



دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير

سلطان حمد محمد خليفة الشامسي

طالب بسلك الدكتوراه جامعة الحسن الثاني

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالمحمدية

المغرب

الملخص

تعمل القيادة الإدارية على إحداث التغيير نحو الأفضل، وبالتالي تقوم القيادة الإدارية بالعديد من الاستراتيجيات لتحسين عمل المؤسسات، وتتطلب عملية التغيير من القائد أن يكيف نفسه مع المواقف التي لا يمكنه تغييرها؛ ويقسم بعض الدارسين القادة بحسب قدرتهم على التكيف مع متطلبات التغيير إلى نمطين: القائد ذو المرونة العالية، وهو القائد الذي يتمتع بالقدرة على مواجهة المواقف الغامضة وتحملها بعقلية متفتحة تجعله مستعداً لسماع وجهات نظر جديدة والاقتران بها، فهو لا يتخذ مواقف جامدة إزاء رأي معين بل يستطيع رؤية الأشياء من زوايا مختلفة، ويدرك بان هناك أساليب عديدة لمواجهة الموقف الواحد، ويعمل بروح الفريق مع مرؤوسيه.

Abstract

Administrative leadership works to bring about change for the better. Therefore, administrative leadership employs many strategies to improve the work of institutions. The change process requires the leader to adapt to situations that he cannot change. Some researchers divide leaders according to their ability to adapt to the requirements of change into two types: the highly flexible leader, who is the leader who has the ability to face and endure ambiguous situations with an open mind that makes him ready to hear and be convinced of new points of view. He does not take rigid positions regarding a particular opinion, but he can see things from different angles, and he realizes that there are many ways to deal with a single situation, and he works in the spirit of the team with his subordinates.



مقدمة:

تشكل القيادة الإدارية محوراً هاماً ترتكز عليه مختلف الأنشطة في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء في ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها، وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها، وتأثيرها بالبيئة الخارجية خاصة في عصر التقدم التكنولوجي المتسارع الذي نتجت عنه تغيرات وتطورات تداخلت مع بعضها البعض.

ولبلوغ الأداء الجيد والمتميز لمختلف الأنشطة من قبل المورد البشري، لا بد من قيادة إدارية واعية، تعمل على توجيه قدرات واهتمامات الآخرين في الاتجاه الذي يضمن تحقيق الأهداف بالربط بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة. فالقيادة الإدارية الهادفة تعمل على تحسين ورفع مستوى الأداء لدى أفرادها، من خلال قادة إداريين قادرين على الاستغلال الأمثل لمقومات المؤسسة لتوجيه جهود العاملين للعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء في ظل بيئة ومنافسة حادة.

إن الوصول إلى تعريف شامل ومحدد لمفهوم القيادة الإدارية لقي الكثير من الصعوبات؛ حيث اختلف المفكرون والإداريون في وضع تعريف موحد لهذه الظاهرة، ويرجع هذا الاختلاف إلى تباين وجهة نظر القائم بالتعريف، وعموماً يمكن تعريف القيادة على النحو التالي:

- القيادة هي: " قوة التأثير على الآخرين، وجعلهم ينفذون الأعمال المناطة بهم والتي تحقق أهداف المؤسسة".
- القيادة هي: " عملية هدفها التأثير التوجيهي في سلوك العاملين أفراداً وجماعات، وتنسيق جهودهم وعلاقاتهم وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة⁽¹⁾."
- القيادة هي: " العملية التي يمكن من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات، وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة".
- القيادة هي: " القدرة على التوجيه والتنسيق والاتصال واتخاذ القرارات والرقابة بهدف تحقيق غرض معين، وذلك باستعمال التأثير والنفوذ واستعمال السلطة الرسمية عند الضرورة".
- القيادة هي: "التفاعل بين القائد والمرؤوسين، والذي يعتمد على مهارات القائد في تحقيق التفاعل الإيجابي لبلوغ الأهداف المشتركة"⁽²⁾.

