



جامعة ميداوون

كلية الادارة

ماجستير إدارة مشاريع

تعزيز الصفات القيادية في المؤسسات العامة في السعودية

اعداد الطلاب :

أسماء محسن العجمي / 232001127

تركي فهد الشعيبي / 232001559

علي محمد مغفوري / 232001179

اشراف:

د. الفصيل عبد الحميد

المقدمة:

تعتبر القيادة الفعالة عاملاً حاسماً في نجاح ونمو أي منظمة، بما في ذلك المؤسسات العامة. في المملكة العربية السعودية، ومع استمرار البلاد في الخضوع لتحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية كبيرة، أصبحت الحاجة إلى قادة أقوى وقادرين في المؤسسات العامة أمراً حيوياً بشكل متزايد. إن تعزيز الصفات القيادية في المؤسسات العامة السعودية ليس أمراً بالغ الأهمية لتحقيق الأهداف التنظيمية فحسب، بل أيضاً لقيادة التغيير الإيجابي والمساهمة في التنمية الشاملة للأمة.

يواجه القادة في المؤسسات العامة السعودية تحديات فريدة تتأثر بالعوامل الثقافية والمجتمعية والتنظيمية. وقد تشمل هذه التحديات إدارة فرق متنوعة، والتنقل في الهياكل البيروقراطية المعقدة، والتكيف مع التقدم التكنولوجي السريع، وتعزيز الابتكار في البيئات الهرمية التقليدية.

ولذلك، فمن الضروري استكشاف الاستراتيجيات والأساليب التي يمكن أن تساعد في تطوير وتعزيز الصفات القيادية في المؤسسات العامة السعودية، وتمكين القادة من معالجة هذه التحديات بشكل فعال ودفع النجاح التنظيمي. تهدف هذه الدراسة البحثية إلى التعمق في الوضع الحالي للقيادة في المؤسسات العامة السعودية، وتحديد التحديات الرئيسية التي يواجهها القادة، واقتراح توصيات لتعزيز الصفات القيادية وتنمية المهارات القيادية في المؤسسات العامة السعودية. وفي نهاية المطاف، يمكن أن يفيد ذلك في تصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير القيادة الفعالة، وتعزيز ثقافة القيادة الفعالة وقيادة التميز التنظيمي في المملكة العربية السعودية.

تحديد الصفات القيادية للنجاح:

يعد تحديد الصفات القيادية للنجاح جانباً حاسماً لتعزيز القيادة في المؤسسات العامة السعودية. يمتلك القادة الفعالون مجموعة متميزة من الصفات التي تمكنهم من إلهام وتحفيز وتوجيه فرقهم نحو الإنجاز أهداف تنظيمية .

يعد تحديد هذه الصفات القيادية أمراً ضرورياً لاختيار وتطوير القادة الذين يمكنهم قيادة التغيير الإيجابي وتعزيز ثقافة التميز داخل المؤسسات العامة.

في حين أن الصفات القيادية يمكن أن تختلف تبعاً للسياق التنظيمي والتحديات المحددة التي تواجهها، فقد تم تحديد العديد من الصفات الأساسية باستمرار على أنها حاسمة لنجاح القيادة.

وتشمل هذه الصفات:

1. الرؤية والتفكير الاستراتيجي: يمتلك القادة الناجحون رؤية واضحة للمستقبل والقدرة على صياغة وتوصيل استراتيجية مقنعة. يمكنهم توقع الاتجاهات وتحديد الفرص واتخاذ قرارات مستنيرة تتماشى مع أهداف المنظمة طويلة المدى.

2. النزاهة والأخلاق: القادة الذين يظهرون معايير أخلاقية عالية ونزاهة يبنون الثقة بين فرقهم وأصحاب المصلحة. إنهم بمثابة قدوة، ويحافظون على الشفافية والصدق والإنصاف في تفاعلاتهم وعمليات صنع القرار.

3. التواصل الفعال: يمتلك القادة الأقوياء مهارات تواصل ممتازة، مما يمكنهم من التعبير عن رؤيتهم وأهدافهم وتوقعاتهم بوضوح. إنهم يستمعون بنشاط إلى فرقهم، ويعززون الحوار المفتوح، ويكيّفون أسلوب تواصلهم مع الجماهير المختلفة.

4. الذكاء العاطفي: القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ يتناغمون مع عواطفهم ومشاعر الآخرين. يمكنهم التعاطف وبناء العلاقات وإدارة الصراعات بشكل فعال. الذكاء العاطفي يمكن القادة من فهم وتحفيز فرقهم، وتعزيز بيئة عمل إيجابية وتعاونية.

