



* تعيين سعادة الأستاذ

طلال أبوغزاله عضواً في مجلس الأعيان الأردني

* انتخاب العين أبوغزاله رئيساً مشاركاً

لمنتدى التحديات العالمية

* المجمع يعقد الإجتماع السنوي لمجلس الأمناء

والهيئة العامة

* توقيع اتفاقية تعاون مع مؤسسة قدرات-

المملكة العربية السعودية

* اعتماد برنامج "مدير جودة عربي معتمد" في

مملكة البحرين

* تجديد اتفاقية التعاون مع الجمعية الأردنية للجودة

* عقد اختبارات المنظمة العالمية للإختبار الموحد ISTO

في البحرين

* تطوير برنامج "مدير جودة عربي معتمد"

* اعتماد برامج مهنية جديدة

* التقدم لامتحان برنامج "مدير جودة عربي معتمد" عن بعد

* المجمع يهدي نسخ من كتاب « دليل دوائر الأعمال إلى النظام التجاري العالمي»

للجامعات الرسمية الأردنية

* آخر اخبار الإدارة والمعرفة

* آخر الإصدارات

* مقالات إدارية

* مكاتب الإتصال

٢٠١١

تهنئة

بمناسبة حلول العام الميلادي الجديد ٢٠١١

تتقدم إدارة المجمع العربي للإدارة والمعرفة بخالص التهاني والتبريكات بمناسبة حلول العام الميلادي الجديد ٢٠١١ متمنين للجميع دوام التوفيق والنجاح.

صدر الإرادة الملكية السامية
بتعيين سعادة الدكتور طلال أبوغزالة
عضواً في مجلس الأعيان الأردني



صدرت الإرادة الملكية السامية بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ بتعيين سعادة الأستاذ طلال أبوغزالة، رئيس مجلس إدارة الجمع العربي للإدارة والمعرفة ورئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لمجموعة طلال أبوغزالة، عضواً في مجلس الأعيان.

يذكر أن مجلس الأعيان يتألف من، بما فيه الرئيس، من عدد لا يتجاوز نصف عدد مجلس النواب. ويتم تعيين الأعضاء من قبل جلالة الملك مباشرة ضمن شروط حددها الدستور.

وبهذه المناسبة تبارك إدارة الجمع لسعادة الأستاذ رئيس مجلس الإدارة الثقة الملكية السامية ومتمنين له التوفيق في مهامه الجديدة.



انتخاب العين أبوغزاله رئيساً مشاركاً لمنتدى التحديات العالمية



تم في جنيف يوم ١٧ تشرين ثاني ٢٠١٠ إطلاق مبادرة منتدى التحديات العالمية كمنظمة متميزة تضم مؤسسات الفكر والرأي ومراكز البحوث والمؤسسات الأكاديمية. وذلك بهدف المساهمة في تلبية الحاجة الماسة لحلول التحديات العالمية الحالية والمستقبلية. وسيتم تنظيم منتدى التحديات العالمية ليكون بمثابة تجمع منتديات يعمل على الاستفادة من التنوع في عضويته ومن شبكة عالمية لاقتراح حلول للتحديات العالمية مثل الأمن الاقتصادي والمحافظة على البيئة ورفاه الإنسان.

وسيكون مقر هذه المنظمة في جنيف حيث وافقت جامعة جنيف على استضافة الاجتماع السنوي لمنتدى التحديات العالمية. وسيتم إنشاء رابطة دولية غير ربحية من قبل لجنة مؤسسين ويتم تسجيلها في سويسرا.



وقد وافق سعادة العين طلال أبوغزاله مؤسس ورئيس مجموعة طلال أبوغزاله، رئيس المجلس الإستشاري لكلية طلال أبوغزاله للدراسات العليا في إدارة الأعمال، والدكتور ليونارد فيراري، أمر كلية الدراسات العليا البحرية الأمريكية على تولي الرئاسة المشتركة للمنتدى.



المجمع يعقد الإجتماع السنوي لمجلس الأمناء والهيئة العامة

تم عقد اجتماع مشترك لمجلس الأمناء والهيئة العامة للمجمع العربي للإدارة والمعرفة في عمان- المملكة الأردنية الهاشمية يوم الخميس الموافق الثلاثين من كانون أول لعام ٢٠١٠ - كلية طلال أبوغزاله للدراسات العليا في إدارة الأعمال - شارع مكة.

وقد ترأس الإجتماع سعادة الأستاذ طلال أبوغزاله رئيس مجلس الأمناء وتم مناقشة جوانب الإجتماع المتضمنة في أجندة الإجتماع وجدول الأعمال.

وكان من أهم القرارات التي صدرت عن هذا الإجتماع الإعلان عن عقد مؤتمر دولي يتناول إدارة المعرفة يعقد في المملكة الأردنية الهاشمية خلال العام ٢٠١١ يعقد بتنظيم من المجمع العربي للإدارة والمعرفة.



توقيع اتفاقية تعاون مع مؤسسة قدرات- المملكة العربية السعودية

وقع الجمع العربي للإدارة والمعرفة اتفاقية تعاون مع مؤسسة القدرات البشرية «قدرات» بهدف التعاون في مجال عقد الدورات التدريبية والإمتحانات الخاصة ببرنامج «مدير جودة عربي معتمد» وغير ذلك من الدورات المتخصصة.



