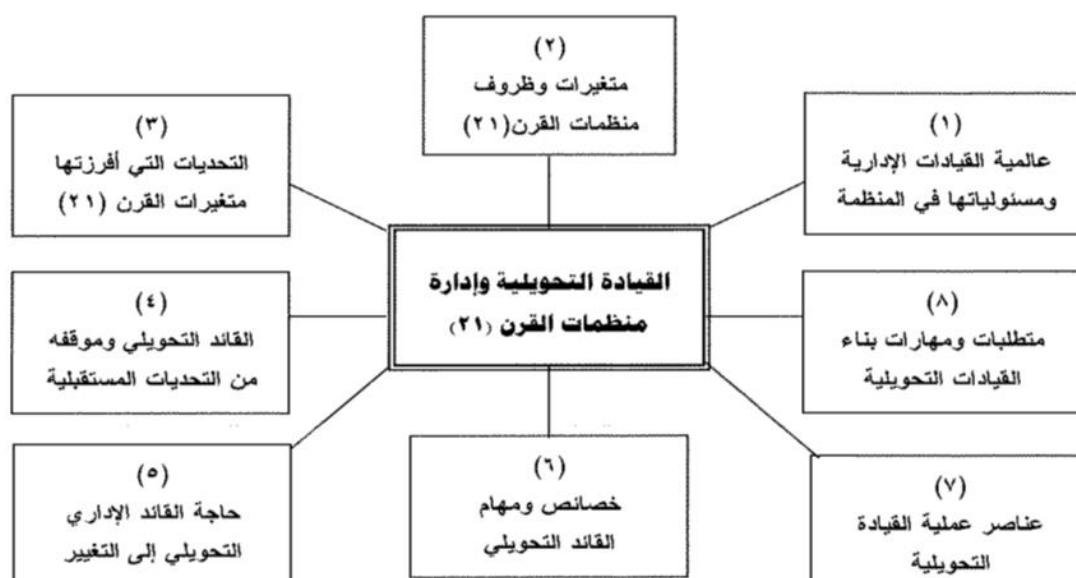


القيادة التحولية وإدارة منظمات القرن الحادي والعشرين

أولاً : مقدمة

- دور القيادة في إدارة التغيير
 - ديناميكية المنظمات والتطور السريع
- القيادة الادارية هي من اهم العوامل المتأثرة بالمتغيرات العالمية سواء على مستوى الدول او على مستوى المنظمات ، لذا أصبحت هناك حاجة ماسة الى وجود قائد اداري متجدد يستطيع التأقلم مع متغيرات العصور المختلفة .
- نحن الان في عالم الثورة التقنية وثورة الاتصالات والمعلومات وهي عملية تحويلية شمولية في التاريخ تشمل شتى حقول الحياة مما فرض على المنظمات والقادة حثية التأثر والتأثير بما يتفق مع النموذج العالمي في كل اوجه الحياة .
- العامل المشترك في المتغيرات المستقبلية هو (التغيير) لذا فان المبدأ الذي يجب الاتفاق عليه تجاه هذه المتغيرات هو دور القيادة في إدارة التغيير وذلك لان جميع المنظمات تعيش في حالة من الديناميكية والتطور السريع .
- لذا فان المنظمات بحاجة الى ادارة جديدة قادرة على التكيف والابتكار والتجديد والتعامل مع المتغيرات بشكل اكثر كفاءة .
- المنظمات ستكون في حاجة الى قيادة قادرة على ادارة التحويلات الحادثة وتحقيق الاستمرارية في هذا العالم الذي يتميز بكثرة التحديات وعدم الاستقرار .



ثانياً : عالمية القيادات الإدارية ومسئولياتها في المنظمات الحديثة

القائد الإداري العالمي هو الذي يطبق منظومات وفنون الادارة العالمية على منظمته من خلال قيامه بما يلي :