أما القيادة الإدارية . فتعرف بأنها: " النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال إتخاذ وإصدار القرار وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة رسمية والسلطة الغير الرسمية وعن طريق التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق هدف معين"⁽³⁾.

كما تعرف القيادة الإدارية أيضاً بأنها: " مدى قدرة المدير على استخدام ما لديه من أنواع السلطة أو القوة أو المهارة التي تمكنه من التأثير على مرؤوسيه، وكسب ثقتهم في ضوء مقتضيات الموقف ومتطلباته، حيث يقوم بتحفيزهم وتوجيههم والاتصال بهم، ويقدم لهم الرؤية التي تمكنهم من القيام بالعمل في المؤسسة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المنشودة بأقصى فعالية ممكنة"⁽⁴⁾.

(1) الحميدي، منصور بن علي: إسهام برنامج تدريب القيادات التربوية للمرشحين لوكالة مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف في تطوير أدائهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، 2010، ص: 37.

(2)Sharma, Manoj Kumar and Shilpa Jain: Leadership Management (Principles, Models and Theories), Global Journal of Management and Business Studies, Vol. 3, No. 3 ,2013, P. 310.

(3) العلاق، بشير : القيادة الإدارية، دار البيزوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009م، ص: 20.

(4) علاء، سيد قنديل : القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010م، ص: 19.



أما بالنسبة للقائد. فهو: " ذلك الشخص المتأثر باحتياجات الجماعة، والمعبر عن رغبات أعضائها، ومن ثم فهو يركز الاهتمام، ويطلق طاقات أعضاء الجماعة في الاتجاه المطلوب، كما يُعرف القائد بأنه: " الشخص الذي يستخدم فنون القيادة للتأثير على سلوك الآخرين، ويمتلك مجموعة من المهارات والقدرات(5).

مشكلة الدراسة:

إلى أي حد تساهم القيادة الإدارية في التغيير؟

خطة الدراسة:

- المحور الأول: الإطار العام للقيادة الإدارية
- المحور الثاني: دور القيادة الإدارية في التغيير

المحور الأول: الإطار العام للقيادة الإدارية

أولاً: الأهمية

القيادة الإدارية هي عملية توجيه وتنسيق الفرق والأفراد لتحقيق أهداف المنظمة. يمتلك القائد الإداري مهارات متعددة تشمل التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرارات، وتحفيز الفريق، وإدارة التغيير. لا يقتصر دور القائد الإداري على إصدار الأوامر فحسب، بل يشمل أيضاً بناء الثقة وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق لتحقيق النجاح المشترك.

تتطلب القيادة الإدارية الناجحة فهماً عميقاً لمبادئ واستراتيجيات القيادة للتعامل مع التحديات التي تواجهها الشركات. تكمن أهمية القيادة الإدارية في:

زيادة الإنتاجية: يتمكن القادة الفعالون من تحفيز فريق العمل وتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والكفاءة.

تشجيع الابتكار: يشجع القادة الملهمون التفكير الإبداعي وتبني الأفكار الجديدة.

بناء ثقافة مؤسسية قوية: تساهم القيادة الإدارية في بناء بيئة عمل إيجابية يسودها الثقة والاحترام المتبادل.

الاستجابة للتحديات: يتمكن القادة الإداريون من التعامل بفعالية مع التغييرات والتحديات التي تواجه المنظمة.

تبرز أهمية القيادة في التوفيق والمواءمة بين ما تم إنجازه فعلاً وبين ما يراد إنجازه من أعمال أو تحقيقه من أهداف وظيفية، وكذا التوفيق بين إشباع حاجات ومتطلبات التنظيم وبين المصادر المالية والقوى البشرية المتاحة في التنظيم لإشباع هذه الحاجات، وأخيراً التوفيق بين خطوط التنظيم والتنسيق والاتصال الرسمي وبين الأنماط المتعددة من الخطوط التي يتبعها التنظيم غير الرسمي في المنظمة(6).

وترجع أهمية القيادة الإدارية إلى النقاط الآتية:

- القيادة الإدارية هي حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
- القيادة الإدارية هي البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات.