وقد تم تصميم البرنامج وفقاً لأحدث معايير الجودة العالمية ليتكيف مع البيئة العربية. ليكون كشهادة مهنية متخصصة تهدف إلى رفع مستوى أداء ممارسي المهنة. وذلك من خلال تقديم برنامج تدريبي متخصص ومتكامل يتضمن سبعة أطر متخصصة في مجالات أساسيات إدارة الجودة، وأدوات إدارة الجودة الشاملة، والمفاهيم الأساسية للقيادة وإدارة الأفراد، والتخطيط الإستراتيجي في إدارة الجودة، وبناء القدرات والتدريب، والتركيز على العملاء للتميز في الأعمال وإدارة سلسلة التوريد.



ويعتبر هذا البرنامج من البرامج المعتمدة دولياً حيث يخضع لمعايير الاعتماد المطبقة في المعهد البريطاني للإدارة والقيادة. وبالتالي يتم اجراء الاختبارات والامتحانات اللازمة للمشاركين كمتطلبات لمنح الشهادات لهم.

وجدير بالذكر أن مؤسسة قدرات أعلنت عن برنامج «مدير جودة عربي معتمد» ضمن خطتها التدريبية السنوية في نطاق الخليج العربي. وتخطط المؤسسة لعقد البرنامج خلال شهر شباط من العام الحالي ٢٠١١.

http://www.qudratt.com/CourseDetail.aspx?cid=٢٠٣

اعتماد برنامج «مدير جودة عربي معتمد» في ملكة البحرين

حصل الجمع على اعتماد برنامج «مدير جودة عربي معتمد» من وزارة العمل البحرينية - وهي الجهة الخولة في ملكة البحرين لاعتماد الشهادات المهنية والدورات التدريبية مما يمكن الجمع من المباشرة بعقد البرنامج في ملكة البحرين. علماً بأن البرنامج المذكور حصل على اعتماد عدد من المنظمات الدولية مثل المعهد الدولي للقيادة والإدارة (ILM) والمعهد القانوني للجودة (CQI) بالإضافة إلى كلية طلال أبوغزاله للدراسات العليا في إدارة الأعمال.



تجديد اتفاقية التعاون مع الجمعية الأردنية للجودة

قام الجمع بتجديد اتفاقية التعاون مع الجمعية الأردنية للجودة والتي تنص على التعاون في مجال توفير وتبادل المصادر العلمية والمعرفية بين الطرفين، وكذلك المشاركة في إعداد وحضور المحاضرات والندوات والأنشطة التي يعقدها الطرفان. وتنظيم اللقاءات لبحث القضايا المتعلقة بالجودة وإدارة المعرفة.



علماً بأن الجمعية الأردنية للجودة هي جمعية أردنية تعمل على نشر ثقافة الجودة لدى قطاعات المجتمع الأردني. ذلك من خلال أنشطتها المتعددة في هذا المجال في إقامة الندوات والمحاضرات والدورات التدريبية وفي المساهمة في نشر ودعم الكتب والأبحاث المتعلقة بالجودة.



عقد اختبارات المنظمة العالمية للإختبار الموحد ISTO في البحرين



عقد المجمع جلسة اختبارات الخاصة بالمنظمة العالمية في مملكة البحرين حيث تقدم عشرة مشاركين لهذه الإختبارات والتي تساعد المهنيين على اكتساب مؤهلات اضافية كجزء من تطورهم المهني كما تضيف على مصداقية الأفراد والمؤسسات. علماً بأن منظمة ISTO والتي تأسست خلال العام ٢٠٠١ وتهدف إلى تقديم سلسلة من الإمتحانات في آيزو ٩٠٠٠ و ١٤٠٠٠.

تطوير برنامج "مدير جودة عربي معتمد"

ضمن المساعي الرامية إلى رفع مستوى الخدمات المقدمة، يعزز المجمع العربي للإدارة والمعرفة إجراء العديد من التعديلات على برنامج «مدير جودة عربي معتمد» بحيث يواكب الأطر والمفاهيم المعرفية الحديثة والتي تحقق أيضاً شروط الإعتماد المهني لدى جهات دولية جديدة، وتغطي التعديلات الجديدة الأطر المعرفية، الساعات التدريبية، وإمتحان البرنامج.

اعتماد برامج مهنية جديدة

يعكف المجمع على اعتماد برامج مهنية جديدة تساهم في إثراء الخدمات المقدمة من المجمع وتوسيع رقعتها ليتم استهداف المزيد من الفئات أفراداً ومؤسسات، حيث من المتوقع البدء بتطوير برنامج مهني متخصص يتناول إدارة التسويق لما لهذا الموضوع من أهمية لدى العديد من الجهات في كافة الدول العربية، حيث سيتم اعتماد البرنامج من المعهد الدولي للقيادة والإدارة البريطاني.

التقدم لامتحان برنامج "مدير جودة عربي معتمد" عن بعد

قررت إدارة المجمع العربي للإدارة والمعرفة طرح امتحانات برنامج «مدير جودة عربي معتمد» عن بعد بأسعار مخفضة مقدارها ٦٠٠ دولار أمريكي، ويمكن لأشقائنا في قطاع غزة التقدم للإمتحان وبرسوم خاصة مقدارها ٥٠٠ دولار أمريكي.

والجدير بالذكر أن أول مشارك حصل على شهادة «مدير جودة عربي معتمد» من قطاع غزة كان الأستاذ هاني عريف، ويتلقى المجمع باستمرار العديد من الإستفسارات والطلبات الخاصة بالبرنامج من قطاع غزة.

