

القيادة Leadership

Prepared by Dr. Sulaiman Al-luhaidan

PRL 627
Public Relations (part two)

Lecture 10



محتويات المحاضرة

Chapter 10

- ❖ مراجعة المحاضرة السابقة.
- ❖ مفهوم الادارة التقليدية والإدارة الإلكترونية.
- ❖ خصائص الإدارة الإلكترونية.
- ❖ الفرق بين الإدارة التقليدية والإلكترونية.
- ❖ مبادئ الإدارة الإلكترونية.
- ❖ التحول إلى الإدارة الإلكترونية.
- ❖ عناصر الإدارة الإلكترونية.
- ❖ أهمية الإدارة الإلكترونية.
- ❖ القيادة الإلكترونية.
- ❖ عوائق تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ❖ عيوب الإدارة الإلكترونية.

محتويات المحاضرة

Chapter 10

- ❖ مفهوم القيادة المستدامة.
- ❖ أهمية القيادة المستدامة.
- ❖ ممارسات القيادة المستدامة.
- ❖ سمات القائد المستدام.
- ❖ خصائص القيادة المستدامة.
- ❖ عناصر القيادة المستدامة.
- ❖ متطلبات القيادة المستدامة.
- ❖ تحديات القيادة المستدامة.
- ❖ أبعاد القيادة المستدامة.
- ❖ ملخص المحاضرة.

القيادة الإدارية والإبداع وإدارة التغيير

إدارة التغيير

- مفهوم التغيير
- أنواع التغيير
- أسباب التغيير
- أهداف التغيير
- مراحل عملية التغيير
- أهمية التغيير في حياة المنظمات المعاصرة
- أبعاد التغيير في المنظمات المعاصرة
- القيادة الإدارية في ظل ثقافة التغيير
- القيادة الإدارية وإدارة التغيير
- استراتيجيات التغيير المخطط
- مقاومة التغيير
- فاعلية القيادة الإدارية في عملية التغيير

الإبداع الإداري

- مفهوم الإبداع الإداري
- خصائص الإبداع الإداري
- التفكير المنطقي والإبداع
- مميزات التفكير الإبداعي
- خصائص التفكير الإبداعي
- معوقات التفكير الإبداعي
- الإبداع في الإدارة
- أنواع الإبداع الإداري
- القيادة والإبداع المؤسسي
- أنواع الإبداع المؤسسي
- العوامل التي تؤثر على الإبداع داخل المنظمات
- القدرات الإبداعية للقيادة المبدعة