(5) الطجم، عبد الله بن عبد الغني و السواط، طلق بن عوض الله : السلوك التنظيمي، ط 4، دار حافظ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003م، ص: 181.

(6) بوهز، محمد ومرزوقي، رفيق: القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الدولي (صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية) ، جامعة بوضياف، الجزائر، 2009م، ص: 21.



- بدون القيادة الإدارية يصعب على المنظمة التعامل مع المتغيرات البيئية الخارجية التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحقيق المنظمة لأهدافها المرسومة.
- تقوم القيادة الإدارية بالتحكم في مشكلات العمل وإيجاد الحلول لها وحسم الخلافات وتقريب ووجهات النظر بين المرؤوسين .
- تتولى القيادة الإدارية تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم موارد المؤسسة، كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.
- إن تصرفات القائد الإداري وسلوكه هي التي تحفز الأفراد وتدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة⁽⁷⁾.

ثانياً: أساسيات القيادة الإدارية

- تُشكّل أساسيات القيادة الإدارية المبادئ التي تُبنى عليها قواعد أي قائد ناجح. وتشمل هذه الأساسيات ما يلي:
- التواصل الفعّال: القدرة على توصيل الرؤية والأهداف بوضوح إلى الفريق، والاستماع إلى ملاحظاتهم، وتوفير التوجيه اللازم.
- التحفيز والإلهام: تحفيز الأفراد على العمل الجاد ورفع الروح المعنوية من خلال التقدير والمكافآت والتحديات المحفزة.
- اتخاذ القرارات: القدرة على تحليل المعلومات واتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر على نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف.
- إدارة التغيير: التعامل مع التغييرات بفعالية، وتوجيه الفريق خلال مراحل التحول، وضمان استمرار الأداء الجيد.
- التفويض وبناء الفريق: توزيع المهام بفعالية وبناء فرق متكاملة تُسهم في تحقيق الأهداف بطرق مبتكرة.
- لاشك أن القيادة الإدارية تمثل علاقة تأثير بين القائد والتابعين له، وهذه العلاقة تتم في إطار ظروف المنظمة التي يعمل بها القائد الإداري، وهناك العديد من العوامل والمؤثرات التي تؤثر على القيادة الإدارية إيجاباً أو سلباً، وأهم هذه العوامل:
- صفات وشخصيات المرؤوسين وهذه الصفات قد تكون صفات جسدية أو نفسية أو سلوكية.
 - أهداف المنظمة سواء أهدافها الإستراتيجية أو قصيرة الأجل.
 - طبيعة منظمة العمل من حيث حجمها أو نوع نشاطها، وهيكلها التنظيمي...إلخ.
 - الظروف والعوامل البيئية المحيطة بالمنظمة والقيادة الإدارية الفعالة هي تلك القيادة التي تراعي كل هذه العوامل والمؤثرات المحيطة بها⁽⁸⁾.

الخور الثاني: دور القيادة الإدارية في التغيير

أولاً: علاقة القيادة الإدارية بالتغيير

- تعتمد القيادة الإدارية على عدة عناصر أساسية تعمل بتناغم لدفع المؤسسات نحو تحقيق أهدافها. يلعب كل عنصر دوراً محورياً في ضمان قدرة القادة الإداريين على إدارة العمليات بكفاءة، وتوجيه فرقهم، وتحقيق النجاح المستدام.

(7) العجمي، محمد حسين : الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008م، ص: 67.

(8) عبد الملك، طلال: الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2008م، ص: 27.



1. التخطيط الاستراتيجي

يُعدّ التخطيط الاستراتيجي حجر الزاوية في القيادة الإدارية. فهو يشمل وضع الأهداف، وتحديد الغايات، وتوضيح الخطوات اللازمة لتحقيقها. توفر الخطة الاستراتيجية القوية توجيهًا واضحًا للمؤسسة، وتساعد في توحيد جهود مختلف الإدارات نحو هدف مشترك. ويتطلب ذلك فهمًا عميقًا للبيئات الداخلية والخارجية، مما يمكن القادة من اتخاذ قرارات مدروسة وتخصيص الموارد بكفاءة.

