



التطوير القيادي المؤسسي الفعال (المتطلبات - الأدوات - الممارسات)

عبدالله موسى يلكوي



- 1 كيف نحدد القدرات اللازمة للقيادات في المؤسسات؟
- 2 كيف نحدد مستويات القيادات الحالية والمستقبلية المطلوبة؟
- 3 كيف نرفع الجاهزية القيادية ونساهم في تعزيز الأداء العالي في المؤسسات؟
- 4 كيف نضمن استدامة برامج التطوير القيادي في المؤسسات؟

تساؤلات



المواضيع الرئيسية

الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

1

تحديات التطوير القيادي في المؤسسات

2

إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

3



الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي





الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

يعتقد 41% من قادة الأعمال أن
مؤسساتهم لا تفي بمعايير القيادة
المطلوبة

Deloitte.

Leading the Social Enterprise, 2020



الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

انخفضت الثقة في المديرين المباشرين من
46% في عام 2022 إلى 29% في عام 2024.





الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

**71% من القادة أفادوا أنهم يعانون من مستويات عالية
من التوتر، و 40% منهم يفكرون في ترك مناصبهم
نتيجة لذلك.**





الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

أظهرت دراسة استقصائية أجريت على ما يقرب من 1000 موظف ذي إمكانات عالية أن 86% منهم يشعرون بالإرهاق في نهاية اليوم، وهو ما يمثل زيادةً بنسبة 27% مقارنةً بالعام الماضي.





الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

توقع 83% من HR في المنظمات زيادة الحاجة إلى المهارات
القيادية المستقبلية، ولكن المهارات الحيوية لا تزال ناقصة
بشكل كبير.





الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

شهد الإنفاق العالمي على تدريب الشركات نمواً مطرداً على مدى السنوات العديدة الماضية، حيث بلغ إجمالي الإنفاق 370.3 مليار دولار في عام 2019.



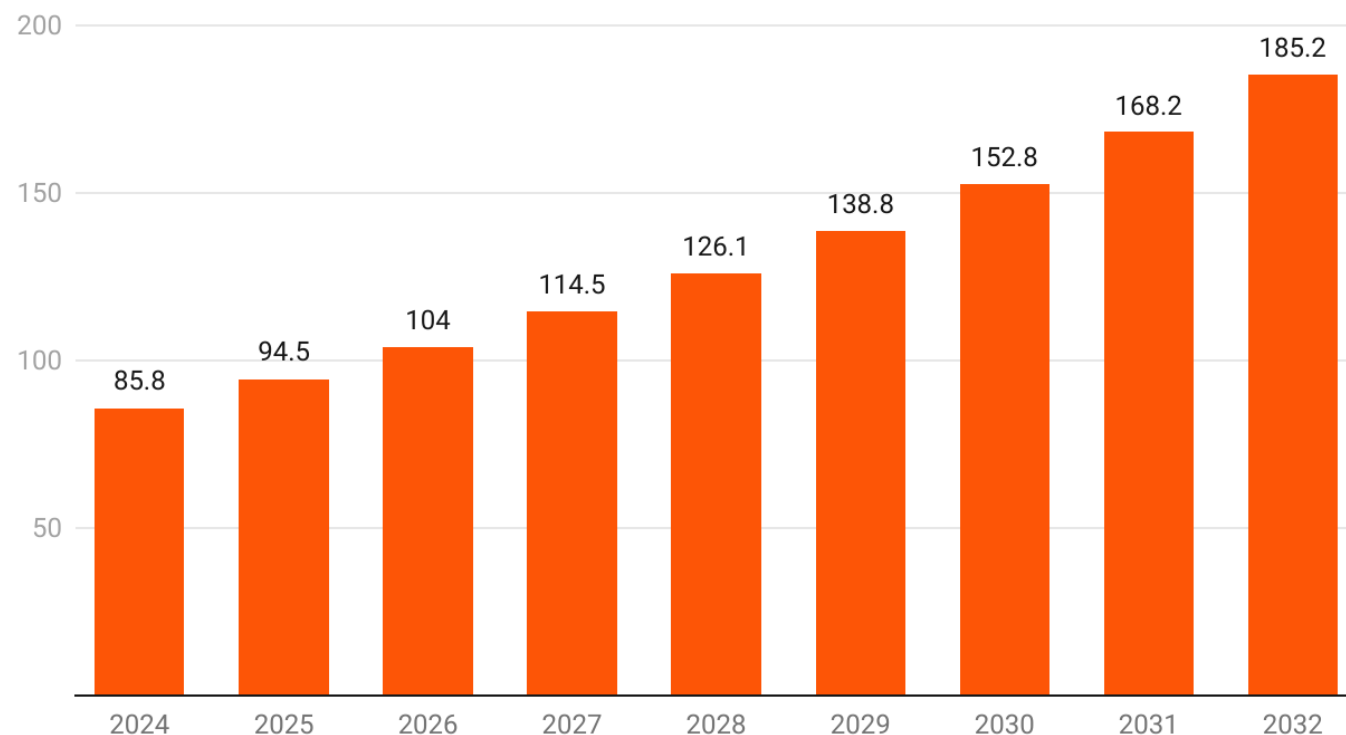


الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

1

Global Leadership Development Program Market Growth

(in \$ billion)



توقع زيادة الانفاق
على التطوير القيادي
(10%) سنويا في
الولايات المتحدة



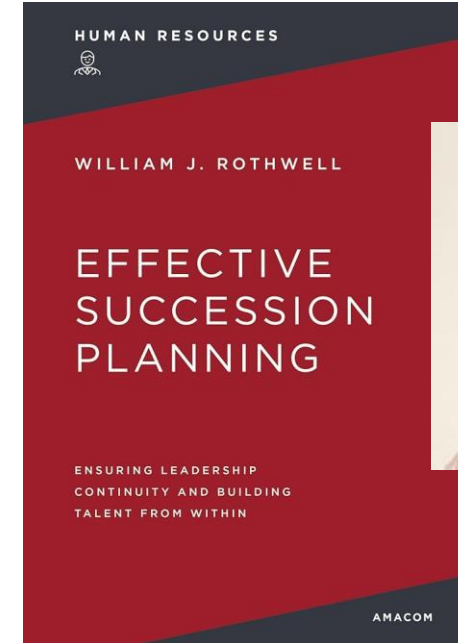
الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

بينما يتفق 83% من أصحاب العمل على أن تطوير
مهارات القيادة أمر مهم.
فإن 5% فقط من الشركات تقوم بهذه التحسينات.



