

**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

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤م

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

^١ أندرسن. (٢٠١٦).

^٢ بدر. (٢٠٢٠).

^٣ برامج تنمية القدرات البشرية. (٢٠٢٢).

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.

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.

٤ الجمري. (٢٠١٦).

٥ الحسيني. (٢٠١٥).

(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.

مصطلحات البحث:

- المنافسة: إلى قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط..
- الأداء: إجراء رسمي ومنتج لقياس عمل الشركات ونتائجه بناءً على مسؤوليات وظيفته. يتم استخدامه لقياس مقدار القيمة المضافة من قبل الموظف من حيث زيادة إيرادات الأعمال، مقارنة بمعايير محلية وعالمية.

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.