5. القدرة على التكيف والمرونة: القادة الناجحون قادرون على التكيف والمرونة في مواجهة التحديات والتغيير. إنهم يتبنون الابتكار، ويتعلمون من حالات الفشل، وهم منفتحون على الأفكار ووجهات النظر الجديدة. يمكنهم قيادة فرقهم خلال حالة عدم اليقين وإلهامهم للتغلب على العقبات.

6. اتخاذ القرار وحل المشكلات: يتخذ القادة قرارات مستنيرة وفي الوقت المناسب بناء على الحكم السليم والتفكير النقدي. لديهم مهارات تحليلية قوية، جمع المعلومات ذات الصلة، والنظر في وجهات نظر متنوعة لحل المشاكل المعقدة.

7. التمكين والتنمية: يقوم القادة الفعالون بتمكين فرقهم من خلال تفويض السلطة، وتوفير الاستقلالية، وتعزيز ثقافة التعلم والتطوير المستمر. إنهم يستثمرون في نمو ونجاح موظفيهم، مع الاعتراف بإمكاناتهم ورعايتهم.

8. العلاقات المرنة: القادة الذين يبنون علاقات قوية مع فرقهم وأصحاب المصلحة والشركاء الخارجيين ينشئون شبكة داعمة تساهم في النجاح التنظيمي. إنهم يتعاونون وبنون الثقة ويديرون الصراعات بشكل فعال لتعزيز بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

ومن خلال تحديد هذه الصفات القيادية وتنميتها، يمكن للمؤسسات العامة السعودية تطوير مجموعة من القادة الفعالين الذين يمكنهم التغلب على التحديات، وإلهام فرقهم، وتحقيق النجاح التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تصميم برامج تنمية المهارات القيادية لتعزيز هذه الصفات، وتزويد القادة بالمهارات والكفاءات اللازمة للتفوق في أدوارهم.

التحديات التي تواجه القادة في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية:

يواجه قادة المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية مجموعة من التحديات التي يمكن أن تؤثر على فعاليتهم وتعيق التقدم التنظيمي. وتتأثر هذه التحديات بالعوامل الثقافية والاجتماعية والتنظيمية الفريدة لسياق المملكة العربية السعودية. إن فهم هذه التحديات ومعالجتها أمر بالغ الأهمية لتعزيز الصفات القيادية وتعزيز القيادة الفعالة في المؤسسات العامة السعودية. تشمل بعض التحديات الرئيسية التي يواجهها القادة في المؤسسات العامة السعودية ما يلي:

1. الهياكل البيروقراطية: تعمل المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية في كثير من الأحيان ضمن هياكل بيروقراطية معقدة، تتميز بعمليات صنع القرار الهرمية والبروتوكولات الصارمة. وقد يواجه القادة صعوبات في التعامل مع هذه الهياكل، مما يؤدي إلى تأخير في اتخاذ القرار، ومحدودية الاستقلالية، والافتقار إلى المرونة في الاستجابة للتحديات الناشئة.

2. الأعراف والتقاليد الثقافية: المجتمع السعودي متجذر بعمق في الأعراف والتقاليد الثقافية التي تشكل الديناميكيات التنظيمية. يجب على القادة أن يتنقلوا بين التوقعات الثقافية، مثل احترام السلطة، والالتزام بالتسلسلات الهرمية، والحفاظ على الانسجام، مع دفع الابتكار والتغيير داخل مؤسساتهم أيضاً.

3. إدارة المواهب والاحتفاظ بها: لا يزال جذب الأفراد الموهوبين والاحتفاظ بهم داخل المؤسسات العامة يمثل تحدياً. ويتعين على القادة أن يتعاملوا مع الموارد المحدودة، والعقبات البيروقراطية في عمليات التوظيف، والمنافسة من القطاع الخاص. وهذا يمكن أن يؤدي إلى فجوات في المواهب وصعوبات في بناء فرق عالية الأداء.

4. احتضان التقدم التكنولوجي: يتطلب التقدم التكنولوجي السريع من القادة تكييف الحلول الرقمية ودمجها في المؤسسات العامة. ومع ذلك، قد يواجه القادة مقاومة للتغيير، ومحدودية البنية التحتية التكنولوجية، والفجوات في المهارات، مما يعيق التنفيذ الناجح لمبادرات التحول الرقمي.