حصل هاني عريف من قطاع غزة على شهادة «مدير جودة عربي معتمد» والمنظمة من المجمع العربي للإدارة والمعرفة وعريف هو أول مشارك من قطاع غزة يحصل على هذه الشهادة النهائية بعد اجتازه بنجاح الإمتحانات المؤهلة للحصول على الشهادة.

ويعد برنامج «مدير جودة عربي معتمد» أول برنامج مهني عربي متخصص في مجال الجودة ويهدف إلى تزويد المشاركين بالمعرفة الضرورية للقيام بممارسات جودة فعالة في نطاق الجودة وتطبيقها على الممارسات الجيدة بالإضافة إلى تطوير وتطوير الأبحاث والتطبيقات في مجال ممارسات الجودة.

ويتكون البرنامج عن (٨٨) ساعة تدريبية تغطي سبعة أطر متخصصة في مجالات متعددة أهمها: الممارسات (إدارة الجودة الشاملة وأدائها)، المفاهيم الأساسية للقيادة وإدارة الأزمات، التخطيط الاستراتيجي، في إدارة الجودة، بناء القدرات والتدريب على العملاء، لتتبع في الأصل، وإدارة سلسلة التوريد، علماً بأن البرنامج يتوفر باللغتين العربية والانجليزية، كما ويوفر المجمع إمكانية التقدم للإمتحانات عن طريق الحاسبات عن بعد.

يذكر أن شهادة برنامج «مدير جودة عربي معتمد» شهادة متخصصة معتمدة من قبل معهد الجودة البريطاني «Chartered Quality Institute» وهو هيئة دولية لمهنيي إدارة الجودة تأسس في عام ١٩٦٩ ومعهد القيادة والإدارة «Institute of Leadership and Management ILM» الذي يهدف إلى تطوير قدرات الإداريين والقيادة في جميع أنحاء العالم من خلال توفير المؤهلات المتخصصة وبرامج تنوع المصادر التعليمية.

فلسطيني من غزة
يحصل على شهادة
«مدير جودة عربي معتمد»



المجمع يهدي نسخ من كتاب «دليل دوائر الأعمال إلى النظام التجاري العالمي» للجامعات الرسمية الأردنية

في خطوة منه لإثراء فكر القارئ والطالب العربي وتدريبه لمتابعة مسار العلم والمعرفة وإيماناً منه بأن العلم والثقافة رسالة سامية تستكمل قيمتها في أن تتبع بتوجيه المتعلم نحو المسار الصحيح. فقد قام المجمع العربي للإدارة والمعرفة بإهداء عدد من نسخ كتاب «دليل دوائر الأعمال إلى النظام التجاري العالمي» للجامعات الرسمية الأردنية لاستخدام كلياتها ومكتباتها. وذلك إيماناً من المجمع بدور الجامعات في توسعة مدارك الطالب العربي وزيادة إلمامه ومعرفته بواقع الحياة العملي. في الوقت الذي تتزايد فيه عولة التجارة والصناعة يوماً بعد يوم ويزداد معها تدقيق القواعد التي تحكم النظام التجاري العالمي.

هذا وقد تلقى المجمع العديد من رسائل الشكر والتقدير من إدارات الجامعات التي أثنت على هذه الخطوة وعلى أثرها الإيجابي وعلى رسالة المجمع السامية في إثراء فكر الطالب وتوسيع مداركه وتأكيداً من المجمع على دور الجامعة في رفعة وسمو الوطن العزيز.

آخر اخبار الإدارة والمعرفة

تقييم أنشطة الدول النامية

تعكف منظمة الأيزو حالياً على اعداد مراجعة شاملة لأنشطتها في المنطقة العربية ضمن اطار خطة عملها للدول النامية للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠. وقد طلبت المنظمة من أعضائها التعليق على تلك الأنشطة المنفذة أو قيد التنفيذ بهدف تطويرها بما يلبي احتياجات المنطقة للفترة. هذا وقد تمكنت المنظمة وبفضل الموارد الاضافية التي يوفرها الداعمون لها من تكثيف انشطتها في المنطقة العربية خلال الفترة الماضية وبأبني سعي المنظمة لتقييم انشطتها انعكاساً من ايمان المنظمة الراسخ بضرورة تقييم الفائدة المتحققة من برامجها بما يقتضي ابتداء وجود نظام واجراءات عمل متكاملة للرقابة والتقييم

أول دورة تدريب إقليمية لأيزو في سوريا

شارك عشرون ممثلاً عن إثني عشر دولة عربية في دورة تدريبية إقليمية بعنوان «إعتماد ومراجعة المعايير الدولية» والتي عقدت في سوريا. خلال شهر يونيو ٢٠١٠.

وهدفت الدورة الى شرح القيمة الإحتمالية لإستخدام معايير الأيزو لدعم القوانين التقنية. وتوضيح كيف يمكن إستخدام هذه المعايير. من قبل الحكومات. لدعم الممارسات التنظيمية الجيدة.

