

برمجة الأداء القيادي



تأليف
د.ناصر الفريخ

برمجة الأداء القيادي

تأليف

د. ناصر الفريخ

برمجة الأداء القيادي

نُشر لأول مرة عام ١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م
طبعة ٢٠٢٥

البريد الإلكتروني:
dr.naseralfuraih@gmail.com

الموقع الرسمي:
www.naserfuraih.com

العنوان
، الطابق الأول، مجمع ذا ووك، شارع سالم المبارك
السالمية، الكويت
ISBN 978-9921-0-4073-9



مؤلف الكتاب

د. ناصر عبد الكريم الفريح

رئيس مجلس إدارة لدى:-

شركة الرؤية الدولية - معهد الرؤية الدولية

أكاديمية تأهيل محترفين الكوتشينج البريطانية

أكاديمية تنمية وتحول الشخصية

أكاديمية الرؤية الدولية - بريطانيا

الحقوق الكاملة محفوظة للمؤلف.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ

وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۚ

إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

برمجة
الأداء القيادي

المدخل الفكري إلى البرنامج



إنَّ التدريب على قيادة الذات لا يُعد امتيازًا مقصورًا على فئة محددة، بل هو حق أصيل وضرورة إنمائية للفرد والمجتمع على حدّ سواء. فعندما يتعلم الفرد ضبط أفكاره وتنظيم انفعالاته، فإنه يمارس نوعًا من الإدارة الذاتية التي تُكسبه قدرة متميزة على إدارة شؤون حياته، وتُمكنه من تصميم برامج تنموية فكرية تخدم ذاته وأسرته.

إنَّ صناعة الرؤية الجماعية ليست حكرًا على المسؤولين، كما أن القيادة المؤثرة لا تتطلب بالضرورة موقعًا إداريًا رسميًا؛ إذ يمكن للفرد، من موقعه الحالي، أن يسهم في تحسين أداء فريق العمل من خلال ممارساته القيادية الفاعلة.

• بروز القائد الكامن في الذات :

تشير البحوث العلمية إلى أنَّ الإمكانات الفردية تولد مع الإنسان، غير أن البيئة الاجتماعية والتنظيمية قد تُقيّد ظهورها لدى الأغلبية، بينما يتمكن البعض من الحفاظ عليها وتنميتها. إنَّ تحفيز القابلية الداخلية وتوسيع حدودها يُحدث تحولًا جوهريًا في مسار الحياة الشخصية



والمهنية، كما يُمكن الفرد من ممارسة الإدارة الفاعلة على ذاته وعلى محيطه الاجتماعي والعملية.

• إدارة الإمكانيات والتدريب البناء:

يُعدّ التدريب الموجّه نحو الوعي بالإمكانات وسيلة فعالة لاكتساب مجموعة واسعة من المهارات الشخصية والفنية القابلة للتطوير. ومن خلال الملاحظة والتفاعل مع النماذج المتميزة، يستطيع الفرد دمج ما يمتلكه من قدرات مع ما يراه لدى الآخرين، ليكوّن رصيداً مميزاً من الكفاءات التي تؤهله لقيادة ذاته والآخرين في السياقين المهني والاجتماعي.

• الاستعداد الشخصي للتعلم :

يُعدّ تعزيز الرغبة في التعلم والانفتاح على تجارب الآخرين الخطوة الأولى نحو تنمية الطموح المعرفي. فكلما زادت رغبة الفرد في التعلم، اقترب من مستوى الخبرة التراكمية التي تجمع بين ممارسات الموظفين والقياديين، مما يُكسبه موقع الخبير في مجاله.

• النموذج المتطور للقيادة :

إنّ القيادة المستمرة للموارد الشخصية تُسهم في إبراز الإمكانيات الكامنة، وتُفضي إلى نمو شخصي مستدام وظهور أهداف جديدة منبثقة

من الذات. فحين يعي الفرد طموحه المركزي، يصبح أكثر إدراكاً لهويته القيادية، وأكثر قدرة على تحديد نموذجه المثالي الذي يسعى لتحقيقه.