يشمل التخطيط الاستراتيجي أيضًا استشراف التحديات والفرص المستقبلية، لضمان بقاء المؤسسة مرنة وقادرة على التكيف مع التغيير. هذه الرؤية الاستشرافية ضرورية لاستدامة النمو والقدرة التنافسية على المدى الطويل.

2. التواصل

يُعدّ التواصل الفعال أساسيًا في القيادة الإدارية لنقل الرؤية والأهداف والتوقعات إلى جميع أعضاء المؤسسة. لا يقتصر الأمر على نقل المعلومات فحسب، بل يشمل أيضًا الاستماع، والمشاركة في الحوار، وتهيئة بيئة تُقدّر فيها الملاحظات ويتم العمل بها. يضمن التواصل الجيد فهم الجميع للأمور بشكل موحد، ويقلل من سوء الفهم، ويبني الثقة داخل الفريق.

كما أنه يُسهّل التعاون، ويشجع الابتكار، ويساعد في حل النزاعات بكفاءة. يجب أن يمتلك القائد الإداري مهارات في مختلف أشكال التواصل، بما في ذلك التواصل اللفظي والكتابي وغير اللفظي، للتواصل بفعالية مع قوة عاملة متنوعة.

3. التفويض

يُعدّ التفويض جانبًا بالغ الأهمية في القيادة الإدارية، فهو لا يساعد فقط في إدارة عبء العمل بفعالية، بل يُمكن الموظفين أيضًا، ويعزز ثقتهم بأنفسهم وانخراطهم. يتضمن التفويض الفعال تحديد نقاط قوة أعضاء الفريق، ومواءمة المهام مع مهاراتهم، وتوفير الدعم والموارد اللازمة. من خلال التفويض الفعال، يستطيع القادة التركيز على التخطيط الاستراتيجي والمهام الأخرى رفيعة المستوى، مما يضمن الاستخدام الأمثل للوقت والموارد.

4. حل المشكلات

غالبًا ما يواجه القادة الإداريون تحديات معقدة تتطلب مهارات فعالة في حل المشكلات. يتضمن ذلك تحديد الأسباب الجذرية للمشاكل، وابتكار حلول عملية، وتنفيذها بكفاءة. ويتطلب مزيجًا من التفكير التحليلي والإبداع والحسم.

يجب أن يكون القادة قادرين على تقييم البدائل المختلفة، وموازنة إيجابياتها وسلبياتها، واتخاذ قرارات مدروسة تتماشى مع أهداف المؤسسة.

5. القدرة على التكيف

تشير القدرة على التكيف إلى القدرة على تعديل الاستراتيجيات والعمليات والأساليب بسرعة استجابةً للظروف المتغيرة. تتطلب هذه القدرة عقلية استباقية، وانفتاحًا على التغيير، ومرونة في تغيير المسار عند الضرورة.

يستطيع القادة القادرون على التكيف قيادة مؤسساتهم بسلاسة خلال المراحل الانتقالية، واغتنام الفرص الجديدة، وتخفيف المخاطر بفعالية. تُمكن هذه المرونة المؤسسات من الحفاظ على أهميتها وتنافسيتها وقدرتها على الازدهار في مواجهة عدم اليقين.

6. الأخلاقيات

يضع القادة الإداريون المعايير الأخلاقية لفرقهم وللمؤسسة ككل. ويتضمن ذلك الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية، واتخاذ قرارات عادلة ومنصفة، والتصرف بنزاهة وشفافية.



تعزز القيادة الأخلاقية ثقافة الثقة والاحترام والولاء بين الموظفين، وهو أمرٌ أساسي لخلق بيئة عمل إيجابية ومثمرة. كما أنها تُسهم في بناء سمعة طيبة لدى جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك العملاء والمستثمرين والمجتمع، مما يُعزز نجاح المؤسسة على المدى الطويل.