الإحصائيات والأرقام في التطوير القيادي

**70% من برامج التعاقب
القيادي تفشل في المنظمات
لماذا؟**

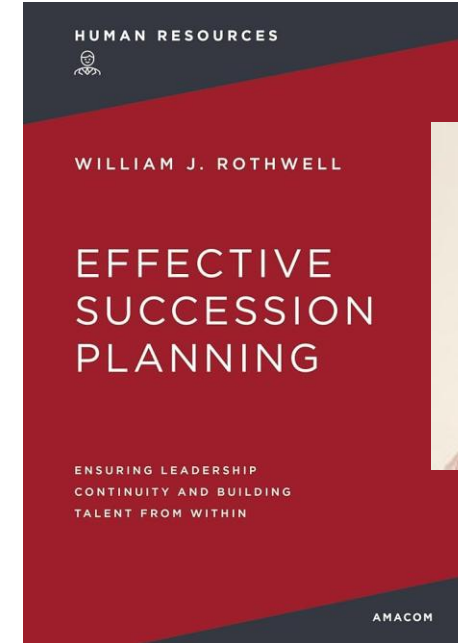


William J. Rothwell



1

ضعف دعم القيادة العليا في المنظمة للبرنامج والاشراف عليه بشكل مباشر.

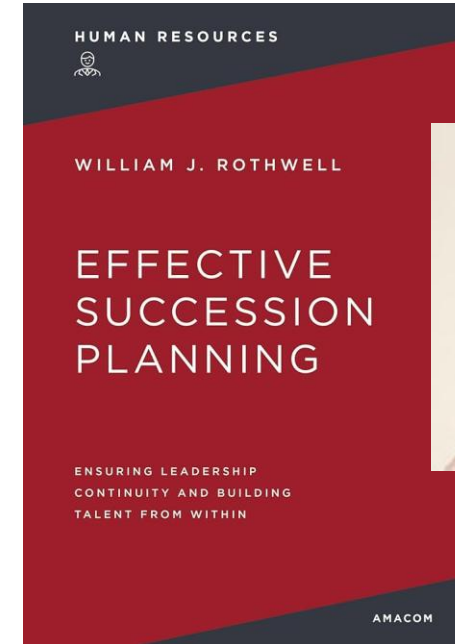


William J. Rothwell



2

أدوات ضعيفة في إختيار المشاركين في البرنامج

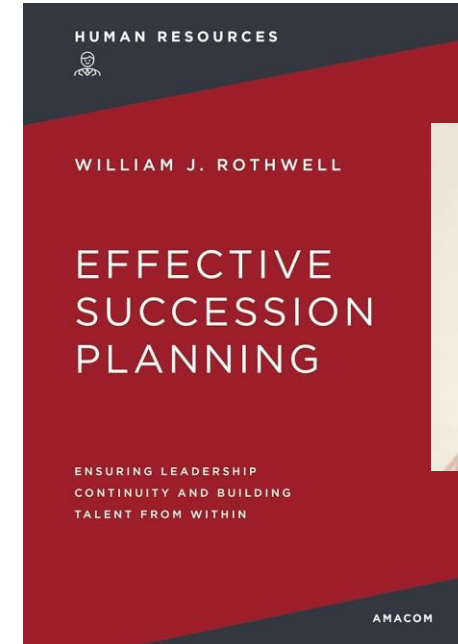


William J. Rothwell



3

اختيار برامج إما أعلى أو أقل من الاحتياجات الحقيقية لقيادات الجهة.

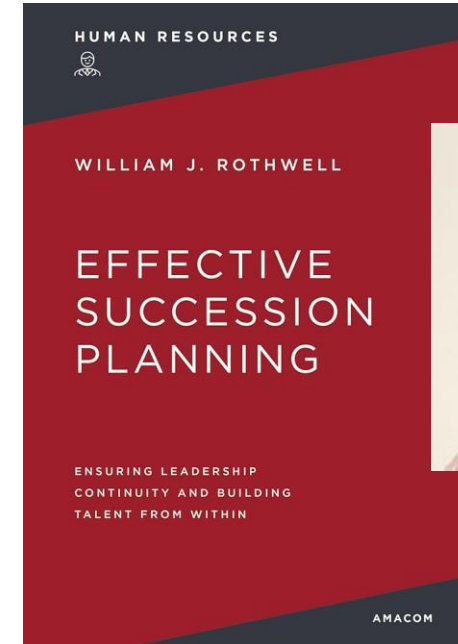


William J. Rothwell



4

الربط بين البرامج والجهة بخطّة تطبيقي عملي (Action Plan)