Chapter

10

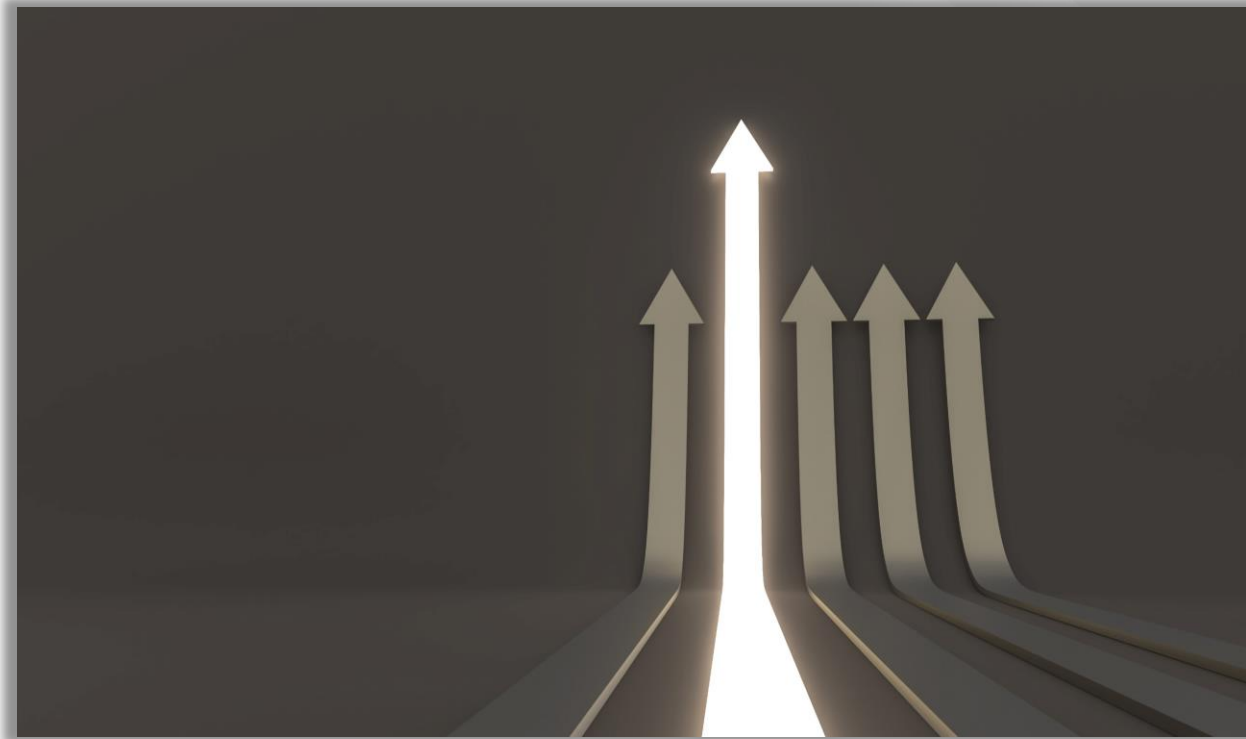
قيادة المستقبل

(القيادة الإلكترونية - القيادة المستدامة)



Chapter
10

القيادة الإلكترونية



مفهوم الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية

Chapter

10

لندرك مفهوم الإدارة الإلكترونية فلنتذكر ابتداء مفهوم الإدارة بشكلها التقليدي، فالإدارة حسب فردريك تايلور هي: "المعرفة الدقيقة لما تريد من الأفراد عمله، ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقه وأرخصها باختصار هي الوصول للهدف بأقل التكاليف وأفضل الوسائل".

بينما تعرف الإدارة الإلكترونية E-Management بأنها:

"العملية الإدارية القائمة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المنظمات للقيام بوظائفها الكترونياً بهدف تطوير الأداء وتحقيق أهداف المنظمة"

يتضح من خلال هذا التعريف للإدارة الإلكترونية ما يلي:

١. أن الإدارة الإلكترونية هي عملية إدارية تشمل وظائف: (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة).
٢. أن البعد الإلكتروني في مصطلح الإدارة الإلكترونية يتمثل في: الإمكانيات التكنولوجية التي توفرها شبكة الإنترنت وشبكات الأعمال الأخرى.
٣. أن وظائف الإدارة الإلكترونية لا يقتصر تطبيقها على القيام بالأعمال الداخلية للمنظمة، وإنما يمتد كذلك لإنجاز أعمالها الخارجية.

للإدارة الإلكترونية العديد من الخصائص ومن أهمها:

السرعة والوضوح:

تتميز الإدارة الإلكترونية بأنها الأسلوب الأكثر كفاءة وفعالية لتسيير العمل الافتراضي.

المرونة:

مرونة عالية جداً لأن العمل يعتمد على أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

مكان عمل افتراضي:

يسمح تطيع العاملين العمل من أي مكان ودون الحاجة إلى دخول المكتب أو مكانية.

أمن معلومات:

حماية عالية جداً من خلال قدرة الموظف أن يطلع على ما يعنيه فقط من البيانات.

إدارة المعلومات بدلاً من حفظها:

ليس الهدف وحده حفظ الملفات فتحفظ المعلومات على شبكة المعلومات.

الرقابة المباشرة:

متابعة العمل في كل المواقع عن بعد، بطريقة سلسلة وذات جدوى اقتصادية أعلى.

الشفافية:

هذا نتيجة الرقابة والمحاسبة الدورية ونعني بالشفافية هي توافر نفس المعلومات لجميع الأشخاص في نفس الوقت.