5. إشراك أصحاب المصلحة: لدى المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية أصحاب مصلحة متنوعون، بما في ذلك الجهات الحكومية والمواطنين والمنظمات الأخرى. ويجب على القادة التعامل بشكل فعال مع أصحاب المصلحة هؤلاء، وإدارة توقعاتهم، وضمان الشفافية والمساءلة في عمليات صنع القرار.

6. التنوع والشمول بين الجنسين: على الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز التنوع بين الجنسين والاندماج في المؤسسات العامة السعودية، لا يزال القادة يواجهون تحديات في خلق بيئة شاملة تحتضن وجهات نظر وخبرات متنوعة. يعد التغلب على العوائق الثقافية والمجتمعية أمراً ضرورياً لتسخير الإمكانيات الكاملة لجميع الموظفين.

7. الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية: تشهد المملكة العربية السعودية إصلاحات اقتصادية واجتماعية كبيرة كجزء من أجندة رؤية 2030. ويجب على القادة التغلب على تعقيدات هذه الإصلاحات، ومواءمة الاستراتيجيات التنظيمية مع الأهداف الوطنية، ودفع التغيير التحويلي داخل منظماتهم.

برامج تطوير وتدريب القادة الموجودة حالياً في المملكة العربية السعودية:

لقد كان هناك تركيز متزايد على برامج تطوير القيادة والتدريب لتعزيز قدرات القادة في مختلف القطاعات، بما في ذلك المنظمات العامة. تهدف هذه البرامج إلى تزويد القادة بالمهارات والمعرفة والكفاءات اللازمة لقيادة فرقهم بشكل فعال وتحقيق النجاح التنظيمي. في حين أن البرامج المحددة يمكن أن تختلف عبر المنظمات والصناعات، إلا أن هناك العديد من المبادرات والاتجاهات البارزة في برامج تطوير القيادة والتدريب في المملكة العربية السعودية.

1. المبادرات الحكومية: أطلقت الحكومة السعودية مبادرات مختلفة لتعزيز تنمية المهارات القيادية. على سبيل المثال، يركز مشروع الأمير محمد بن سلمان لتطوير القادة العاملين على تحديد وتدريب القادة في المناصب الحكومية الرئيسية. ويتضمن البرنامج ورش عمل لتنمية المهارات القيادية، وبرامج الإرشاد، وفرص التعليم التنفيذي لتعزيز القدرات القيادية.

2. برامج التعليم التنفيذي: شهدت المملكة العربية السعودية زيادة في برامج التعليم التنفيذي التي تقدمها الجامعات الرائدة وكليات إدارة الأعمال. توفر هذه البرامج التدريب على القيادة من خلال ورش العمل والندوات والدورات المتخصصة. وهي تغطي مجموعة من المواضيع مثل القيادة الاستراتيجية، وإدارة التغيير، وصنع القرار، والسلوك التنظيمي.

3. معاهد القيادة: تم إنشاء العديد من معاهد ومراكز القيادة في المملكة العربية السعودية لتلبية الاحتياجات المحددة لتنمية القيادة في المؤسسات العامة. تقدم هذه المعاهد برامج مصممة خصيصاً للقادة على مختلف المستويات وتوفر منصة للتواصل وتبادل المعرفة والتعلم المستمر.

4.الشراكات الدولية: تتعاون المنظمات السعودية في كثير من الأحيان مع المؤسسات الدولية والخبراء لتصميم وتقديم برامج تنمية المهارات القيادية. يجلب هذا التعاون أفضل الممارسات العالمية ووجهات النظر المتنوعة إلى السياق المحلي، مما يثري تجربة التدريب على القيادة.

5.التوجيه والتدريب: اكتسبت برامج التوجيه والتدريب أهمية كبيرة في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بتطوير المهارات القيادية. تجمع هذه البرامج بين القادة ذوي الخبرة والقادة الناشئين لتقديم التوجيه والدعم وخطط التطوير الشخصية. وينصب التركيز على تعزيز الكفاءات القيادية والتقدم الوظيفي ونقل المعرفة.

6.أطر الكفاءة القيادية: قامت العديد من المنظمات في المملكة العربية السعودية بتطوير أطر الكفاءة القيادية التي تحدد المهارات والسلوكيات والصفات المطلوبة للقيادة الفعالة. تعمل هذه الأطر كأساس لتصميم برامج تنمية المهارات القيادية وتقييم إمكانات القيادة.