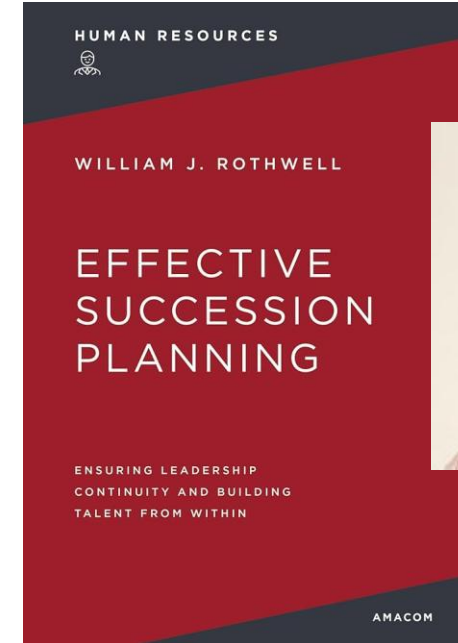


William J. Rothwell



5

ربط نتائج البرامج على واقع
الجهة بمؤشرات واضحة [مالية ،
توسع ، تأثير على بيئة العمل ،
ابتكار .. الخ]



William J. Rothwell



تحديات التطوير القيادي في المؤسسات





تحديات التطوير القيادي في المؤسسات

غياب نموذج تشغيلي واضح
للتطوير القيادي المؤسسي

النظرة إلى التدريب القيادي
كحدث وليس كعملية مستمرة

فجوة بين التطوير واحتياجات
المنظمة

ضعف قدرات إدارات الموارد
البشرية

إدارات عليا غير داعمة

ثقافة تنظيمية غير داعمة



إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال





إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

**بحيث يكون الهدف هو خلق بيئة داعمة
لتطور القادة باستمرار بدلاً من الاعتماد
فقط على برامج التطوير لتعزيز قدرات
القادة.**

تحتاج المؤسسات إلى
اعتماد نهج استراتيجي
لتطوير القيادة لتعزيز
الفعالية.



إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال



أنشئ خريطة تأثير
التطوير القيادي على
أهداف المؤسسة



إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

رعاية القيادة العليا

منهجية تطوير قيادي
مرتكز على الممارسة

أدوات فعالة للاقتناء
والاختيار وبناء
الاحتياج التطويري

ارتباط التطوير
بالهيكل الإداري والفني
للمؤسسة

القدرات القيادية
المستهدفة بالتطوير
متلائمة مع الأولويات
الاستراتيجية للجهة

ممارسات إدارة موارد بشرية مواكبة



إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

3

رعاية القيادة العليا

من أكبر الأخطاء الشائعة أن برامج تطوير
القيادات هي مسؤولية إدارة الموارد البشرية



إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

3

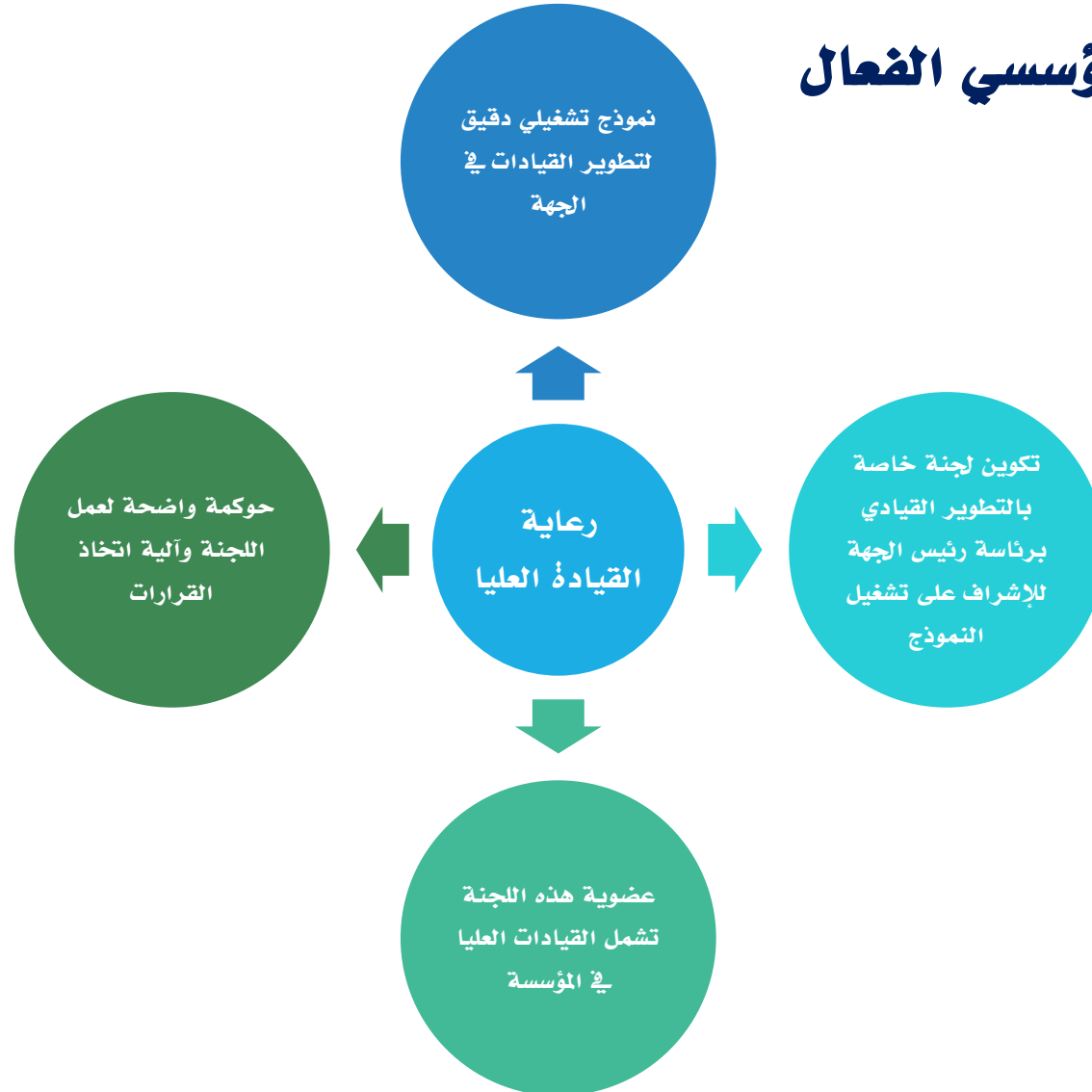
رعاية القيادة العليا

العامل المشترك بين الجهات الفائزة بجائز
(The Best) هو تبني أو دعم القيادة العليا في
الجهة للتدريب والتطوير.