وتضمنت الدورة، والتي عقدت على مدى ثلاثة أيام، مناقشات في المواضيع التالية:

- فوائد إعتماد المعايير الدولية كمعايير إقليمية أو وطنية.
- الإلتزامات الوطنية بحسب إتفاقية التجارة العالمية عن الحواجز التقنية للتجارة فيما يتعلق بإستخدام المعايير الدولية كأساس للقوانين التقنية.
- نموذج النظام التنظيمي التقني والمتوافق مع إتفاقية التجارة العالمية عن الحواجز التقنية للتجارة. والمبني على أسس المعايير الدولية.
- طرق إعتماد المعايير الدولية كمعايير إقليمية أو وطنية أو تسليمات أخرى. وبالتوافق مع الدليل ٢١ لأيزو.
- ارشادات حول السياسات والممارسات التي يتوجب على جهات المعايير الوطنية أن تقوم بها لإستخدام وإعتماد ومراجعة المعايير الدولية.
- وقد ساهمت التمارين والنقاشات العملية على فهم المشاركين. وبشكل أفضل. لعملية الإعتماد والمراجعة من حيث صلتها بالدول العربية.

أيزو ٢٢٠٠٠ تدعم صادرات المواد الغذائية الزراعية

تطبق الجزائر برنامج دعم وطني لتطوير صناعات المواد الغذائية الزراعية. وقد أصبح النظام قابلاً للتشغيل مع نهاية العام ٢٠١٠. ويركز وبشكل خاص. على متطلبات الأيزو ٢٢٠٠٠ لأنظمة إدارة سلامة الغذاء.



ويعد هدف البرنامج الرئيسي للبرنامج رفع مساهمة الصناعات الغذائية الزراعية للناجح المحلي الإجمالي الصناعي بواقع ١٠٪ لتصل الى ٦٠٪ بحلول العام ٢٠١٤، ولإنهاء ٥٠٠٠ عقد سنوياً، كحد أدنى بين المزارعين وشركات تجهيز المنتجات الزراعية.

وللبرنامج الأهداف الاضافية التالية :

- توافق ما يقرب من ٥٠٠ شركة تجهيز منتجات زراعية مع معايير الأيزو.
- الحصول على شهادة أيزو ٢٢٠٠٠ لمائتين من هذه الشركات بغية تمكينهم من المنافسة في اسواق التصدير.
- مضاعفة حجم صادرات المنتجات الغذائية الزراعية بعشرة أمثال بحلول العام ٢٠١٤، ولتعزيز إمكانياتهم التصديرية.
- ويتطلب التطبيق الناجح لهذه الإستراتيجية التطويرية جهد مشترك من قبل جميع أصحاب المصلحة، والتعبئة الكفؤ للموارد الوطنية، ومشاركة الشركات الخاصة، والإلتزام الجدي بهذا البرنامج من قبل المزارعين.

قريباً: خطة عمل أيزو للدول النامية ٢٠١١ - ٢٠١٥

شرعت مجموعة الإستشارات لرئيس الأيزو/ديفكو بالتحضير لخطة عمل أيزو القادمة للدول النامية ٢٠١١ - ٢٠١٥. وشرعت المجموعة الإستشارية، ومنذ شهر مارس من العام ٢٠٠٩، بمناقشات ومشاورات لتقييم الإنجازات تحت خطة العمل الحالية والتحضير للفترة القادمة، وكما هو الحال مع خطة العمل الحالي والذي سينتهي العمل به مع نهاية هذا العام، سيتم موائمة البرنامج الجديد مع الخطة الإستراتيجية للأيزو للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٥.

وقد تم تحديد مجموعة من الإجراءات لمعالجة التحديات المحددة لخمس وسبعين في المئة من الـ ١٦٣ عضواً في الأيزو من الدول النامية، والتي تهدف الى تحسين البنية التحتية للتقييس الوطني، وبناء القدرات وزيادة المشاركة في التقييس العالمي.

وناقش إجتماع المجموعة الإستشارية للأيزو/ديفكو، في شهر يونيو ٢٠١٠، نتائج خمس ورشات عمل إقليمية في الفترة ما بين ديسمبر ٢٠٠٩ ومايو ٢٠١٠.

ومن المتوقع أن يتم تقديم مشروع خطة العمل خلال الإجتماع القادم للأيزو/ديفكو، في مدينة أوصلو في النرويج، خلال شهر سبتمبر ٢٠١٠.

آخر الإصدارات في مجال الادارة والمعرفة

كتاب ماهية العمل The Why of Work

تأليف ديفيد ووندي الريتش (Dave Ulrich and Wendy Ulrich) (مكغرو - هيل ٢٠١٠)
لقد داوم الفلاسفة على نقاش أنه عندما يعرف الناس لماذا يفعلون ما يقومون بفعله، فإنهم يقومون بفعله بطريقة فعالة أكثر. وفي هذا الكتاب يقترح مستشار الموارد البشرية البارز، وزوجته، عالمة النفس، أن الكثير من الموظفين اليوم يعانون من إحباط نفسي لأنهم لم يجدوا أي معنى كاف لحياتهم العملية، وهي حالة تسبب انخفاض مستوى الأداء والإلتزام، وأكد المؤلفان.. أن على القادة الذين يودون التخلص من هذه المشكلة أن يعيدوا تعريف أنفسهم «كصانعي معنى»، وللوصول الى هذا الهدف، عليهم أن يستخدموا قراءات متنوعة لتطوير الأفكار، وإستعمال الأدوات وقوائم الضبط.

وبالرغم من كونها تبدو كشيء بسيط، يقوم المؤلفان بتقديم حججاً مقنعة بأن السعادة النفسية للموظفين، والتزامهم للقيام بعمل مهم، له تأثير مهم على رضا العميل وعائدات المساهمين.