7.التركيز على المواهب الوطنية السعودية: بهدف تطوير المواهب المحلية، تعطي برامج تنمية المهارات القيادية في المملكة العربية السعودية الأولوية بشكل متزايد لتطوير المواطنين السعوديين لتولي الأدوار القيادية. ويهدف هذا التركيز على المواهب الوطنية إلى بناء مجموعة من القادة الأكفاء الذين يمكنهم المساهمة في تنمية البلاد.

8.التعلم المدعم بالتكنولوجيا: يحظى دمج التكنولوجيا في برامج تنمية المهارات القيادية باهتمام كبير في المملكة العربية السعودية. تستخدم منصات التعلم الإلكتروني والفصول الدراسية الافتراضية وتطبيقات الهاتف المحمول لتقديم محتوى التدريب والتقييمات وتجارب التعلم التفاعلية.

تعكس برامج تطوير وتدريب القيادة الحالية التزام المؤسسات السعودية بالاستثمار في نمو وتطوير قادتها. ومن خلال تزويد القادة بالمهارات والكفاءات اللازمة، تساهم هذه البرامج في بناء خطأ نابيب قيادي قوي وتعزيز ثقافة القيادة الفعالة في المؤسسات العامة السعودية. يعد التعاون المستمر والابتكار وتقييم هذه البرامج أمراً ضرورياً لضمان فعاليتها ومواءمتها مع الاحتياجات المتطورة للمنظمات والأهداف الإنمائية للبلاد.

الخاتمة:

يعد تعزيز الصفات القيادية في المؤسسات العامة السعودية مسعى بالغ الأهمية لدفع النجاح التنظيمي، وتعزيز التغيير الإيجابي، والمساهمة في تنمية الأمة.

يعد تحديد الصفات القيادية لتحقيق النجاح وتطويرها عملية متعددة الأوجه تتضمن الرؤية والنزاهة والتواصل الفعال والذكاء العاطفي والقدرة على التكيف وصنع القرار والتمكين والعلاقات المرنة. وتشكل هذه الصفات الأساس للقيادة الفعالة في السياق السعودي.

يُظهر المشهد الحالي لبرامج تطوير وتدريب القيادة في المملكة العربية السعودية التزاماً قوياً بالاستثمار في القدرات القيادية. تساهم المبادرات الحكومية، وبرامج التعليم التنفيذي، ومعاهد القيادة، والتعاون الدولي، والتوجيه والتدريب، وأطر الكفاءات، والتعلم المدعوم بالتكنولوجيا، في تطوير القادة في المؤسسات العامة السعودية. للمضي قدماً، من الضروري الاستمرار في تحسين هذه البرامج وتقييمها لضمان توافقها مع الأهداف التنظيمية والاحتياجات المتطورة للقادة. بالإضافة إلى ذلك، فإن معالجة التحديات المحددة وتعزيز الثقافة التي تقدر وتدعم القيادة الفعالة سيكون أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النجاح المستدام.

ومن خلال تعزيز الصفات القيادية، يمكن للمؤسسات العامة السعودية تطوير مجموعة من القادة القادرين وذوي البصيرة المجهزين لمواجهة التحديات المعقدة، وإلهام فرقهم، ودفع التميز التنظيمي. وفي نهاية المطاف، يساهم هذا البحث برؤى قيمة لصانعي السياسات والمديرين والممارسين والمشاركين في تنمية المهارات القيادية ويضع الأساس لإنشاء قطاع عام ديناميكي ومرن في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

الدباغ، م. وأسعد، ج. (2010). التقييم والتطلع إلى الأمام: تطوير القيادة في العالم العربي. مركز أبحاث القيادة في العمل ورقة عمل. نيويورك: جامعة نيويورك.

الغامدي، ع. والحطامي، ع (2018). أثر برنامج تنمية المهارات القيادية على إدراك طلاب الجامعات السعودية للمهارات القيادية. مجلة التعليم والتعلم، 12(2): 162-352.

أليور، (2005). تنمية المهارات القيادية: التدريس مقابل التعلم. قرار الإدارة، 43(7-8): 1077-1071.

ألفيسون، م. وسبايسر، أ. (2012). دراسات القيادة النقدية: حالة الأداء النقدي. العلاقات الإنسانية، 65(3): 093-763.

أماجوه، ف. (2009). تنمية المهارات القيادية وفعالية القيادة. قرار الإدارة، 47(6): 989-999.