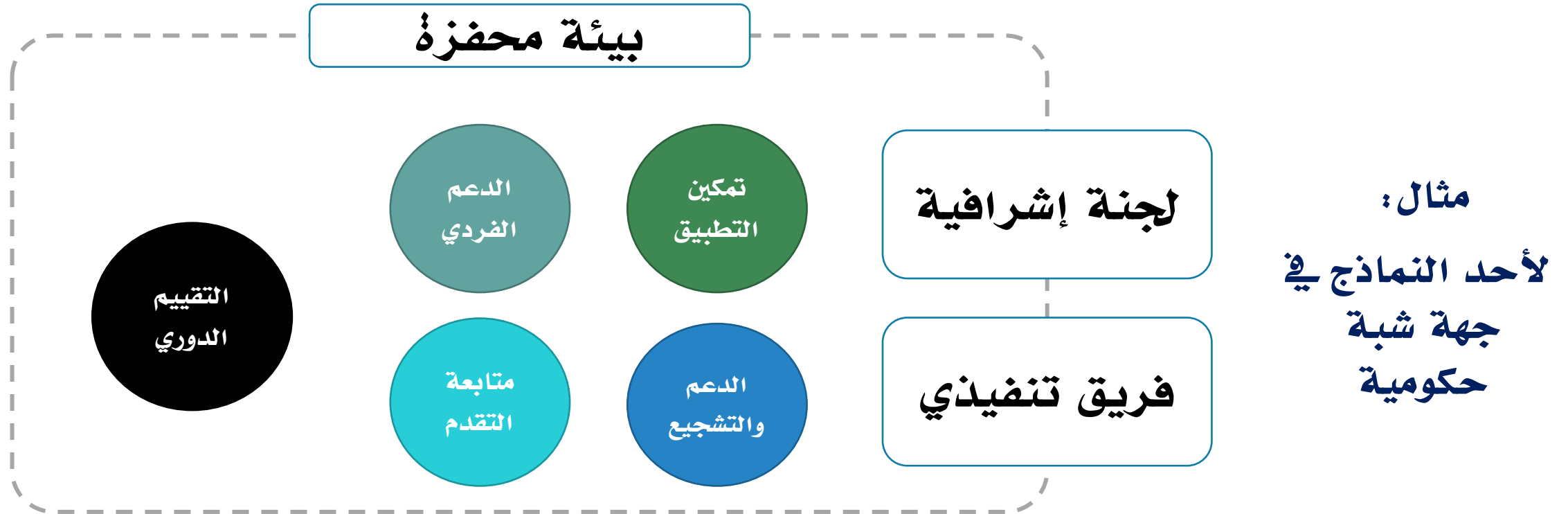


إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال





إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال





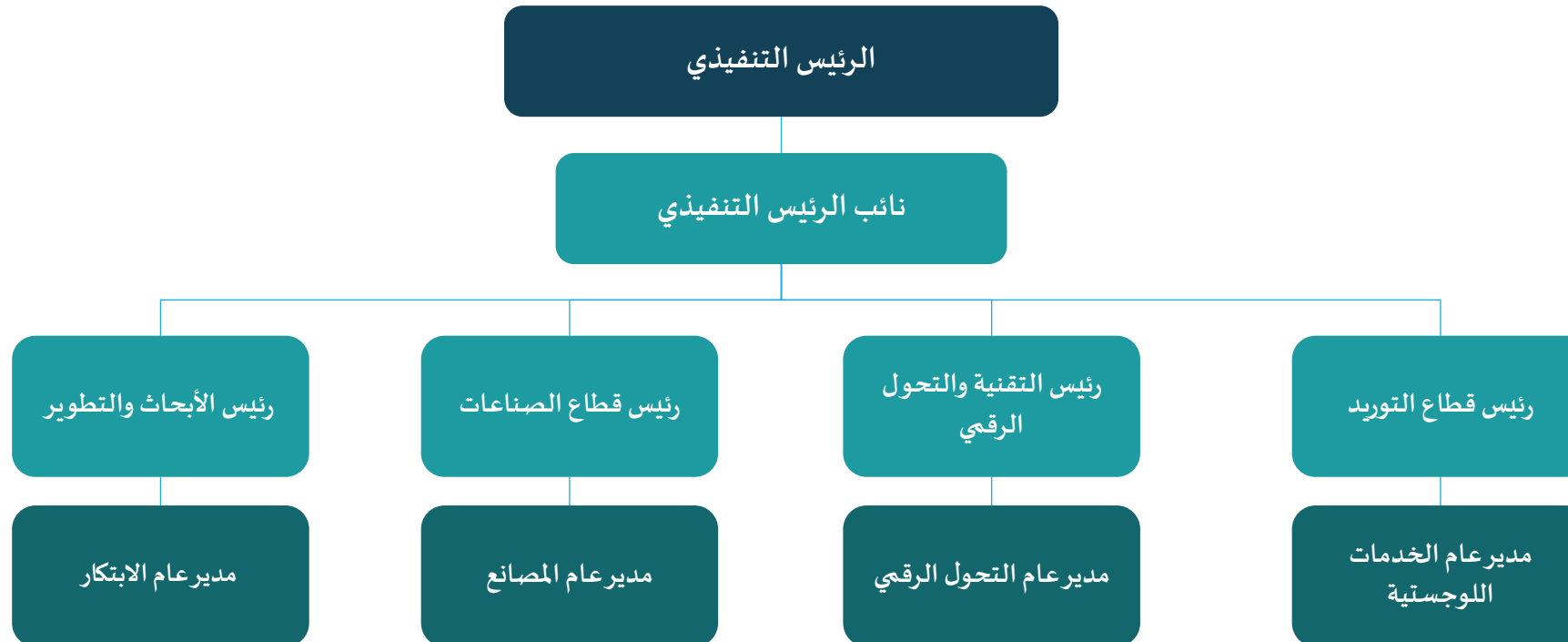
إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

