتر " (947).

(944) المصدر نفسه، ص45.

(945) عباس محمد عوض، القيادة والشخصية، دار النهضة المصرية، بيروت، 1986م، ص104.

(946) قصي محبوبية، القائد بين السياسة والسلطة والنفوذ، عمان، 2010م، ص253.

(947) المصدر نفسه، ص253.

من مستلزمات القيادة الضرورية هي التواصل الذي يعد مجموعة من الفنون المترابطة فيما بينها بقوة كي تشكل مفهوماً واحداً لا غنى عنه لكل قائد كي يتمكن من تشكيل ملامح قيادته وتدعيم مشروعه القيادي وزيادة جرعة النقود والتأثير في إتباعه وفي الذين يتعامل معهم على حد سواء .

يقول أفلاطون: " أنها كارثة حينما يكون كلام القائد رائعاً، وفعله شنيع، أما هتلر الذي اشتهر بفن الخطابة فيقول: " لا تبني الكلمات جسوراً إلى المناطق غير المستكشفة"، فالكلمات هي الأساس التي تركز عليه الخطابات، والخطابات هي الوسيلة الأسرع والأقوى والأكثر فاعلية التي تغير قناعات الناس والجمهور وتجعلهم يفهمون القائد ويتأثرون به، وفي نفس الوقت هي الوسيلة الأسرع لسقوط القائد حينما لا يجيد فن الخطابة وفن اختيار الكلمات(948).

يقول المناضل نيلسن مانديلا: " القائد الذي يتكلم مع شعبه بلغة يفهمها هو، فإن كلماته سوف تدخل إلى عقولهم ولكن القائد الذي يتكلم مع شعبه بلغة يفهمها الشعب فإن كلماته تدخل إلى قلوبهم " (949).

ويؤكد الفيلسوف اليوناني أرسطو على هذا الجانب ويقول: " القائد حينما يريد أن يخاطب في الشعب عليه أن يهيئ ثلاث

نقاط مهمة للخطابة:

أولاً- مبررات الإقناع.

ثانياً- اللغة السلسة السليمة.

ثالثاً- ترتيب أجزاء الخطابة، كي تكون متناغمة وكأنها معزوفة " (950).

وهناك نقطة مهمة يجب التوقف عندها هي إن القائد أو الإداري الناجح يجب أن يؤمن بمبدأ مفاده إلى قيادته سوق تكبر كلما كان لديه قادة أكثر، وان تأثيره ونفوذه سوف يتضاعفان حينما يستطيع أن يؤثر في أتباعه ويحولهم إلى قادة موزعين على مختلف المواقع.

يقول المفكر الأمريكي بوكر واشنطن: "القائد الذي يريد أن يرفع نفسه إلى القمة عليه أن يرفع أتباعه إلى القمة، فمتى ما وصلوا كان هو على القمة بشكل طبيعي.

أما الرئيس الأمريكي ولسن(951) فيقول: "حينما امنح رجلاً موقعاً فإني أراقبه بعناية لأرى هل هو ينتفع أم ينمو"، ويقصد هنا منحه الثقة ولكن يكون قريب منه لمراقبته لأنه أن نمي فهو بالطريق الصحيح، أما إذا انتفخ فهو ليس بقدر الثقة التي أعطيت له(952).

أما رئيسة وزراء بريطانيا ماركريت تاتشر فتؤكد على هذا الجانب بقولها "الوزير الذي يجرح نفسه بنفسه، لا يأت إلي ويطلب مني الضماد كي يوقف نزيفه أنا قائد ولست علبة إسعافات" (953).

بعد هذا الاستعراض الموجز للصفات التي لا بد من توفرها بالإداري والقائد الناجح ليتمكن من قيادة مؤسسته وموظفيه نحو التطور والتميز، ارتأينا أن نستعرض أقوال بعض المشاهير من الفلاسفة والسياسيين والمؤرخين وغيرهم حول القيادة الناجحة أو القيادي المتميز.

١- هيسود (مفكر يوناني، القرن الثامن قبل الميلاد) يقول:

(948) المصدر نفسه، ص255.