الفرق بين الإدارة التقليدية والإلكترونية

Chapter

10

الإدارة الإلكترونية	الإدارة التقليدية	المعيار
شبكات الاتصال الإلكترونية	الاتصالات المباشرة، والمراسلات الورقية	الوسيلة المستخدمة
لا أوراق	أوراق	الوثائق
ملف الكتروني	ملف	الحفظ
سهولة البحث في قواعد البيانات	صعوبة البحث في الأرشيف الورقي	الوصول للبيانات
حماية عالية بسبب نظم أمن المعلومات	حماية أقل - لا يوجد نظم حماية	الحماية

الفرق بين الإدارة التقليدية والإلكترونية

Chapter

10

الإدارة الإلكترونية	الإدارة التقليدية	المعيار
سريعة	بطيئة وروتينية	الاستجابة
اقتصادية على المدى البعيد	مكلفة على المدى البعيد	التكلفة
شبكي مرن	هرمي جامد	نوع التنظيم
٧/٢٤	ساعات الدوام	مدة الخدمة
عالية	أقل	الجودة

من أهم مبادئ الإدارة الإلكترونية:

تبادل البيانات إلكترونياً لتغطي جميع العاملين، وعلاقات الشركة مع الموردين والعملاء والمجموعة المشتركة من الشركات

إعادة بناء الأدوار والوظائف



إحلال الآلة محل العامل، واستخدام البرمجيات التي تتعلق بالوظائف والعلاقات، وإنجاز الأعمال والصفقات رقمية عن بعد

إزالة الفجوة التنظيمية بين الإدارة في الأعلى والعاملين في الأسفل

من أسباب عملية التحول للإدارة الإلكترونية:

١. التقدم المتسارع والكبير في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وماله من أثر كبير على وظيفة الإدارة فتسطيع الإدارة الحصول على كل المعلومات بدقة وسرعة وبأقل التكاليف.
٢. العولمة: إتمام العديد من الصفقات التجارية في وقت قصير وفي أماكن مختلفة.
٣. تطور الحاسوب وتطبيقاته منذ ظهور الحاسوب حتى أصبحت الآن توجد أنظمة تتخذ العديد من القرارات المبرمجة وتحل محل الإنسان.
٤. انتشار الثقافة الإلكترونية بين أفراد المجتمع وخصوصاً جيل الشباب.

التحول إلى الإدارة الإلكترونية

Chapter

10

أبعاد عملية التحول للإدارة الإلكترونية:

البعد الثاني

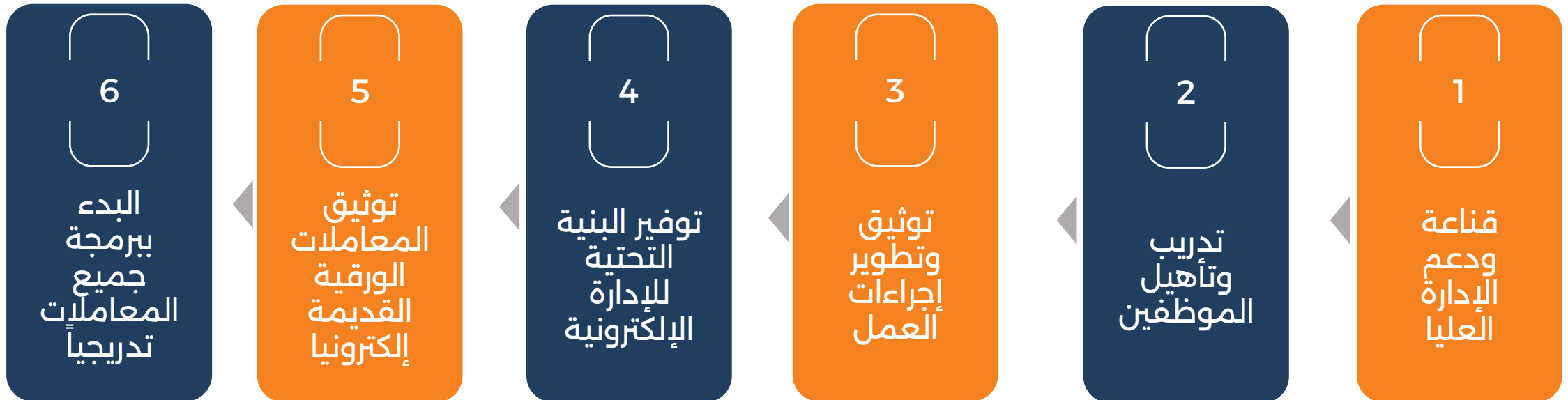
يتعلق بإدارة تدفق العمل الإلكتروني مع الزبائن والمستهلكين والشركات الموردون والتبائعون.

البعد الأول

يتعلق بنقل الأنشطة والعمليات الداخلية إلى أنشطة وعمليات يتم تنفيذها إلكترونياً.

