

قضايا بحثية 3- المهمة الخامسة

م. حسام الناجم

المهمة الخامسة

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف
في موضوع مشروع البحث (استخدام إدارة التغيير في تنفيذ الاستراتيجية في
المؤسسات)

المهمة الخامسة

مقدمة

تتناول هذه المقارنة الاختلافات والتشابهات بين الدراسات المحلية في السياق العربي والدراسات العالمية حول إدارة التغيير ودورها في تنفيذ الاستراتيجيات المؤسسية. يغطي التقرير جوانب مثل تأثير الثقافة التنظيمية، العوامل البيئية، وأنماط القيادة المستخدمة في كلا السياقين، إضافة إلى تحديات تنفيذ الاستراتيجية في المؤسسات.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

■ أولاً: الدراسات المحلية

المملكة العربية السعودية

تأثير رؤية 2030: تركز الدراسات السعودية على تأثير رؤية المملكة 2030، والتي تهدف إلى تحسين الكفاءة الحكومية وتعزيز التنوع الاقتصادي. توضح الأبحاث كيفية المؤسسات العامة مع هذه الرؤية الطموحة باستخدام إدارة التغيير.

التحديات: تتناول الدراسات تحديات تنفيذ الاستراتيجيات في بيئة تشريعية وقانونية تتطلب تغييرات تدريجية.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

مصر

البيروقراطية الحكومية: تشير الدراسات إلى تأثير الإجراءات البيروقراطية على تنفيذ الاستراتيجيات، حيث تكون هذه الإجراءات عقبة أمام التغيير السريع.

التركيز على القوانين: تُبرز الدراسات الدور الذي تلعبه الأنظمة القانونية والتنظيمية في تسهيل أو عرقلة التغيير.

الإمارات العربية المتحدة

الاستراتيجية الوطنية: تتناول الأبحاث الإماراتية كيفية تأثير الاستراتيجية الوطنية، التي تشجع على الابتكار والتحول الرقمي، في تنفيذ الاستراتيجيات في القطاعين العام والخاص.

التحديات: تحديات تتعلق بالتوفيق بين الاستراتيجيات الوطنية والممارسات العملية في المؤسسات، خاصة في

القطاع الخاص.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

ثانياً: الدراسات العالمية

السياق الأوروبي

الابتكار والرقمنة: تركز الدراسات الأوروبية على كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين الكفاءة التشغيلية، ودور الابتكار في تحسين التنفيذ الاستراتيجي.

أمثلة محددة:

ألمانيا: يتم التركيز على التحديات المتعلقة بتعدد الثقافات وكيفية تأثيرها على تنفيذ الاستراتيجيات، خاصة في المؤسسات الكبيرة.

المملكة المتحدة: تبرز الدراسات دور القيادة الاستراتيجية في دعم تنفيذ الاستراتيجيات داخل القطاع العام.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

السياق الأمريكي

الثقافة المؤسسية والديناميكية التنظيمية: تركز الدراسات الأمريكية على كيفية تأثير الثقافة المؤسسية على التغيير، وتدعو إلى تطوير القيادات لإدارة التغيير بفعالية.

أهمية القيادة التحويلية: تشير الدراسات إلى أهمية القيادة التحويلية التي تدفع التغيير وتُحدث تحولات إيجابية في بيئة العمل.

السياق الآسيوي

التحديات الهيكلية: تبرز الدراسات الآسيوية تأثير الهياكل التنظيمية الهرمية على تنفيذ الاستراتيجيات.

التكيف مع التغيرات السريعة: يتم التركيز على تحديات تنفيذ الاستراتيجيات في بيئة تتسم بالتغير السريع، خاصة في

مجال الأعمال.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

أوجه الاختلاف

الثقافة التنظيمية:

المحلية: تركز الدراسات المحلية على الثقافة التنظيمية المحلية والرؤية الاستراتيجية الوطنية، حيث تلعب الثقافة المحلية دورًا كبيرًا في تشكيل سلوك الموظفين والتعامل مع الاستراتيجيات الجديدة.

العالمية: تركز الدراسات العالمية على تأثير الثقافات المتعددة، خاصة في بيئات العمل الدولية، وكيفية التوفيق بين هذه الثقافات لتحقيق التنفيذ الناجح.