(949) المصدر نفسه، ص256.

(950) المصدر نفسه، ص259.

(951) للمزيد من التفاصيل ينظر: صادق حسن السوداني، تاريخ الدول الكبرى (1914-1945)، بغداد، 2019.

(952) قصي محبوبية، المصدر السابق، ص306.

(953) المصدر نفسه، ص306.

- القادة الأفضل يتبعهم الرجال الأفضل.
- ٢- اللاوتزور (فيلسوف صيني، مؤلف كتاب الطريق ٦٠٠-٣١٠ ق.م): - إذا أردت أن تقود الناس، فامش بجانبهم.
- القائد هو معلم، وهو نموذج وهو ينجح حينما لا ينسب كل انجاز إلى نفسه ولأنه كذلك فإن كل الانجازات سوف تنسب إليه(954).
- كن قائدهم، ولا تكن سيدهم.
- ٣- سولون (رجل دولة يوناني ٥٥٨ - 638 ق.م):
- تعلم الطاعة قبل أن تقود.
- 4- كونفوشيوس (مفكر وفيلسوف صيني 551 - 4٧٩ ق.م):
- القائد الفذ متواضع في خطاباته عظيم بأفعاله.
- قد شعبك وكن أنت المثل والقوة، وأرهق نفسك في شؤونهم وسوف يرهقون أنفسهم في طاعتك.
- القائد الفذ، يعمل قبل أن يتكلم، ثم يصوغ كلماته وفقاً لعمله.
- مهما كان القائد مشغولاً ومزدحمًا، يجب عليه أن يخلق الوقت كي يقرأ، والا فإنه يحاصر نفسه بالجهل باختياره قبل أن يحاصره أعداؤه(955).
- 5- هيراكليطس (فيلسوف يوناني قبل سقراط 535 475 ق.م):
- شخصية القائد لا تتشكل في أسابيع أو أشهر أنها تتخلق خطوة بعد خطوة، ويوما بعد يوم، يحتاج القائد إلى الصبر والأفق الواسع.
- 6- سوفوكليس (فيلسوف يوناني 496-406 ق.م):
- لا أعداء للقائد أسوأ من مستشارين سيئين.
- القرارات المتعجلة، قرارات خطيرة.
- أنها كارثة حينما يكون كلام القائد رائعة، وفعله شنيع(956).
- ٧- ايربوديز (فيلسوف يوناني 4٨٠ - 406 ق.م):
- مئة جندي يقودهم قائد فذ، سوف يهزمون بكل سهولة ألف جندي يقودهم قائد أرعن(957).
- دع الأحداث تأخذ مجراها، فليس من الحكمة أن تكون غاضبة عليها، القائد الحكيم هو الذي يعمل على أن يسخر الأحداث لمصلحته.
- ٨- سقراط(958) (فيلسوف يوناني 496 - ٣٩٩ ق م):

(954) المصدر نفسه، ص326.

(955) المصدر نفسه، ص328.

(956) المصدر نفسه، ص329-330.

(957) المصدر نفسه، ص330.

(958) سقراط هو فيلسوف يوناني، ولد في أثينا عام أربع مئة وتسعة وستين قبل الميلاد، وتوفي عام ثلاث مئة وتسعة وتسعين قبل الميلاد، وبالرغم من ذلك له إسهامات خالدة في المنطق، والفلسفة، وكانت أفكاره تشكل الأساس لعلوم الفلسفة من بعده، كما أنها تستخدم لليوم في علم التربية، وخاصة البيداغوجيا، التي تتوجه لطرح مجموعة من الأسئلة، ولكن ليس بهدف الحصول على أجوبة لها، وإنما من أجل تعميق فهم المتلقي، وإيصال بعض الأفكار له، وقد كان دائم السعي للوصول إلى حقائق الأمور، من خلال مناقشة العديد من المسلمات في ذلك الوقت، شبكة المعلومات الدولية، mawdoo3.com.