كتاب إعادة إختراع الإدارة "Reinventing Management"

تأليف جوليان بريكينشا Julian Birkinshaw (جوسي - باس ٢٠١٠)

ان القصة الحقيقية وراء إتهيار قطاع الخدمات المالية ومشاكل مصنعي السيارات الأمريكية ليست متعلقة بالقيادة (بالرغم من أن مدراء في شركات مثل ليمان بروذرز وجنرال موتورز لم يؤديوا أي جميل لأنفسهم أو لشركاتهم). وبدلاً من ذلك، نتجت عن نماذج إدارية خاطئة.

ويناقش بريكينشا. خريج كلية الأعمال في لندن في كتابه الجديد، أن الإدارة، كفلسفة ونشاط إجتماعي، كانت فاسدة خلال السنوات المئة الماضية، لذلك من خلال أكثر من ٢٥٠ صفحة، يصدر المؤلف إطار عملي لنهج الإدارة الجديدة (نماذج العلم، الإستكشاف، البحث، والتخطيط) بالإضافة الى النداء التالي: وضع القيادة والإدارة على نفس المستوى.

الحيود عن الطريق "Obliquity"

تأليف جون كي John Kay (كتب بروفابل ٢٠١٠)

كيف نجح كل من هنري فورد وسام والتون وبيبل جيتس أن يصبحوا مليارديرين؟ بالإنحراف - من خلال متابعتهم لشغفهم وليس من خلال متابعتهم للنجاح المالي.

ويوفر كي خليلاً ذكياً ومنحرفاً والذي يظهر أنه يمكن، وفي عالمنا الغامض والمعقد، أن تكون المسارات غير المباشرة أفضل من تلك الواضحة ومن الخطط المنطقية.

فعلى سبيل المثال، إن قمنا بمقارنة إنتصار الإقتصاديات اللامركزية وغير المنظمة مع تلك المراقبة والمخططة، أو التغني بتعظيم أرباح الشركات، والتي من الممكن أن تؤدي الى هزيمة ذاتية لأن ثقافة الشركات التي تشجع الجشع لا يمكنها من حماية نفسها من موظفيها في نهاية المطاف، ويشجع كي القراء بأن يتوقفوا عن تنسيب النتائج الإيجابية الى الإجهاد وأن يتقبلون فكرة الإنحراف.

(مقالات إدارية)

التطوير الإداري ٢٠٠ موائمة التعلم مع إحتياجات العمل

مع تنامي شدة الضغوط المالية والمنافسة العالمية وسرعة الإبتكار التكنولوجي بإعادة تشكيل الشركات، فقد تغيرت معها متطلبات التعليم التنفيذي وتطوير القيادات.

وفي هذا المشهد الجديد، أدركت الشركات الحاجة الى تخضير المدراء للبيئة الإقتصادية المعقدة والمنافسة الجديدة. وأظهرت دراسة عالمية جديدة لمدراء الشركات أن الأولوية هي تطوير القيادات التي بإمكانها دفع الإبتكار، والتخلي عن النهج القديم، وجذب جيل جديد من الموظفين والشركاء والعملاء.

لكن شهدت الشركات إنخفاض الأموال المنفقة على تطوير القيادات العالية، وأظهرت دراسة جديدة على أكبر ٢٥ شركة في العالم أن ثلثها قد خفض ميزانيات التطوير لديها، وأن المال ليس لوحده من الموارد المحدودة.

للإداريين اليوم الكثير من الشغل الشاغل وأكثر من أي وقت مضى، وتقول ماريا وين حاملة شهادة الدكتوراة ومديرة التعليم العالمي والتطوير في سيجيت للتكنولوجيا «أن الشححة ليست فقط في أموال التدريب، بل في قصر الوقت ومدة الإهتمام»، إذ «ليس لدى الناس أي حَمَل للبرامج والمعلومات التي من الممكن إستخدامها في يوم من الأيام، فهم يبحثون عن أدوات يمكن تطبيقها أنياً في العمل».



إذاً.. ما هي المنهجية التي تقوم الشركات وبرامج تعليم المدراء بتطبيقها لمواجهة هذه التحديات؟ وكيف توازن الشركات بين الحاجة لمواجهة التحديات الحالية وتطوير المهارات التي سيحتاجها المدراء في المستقبل؟ وكيف تنظر الشركات الى عائد الإستثمار في تعليم المدراء؟

يقول سكوت ساسلو المدير التنفيذي لمعهد التطوير الإداري وهي منظمة عالمية تركّز على أفضل السبل والأفكار الخلاقّة في التطوير الإداري. «تتغير الكفاءات التي يحتاجها القياديون بشكل كبير.»

«من الواضح بأن هناك ضغوط إقتصادية، ولكن هناك أيضاً حاجة لكفاءات جديدة، فترة حياة كفاءات القيادة قصيرة، والحاجة الى مزيد من القيادات في المستقبل يخلق الحاجة لنموذج شراكة جديد بين الشركات والبرامج الأكاديمية.»
ويضيف ساسلو بأن نموذج التعليم الإداري الجديد هو مكون أساس الذي بات يعرف «بالتطوير الإداري ٢.٠». ويقول ساسلو، وبهذا التكرار، أن هناك عدداً من التغيرات التي استجابت لها برامج التطوير الإداري في عروض برامجها.