7. بناء الفريق

يلعب القادة الإداريون دورًا محوريًا في تعزيز روح الفريق، وتشجيع التعاون، وضمان شعور كل عضو بالتقدير والتفهم. ويشمل ذلك فهم نقاط القوة والضعف لدى كل فرد، وتعزيز التنوع والشمول، وتوفير فرص النمو والتطور المهني.

كما يتضمن بناء الفريق الفعال حل النزاعات بطريقة بناءة، وتشجيع الابتكار، والاعتراف بالإنجازات والاحتفاء بها. وهذا لا يُعزز الروح المعنوية فحسب، بل يُرسخ أيضًا ثقافة التميز والالتزام برسالة المؤسسة.

وهكذا، أصبحت القيادة في الإدارة الحديثة. وخاصةً في المستويات العليا. مرتبطة أكثر فأكثر بالتغيير تبيحة التطورات التكنولوجية التي أدت إلى زيادة الأعباء على القائد الإداري؛ ولذلك أصبحت فاعلية القائد في تحقيق مهام منصبه، تعتمد بشكل أساسي على فاعليته في أحداث التغيير⁽⁹⁾.

من هنا، يجب على القائد الإداري أن يوصل لمرؤوسيه رسالة مفادها إن التغيير ضروري ومفيد لهم وللمنظمة، وتزداد مصداقية هذه الرسالة إذا قام القائد بإشراك المرؤوسين في التخطيط والتنفيذ لهذا التغيير⁽¹⁰⁾.

إن القيادة الإدارية الفعالة هي القيادة التي تعتبر التغيير هو تحدي لإثبات نجاحها ومقياس لكفاءتها، ودليل على تميزها، وبالتالي عليها أن تعد للتغيير جيداً مع الأخذ في الاعتبار بعدين هامين، هما: البعد الأول، كيفية التكيف مع التغيير والاستفادة منه، والبعد الثاني، مداخل وأساليب تحقيق هذا التغيير.

وتتطلب عملية التغيير من القائد أن يكيف نفسه مع المواقف التي لا يمكنه تغييرها؛ ويقسم بعض الدارسين القادة بحسب قدرتهم على التكيف مع متطلبات التغيير إلى نمطين: القائد ذو المرونة العالية، وهو القائد الذي يتمتع بالقدرة على مواجهة المواقف الغامضة وتحملها بعقلية متفتحة تجعله مستعداً لسماع وجهات نظر جديدة والاقتران بها، فهو لا يتخذ مواقف جامدة إزاء رأي معين بل يستطيع رؤية الأشياء من زوايا مختلفة، ويدرك بان هناك أساليب عديدة لمواجهة الموقف الواحد، ويعمل بروح الفريق مع مرؤوسيه.

أما القائد ذو المرونة المنخفضة، فيتصف بصفات تختلف عن صفات القائد ذو المرونة العالية، وأهمها: عدم القدرة على تحمل المواقف الغامضة، منغلق الذهن، ويؤمن بمعتقدات ثابتة في كل شي⁽¹¹⁾.

ومما لاشك فيه، أن أحداث التغيير يرتكز على عنصرين أساسيين هما: إدراك القائد لردود الفعل لدى المرؤوسين تجاه التغيير حتى يمكنه تدعيم القوى المؤيدة، والعنصر الثاني هو مرونة القائد الذي تمكنه من التكيف مع متطلبات التغيير. فلقد أصبح تبني التغيير عملية إجبارية يفرضها ضرورة استمرارية المنظمة في عالم يتغير في كل لحظة، وبقدر حاجتنا لإحداث التغيير نحتاج إلى قيادة قادرة أن تحطو خارج الإطار المألوف في العمل والتفكير.

إن أهم تحدي تواجهه المنظمة في إجراء أي تحول أو تغيير نحو الأفضل، هو اكتشاف وتطوير قادة يتسمون بالقوة والكفاءة، ويتمتعون بالقدرة على تحقيق التغيير، وبناء وتقوية القدرة التنافسية للمنظمة، وحساب العوائد بعيدة المدى لتلك التغييرات، من خلال تشجيع الأفراد

(9) كنعان، نواف: القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009م، ص: 87.

(10) بوهز، محمد ومرزوقي، رفيق، مرجع سابق، ص: 56.