العوامل البيئية:

المحلية: تبرز الدراسات المحلية التحديات البيئية المتعلقة بالبيروقراطية والإجراءات الحكومية.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

العالمية: تُعنى الدراسات العالمية بتأثير العولمة والابتكار التكنولوجي على التنفيذ، حيث تسعى المؤسسات للتكيف مع بيئة عمل عالمية تتسم بالتغيرات السريعة.

القيادة والإدارة:

المحلية: تُركز الدراسات المحلية على القيادة التقليدية ودورها في التغيير الاستراتيجي، مثل الدور الحازم والحكيم الذي يقوم به القادة لضمان التماسك المؤسسي.

العالمية: تُركز الدراسات العالمية على أنماط القيادة التكيفية والابتكارية، والتي تُمكن المؤسسات من التعامل مع بيئات متعددة الثقافات ومتغيرة بسرعة.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

أوجه التشابه

أهمية الثقافة التنظيمية: تتفق الدراسات المحلية والعالمية على أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في نجاح أو فشل تنفيذ الاستراتيجيات، حيث تُسهم في تكوين الالتزام والتحفيز بين الموظفين.

أهمية إدارة التغيير: تشدد الدراسات في كل السياقات على أن إدارة التغيير جزء أساسي من عملية تنفيذ الاستراتيجيات. حيث توضح الأبحاث أن نجاح أي تغيير استراتيجي يعتمد على الفهم الجيد لكيفية التعامل مع مقاومة التغيير.

التحديات المشتركة: تُبرز الدراسات تحديات مشتركة مثل مقاومة التغيير، نقص الموارد، وعدم التنسيق بين الأقسام المختلفة، وهي تحديات تواجه المؤسسات بغض النظر عن السياق الثقافي أو الجغرافي.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

توصيات

تعزيز دور الثقافة التنظيمية:

في المؤسسات المحلية: تعزيز القيم والثقافة المؤسسية الملائمة لتحقيق الأهداف الوطنية، مثل تشجيع الابتكار والمرونة في التكيف مع الرؤية.

في المؤسسات العالمية: تطوير استراتيجيات تضمن التوافق بين ثقافات مختلفة داخل بيئة العمل.

الاستثمار في القيادة التكيفية:

إعداد برامج تدريبية للقيادات تركز على مهارات القيادة التكيفية، لتعزيز القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

تطوير بنية مرنة لإدارة التغيير:

اعتماد إطار عمل يتيح للمؤسسات مرونة أكبر في تبني التغيير وفقاً للظروف المحلية والدولية، مثل اعتماد أنظمة تكنولوجية تدعم الاستجابة السريعة.

تشجيع الابتكار المستمر:

التركيز على الابتكار كأداة للتغيير، حيث يمكن للمؤسسات المحلية الاستفادة من تجارب المؤسسات العالمية في رقمنة العمليات لزيادة الكفاءة التشغيلية.

تعزيز الشراكات الأكاديمية:

تشجيع التعاون بين المؤسسات البحثية والمهنية لتطوير أبحاث تطبيقية تعالج التحديات الفعلية التي تواجه المؤسسات، مع التركيز على إدارة التغيير.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

توصيات ذات أهداف وآلية تنفيذ مقترحة:

تطوير برامج لتعزيز ثقافة التغيير المستدامة:

الهدف: غرس ثقافة تدعم التغيير المستدام على جميع المستويات داخل المؤسسة، بحيث يكون التغيير جزءًا طبيعيًا من العمليات اليومية.

التنفيذ: إنشاء ورش عمل ودورات تدريبية لزيادة وعي الموظفين بأهمية التغيير وأثره على نجاح المؤسسة. يمكن إضافة برامج لتحفيز الموظفين على تبني التغيير وتشجيعهم على اقتراح تحسينات.

الاستفادة من البيانات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية:

الهدف: تعزيز الاعتماد على التحليل القائم على البيانات للتنبؤ بالتحديات واتخاذ القرارات المناسبة.