3





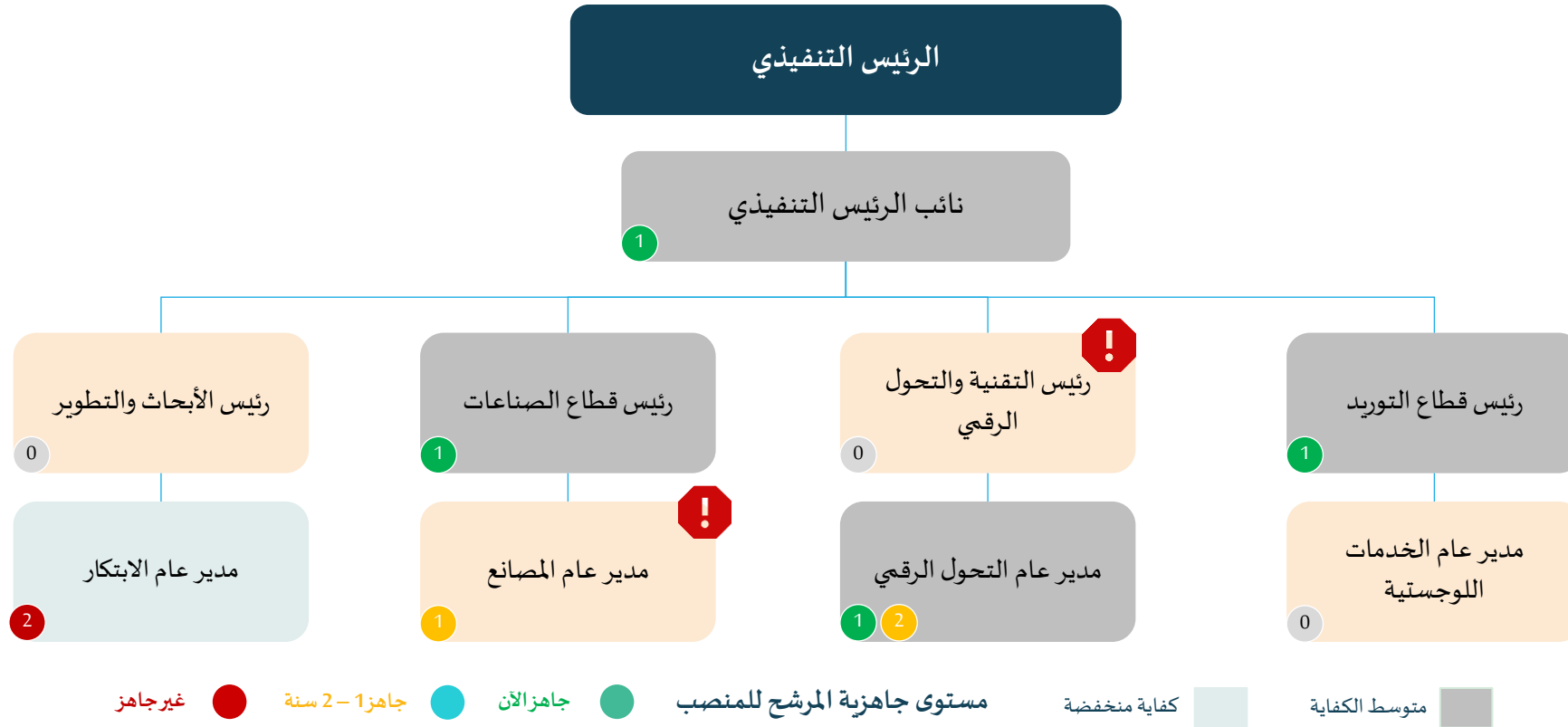
إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال



ارتباط التطوير
بالهيكل الإداري
والفني للمؤسسة

شكل الهيكل التنظيمي الطبيعي

إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال



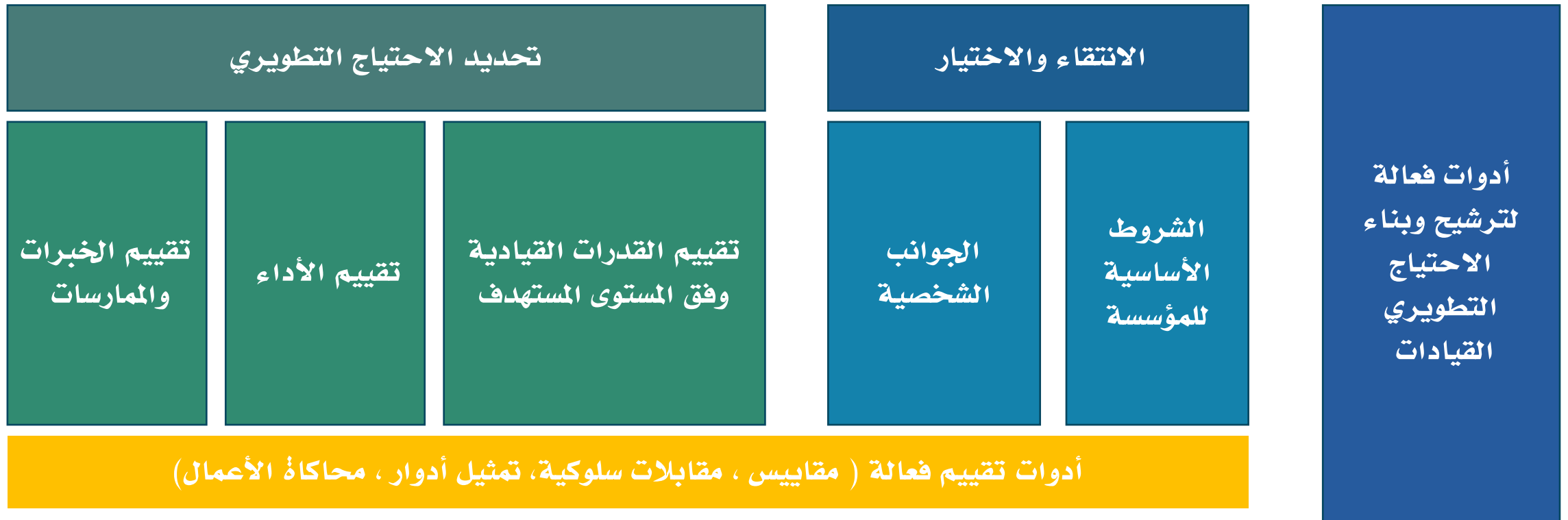
ارتباط التطوير
بالهيكل الإداري
والفني للمؤسسة

شكل الهيكل من ناحية الجاهزية القيادية

مناصب مستهدفة شاغرة أو مكلف عليها لتاريخه



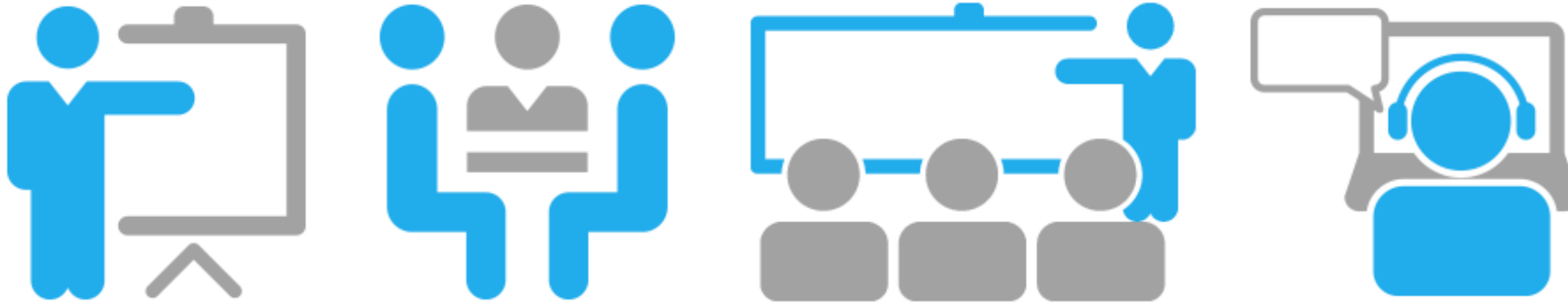
إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال





إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

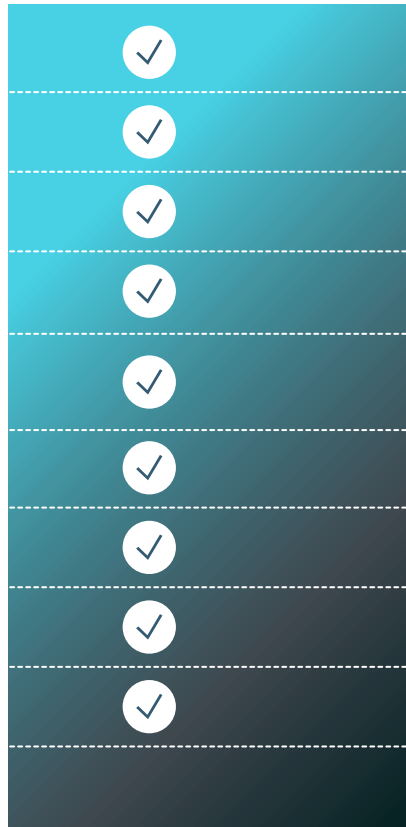
3



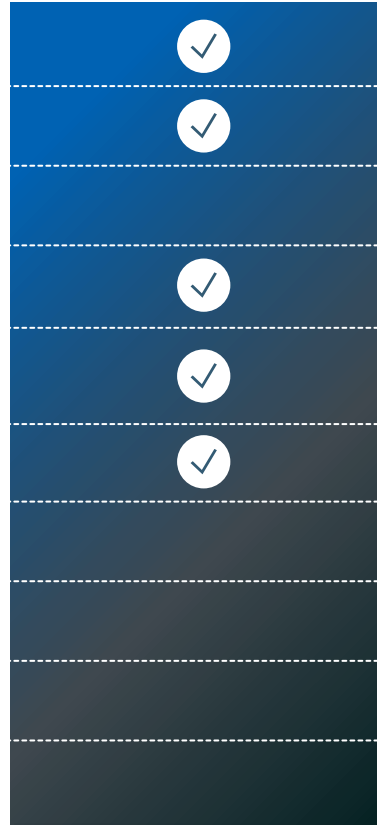
منهجية تطوير
قيادي مرتكز
على الممارسة



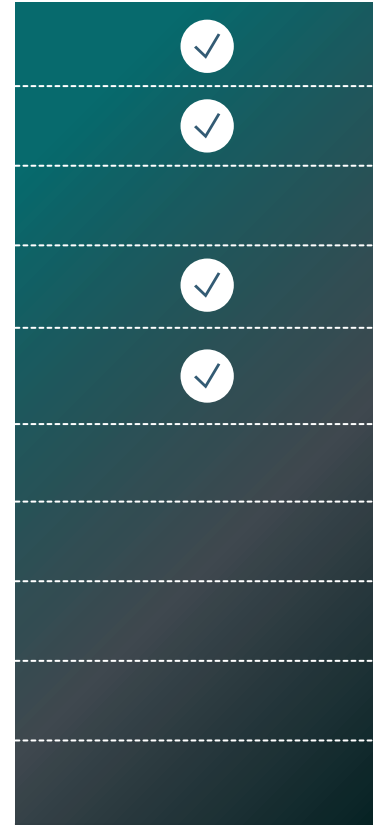
إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال



تأهيل الصف الثاني



القيادات الوسطى



القيادات العليا

التدريبات/الخبرات

التدريب من فرد لفرد

التدريب الجماعي

الارشاد القيادي (الكوتش)