(11) علاقي، مدني عبدالقادر: الإدارة (دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية)، ط5، جدة، المملكة العربية السعودية، 1995م، ص: 45.



على الاستمرار في اكتساب مهارات جديدة، وبناء قدرات إضافية، الأمر الذي من شأنه وضع المنظمة في مكانة قوية تتيح لها القدرة على التجاوب بشكل أكثر فاعلية مع كل ما يطرأ من متطلبات متغيرة للاقتصاد العالمي مستقبلاً⁽¹²⁾.

ثانياً: تعزيز وتقوية القيادات الإدارية

أصبح إعداد وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يؤرق مؤسسات القطاع الخاص والعام على حد سواء، بل أصبحت هنالك قناعة لدى الممارسين للإدارة في المنطقة العربية بأن مهمة خلق قيادات إدارية كفؤة وقادرة على مجابهة تحديات المنافسة الشرسة التي تفرضها العولمة ومواكبة التطورات التكنولوجية تمثل تحدياً استراتيجياً ينبغي أن يتصدر قائمة أولويات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتمر عملية تنمية وتطوير القيادات الإدارية بالمراحل التالية⁽¹³⁾:

1. مرحلة تأهيل القيادات الإدارية:

يأتي التأهيل كأول مراحل إعداد القيادات الإدارية عبر المراحل التعليمية المختلفة، ولكي يمكن إعداد وتكوين كوادر قيادية في المجتمع، فإن الأمر يتطلب أن يكون هناك إستراتيجيات وبرامج لتأهيل القيادات المختلفة في كل مراحل التعليم، ويجب أن تبدأ هذه الاستراتيجيات وبرامج التأهيل منذ مراحل التعليم العام. فيتم استكشاف والتعرف على الأشخاص ذوي السمات القيادية واحتضانهم وتشجيعهم بكل السبل والوسائل على تطوير مهاراتهم وقدراتهم القيادية.

2. اختيار وتعيين القيادات الإدارية:

بسبب زيادة التعقيد في الأعمال الإدارية في المجالات المختلفة، فإنه ينبغي بذل الجهد للبحث عن القيادات الإدارية واختيارها لتقود مسيرة النجاح في المنظمات الإدارية، وهذا الاختيار ينبغي أن يقوم على الأسس التالية:

- أ. الحصول على المؤهل التعليمي والإعداد المهني اللازم.
- ب. اجتياز الاختبار والمقابلات الموضوعية لانتقاء القادة.
- ج. اكتشاف من لديهم صفات القيادة وترشيحهم.
- د. تقويم القادة بصفة مستمرة للتأكد من كفاءتهم وتميزهم.

3. تطوير وتدريب القيادات الإدارية:

يكون ذلك من خلال إلحاق الموظف ببرامج قوية تساعد في التعرف على الأساليب القيادية الأكثر فاعلية، وترشده إلى أفضل السبل للتعامل مع المشاكل المختلفة، واتخاذ القرارات المناسبة حيالها، وكذلك إعطاء الموظف فرصة للاستفادة من تجارب وخبرات القادة الإداريين الآخرين أثناء العمل معهم. وهناك نوعين من تدريب القيادات الإدارية الأول وهو التدريب قبل الخدمة والثاني التدريب أثناء الخدمة⁽¹⁴⁾.

وختاماً، تقود القيادة الإدارية المؤسسات نحو تحقيق أهدافها من خلال دمج الرؤية الاستراتيجية مع التنفيذ العملي، وإدارة الموارد، وتمكين فرق العمل. فهي تربط بين التخطيط الاستراتيجي والإجراءات اليومية، مما يعزز الكفاءة والهيكلة والابتكار، ويضمن في الوقت نفسه أن تدعم السياسات الإنتاجية. وتشمل المهارات الأساسية التخطيط والتنظيم والتنسيق واتخاذ القرارات.

(12) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص: 67.

(13) المصري، إيهاب وعامر، طارق: القيادة التربوية ومهارات الاتصال، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2013م، ص: 96.

(14) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص: 67.