- ١- تبني الثقافة الإدارية العالمية
 - ٢- التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية
 - ٣- تبني إدارة الجودة الشاملة
 - ٤- الاستفادة من الأسواق العالمية والتعامل مع البورصات العالمية
 - ٥- توظيف الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة
 - ٦- تشغيل العمالة متعددة الجنسيات
 - ٧- تطوير التكنولوجيا العالمية
 - ٨- الالتزام بالمواصفات العالمية والإنتاج بالشروط العالمية
 - ٩- اقتناص الفرص التسويقية العالمية
 - ١٠- التغلب على القيود والمحددات العالمية
 - ١١- مرونة وسرعة التعامل مع البيئة العالمية
 - ١٢- سرعة تعديل السياسات والاستراتيجيات وفق ديناميكيات البيئة العالمية
- العوامل التي دعت الى التغيير والتحول العالمي كاستجابة الى واقع العصر :

١- التحول الى اقتصاديات السوق الحر :

- عالمية الانتاج (تتميط المنتجات والخدمات على مستوى العالم)
- تحول العالم الى خط انتاج واحد ومتكامل (العالم تحول الى خط انتاج متكامل حيث نجد المنتج الواحد مكون من عدد من القطع المصنعة في دول مختلفة)
- تخصيص وتقسيم العمل بين الدول (تركيز الجهود في الدول المختلفة على اختصاصها وما تجيده من عمل) مثلاً
 - دول فئة (أ) انتاج وتجارة الخدمات والبحوث والتطوير
 - دول فئة (ب) دول الصناعات التقنية المتقدمة
 - دول فئة (ج) دول الصناعات الثقيلة والمكملة والغذائية
 - دول فئة (هـ) دول المستهلكة الاخرى
- ظهور سوق عالمي واحد (نفس الموردين والاعلاء وبأسعار عالمية موحدة .
- العالم قرية تقنية ومعلوماتية صغيرة (زادت اهمية المعلومات وتحول العالم الى قرية معلوماتية عبر الانترنت)
- تدفق رؤوس الأموال وانتقالها بسهولة (اصبح بالإمكان تحريك النقود مباشرة عبر الكمبيوتر الشخصي من بلد الى بلد)
- ظهور الاستثمارات والتحالفات والتكتلات الدولية (تعددت الفرص الاستثمارية للشركات الكبيرة والجديدة نتيجة لفتح الاستثمار الاجنبي في معظم بلدان العالم)

ثالثاً : متغيرات وظروف منظمات القرن ٢١

- خصخصة المؤسسات العامة :** (اعادة بيع بعض المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية التابعة للقطاع العام الى القطاع الخاص الامر الذي يتطلب قادة اداريين قادرين على نشر ثقافة القطاع الخاص وعلى اشراف واصلاح المؤسسات التي تم خصخصتها وتوعية جميع العاملين بما يحدث وما يجب عمله تجاه ذلك التغيير) .
- التوقيع على الاتفاقيات الدولية :** (القائد الاداري عليه ان يتعرف كيف تتم هذه الاتفاقيات الدولية وانها تتم من خلال عدد من المنظمات التي تخصصت في ذلك)
- ثورة تقنية المعلومات والاتصالات :** (تحتم على القائد الاداري التعامل مع الوسائل التقنية الحديثة والاستفادة منها)
- تنامي ظاهرة العولمة :** (ظاهرة تتداخل فيها امور كثيرة كالاقتصاد والسياسة والثقافة والاجتماع والسلوك وغير ذلك وعلى القائد الاداري المعاصر التعامل معها)
- نمو الشركات متعددة الجنسيات :** (على القائد الاداري ان تعرف على هذه الشركات وهي تسيطر على نسبة كبيرة من اقتصاد العالم وعلى انتاج التقنية ومبيعاتها واستخداماتها) .
- الضغط السكاني والتغيير في هياكل القوى العاملة :** (التضخم السكاني ينعكس على القوى العاملة والقوة الاستهلاكية)
- رابعاً : التحديات التي ابرزتها متغيرات القرن ٢١ :**

١- تحدي المنافسة

٢- تحدي العولمة

٣- تحدي القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد

٤- تحدي الجودة الشاملة

٥- التحديات التكنولوجية

٦- تحدي اتخاذ القرار في عالم متغير

خامساً : القائد التحويلي وموقفه من التحديات المستقبلية :

يعرف القائد التحويلي هو الذي يرفع من مستوى العاملين لتحقيق الإنجاز والتنمية الذاتية والذي يروج لعملية تنمية وتطوير المجموعات والمنظمات ، ويستثير في الأتباع الهمم العالية ، والوعي بالقضايا العالمية الرئيسية ، و زيادة ثقتهم بأنفسهم .

