

إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية ٢٠٣٠ في
المملكة العربية السعودية

Preparing future administrative leaders in accordance with the
requirements of Vision 2030 in the Kingdom of Saudi Arabia

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إعداد:

خالد بن عبد الله الحربي

٢٠٢١٢٠٤٨٦٣

إشراف:

د/ منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

قائمة المحتويات

٤.....	الفصل الأول: مدخل عام للبحث
٤.....	المقدمة
٥.....	مشكلة البحث
٥.....	أهمية البحث
٥.....	أسئلة البحث
٦.....	فرضيات البحث
٦.....	نموذج البحث
٧.....	منهجية البحث
٨.....	الدراسة الميدانية
٨.....	هيكل البحث
٩.....	المراجع

مقدمة:

عرف الإنسان منذ عصور التاريخ القديمة، أن الفرق بين النجاح والفشل سواء في الحروب أو في مختلف ميادين الحياة الإنسانية يرجع في جانب كبير منه إلى مدى كفاءة القيادة، حيث أن كل جماعة أو منظمة أو دولة تحتاج إلى قيادة، وتشكل القيادة محور مهمة تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء^(١).

أحدثت رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود، وولي عهده الأمين صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان - حفظهم الله - منظوراً جديداً في الدفع بالقيادات الشابة نحو القيادة والتميز والرقي وليكون لهم دور في الإثراء المعرفي والثقافي وأثر تنموي عالمي، يحقق التنمية المستدامة لهذا الوطن المعطاء. حيث قامت الرؤية بنقلة نوعية من خلال قيادة الجنسين للمناصب القيادية وعبر تخصصاتهم العلمية، والتي تتمثل في إحداث ديناميكية وتحفيز المجتمع الملهم، لينمو المجتمع في إطار برامج معرفية واضحة يسمو به، ويحفز مجال الابتكار وتحقيق التحول المنشود.

والقيادة هي إحدى الركائز الأساسية لأي نهضة أو تقدم أو تنمية، فالقيادات تلعب دوراً هاماً في التغيير والتأثير. ولدينا في مجتمعنا العديد من العقليات الشابة التي لديها ثقافة عالية وخبرات احترافية وقدرات تتواءم مع احتياجات المرحلة القادمة ورؤية ٢٠٣٠ والتي تتطلب قيادة من نوع خاص تؤمن في الأساس بالتغيير وتستطيع وضع صياغة واضحة للوضع المستقبلي، ولا يكفي أن يتم تأهيل وإعداد تلك القيادات بل لابد أن توجد بيئة جاذبة لتلك الكفاءات والقيادات مما يساهم في دفع عجلة التنمية واستقطاب أفضل العقول^(٢).

إنَّ الغاية من تأهيل وإعداد قادة المستقبل تكمن في تنمية مهارات هذه القيادات وقدراتهم ومعارفهم بالشكل الذي يضمن استدامة المنظمات التي ترتبط باستقرار سياسات وتصرفات الإدارة العليا فيها، والتي تتعامل مع المنظمة كمنظمة وليس كأشخاص، وبالتالي فإنَّ تعاقب الأجيال من القادة المؤهلين يُعدُّ مطلباً أساسياً لاستدامة المنظمات، كما أنَّه يساهم بفعالية في إيجاد رأس مالٍ فكريٍّ يمتلك طاقاتٍ كامنةً وقدراتٍ هائلةً تمكِّنه من قيادة المستقبل، كما أنَّه عمليةٌ شاملةٌ لجميع الأفراد المرشحين لتولي المناصب القيادية في المستويات الإدارية المختلفة ، وجاءت هذه الأهداف متسقةً مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية

^١ أندرسن. (٢٠١٦).

^٢ بدر. (٢٠٢٠).

٢٠٣٠، التي دعت إلى تأهيل وإعداد صفٍ جديدٍ من القادة يؤمن بالتغيير ويستطيع وضع صياغة واضحة للوضع المستقبلي^(٣).