• فن الاتصال المتكامل :

تُظهر الدراسات التاريخية أنّ جميع القادة الناجحين تميزوا بقدراتهم العالية على التواصل وبناء العلاقات الإنسانية. فالتفاعل الإيجابي والألفة الاجتماعية يدعمان المصداقية ويكسبان الأفكار قبولاً عامّاً، مما يجعل القائد قادراً على بناء مركز توجيهي فاعل داخل بيئته التنظيمية. كما أنّ تحقيق التوازن الشخصي يعتمد بدرجة كبيرة على جودة العلاقات المهنية والاجتماعية التي تحيط بالفرد، وعلى قدرته في إدارة الألفة والتقارب مع زملائه ومسؤوليه لتحقيق أعلى درجات النجاح.

• التدريب والإرشاد الوظيفي :

تُعَدّ الممارسة العملية للمعلومات الوسيلة الأكثر فاعلية في تثبيت التعلم. فبدون تطبيق ميداني لا يتحقق التطور الحقيقي للمهارات. كما أنّ المشاركة الجماعية في تطبيق المهارات واتخاذ القرارات تتيح تبادل الخبرات، وتسهم في بناء قيادة تتناسب مع إمكانيات الفريق والمؤسسة.

• القيادة بالتحول إلى نموذج يُحتذى به :

إنّ أرفع درجات القيادة تتحقق عندما يتحول الفرد إلى قدوة مهنية وسلوكية يُقتدى بها. فتعلم أصول القدوة يضع الفرد في مرتبة القيادي الفطري، إذ ينسجم مع ذاته ومع موقعه القيادي، مما يجعله نموذجًا إيجابيًا داخل المؤسسة، ومصدرًا للإلهام الآخرين وتحفيزهم.

• الإقدام واتخاذ القرار :

تمثل القدرة على اتخاذ القرار أحد أهم العوامل في تجاوز العقبات المهنية. فكثير من المشكلات تنشأ من التردد وضعف الحسم، بينما يؤدي الإقدام الواعي إلى تطوير مهارات إدارة الأزمات، وتحقيق حلول فعالة تتجاوز المعوقات التنظيمية والشخصية.

• بناء الشخصية القيادية في المنظمات :

إنّ اهتمام الإدارة العليا بتطوير السمات القيادية لدى الموظفين يساهم في تحقيق التنمية التنظيمية الشاملة. فامتلاك مهارات القيادة لا يعني بالضرورة وجود تضارب بين المستويات الإدارية، بل يُعزز من روح التعاون واللغة المشتركة بين العاملين في المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأداء الفني والإداري، وترسيخ القيم المؤسسية العليا.

- **أحقية التنافس والإنتاجية المهنية :**

إنّ امتلاك الفرد قدرات القيادة المهنية يعزز شعوره بالانتماء المؤسسي، ويدفعه للتنافس الإيجابي في تطوير الأداء والإنتاج. فالتنافس هنا لا يرتبط بالمناصب بقدر ما يرتبط بالقيمة المهنية والابتكار في الأداء.

- **إدارة الخلافات والتنوع الوظيفي :**

تُعَدّ القدرة على إدارة الخلافات إحدى السمات الجوهرية في الشخصية القيادية. إذ تتيح للموظف التعامل مع التفاوتات المهنية من خلال الحوار والتفاوض الإيجابي للوصول إلى حلول توافقية تحقق مصلحة جميع الأطراف، وتدعم بيئة العمل التعاونية.

- **التطور الشمولي:**

يُعَدّ التدريب الشمولي الموجه نحو تطوير الشخصية الوظيفية أحد أهم الأساليب التكاملية في معالجة الخلافات المهنية والمؤسسية. إذ يُسهم هذا النوع من التدريب في تحقيق توازنٍ شاملٍ بين القدرات الفردية والسمات القيادية، بما يؤدي إلى رفع مستوى المسؤولية الشخصية لدى الموظف وتعزيز رضاه عن أدائه المهني. ومن خلال تنمية الإمكانيات الذاتية، يُمكن الوصول إلى حلولٍ جزئيةٍ للمشكلات التنظيمية، بينما تُسهم إضافة السمات القيادية إلى هذه العملية في بناء نموذجٍ وظيفيٍّ متكاملٍ