- القائد الشجاع، هو الذي ينحني للعواصف الا أن يتراجع أو يهزم أو يقاتل الرياح.
- ٩- أفلاطون⁽⁹⁵⁹⁾ (فيلسوف يوناني ٢٨ 4 -٣٦٧ ق.م):
- الشجاع يمكن أن تجده بين مئة رجل، والحكيم يمكن أن تجده بين ألف رجل، ولكن القائد الفذ صعب أن تجده بين مئة ألف رجل.
- القرار الجيد يعتمد على معرفة القائد وليس على التقارير.
- شخصية الدولة من شخصية قائدها، فكما طور شخصيته تطورت شخصية دولته ونالت الاحترام⁽⁹⁶⁰⁾.
- الرجل الذكي يتحدث مع السلطة عندما يوجه حياته. الحزم كان أحد الخصائص التي دافع عنها هذا الفيلسوف.
- الإبداع هو نسخة ثانوية من الحكمة، آخر التعاريف التي قدمها أفلاطون، في هذه الحالة يحدد تسلسل هرمي واضح بين الحكمة والإبداع.
- من الجيد التفكير في الأشياء بعقل واضح. يجب أن نبدأ من الصدق والتواضع للقيام بالفلسفة⁽⁹⁶¹⁾.
- ١٠-أرسطو⁽⁹⁶²⁾(٣٨4-٣٢٢ ق.م):
- القائد المثالي، يتحمل الأحداث بكرامة وسماحة ويصنع منها أفضل ظروف.
- الشجاعة هي الميزة الأولى للقائد، لأنها هي الضامن والكفيل لباقي المزايا.
- لا يوجد قائد عبقرى يخلو من شخصيات من حماقة.
- يجب على كل قائد أن يكون سياسياً، ولكن ليس كل سياسي يمكن أن يكون قائداً.
- ١١ - سينيغار (فيلسوف ورجل دولة روماني 4 ق.م - 65 م):
- ليس هناك أفضل من قائد يحكم برحمة⁽⁹⁶³⁾.
- ليس المعضلات والصعوبات هي التي تجعل القائد قليل الجرأة، ولكن من لا يتمتع بالجرأة الكافية تقف في طريقه الصعوبات.
- القائد الذي ينشئ دولته على الظلم فإنها لا تدوم.
- إن نوعية الرجال الذين حولك، وليس عددهم هو الذي يجعل قيادتك مشرقة.
- ١٢- مكافيللي (فيلسوف ومفكر سياسي ايطالي يعتبر مؤسس العلوم السياسية الحديثة مؤلف كتاب الأمير):
- إذا أردت أن تطاع فعليك أن تعرف أسرار القيادة.

⁽⁹⁵⁹⁾ هو أرسطوكليس بن أرسطون فيلسوف يوناني كلاسيكي، يعتبر مؤسس الأكاديمية في أثينا، وهي أول معهد للتعليم العالي في العالم الغربي، كان معلمه سقراط وتلميذه أرسطو، وضع افلاطون الأسس الأولى للفلسفة الغربية والعلوم، ظهر نبوغ أفلاطون وأسلوبه ككاتب واضح في مواضيع فلسفية مختلفة: نظرية المعرفة، المنطق، اللغة، الرياضيات.

⁽⁹⁶⁰⁾ المصدر نفسه، ص331.

⁽⁹⁶¹⁾ شبكة المعلومات الدولية، _ www.magltk.com.

⁽⁹⁶²⁾ وُلد الفيلسوف اليوناني أرسطو في عام 384 قبل الميلاد في بلدة ستاجيرا، وهي بلدة صغيرة على الساحل الشمالي لليونان، والده نيكوماشوس كان طبيب البلاط لدى ملك مقدونيا أمينتاس الثاني، ورغم أن والده توفي عندما كان صغيراً، إلا أن أرسطو بقي قريباً من البلاط وتأثر به. والدته فيستيس لا يُعرف الكثير عنها وتقول بعض المعلومات إنها توفيت أيضاً في صغره، بعد وفاة والد أرسطو أصبح زوج أخته الكبيرة وصياً عليه حتى بلوغه، وأرسله إلى أثينا التي كانت تعتبر المركز الثقافي للعالم ليكمل تعليمه العالي عندما كان في السابعة عشر من عمره. درس أرسطو في أكاديمية أفلاطون التي كانت تعتبر رائدة وأثبت تميزه، كما أنشأ علاقةً جيدةً مع أفلاطون نفسه، الذي كان تلميذ سقراط، وهو معلم الاسكندر ذي القرنين .