إن استشراف المستقبل والالتزام بتحقيق رؤية ٢٠٣٠ يتطلب منا توفير المزيد من الأدوات التي تساهم في تعزيز كافة عوامل نجاح تلك الرؤية وفي مقدمتها توفير القيادات البشرية المؤهلة والتي تقود المسيرة في كافة القطاعات الحكومية لتمضي قدماً من أجل الرقي بوطننا ليكون في مصاف الدول المتقدمة^(٤).

وتعد القيادة من أهم عناصر نجاح المنظمة، إذ من شأنها أن توجه الموارد كافة نحو تحقيق الأهداف، فعند توفر الموارد المادية مع عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها وتنسيقها فإنه لن يكتب النجاح لتلك المنظمة في تحقيق أهدافها. ويتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين من خلال إثارة دافعيتهم، والكشف عن الطاقات الكامنة لديهم للوصول إلى مستوى عالي من الالتزام التنظيمي^(٥).

مشكلة البحث:

يعد موضوع إعداد القيادات المستقبلية موضوعاً مهماً وفي غاية الجدية في زمن ثورة المعلومات، وتكمن أهميته في ارتباطه بعدد من الموضوعات المهمة وهي نجاح إدارة المنظمات، اتجهت العديد من الدول المتقدمة منها والنامية إلى بذل المزيد من الاهتمام بوضع خطط كاملة لبرامج إعداد وتأهيل الرؤساء والقادة الإداريين وتدريبهم مستخدمة أحدث الأساليب العلمية وأكثرها تقدماً وإعداد قادة المستقبل من أدنى المستويات إلى أعلاها؛ وذلك بهدف وضع خطة متكاملة لإعداد وبناء القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومن متطلبات الرؤية أن تكون القيادة قادرة على التخيل والتصور المستقبلي وأيضاً بناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي المطلوب في المنظمة.

ونظراً لكثرة الأعباء التي تتحملها القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في عصر تزايدت فيه المتغيرات والتحديات، ووجود رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، فإن الحاجة ملحة لتوظيف جميع القدرات في إعداد قيادات تواكب التطورات في العالم المعاصر، والتحول من الأنماط التقليدية للإدارة إلى أنماط حديثة تتسم بالمرونة والتعاون والثقة المتبادلة، وبناء على ما تقدم واستكمالاً لجهود الباحثين في هذا المجال، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات مقترحة لتطوير أداء القيادات المستقبلية في المنظمات السعودية عبر إعداد البرامج التأهيلية الحديثة وفق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

^٣ برامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢٢).

^٤ الجمري. (٢٠١٦).

^٥ الحسيني. (٢٠١٥).

وفي هذا السياق تؤكد الدراسات السابقة على أن الأنماط القيادية المتبعة في المنظمات السعودية هي أنماط تقليدية لا تستطيع مواجهة الكثير من التحديات الحالية، لذا دعت الحاجة إلى إحداث تغييرات في الأساليب الإدارية التقليدية وتطويرها وإدخال الأنماط الحديثة، وتوظيف المداخل القيادية الحديثة.

(متطلبات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية ٢٠٣٠)

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث فيما اتجهت إليه الدول في العصر الحديث من اهتمام المسؤولين بها بتخطيط برنامج شامل لبناء وإعداد قادة المستقبل من أدنى المستويات إلى أعلاها. والقيادة الاستراتيجية القادرة على التخيل والتصور المستقبلي وأيضاً بناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي المطلوب في المنظمة. وحيث أن المنظمات مليئة بعقول وكفاءات متميزة؛ فهي تحتاج لقادة قادرين على تحفيز تلك العقول نحو العمل المثمر، وتحقيق الكفاءة والفاعلية، بالإضافة إلى ما يتوافر من موارد طبيعية ومادية ومالية كبيرة، فالقيادة هي أساس ازدهار أي منظمة وقادرة على مواجهة التحديات واتخاذ القرارات في أصعب الحالات.