أي أن عملية التحول الإلكتروني مرتبطة بالبيئة الداخلية والخارجية.

تمر عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية بستة مراحل رئيسية هي:



عتاد الحاسوب

أو ما يسمى المكونات
المادية للحاسوب

برامج الحاسوب

برامج النظام وبرامج
التطبيقات (خاصة - عامة)

صُناع المعرفة

القيدادات الرقمية ومديرين
المعرفة ومحللين المعرفة ورأس
المال الفكري للمنظمة

شبكة الاتصال

وهي المستخدمة لربط
الأجهزة مع بعضها
البعض (شبكة الأنترنت
- الأنترنت)



أولاً: أهمية الإدارة الإلكترونية على مستوى المنظمات

- ❖ تحسين أداء المنظمة: لأنها تعمل على تحسين الإجراءات وتقديم الخدمات مما يسهل المعاملات والأعمال ويؤدي إلى زيادة الولاء.
- ❖ تقليل التعقيدات الإدارية: من خلال إلغاء المستويات الإدارية، والانتقال من التنظيم الهرمي إلى التنظيم الشبكي.
- ❖ تحسين عملية صنع القرار: بسبب وجود قاعدة بيانات ضخمة يتم الاعتماد عليها وتساعد على التخطيط واتخاذ القرار.
- ❖ تحسين العلاقات داخل المنظمة: فتقوم الإدارة الإلكترونية بتوفير المعلومات بشكل مستمر لجميع الأقسام داخل المنظمة والقدرة على تحليل تلك البيانات وذلك من خلال تجاوز معوقات المركزية.
- ❖ تغيير صورة المنظمات: إلى الشكل الإلكتروني بدل الشكل التقليدي.

ثانياً: أهمية الإدارة الإلكترونية على مستوى المجتمع

- ❖ توفير معلومات دقيقة وموثوقة ومتاحة على مدار الساعة.
- ❖ الحد من تأثير العلاقة الشخصية أثناء تنفيذ المعاملات.
- ❖ إيجاد فرص جديدة للعمل الحر وذلك من خلال قدرة الأشخاص للوصول إلى المؤسسات العالمية بكل سهولة.



القيادة بمفهومها التقليدي تعني القدرة على إقناع الآخرين من أجل السعي نحو تحقيق أهداف معينة، لكن في وجود الإدارة الإلكترونية اختلفت فأصبحت تركز على التوجيه الإلكتروني من خلال تفعيل أهداف المؤسسة والعمل على إنجاحها ويجب أن يكون القائد الإلكتروني لديه القدرة على التعامل مع الأنظمة الإلكترونية والأفراد إلكترونياً من خلال الشبكة.

لذلك يكون دور القيادة الإلكترونية هو تكوين المعرفة وإدارة عملية التعلم التنظيمي في المؤسسة وعليه أن يتمتع بمهارات إدارية ومهارات التعامل الإلكتروني.

عوائق تطبيق الإدارة الإلكترونية

Chapter

10

هناك العديد من العوائق ولكن من أبرزها:

3 عدم توفر إطار قانوني أو تنظيمي لتنفيذ الإدارة الإلكترونية.

2 عدم توفر الأمل والالزامية لتمويل الإدارة الإلكترونية.

1 التذبذب السياسي حيث يمكن أن يؤدي إلى مقاطع أي مبادرة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

6 ضعف البنية التحتية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

5 صعوبة تقبل المجتمع لفكرة تطبيق الإدارة الإلكترونية والاتصال السري لأسباب متعددة.

4 مقاومة هائلة من الموظفين الذين يخشون على عملهم المسد تقبلي بسبب تبسيط الإجراءات.

أبرز العيوب التي يمكن أن تكون بارزة في الإدارة الإلكترونية:

01 التكلفة العالية وهي مرتبطة بحجم المنظمة وحجم العمل.

02 المخاطر الأمنية التي ممكن أن تحدث على المعلومات.