الدردشات غير الرسمية، والمتحدث
الضيف، وفعاليات غداء الضيوف

مشاريع على رأس العمل

المشاريع الجماعية

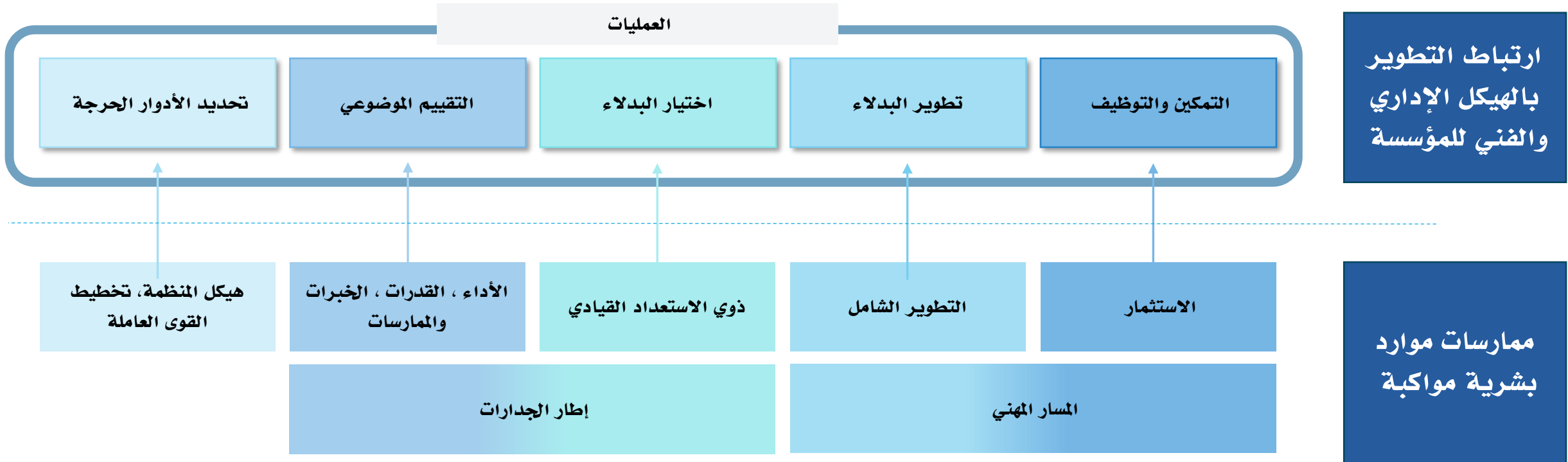
الدوران الوظيفي، والإعارة

المحتوى على الإنترنت

منهجية تطوير
قيادي مرتكز
على الممارسة

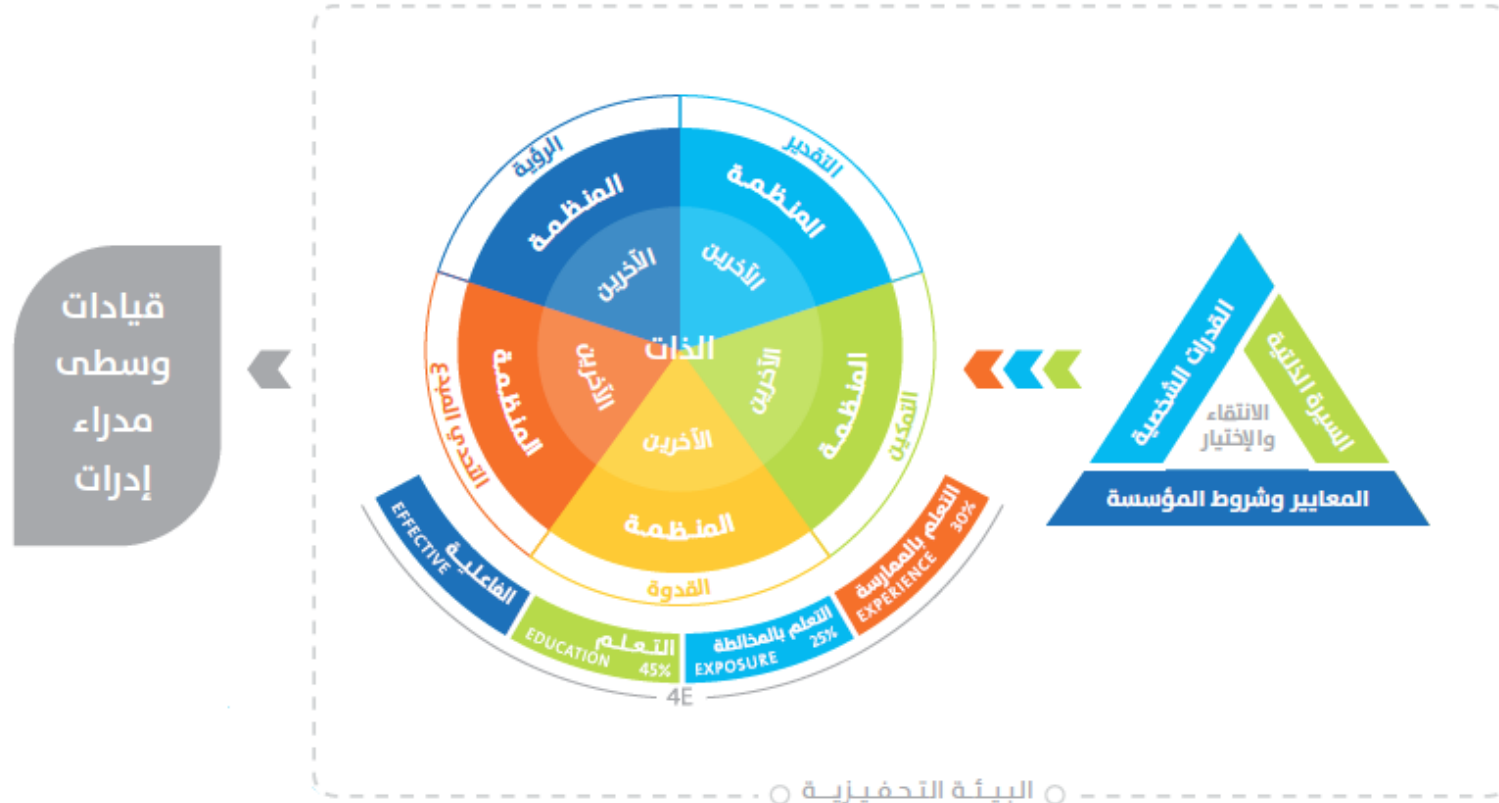


إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال



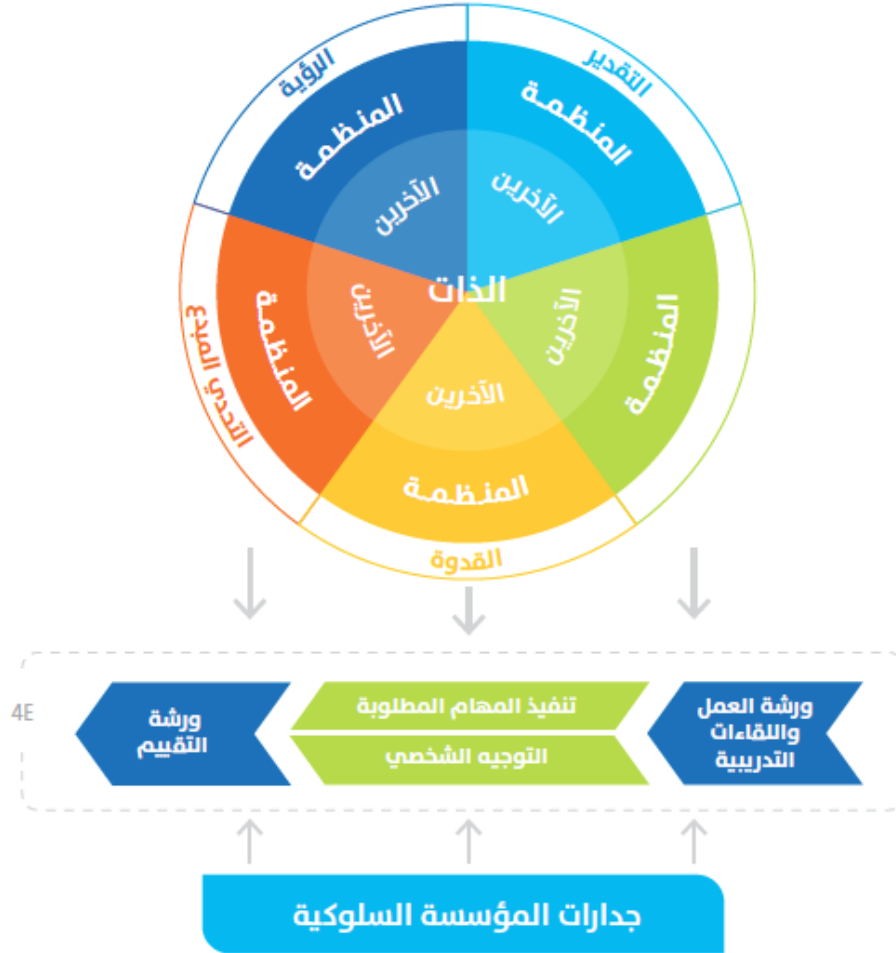


إطار التطوير القيادي، المؤسسي، الفعال





إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال



آلية التأهيل القيادي في
النموذج.



إطار التطوير القيادي المؤسسي الفعال

رعاية القيادة العليا

منهجية تطوير قيادي
مرتكز على الممارسة

أدوات فعالة للاقتناء
والاختيار وبناء
الاحتياج التطويري

ارتباط التطوير
بالهيكل الإداري والفني
للمؤسسة

القدرات القيادية
المستهدفة بالتطوير
متلائمة مع الأولويات
الاستراتيجية للجهة

ممارسات موارد بشرية مواكبة



شكراً لكم