التنفيذ: بناء أنظمة تحليل بيانات متقدمة تجمع معلومات حول أداء المشاريع وفعالية التغيير. استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتقديم توصيات استراتيجية مبنية على معطيات واقعية.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

توصيات ذات أهداف وآلية تنفيذ مقترحة:

تنفيذ استراتيجيات التواصل الفعال خلال مراحل التغيير:

الهدف: تقليل مقاومة التغيير من خلال توضيح الرؤية والأهداف لجميع أصحاب المصلحة.

التنفيذ: تصميم خطة تواصل شاملة تشمل تحديثات منتظمة حول سير عملية التغيير، واستخدام قنوات اتصال متنوعة لضمان وصول المعلومات لجميع المستويات الوظيفية، بالإضافة إلى تعزيز التواصل مع الموظفين والاستماع إلى ملاحظاتهم..

إنشاء وحدات دعم مختصة بإدارة التغيير داخل المؤسسة:

الهدف: توفير دعم مستمر للتغيير من خلال فرق مختصة تقدم إرشادات واستشارات أثناء تنفيذ التغيير.

التنفيذ: تكوين وحدات دعم تعمل كمرجع للموظفين والقادة خلال عملية التغيير، تقدم نصائح حول كيفية التعامل مع التحديات اليومية وتطبيق أفضل الممارسات.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

توصيات ذات أهداف وآلية تنفيذ مقترحة:

تحديد مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) مخصصة للتغيير

الهدف: توفير أدوات لقياس فعالية عملية التغيير ومستوى التقدم نحو الأهداف الاستراتيجية.

التنفيذ: تطوير مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية التي تساعد في تتبع تأثير التغيير في كل مرحلة، وتحديد نقاط القوة والضعف في التنفيذ لتوجيه التحسينات المستمرة.

لاستثمار في تقنيات وأدوات تكنولوجيا المعلومات لدعم التغيير

الهدف: تعزيز البنية التحتية التكنولوجية لضمان تنفيذ التغيير بسلاسة وكفاءة عالية.

التنفيذ: اعتماد أنظمة رقمية وأدوات مثل منصات التعاون السحابي وتطبيقات إدارة المشاريع، التي تساعد في تيسير التنسيق وتبادل المعلومات وتوفير الوقت والموارد.

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

توصيات ذات أهداف وآلية تنفيذ مقترحة:

تبني استراتيجيات الاستجابة السريعة (Agile) في التغيير:

الهدف: توفير مرونة في التنفيذ تساعد المؤسسة على الاستجابة للتغيرات غير المتوقعة..

التنفيذ: تطبيق أساليب العمل السريع مثل Scrum و Kanban التي تتيح إجراء تغييرات في التخطيط والتنفيذ بشكل مستمر، مع تحسين القدرة على التكيف السريع مع التحديات الجديدة.

إطلاق برامج تكريم وتحفيز للمساهمين في نجاح التغيير:

الهدف: تعزيز التزام الموظفين بتحقيق أهداف التغيير من خلال توفير مكافآت تحفزهم.

التنفيذ: تصميم برامج حوافز تُكرّم الموظفين الذين يظهرون أداءً استثنائياً ويساهمون بفعالية في نجاح التغيير، مثل جوائز الأداء الشهري وبرامج التقدير المعنوي..

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية وأوجه التشابه والاختلاف

توصيات ذات أهداف وآلية تنفيذ مقترحة:

تنظيم برامج إدارة المعرفة لنقل الخبرات السابقة:

الهدف: تعزيز القدرة التنظيمية من خلال تعلم الدروس المستفادة من المشاريع السابقة وتطبيقها في التغيير الحالي..

التنفيذ: إنشاء نظام إدارة المعرفة الذي يجمع ويخزن تجارب التغيير السابقة، مما يتيح نقل المعرفة للمشاريع الجديدة وتفادي التحديات المتكررة.