سادساً : حاجة القائد التحويلي إلى التغيير :

تبرير التغيير يبرز من خلال :

- ١- عدم اعتراف القائد الحالي بالحاجة الى التغيير (ادراك الحاجة الى التغيير)
- ٢- تطوير رؤي فكرية خارجية (تطوير شبكات فكرية خارجية لمواجهة الافكار التقليدية)
- ٣- زيارة المنظمات المتحولة (الزيارة للمنظمات المشابهة الداخلية والخارجية كعامل مؤثر على القيادات)
- ٤- التعامل مع مقاومة التغيير بحكمة (تلطف التعامل مع مصادر المقاومة والتخفيف من حدته)

سابعاً : خصائص ومهام القائد التحويلي

خصائص القائد التحويلي :

١- ذو رؤية ورسالة ومعايير عالية

- ٢- ذو شخصية إلهاميه
- ٣- مبرر وجوده هو نقل الناي نقلة حضارية
- ٤- مؤثر جداً في الناس
- ٥- يستثير أفكار التابعين وعقولهم
- ٦- التعامل مع الغموض والمواقف المعقدة
- ٧- الوصول بأتباعه الى تحقيق إنتاجية عالية
- ٨- محب للمخاطر المحسوبة

مهام القائد التحويلي :

- ١- إدراك الحاجة الى التغيير
- ٢- صياغة الرؤية والرسالة
- ٣- اختيار نموذج التغيير ومساراته
- ٤- تكوين الاستراتيجية الجديدة
- ٥- تعبئة الالتزام من خلال ثقافة المنظمة
- ٦- خلق الحماس لتبني الأفكار والتحمس لها
- ٧- ادارة الفترة الانتقالية

ثامناً : عناصر عملية القيادة التحويلية :

- ١- إدارة التنافس (ادارة العمليات المتعلقة بأنشطة المنظمة بتجميع المعلومات على مستوى عالمي وتنمية القدرة على استخدام تلك المعلومات لزيادة الميزة التنافسية وتشمل ادارة التنافس على :
 - وضع معايير النجاح الحاكمة بشكل شمولي
 - وضع نظام معلومات شخصية ونظم معلومات تنظيمية
 - وضع نظام لتوصيل المعلومات في الوقت المناسب للشخص المناسب
 - تحديث عملية التحليل التنافسي للتأكد من معرفة احداث وممارسات المنافسين
- ٢- إدارة التعقيد (قدرة القائد على التعامل مع كثرة المتغيرات دفعة واحدة ويتم عن طريق
 - ادارة العلاقات عن طريق تمييز ما يجب ان تكون عليه العلاقات مع كل طرف
 - استخدام الاحاسيس في حالة نقص المعلومات لاتخاذ القرار المناسب
 - محاولة تحقيق التوازن بين اطراف المصالح مهما كان تباينها
- ٣- تكييف المنظمة مع التوجه العالمي (وضع رؤية مستقبلية للتوجه العالمي ، تحديد رسالة المنظمة بحيث تعكس التوجه العالمي ، تغيير تنسيق القيم والقناعات والسلوكيات بما يتلاءم مع التوجه العالمي)
- ٤- إدارة فرق العمل العالمية (تشكل فرق قادره على التعامل العالمي المطلوب)
- ٥- ادارة المفاجآت وعدم التأكد (تنمية القدرات والمهارات للتعامل مع المفاجآت المتكررة والاضاع غير المستقرة)
- ٦- إدارة التعليم والتدريب المستمر (وجود نظام قادر على التدريب والتعليم الفردي والمؤسسي ليتفق مع التوجيهات العالمية)

تاسعاً : متطلبات ومهارات بناء القيادات التحويلية :

- ١- الوعي الذاتي والقدرة على إدارة الذات
- ٢- الرؤية المستقبلية المتمركزة حول مستقبل المنظمة
- ٣- فهم ديناميكيات الجماعة
- ٤- استيعاب متطلبات العولمة
- ٥- توفر مهارات التسهيلات وتطوير أساليب الاتصال
- ٦- تدريب وتطوير وتحفيز العاملين
- ٧- تطوير القدرة على التعلم عند المنظمة والتطوير الذاتي عند الموظفين