وعلى ذلك فإن إعداد قادة المستقبل باعتبارها عملية إعداد أشخاص تتوافر فيهم صفات قيادية معينة يتوقع لهم أن تنمو وتتوسع قدراتهم بمرور الوقت حتى يصبحوا قادة متميزي، فإن إدارة هذه المواهب هي عملية مستهدفة لاكتشاف ذوي الصفات القيادية بصورة مبكرة ووضعهم في البيئة الملائمة وتدعيمهم بكافة الأدوات والصلاحيات للسير في مسار وظيفي قيادي متميز.

أسئلة البحث:

يتناول هذا السؤال الرئيس التالي:

ما متطلبات الإدارة المستقبلية وفق رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم.

وتندرج منه التساؤلات التالية:

- ما هي متطلبات الإدارة المستقبلية الديمقراطية وفق رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم.
- ما هي متطلبات الإدارة المستقبلية التحويلية وفق رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق رؤية ٢٠٣٠ في المملكة العربية السعودية. وتدرج عدة أهداف فرعية كالتالي:

- وضع خطة متكاملة لإعداد وبناء القيادات الإدارية.
- تنمية القيادات التنفيذية لتطوير القدرات الإستراتيجية وقدرات القيادة الأساسية.
- تنمية استراتيجيات حل المشاكل الاستراتيجي.
- تطوير الكفاءات القيادية وتنمية القدرة على تحليل الروابط بين الوظائف داخل بيئة العمل وخارجها.
- تعلم مفاهيم وأطر عمل وآليات تمكن المنظمة الحديثة من التنافس بشكل مؤثر في اقتصاد اليوم العالمي سريع التغير.
- الحصول على بصيرة في وظائف الإدارة المتنوعة من منظور كبار المدراء.
- تقدير مناطق الاهتمام المعاصرة الرئيسية مثل تدويل العمل والجودة وتوجه العملاء ومواطنة الشركات والتجارة الالكترونية.

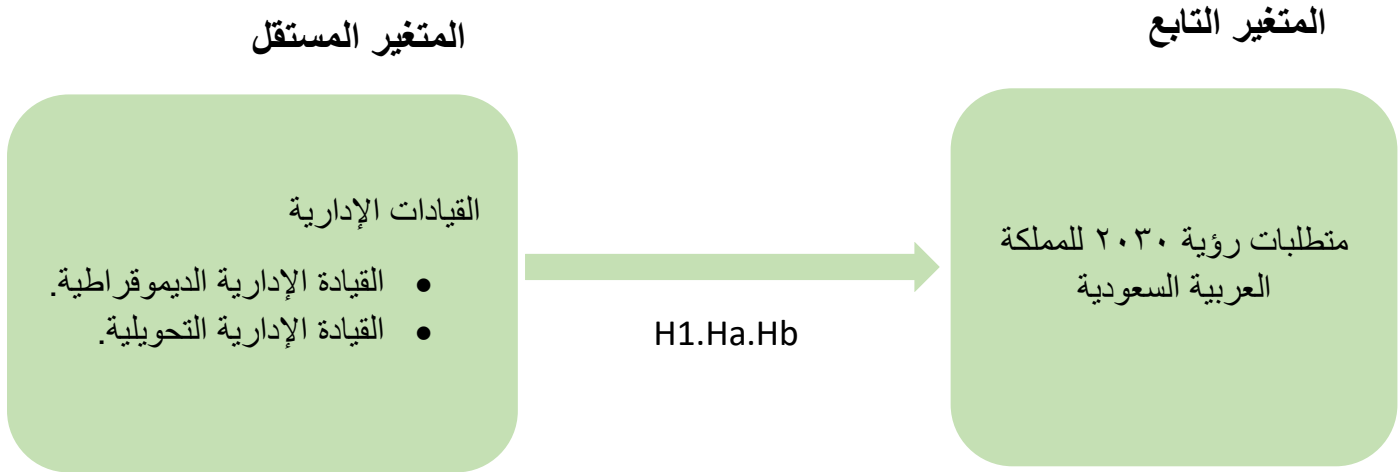
فرضيات البحث:

قام البحث على الفرضية الرئيسية التالية (وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية متطلبات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالتطبيق على شركة علم) بموجب أسئلة الاستبانة المعتمدة للبحث، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

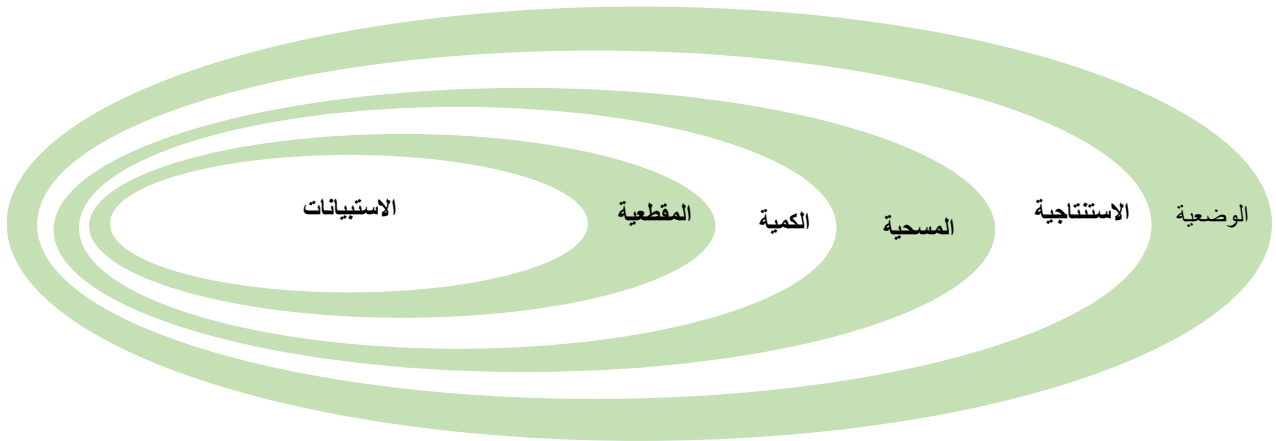
- أن للبرامج إعداد القيادات الإدارية الديموقراطية متطلبات وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في شركة علم السعودية.
- أن للبرامج إعداد القيادات الإدارية التحويلية متطلبات وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في شركة علم السعودية.

نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



منهجية البحث:



الدراسة الميدانية:

- منهج البحث: المنهج الوصفي المسحي، عبر تحليل البيانات.
- مجتمع البحث: جميع العاملين في شركة علم وقد بلغ عددهم (١٢٠٠٠) موظف.
- عينة البحث: تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين في شركة علم وبلغ عددهم (٧٠) موظف.
- مكان الدراسة الميدانية: علم هي شركة مساهمة سعودية، (اشتهرت باسمها المختصر «علم» بكسر الحرف الأول «العين») ويدل اسمها في اللغة العربية على سعة الاطلاع والمعرفة والقدرة على ابتكار الحلول القائمة على التجربة وفق منهجية علمية واضحة.

هيكل البحث:

تناول البحث الفصول التالية:

١. الفصل الأول: المقدمة
٢. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.
٣. الفصل الثالث: التحليل الاحصائي.
٤. الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها.

المراجع:

- أندرسن، مارك. (٢٠١٦). مدخل إلى فن القيادة. المركز القومي للترجمة: القاهرة، مصر.
- بدر، فاطمة. (٢٠٢٠). أساسيات الإدارة. الجامعة الافتراضية السورية: دمشق، سوريا.
- برامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢٢). برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢١-٢٠٢٥.
- الجمري، منصور. (٢٠١٦). مفاهيم في الإدارة والقيادة. شركة دار الوسط للنشر والتوزيع: البحرين.
- الحسيني، صلاح هادي، الشكرجي، اعتصام. (٢٠١٥). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا. مركز الكتاب الأكاديمي.