

القيادة الملهمة

د. محمد حارب الشريف



القيادة الملهمة تسعى لتحقيق أهداف المنظمة من خلال الأدوات التي ينفذها، ويشجع ويحفز فريقه نحو التميز والإنجاز، كما يتعرف إلى قدرات العاملين وينقيها ويدربهم على تعزيز جوانب القوة لديهم، وينشر السعادة بين العاملين، ويكون قريباً منهم جميعاً، كأن كل واحد منهم هو قائد للمنظمة، ويهتم بالصف الثاني من القادة لديه حتى تواصل المنظمة تميزها، ولا يكون هناك مرحلة انقطاع في حالة ترك القائد لمنصبه.

والقائد الملهم يشارك فريقه بخبراته وتجاربه مع الآخرين، ويشاركهم في وضع الخطط والبرامج التي تسهم في تحسين وتطوير المنظمة، كما يساهم في تقليل ضغوط العمل وإدارة الأزمات من خلال بعض السمات التي يكون القائد فيها مستمعاً جيداً ومُنصتاً مُلهماً في حديثه، كما يكون ودوداً ومستمعاً ومطوّراً للآخرين، ويشاركهم في صناعة القرار وعدم الانفراد به، وكذلك ينقي لديهم مفهوم التعلم الذاتي والتعاون والإنصات والقيادة التشاركية.

وتعدّ العلاقات الإنسانية من العوامل المؤثرة في تعزيز الثقة بين العاملين وإزالة الحواجز بين القائد والعاملين، وتوفير بيئة عمل جيّدة ومحفزة لهم، وتشجيعهم على التميز الذي يصنع الفارق في إنجازات المنظمة.

إنّ بيئة العمل المنظّمة والمرتبّة التي يجتمع فيها العاملون لأداء مهامهم والتواصل بينهم وتوفير سبل التواصل الاجتماعي بين العاملين من خلال الأنشطة الفاعلة، تُعزز روح الفريق الواحد والعمل الجماعي الذي يشجع المنظمة على زيادة تنظيم بيئة العمل وإشباع حاجات العاملين بالشكل الذي يحقق ويعزز التعاون ويرفع مستوى الأداء في المنظمة ويرفع كفاءتها ويزيد الإنتاجية.

إنّ القائد الملهم الذي يعزّز القيم المهنية ويؤصّلها لدى العاملين حتى تشكّل سلوكهم وتدفعهم نحو التفاعل بين الفريق وتشجع روح التعاون بينهم من خلال القدوة كقائد، والعدالة بينهم وتطويرهم في تحديد الحاجات التدريبية التي يحتاجونها في أنظمة وإدارة العمليات، بما يسهم في تميز المنظمة ويحقق الجودة الذي يعزز كفاءة المنظمة.

كم من منظمة خسرت الموارد البشرية بإبداعاتها ومهاراتها في تطوير المنظمة والارتقاء بها من خلال بيروقراطية سلبية ودكتاتورية عقيمة صنعت الحواجز بين القائد والعاملين في المنظمة، فتراجعت عن أداء رسالتها وتميزها في خدمتها ومنتجها الذي تقدّمه للعملاء.

د. محمد حارب الشريف