⁽⁹⁶³⁾ المصدر نفسه، 332-334.

- بداية الأنحلال في الدولة وبداية زوالها، حينما يبدأ قادتها بأحتقار الشعائر الدينية لشعبها.
- ليس اللقب هو الذي يمنح القائد الشرف والهيبة، وإنما القائد الفذ هو الذي يمنح الشرف والهيبة للألقاب.
- أفضل طريقة لمعرفة اتصاف القائد بالذكاء هو أن تلقي نظرة على الرجال الذين حوله، فالقائد الذكي المتقد الذهن يحيط نفسه برجال أذكىء، وغالبا ما يكونون أذكى منه.
- القائد الذي يرغب في استمرار نجاحه، عليه تغيير أساليبه مع الوقت لأن الشعوب تتغير أمزجتها مع الوقت⁽⁹⁶⁴⁾.
- ١٣ - بالتازار (مفكر اسباني ١٩٠١-١٩٠٨ م):
- القائد الحكيم يستفيد من أعدائه أكثر مما يستفيد القائد المتعجرف من مستشاريه. - القائد إما أن يكون عارفا أو مستمعة جيدة للذين يعرفون.
- لاشيء مستحيل أمام القائد الفعال، دائماً هناك وسائل تؤدي إلى كل شيء، إذا كان لديه ما يكفي من الإرادة فإنه بالتأكيد سوف يكتشف ويمتلك الوسائل الكافية⁽⁹⁶⁵⁾. 14- بليز باسكال (عالم فيزياء وفيلسوف فرنسي ١٩٢٣-١٩٩٢ م):
- القائد عليه أن يجمع العدالة والقوة معاً، وهكذا يستطيع أن يفرض العدل القوي ويمارس القوة العادلة.
- 15 - اسحق نيوتن⁽⁹⁶⁶⁾ (فيلسوف الطبيعة وعالم الفيزياء الانكليزي 1643-1727):
- كلمات القائد القليلة غير اللاتقة قد تدمر أفكاره الكبيرة اللاتقة.
- على القائد أن يتجنب الأحلام الصغيرة لأنها لا تحرك قلوب الرجال⁽⁹⁶⁷⁾.
- 16- غوته (فيلسوف ومفكر ألماني ١٧٩٩ - ١٨٣٢):
- القائد الذي يتعامل مع أتباعه كما هم، سوف يبقون كما هم مهما فعل، والقائد الذي يتعامل مع أتباعه كما يجب أن يكونوا وكما يحلم بان يكونوا، فسوف يصبحون بالتأكيد أفضل ما يمكن أن يكونوا.
- ١٧- إدموند بيرك (فيلسوف ومفكر سياسي ورجل دولة ايرلندي ١٧٢٩-1797):
- القرار الجيد أساس القيادة.
- القادة الذين يجهلون التاريخ للأسف يكررون كل أخطائه.
- إن الفرق العظيم بين القائد الحقيقي وبين الذي يدعي انه قائد، أن الأول ينظر دائماً للمستقبل بينما الثاني غارق في الماضي، والأول يعيش اللحظة ويتصرف على أساسها، بينما الثاني يعيش على الاحتمالات ويحلم بالخلود.
- ١٨- رالف إمرسون (فيلسوف ومفكر سياسي أمريكي 1803-1883):
- الكل يتبع الأثر، ولكن القائد هو من يصنع الأثر.
- شخصية القائد لا تتشكل في المصاعب، ولكنها تبرز وتتألق بالمصاعب⁽⁹⁶⁸⁾.

⁽⁹⁶⁴⁾ للمزيد من التفاصيل ينظر: ميكافلي، كتاب الأمير، ترجمة: أكرم مؤمن، القاهرة، 2004، ص20.