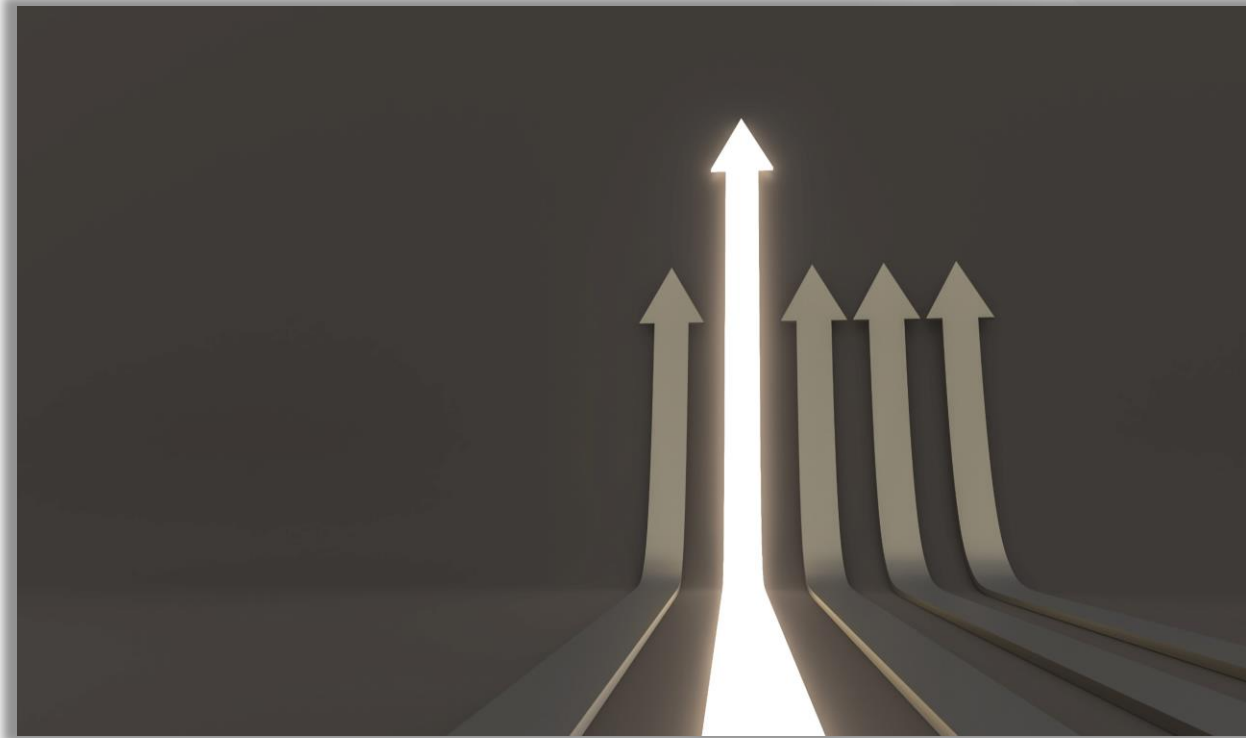
03 تلف الحاسوب والبرمجيات.

04 سرقة المعلومات والإضرار بالخصوصية

05 النسخ الغير مشروع للبرامج.

Chapter
10

القيادة المستدامة



مفهوم القيادة المستدامة

Chapter

10



تتعدد تعريف مفهوم القيادة المستدامة، ولكنها تدور حول أنها قائمة على التغيير ومراعاة احتياجات المستفيدين الحالية والمستقبلية وتشجيع العاملين الماهرين، وأن يتجه نظام المؤسسة بأكملها نحو الجودة والتميز والتنافسية.

فهو منظور إداري جديد يهدف إلى تحقيق نتائج متميزة، والمحافظة عليها، وتشجيع دالات الإبداع والابتكار في العمل بتبني رؤية واضحة وترويج مستدام طويل الأمد.

وهي القيادة القادرة على الحفاظ على القيم التنظيمية بطريقة فعالة وبكفاءة وتركز على تعاقب القيادة بين العاملين من أجل تحقيق التماسك التنظيمي

أهمية القيادة المستدامة

Chapter

10

تظهر أهمية القيادة المستدامة من خلال:

- ❖ كونها نهج إداري متكامل يسعى إلى تحسين مستمر لأداء المنظمة الداخلي.
- ❖ تعمل على مواكبة التغيرات الخارجية وتعزيز مسؤولية المنظمة في المجتمع.
- ❖ السماح بمشاركة جميع العاملين في المنظمة في المساهمة لوضع رؤيتها ورسالتها.
- ❖ المحافظة على ثقافة المنظمة الإيجابية والروح المعنوية بين جميع العاملين.
- ❖ تمنح جميع العاملين مسؤولية حقيقية تجاه إنجاز الأهداف الطويلة والقصيرة الأمد.
- ❖ تدعم تجريب الأفكار الإبداعية واستدامة التطوير التنظيمي للمنظمة ومستوياتها الإدارية.
- ❖ تحرص على تعزيز المقدرات القيادية لدى العاملين من أجل استدامة القيادة.