ويضيف ساسلو، أولاً.. ما عاد ينظر الى التطوير الإداري كمنشأ قائم لوحده في الشركة، بل يجب أن يكون جزءاً من عملية تقوية إجراءات العمل المركزية للشركة كبناء المنتجات والخدمات وبناء العلاقات مع العملاء، الخ. مضيفاً بأنه قد تم تقصير الجدول الزمني للتطوير لكون الشركات تواجه دورات أقصر مما يتطلبها بأن تنفذ استراتيجياتها بسرعة.

ويعني هذا تطلع الشركات الى برامج التعليم للمساعدة في تطوير القياديين الذين لديهم مهارات بمحاذاة إحتياجات الشركة بدلاً من برامج تطوير لمهارات قد تستخدم في يوم ما.

ويقول تشارلز بريكلنغ من كلية الأعمال في هارفارد، «نشهد اليوم تحولاً جوهرياً من بناء الكفاءات الى بناء القدرات، وينظر التطوير الآن الى التعليم الإداري كجزء من بناء القدرات ولتنفيذ الإستراتيجية في السوق.»
ويشجع أعضاء الفصل في بعض من برامج التعليم الإداري، لتحديد بعض من المشاريع المحددة أو تحديات شركاتهم وأن يحضروها معهم الى الفصل، وفي بعض البرامج الأخرى تشجع الشركات لإرسال فريق والذي سيتولى مشروع إستراتيجي بينما يتلقون البرنامج.

وبينما توفر البرامج التعليمية الإدارية دورات تقليدية حول المالية والعمليات والإستراتيجية، هناك أيضاً تركيز جديد على التدريب وتطوير مهارات القيادة في كثير من البرامج، وهناك عدد من برامج الماجستير الإداري في أنحاء البلد، وعلى سبيل المثال، يطلب من الطلاب إحضار تقييمات فردية، كمراجعات ٣٦٠ درجة، الى البرنامج وأن يقوموا ببناء خطط تطوير لأنفسهم.

وفي المقابل، عندما يعود طلاب التعليم الإداري الى أماكن أعمالهم، تستخدم شركاتهم خططهم كجزء من برنامج جاري والذي يحوي على التدريب والتوجيه.

وبالفعل، تتوجه الكثير من الشركات لإطلاق خططها للتطوير حيث يصبح بإمكان المشاركين الحصول على التدريب من داخل الشركة قبل وبعد مشاركتهم في تلك البرامج، والذي يعني تطبيق ما تعلموه فور عودتهم الى الشركة.
ويقول مارك كونكلين مدير تطوير القيادة في تشيك-فيل-أيه، « نعتقد أنه بإمكاننا القيام بعمل أفضل من خلال إدخال المشاركين في مناقشات هامة حول كيفية مطابقة البرامج لإحتياجات الشركة وطموح الفرد، وتجري الآن مناقشات جديدة حول العائد على إستثماراتها.»

وتقوم تشيك-فيل-أيه ببحث أفكار كمشاركة المدراء في تناوب الوظائف فور عودتهم من برامج التعليم الإداري، أو إدارة مشروع متعدد الوظائف، أو ترأس أحد البرامج التطوعية للشركة، ويمكن أن يطلب من آخرين أن يتولوا إدارة مطعم بغية تجربة أفكار جديدة أو الإنخراط في أنواع أخرى من الواجبات التعليمية التطبيقية.

وتبحث العديد من الشركات وكما هو الحال مع تشيك-فيل-أيه الى طرق لفرض مقاييس العائد على الإستثمار حول إستثماراتهم في تطوير القيادة، وأظهرت دراسة معيارية حديثة أن الشركات في الماضي كانت تكافح مع هذه المعادلة، فعندما سئلوا عن كيفية حساب شركاتهم لعائدات استثماراتهم في التطوير الإداري، توفر ما يلي:

- ٧٪ قالوا كثيراً، وأن معظم برامجهم تخضع للتقييم.
- ١٠٪ قالوا دائماً، وأن كل برنامج يخضع للتقييم على حدة.
- ١٥٪ قالوا في بعض الأحيان، ونقيم بعض البرامج وبحسب الإقتضاء.
- ٢١٪ قالوا قليلاً، وأن عدداً صغيراً فقط من البرامج تخضع للتقييم.
- ٤٦٪ قالوا مطلقاً، ولا يقيمون العائد على الإستثمار لتطوير القيادة.



ولا تركز بعض الشركات على عائد الإستثمار، حيث يكون التطوير جزءاً من ثقافتها، وتتقيد بفلسفة أن تطوير القيادات ضروري للنمو والنجاح. وقد تسعى شركات أخرى لمعايير أكثر موضوعية وذاتية لتظهر العائد، وخصوصاً مع الميزانيات الأكثر تشديداً في يومنا هذا.

ومع نمو الضغوط على الخلاصة، ومع الحاجة الأكبر لنقل القياديين الى خط الجبهة للتعامل مع البيئة المتغيرة، ويتوقع ساسلو بأن تقوم المزيد من الشركات بوضع التعليم والتطوير الإداري كجزء أساسي من إستراتيجياتهم. ويقول ساسلو، «انه من الحاسم بأن تقوم الشركات بتفهم كيفية ترسيخ هذا التعليم في شركاتهم وبطريقة أكبر وأفضل وأسرع. وأن هناك تفهماً جيداً أن على القياديين أن يكونوا على الجهة الرائدة للمعرفة، وأن لا يكتفوا فقط بالبقاء على قيد الحياة، بل أن يزدهروا. وإن كنت قد غابت عنك فقرة موجة أو منصة، فأنت تصبح خارج اللعبة.»