⁽⁹⁶⁵⁾ قصي محبوبية، المصدر السابق، ص339.

⁽⁹⁶⁶⁾ وُلد اسحق نيوتن لعائلة فقيرة في وولستهورب في إنجلترا، وذلك في عام 1642، والتحق نيوتن بكلية ترينيتي في كامبريدج بعد أن تبين أنه لن يكون مزارعاً ناجحاً، فاهتم هناك بالرياضيات، والبصريات، والفيزياء، وعلم الفلك، ثم بدأ بالتدريس في الكلية بعد تخرجه، وتم تعيينه كرئيس لوكاسيان الثاني هناك، الذي يعتبر اليوم كرسي الأكاديمية الأكثر شهرة في العالم، وأنتخب نيوتن كعضو في برلمان الجامعة في 1689، ورئيساً للجمعية الملكية في 1703، ومنحته الملكة آن لقب الفروسية في 1705، ولم يتزوج نيوتن أبداً، وقد توفي عام 1727، عن عمر يناهز ال 84، وعُثر على كميات كبيرة من الزئبق في جثته، ويرجع سبب ذلك إلى عمله في الخيمياء.

⁽⁹⁶⁷⁾ قصي محبوبية، المصدر السابق، ص341.

⁽⁹⁶⁸⁾ المصدر نفسه، ص342.

١٩ - جورج برناردشو (كاتب وناقد انكليزي ١٨٥6 - ١٩٥٠):

- القائد المتفاني لا يرى حياته على أنها شمعة قصيرة ولكنها شعلة رائعة يحملها بيده، ويتمنى أن تبقى مشتعلة وزاهية ما أمكنه ذلك كي يسلمها إلى الأجيال القادمة⁽⁹⁶⁹⁾.

٢٠ - توماس أديسون (مخترع الكهرباء 1847 - ١٩٣١):

- القائد عليه أن لا يعتبر تفكيره بقوانين معينة لأنه يحاول أن ينجز شيئاً ما، شيئاً لم يوجد حتى الآن.

- العبقرية هي 1 % إلهام و 99 % جهد وإصرار.

هذه مقتطفات من أقوال رجال كانت لهم مكانة في المجتمع ورأيهم بالقيادة، والقيادة هنا لا تعني القيادة السياسية فقط، بل تدخل في السياق ذاته القيادة الإدارية والمتمثلة بمدراء المراكز وغيرهم،

وقبل ختام الحديث في هذا الجانب لابد من إشارة إلى مسألة مهمة يجب الاهتمام بها وهي (الوقت)، فالإداري الناجح لابد

أن يكون قائداً لوقته من خلال الاهتمام ببعض النقاط:

-النوم المبكر والاستيقاظ المبكر لأن العقل الباطن يكون أكثر وعياً في الصباح الباكر.

-إعداد جدول مهام، وجعله أسلوب يومي

- قبل الشروع بأي خطوة جهاز كل ما تحتاجه خلال هذه الخطوة (كمبيوتر، أفلام، ملفات، ...) لأن ذلك يجنبك تشتت الذهن وضياع الوقت.

-استخدام إستراتيجية العشر دقائق، فإذا كان لديك عمل ما ولكن تراودك نفسك التأجيله، فروح عن نفسك ثم قم بالبدء بالعمل لمدة عشر دقائق فقط، وعندما تعود إليه مرة أخرى سينتهي لديك ثقل البداية التي تكون صعبة ومملة⁽⁹⁷⁰⁾.

-استخدم قوة البرمجة الشخصية في كل يوم أكد لنفسك انك مدير ممتاز للوقت وقل لنفسك دائماً:

1- أنا أتعامل مع وقتي بشكل منظم.

٢- أنا أتقدم بشكل مستمر ورائع.

٣- أنا بالفعل أتعامل مع وقتي بشكل جيد ومنظم.

ولابد للإداري الناجح أيضاً الانتباه إلى الأعمال الروتينية التي تعتبر مضيعة للوقت وبنسبة 30-65 % ولعل

من أهم مضيعات الوقت هي:

- الاجتماعات غير الفعالة.
- المقاطعات.
- الانتظار.
- المكالمات الهاتفية.
- الأوراق الكثيرة.