القيادة المستدامة تظهر في ست ممارسات هامة وهي:

ثانياً: تنمية العاملين

يتم ذلك من خلال تحديد أولويات المهارات معيّنة
تضطلعها المنظمة في منهج تدريب خاص يدعم
التطوير المستمر للعاملين، وهذه المهارات متاحة
للجميع وليست حكراً فقط للمدير أو قادة المنظمة.

أولاً: الوصول إلى رؤية طويلة الأمد

أهمية تبني القادة منظوراً طويلاً الأمد والاهتمام
بش كل متساردين تحقيق الأهداف القصيرة
والطويلة الأمد، وعدم الانشغال في تحقيق
الأهداف القصيرة على حساب الطويلة.

القيادة المستدامة تظهر في ست ممارسات هامة وهي:

ثالثاً: ثقافة مؤسسية قوية

تعمل القيادة المستدامة على بناء ثقافة قوية للقيم المشتركة وتوجه العاملين حول كيفية التصرف وتعزيز الأداء المؤسسي بما يتماشى مع التوقعات المرسومة لتحقيق رؤية المنظمة ورسالتها.

رابعاً: الابتكار

يعود الابتكار إلى الممارسات الأساسية على كل المستويات العملية في المنظمات، كما يتيح هذه الممارسة المرونة في التكيف مع المتغيرات واتخاذ القرارات.

القيادة المستدامة تظهر في ست ممارسات هامة وهي:

سادساً: السلوك الأخلاقي

تساهم الأخلاق في استدامة المنظمات فهي وسيلة لتعزيز سمعة المنظمة واستمراريتها، كما أن العمل بشفافية يساعد في المحافظة على جميع العاملين في المنظمة على جميع المستويات الإدارية.

خامساً: الالتزام البيئي والاجتماعي

هذا الالتزام هو القاعدة الشعبية للمنظمة. حيث تشجع القيادة المستدامة على الالتزام بالقضايا الاجتماعية والبيئية لأن قاداتها يتبعون الإجراءات الصحيحة ويحثون على السلوك الأخلاقي.

سمات القائد المستدام

Chapter

10

القائد المستدام هو المسؤول عن إحداث التغييرات داخل المنظمة لكي تصبح مستدامة، وعليه ينبغي أن يتوفر في القائد المستدام مجموعة من السمات لكي تساعد في إحداث التغييرات المطلوبة ومن هذه السمات ما يلي:

مشجع وملهم	الذكاء العقلائي	الذكاء العاطفي	المقدرة على الاتصال والتواصل	ذو خلق
اس تخدام أساليب إلهامية وتشجيعية من قبل القادة تساعد في تقليص المتاعب من خلال تعزيز الأفكار الإبداعية التي تسهل الضوء على التعامل مع المواقف بأفضل الطرق.	يس تخدم القائد المستدام مزيداً من التحليل العقلاني والدس الشخصيات من أجل إيجاد الحلول ويبحث عن المعارف الجديدة ولديه ديب الاس تطلاع ويناقش الآراء المختلفة.	القائد المستدام ودود ومتفهم يمتاز بعلاقة جيدة مع جميع العاملين في المنظمة، ويساعد ذلك على مقدرته في فهم شعور الآخرين والاحساس بهم.	تعتمد القيادات المستدامة على التواصل الفعال كنهج من أجل متابعة المستجدات وإتاحة الفرص للجميع بالمشاركة.	القائد المستدام يراعي المصلحة العامة للمؤسسة ومصالح العاملين، وهو وقاد تدقوده أخلاقه في جميع السلوكيات والتصرفات والقرارات التي يتخذها.

