

الفصل ٥ [القيادة التحويلية وإدارة منظمات القرن الحادي والعشرين]

أولاً : مقدمة :

- دور القيادة في إدارة التغيير .
- ديناميكية المنظمات والتطور السريع .

ثانياً : عالمية القيادات الإدارية ومسئولياتها في المنظمات الحديثة :

- تبني الثقافة الإدارية العالمية .
- التخطيط الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية .
- تبني إدارة الجودة الشاملة .
- الاستفادة من الأسواق العالمية والتعامل مع البورصات العالمية .
- تطوير الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة .
- تشغيل العمالة متعددة الجنسيات .
- تطويع التكنولوجيا العالمية .
- الالتزام بالموصفات العالمية والإنتاج بالشروط العالمية .
- اقتناص الفرص التسويقية العالمية .
- التغلب على القيود والمحددات العالمية .
- مرونة وسرعة التعامل مع البيئة العالمية .
- سرعة تعديل السياسات والإستراتيجيات وفق ديناميكيات البيئة العالمية .

ثالثاً : متغيرات وظروف منظمات القرن ٢١ :

(١) التحول إلى اقتصاديات السوق الحر :

- عالمية الإنتاج .
- تحول العالم إلى خط إنتاج واحد ومتكامل .
- تخصيص وتقسيم العمل بين الدول .
- ظهور سوق عالمي واحد .
- العالم قرية تقنية ومعلوماتية صغيرة .
- تدفق رؤوس الأموال وانتقالها بسهولة .
- ظهور الاستثمارات والتحالفات والتكتلات الدولية .

(٢) خصخصة المؤسسات العامة .

(٣) التوقيع على الاتفاقيات الدولية .

(٤) ثورة تقنية المعلومات والاتصالات .

(٥) تنامي ظاهرة العولمة .

(٦) نمو الشركات متعددة الجنسيات .

(٧) الضغط السكاني والتغيير في هياكل القوي العاملة .

رابعاً : التحديات التي أبرزتها 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 مستوي العاملين لتحقيق الإنجاز والتنمية الذاتية والذي يروج لعملية تنمية وتطوير المجموعات والمنظمات، ويستثير في الأتباع الهمم العالية، والوعي بالقضايا العالمية الرئيسية، وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

سادساً : حاجة القائد التحويلي إلى التغيير :

- ١- عدم اعتراف القائد الحالي بالحاجة إلى التغيير .
- ٢- تطوير رؤى فكرية خارجية .
- ٣- زيارة المنظمات المتحولة .
- ٤- التعامل مع مقاومة التغيير بحكمة .

سابعاً : خصائص ومهام القائد التحويلي :

- ١- ذو رؤية ورسالة ومعايير عالية
- ٢- ذو شخصية إلهامية .
- ٣- مبرر وجوده هو نقل الناس نقمة حضارية .
- ٤- مؤثر جداً في الناس .
- ٥- يستثير أفكار التابعين وعقولهم .
- ٦- التعامل مع الغموض والمواقف المعقدة .
- ٧- الوصول باتباعه إلى تحقيق إنتاجية عالية .
- ٨- محب للمخاطر المحسوبة .
- ٩- إدراك الحاجة إلى التغيير .
- ١٠- صياغة الرؤية والرسالة .
- ١١- اختيار نموذج التغيير ومسارته .
- ١٢- تكوين الإستراتيجية الجديدة .
- ١٣- تعبئة الالتزام من خلال ثقافة المنظمة .
- ١٤- خلق الحماس لتبني الأفكار والتحمس لها .
- ١٥- إدارة الفترة الانتقالية .

ثامناً : عناصر عملية القيادة التحويلية :

- ١- إدارة التنافس .
- ٢- إدارة التعقيد .
- ٣- تكييف المنظمة مع التوجه العالمي .
- ٤- إدارة فرق العمل العالمية .
- ٥- إدارة المفاجآت وعدم التأكد .
- ٦- إدارة التعليم والتدريب المستمر .

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 .

عبون سحاب ،، ~