التقييم الدوري واستعراض التقدم في إدارة التغيير:

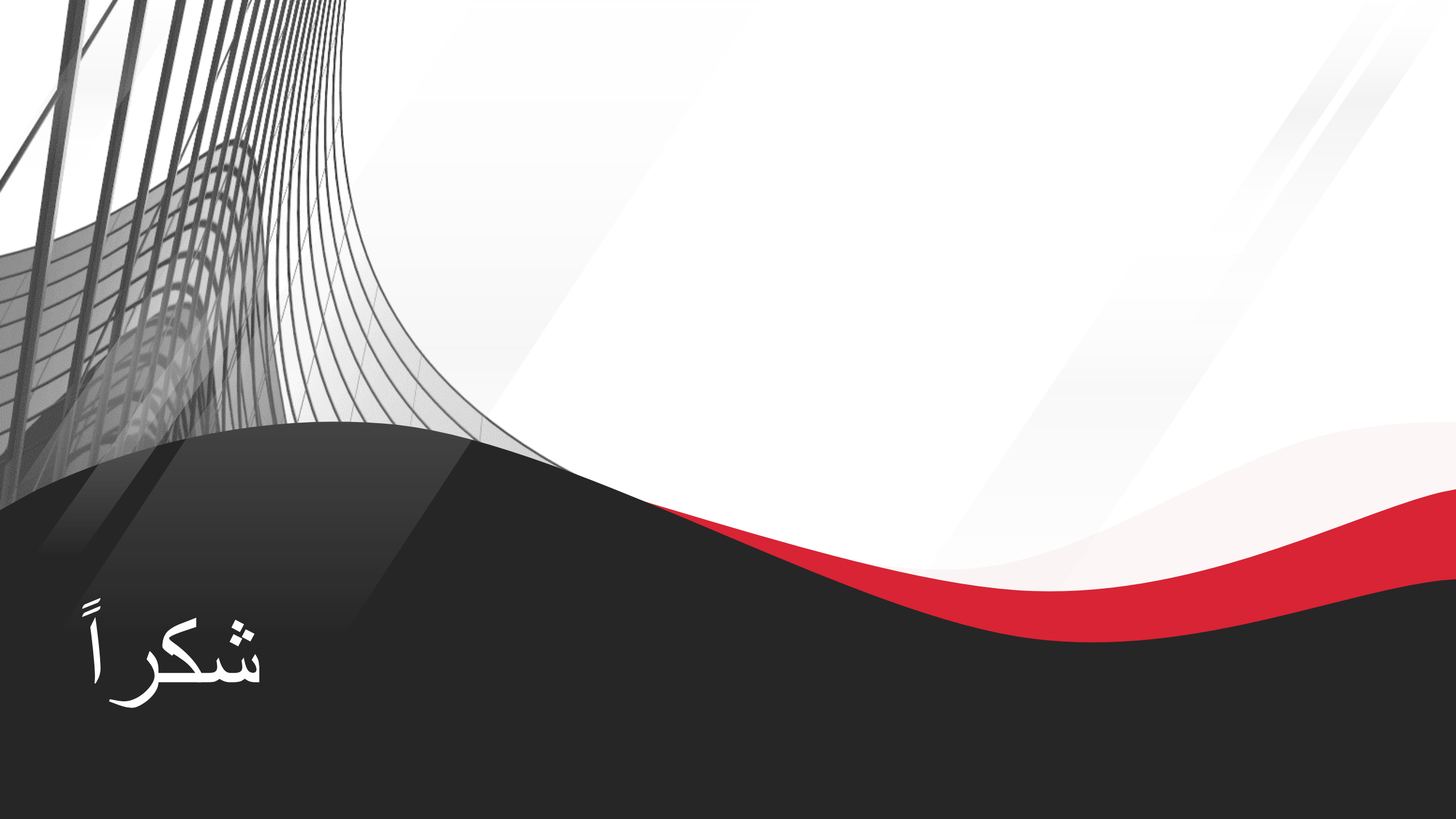
الهدف: ضمان فعالية التغيير وتصحيح المسار عند الحاجة..

التنفيذ: جدولة تقييمات دورية لمراجعة الأداء، وتحديث الاستراتيجيات بناءً على البيانات الحالية والنتائج المحققة، مع تفعيل آلية مستمرة لتحسين العمليات..

المهمة الخامسة

خاتمة

يسلط هذا التقرير الضوء على أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال إدارة التغيير وتنفيذ الاستراتيجية، مما يوفر رؤى عميقة حول كيفية تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف والنجاح في بيئاتها المتغيرة.



شكراً