الأستنتاجات

بالرغم من الدراسات العديدة التي تناولت موضوع الابداع بصفته عاملاً مهماً و أساسياً من عوامل نجاح أي عمل سواء كان ادارياً او حتى عمل خاص، بل هو الاساس في بناء شخصية الفرد الناجح الذي يسهم في بناء المجتمع، الا ان هذا الموضوع لا يزال يحتاج الى دراسات وابحاث متطورة كونه دافعا للتطور، ليس على مجال العام فقط، بل المجال الشخصي ايضا، فمتى ما وجد الابداع وجد شخص ناجح و متقدم يعمل على انجاح نفسه اولاً، وانجاح مجتمعه ثانياً.

⁽⁹⁶⁹⁾ المصدر نفسه، ص355.

⁽⁹⁷⁰⁾ طارق محمد السويديان ومحمد اكرم العدلوني، ادارة الوقت، ص124؛ ابراهيم الفقي، سحر القيادة، ص116.

ولا يوجد ابداع هادف دون وجود تخطيط، وابعاد تعمل على نجاحه، مثل البعد الاقتصادي و البشري و الزمني و غيرها من الابعاد فضلا عن البيئة المكانية التي تلعب دورها الفعال في خلق اجواء مناسبة للابداع. ومتى ما خلق الابداع القائم على تخطيط وجدت ادارة ناجحة في قيادة مؤسسات الدولة، هذه القيادة تعمل على توفير اساسيات لانجاح قيادة المؤسسة من جانبيين، الجانب الاول يعتمد على تطوير الذات من خلال اكتساب المعرفة والاطلاع على التجارب القيادية الناجحة ، والجانب الثاني هو فريق العمل الذي يعد المكمل لتطوير المؤسسة والذي يعتمد على اسس خاصة. كان لنا شواهد تاريخية عديدة، عملت على نقل تجربتها الخاصة في الابداع، او عملت على اعطاء نصائح ارشادية للعمل واعطاء حكم لتطوير الذات، فوجدنا انها شخصيات تستحق الاشارة لها و نقل جزء من حكم التي تعد دروسا قيمة لتطوير الذات.

قائمة المصادر

- 1- إبراهيم الفقي، سحر القيادة كيف تصبح قائدا فعالا، دمشق، ٢٠٠٨.
- 2- العمل الجماعي كيف تبني وتدير فريق عمل ناجحة ؟ دليلك الشخصي للعمل الجماعي، ٢٠١٣.
- 3- بيتر كوك، إدارة الإبداع، ترجمة: خالد العامري، دار الفاروق، القاهرة، ٢٠٠٨.
- 4- حسن أحمد عيسى، سيكولوجية الإبداع بين النظرية والتطبيق - دار الفكر، بيروت، 2009م.
- 5- صادق حسن السوداني، تاريخ الدول الكبرى (1914-1945)، بغداد، 2019
- 6- طارق محمد السويدان ومحمد اكرم العدلوني، ادارة الوقت، ط 5، الرياض، 2013.
- 7- طارق محمد السويدان ومحمد أكرم العدلوني، كيف تكتب خطة استراتيجية، ط 3، الرياض، ٢٠١٣.
- 8- عباس محمد عوض، القيادة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٩.
- 9- عثمان محمد غنيم، التخطيط أسس ومبادي عامة، ط 4، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨.
- 10- قصي محبوبة، القائد بين السياسة والسلطة والنفوذ، عمان، ٢٠١٠.
- 11- محمد سيف الدين فهمي، التخطيط التعليمي، أسسه وأساليبه ومشكلاته، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- 12- موسى يوسف حميس، مدخل الى التخطيط، دار الشروق، الاردن، 1999م.
- 13- ميكافيلي، كتاب الأمير، ترجمة: أكرم مؤمن، القاهرة، 2004.
- 14- شبكة المعلومات الدولية، www.magltk.com.
- 15- شبكة المعلومات الدولية، mawdoo3.com.