أين تنتهي مسؤولية الشركة؟

قام مفكرو الأعمال، في إجتماع على HBR.org، بمناقشة حدود المسؤولية الإجتماعية للشركات، ولقد بدأ هذا النقاش كل من كريس ميير وجوليا كيربي، المؤلفان المتشاركان في قصة غلاف شهر أبريل لـ HBR وعنوانها «القيادة في عصر الشفافية»، قائلين بأنه يجب على الشركات التفكير بطريقة واسعة عن مسائلتهم، ولكن المشارك مايكل شارح شعر بأن العمل بفكرتهم سيؤدي الى عالم أكثر فقراً وأقل إبتكاراً وأكثر تسلطاً.

من «ماذا تدين الشركات للعالم»، تأليف كريس ميير وجوليا كيربي، على الإداريين أن يفكروا بالمسؤولية الإجتماعية من حيث العوامل الخارجية، والعوامل الخارجية هو مصطلح إقتصادي يعني «أثر عملية شراء أو قرار إستخدام من قبل مجموعة من الفرقاء على مجموعة أخرى والتي لم يكن لديها خيار والتي لم تأخذ مصلحتها في الحسبان، «نعتقد بأنه على الشركات التي تود أن تظهر كشركات مسؤولة أن تقوم بمعالجة عواملها الخارجية، ويجب أن يتحملوا مسؤولية آثارها.»

تعطي المجتمعات للشركات حق تواجدها، والتي تعطيتهم ليس فقط حوافز ضريبية فحسب (انظر الى التخفيضات العقارية لغولدمان ساكس في نيويورك)، بل دور القانون، والذي يتيح لهم جمع المستحقات، حماية الموظفين، ونقل منتجاتهم دون الخوف من التقليد، وبالإضافة الى الضرائب. تدين الشركات للمجتمعات بالإعتراف بالصلة بين الشركات والمجتمعات، فهل يحق لشركة ما القيام بإغلاق مصنع في إحدى المدن بسبب عدم قيام هذا المصنع بتعظيم أرباح الشركة؟ الإفتراض هو إن سبب قيام الشركات هي الأرباح، ولكن، علينا الأخذ بمصالح أخرى بعين الإعتبار، وعلى الأغلب، لم تقم شركة غولدمان بإيذاء عملائها ومساهميها عن قصد، ولكنها حتماً ساهمت في فوضى قطاع العقارات في نيويورك، وحتى بعد حصولها على حوافز ضريبية من المدينة.

سيؤدي جاهل العوامل الخارجية الى رفع درجة الخطر في مستقبل الشركة، فالشركات التي تتجاهل الأنظمة، والتي هم بأنفسهم جزء منها والتي لهم عليها تأثير كبير، ستجني عواقب هذا التجاهل، ولسوء الحظ، يظن الكثير من الإداريين بأن منظور النظام يتطلب عملاً كثيراً ويضع الكثير من القيود غير المحبذة على أعمالهم، أما أنا، فأؤمن بعكس ذلك، وإن منظور النظام يفتح أفقاً هائلاً من الفرص لبناء قيمة هائلة ودائمة للأسواق الحالية والجديدة.

زمن «إحتضان العوامل الخارجية هو الطريق الى جهنم»، من تأليف مايكل شارح، «يبدو أن ماير وكيربي يرون عالم الأعمال كعالم حافلاً بالضحايا المستقبليين للعوامل الخارجية بدلاً من أن يرونهم كأشخاص، ولا أعتقد بأن ذلك صحيحاً، فلا أعتقد بأنه منظور العالم الذي سيؤدي الى مستقبل حافلاً بالخيارات والخيارات الأفضل لأغلب الناس، ويتلخص هذا النقاش بالنية، عندما تقوم الشركة بعمل ما وبعواقب غير متوقعة وغير منوية، فإذاً يجب ألا توضع هذه الشركة تحت النار، ولكن في حال قيامها بهذا العمل مع وعيها التام بأنارها، فعندها يجب تحميل الشركة المسؤولية الكاملة.

ولا أعرف لماذا يتضمن هذا النقاش العوامل الخارجية السلبية فقط (الكلف)؟

ويجب ماير: أن العوامل الخارجية الإيجابية ضرورية للنمو، ولكن عندما تقوم شركة ما بإنشائهم، تكون عادة لإيجاد منفعة لها من السوق، وآثارها الإيجابية غير المباشرة تكون عادة في مدار الحكومة، فعلى سبيل المثال، عند إنشاء حديقة في المدينة، فإنها توفر فوائد لمستخدميها من دون أي كلفة عليهم، والمصدر الآخر للعوامل الخارجية الإيجابية هي المنظمات غير الحكومية، فتحاول منظمة خالية من التدخين، وعلى سبيل المثال، من أن تخفف من كلفة التدخين على المجتمع، والمنظمات غير الحكومية موجودة لإيجاد فوائد أعلى بكثير مما يتكلفه المنتفعين من هذه الفوائد، ويقترح وجود هذه المنظمات بوضع بين الحكومات والشركات غير الربحية وجود مجموعات من الفوائد، والتي تقوي فكرة أنه بإمكان الشركات الإجتاه الى مجموعة متوازنة من الفوائد.