خصائص القيادة المستدامة

Chapter

10

تتميز القيادة المستدامة عن غيرها من الأنماط القيادية الغير مستدامة بعدد من الخصائص من أهمها:

القيادة غير المستدامة	القيادة المستدامة	الخصائص
الرؤية فيما يخص الاستدامة غير واضحة.	الرؤية واضحة ومبنية على فكرة الاستدامة.	رؤية الأعمال
التوجه نحو إحداث تقدم سريع.	مراعاة تحقيق الأهداف القصيرة والتي تساهم في تحقيق البعيدة.	الأهداف
القائد مسؤول عن أعماله بشكل كامل وجزئيا عن أعمال العاملين.	القائد مسؤول عن التنمية الشاملة المستدامة للمنظمة	المسؤولية
ثقافة ضعيفة مجزئة	ثقافة موجهة نحو التنمية المستدامة	الثقافة التنظيمية

خصائص القيادة المستدامة

Chapter

10

القيادة غير المستدامة	القيادة المستدامة	الخصائص
جهود فردية.	جهود مشتركة قائمة على التعاون والمساعدة المتبادلة.	تماسك الجماعة
الرقابة الصارمة أمر ضروري في مجال العمل.	درجة عالية من الثقة في المرؤوسين ومستويات كبيرة من حسن النية المتبادلة.	الرقابة
مرغوب فيه لكن ليس ضروري.	ضروري ويتم بصورة منتظمة ومنظمة.	التعاون المشترك
مقيد، يعتمد على مدى وجود الأموال والموارد اللازمة.	قوي، منظم، استراتيجي، واضح على جميع المستويات، يتم بصورة طبيعية ومنظمة.	الإبداع والابتكار

عناصر القيادة المستدامة

Chapter

10

تتميز القيادة المستدامة بمجموعة من العناصر أبرزها العناصر الخمس التالية:

الموازنة بين العمل والحياة

العاملين هم أحد الموارد التي إذا أسوء التعامل معهما قد تتعرض للضرر ولا تقدر على أداء المطلوب، وعليه فالقيادة المستدامة تولي اهتماماً وثيقاً بهذه القضية.

التقدم والتوجه

يتسرخ عمل القيادة المستدامة على تحقيق أهداف طويلة الأمد والتي تترجم لأهداف قصيرة الأمد، فلذلك القيادة المستدامة لا تضع كمال اهتمامها بتحقيق النتائج الحالية فقط.

تطوير الموظفين

إن القيادة المستدامة تدعم استقرار العاملين وثباتهم في المنظمة، فلذلك من مسؤوليات القيادة المستدامة تطوير العاملين من أجل أن يصبحوا قادة في المستقبل.

العدالة التنظيمية

البيئة التنظيمية في ظل القيادة المستدامة جاذبة للكفاءات والمقدرات المتميزة، والسبب في ذلك هو حرصها على نشر العدالة التنظيمية.

التنوع

تتميز القيادة المستدامة بالتكيف السريع مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، ويساهم في ذلك الإبداع والابتكار في حل المشكلات ومواجهة التحديات.

متطلبات القيادة المستدامة

Chapter

10

من أجل تطبيق القيادة المستدامة من المهم توفير مجموعة متطلبات وأبرزها:

١. خطط استراتيجية مبنية على التكامل بين المنظمة والمجتمع المحلي.
٢. التواصل المفتوح ما بين جميع أطراف العملية الإدارية.
٣. الشفافية الإدارية.
٤. تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف واستثمار الفرص ومواجهة التحديات.
٥. السعي لتحقيق الأهداف طويلة المدى.
٦. عدم اعتماد رؤية القائد الفردية فقط بل تنمية الدور القيادي في المنظمة.
٧. التحفيز على الإبداع.
٨. دعم الوسائل والممارسات التي تسعى لتحقيق رؤية المنظمة ورسالتها.
٩. تحديد الأولويات.
١٠. تنمية مهارات القيادة المستدامة بين العاملين.

تحديات القيادة المستدامة

Chapter

10

القيادة المستدامة تتأثر بالعوامل الخارجية والداخلية للمنظمات، ولذلك تواجه مجموعة من التحديات:

إشراك الأشخاص ذات العلاقة	نشر ثقافة الاستدامة	التفكير الشمولي	التعلم التنظيمي	القياس وإعداد التقارير
القيادة المستدامة تتطلب الاهتمام بمصالح جميع الأطراف وتسعى لتحقيقها، وهو ما يتطلب تبني استراتيجيات مستدامة.	نشر ثقافة الاستدامة من مسؤوليات القادة المستدام خصوصاً في مواجهة من يقاوم التغيير، بالإضافة إلى تنفيذه اللاوائح والقوانين بأسلوب مستدام.	في هذا العصر الفوضوي المزدحم بالتغيرات المتسارعة، تبرز الحاجة إلى طرق استراتيجيات للنمو والطبيعي والإبداع من أجل الاستدامة لمواجهة التحديات وتحسين الأداء.	ويشمل ثلاث ركائز وهي: أولاً: إدارة المواهب. ثانياً: التدريب والتطوير. ثالثاً: تنمية القدرات القيادية المستدامة على جميع المستويات.	يحتل مجال القادة المستدامون إلى نشر ثقافة إبداعية ومبتكرة لاكتشاف الإستراتيجيات المناسبة لتنفيذ الاستدامة، ثم اختيار نظام مناسب للقياس وإعداد التقارير.

هناك سبعة أبعاد للقيادة المستدامة جاءت كما يلي:



هناك سبعة أبعاد للقيادة المستدامة جاءت كما يلي:

ثانياً: بناء أهداف طويلة الأمد

القيادات المستدامة توازن بين الأهداف طويلة الأمد والقصيرة وتسعى لذلك من خلال اهتمامها في التفكير والتخطيط الاستراتيجي وعمليات النمو وتطوير الموظفين والمحافظة عليهم.

أولاً: استدامة الخدمات المقدمة

قرارات القائد المستدام يجب أن تتمدد حول استدامة الخدمات المقدمة والعلاقة مع المستفيد مدى الحياة. قدر الإمكان لضمان ولائه للمنظمة والدعم في تطوير المنتجات.

هناك سبعة أبعاد للقيادة المستدامة جاءت كما يلي:

رابعاً: المسؤولية الاجتماعية

هذه المسؤولية تساهم على استمرارية المنظمات لمدى طويل كما تساهم في دفع الشركة المجتمعية إلى تماسك المجتمع وزيادة مقدرات أفرادها ومنحهم مهارات تزيد من دورهم المجتمعي.

ثالثاً: بناء فريق عمل قيادي

عادة التحسينات المستمرة تتعرض عند تغيير القادة ولذلك القيادة المستدامة تهتم بشكل كبير بتعاقب القادة وبناء فريق قيادي فعّال على استدامة التحسينات عبر السنوات.

أبعاد القيادة المستدامة

Chapter

10

هناك سبعة أبعاد للقيادة المستدامة جاءت كما يلي:

سادساً: تنمية الموارد البشرية

الموارد البشرية هي عماد العمل الإداري، ويجب السعي الدائم لتنميتها وتحسينها مع مرور الوقت. كما يتدتم على القيادة المستدامة تحديد وتطوير المهارات المطلوب توافرها لدى العاملين.

خامساً: الإبداع والابتكار

تساهم في المحافظة على أداء المنظمات والمرونة في التعامل مع المتغيرات المحيطة وتساهم أيضاً في مساهمتها إلى التوصل لحلول مبتكرة للمشكلات التي قد تواجهها.

أبعاد القيادة المستدامة

Chapter

10

هناك سبعة أبعاد للقيادة المستدامة جاءت كما يلي:

سابعاً: السلوك الأخلاقي

القيادة المستدامة تؤسس ثقافتها على أساس أخلاقي مما يوفر لها النجاح الذي يتطافر الجميع لتحقيقه، كما أنها يقدّم مزيداً من المصداقية لتعاقب القيادة، ويسهم في تحقيق النزاهة.



قيادة المستقبل

القيادة المستدامة

- أهمية القيادة المستدامة
- ممارسات القيادة المستدامة
- سمات القائد المستدام
- خصائص القيادة المستدامة
- عناصر القيادة المستدامة
- متطلبات القيادة المستدامة
- تحديات القيادة المستدامة
- أبعاد القيادة المستدامة

القيادة الإلكترونية

- مفهوم الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية
- خصائص الإدارة الإلكترونية
- الفرق بين الإدارة التقليدية والإلكترونية
- مبادئ الإدارة الإلكترونية
- التحول إلى الإدارة الإلكترونية
- عناصر الإدارة الإلكترونية
- أهمية الإدارة الإلكترونية
- القيادة الإلكترونية
- عوائق تطبيق الإدارة الإلكترونية
- عيوب الإدارة الإلكترونية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Thank You