مكاتب الإتصال

الدولة	المدينة	الهاتف	الفاكس	البريد الإلكتروني
الأردن	عمان	٥١٠٠ ٩٠٠ (+٩٦٢-٦)	٥١٠٠ ٩٠١ (+٩٦٢-٦)	akms@akms.org
مصر	القاهرة	٢٩٠٠ ٣٥ ٣٥ (+٢٠٢)	٢٩٣٣ ٣٥ ٣٥ (+٢٠٢)	tagco.cairo@tagi.com egypt@agip.com
السعودية	الرياض	٤٦٤٢٩٣٦ (+٩٦٦-١)	٤٦٥٢٧١٣ / ٤٦٥٩٩١٥ (+٩٦٦-١)	tagco.riyadh@tagi.com ksa@agip.com
السعودية	الخبر	٨٨٢ ٠٩٤٠ (+٩٦٦-٣)	٨٨٢ ١٠٣٢ (+٩٦٦-٣)	tagco.khobar@tagi.com
السعودية	جدة	٦٦٨ ٥٤٥٨ (+٩٦٦-٢)	٦٦٨ ٥٤١٥ (+٩٦٦-٢)	tagco.jeddah@tagi.com
الإمارات	أبو ظبي	٦٧٢٤٤٢٦ / ٦٧٢٤٤٢٥ (+٩٧١-٢)	٦٧٢٣ ٥٢٦ (+٩٧١-٢)	tagco.abudhabi@tagi.com
الإمارات	راس الخيمة	٢٢٨٨٤٢٧ (+٩٧١-٧)	٢٢٨٥ ٢٩٢ (+٩٧١-٧)	tagco.rak@tagi.com
الإمارات	دبي	٢٦٨٢١٩٤ / ٢٦٨٢١٩٢ (+٩٧١-٤)	٢٦٨٢٢٨٢ (+٩٧١-٤)	uae@agip.com
الإمارات	الشارقة	٢٢٢ ٦٦ ٥٧٥ (+٩٧١-٦)	٥٧٥٦ ٦٥٥ (+٩٧١-٦)	tagco.sharjah@tagi.com
عمان	مسقط	٥٦٠١٥٣ / ٥٦٠٧٤٠ (+٩٦٨-٢٤)	٥٦٧٧٩٤ / ٥٦٣٢٤٩ (+٩٦٨-٢٤)	tagco.oman@tagi.com oman@agip.com
الكويت	الكويت	٢٢٤٣٣٠٠٤ (+٩٦٥)	٢٢٤٤٠١١١ (+٩٦٥)	tagco.kuwait@tagi.com kuwait@agip.com
البحرين	المنامة	١٧٥٥٠٠٠٣ (+٩٧٣)	١٧٥٥٠٠٤٩ (+٩٧٣)	tagco.bahrain@tagi.com bahrain@agip.com
قطر	الدوحة	٤٤٤٤٠٢٤ / ٤٤٤٤٠٩١١ / ٤٤٤٤٠٢٣ (+٩٧٤)	٤٤٤٤٥٦٨٧ / ٤٤٤٤٥١٧٥ (+٩٧٤)	tagco.qatar@tagi.com qatar@agip.com
لبنان	بيروت	٧٥٤٢٢٢ (+٩٦١-١)	٣٥٣٨٥٨ (+٩٦١-١)	tagco.beirut@tagi.com tagco.beirut@tagi.com
سوريا	دمشق	٢١٤٠١٦٠ / ٦٣ (+٩٦٣-١١)	٢١٤٠١٦٤ / ٦٢ (+٩٦٣-١١)	tagco-syria@tagi.com syria@agip.com
العراق	بغداد	٧٤٧ ٠٥٢٤ / ٧٤٧ ٠٥٢٧ (+٩٦٤-١)	٥٦٠٩ ٠٠٩ (+٩٦٢-٦)	tagco.iraq@tagi.com iraq@agip.com
تونس	تونس	٧١٨٤٤٦٢١ (+٢١٦)	٧١٨٤٩٦٦٥ (+٢١٦)	tunisia@agip.com
الجزائر	الجزائر	٣٤١٤١٩ (+٢١٣-٢١)	٣٤١٤٢٣ (+٢١٣-٢١)	algeria@agip.com
المغرب	كازابلانكا	٣٦٦١ ١٩/٢١/٢٦ (+٢١٢-٥-٢٢)	٣٦٦ ١٣٣ (+٢١٢-٥-٢٢)	morocco@agip.com
فلسطين	رام الله	٢٩٨ ٨٢٢٠ (+٩٧٠-٢)	٢٩٨٨١٥٠ / ٢٩٨٨٢١٩ (+٩٧٠-٢)	tagco.ramallah@tagi.com westbank@agip.com
فلسطين	غزة	٢٨٢٦٩١٧ / ٢٨٢٧٩٤٧ (+٩٧٠-٨)	٢٨٤ ٠٣٨٧ / ٢٨٢ ٤١٥٦ (+٩٧٠-٨)	tagco-gaza@tagi.com gaza@agip.com
السودان	الخرطوم	٨٣٧٦٣٤٨٣ (+٠٢٤٩١)	٨٣٧٦٣٤٨٤ (+٠٢٤٩١)	tagco.sudan@tagi.com sudan@agip.com
اليمن	صنعاء	٤٣٣ ٤١١ (+٩٦٧-١)	٤٣٣ ٤٢٢ (+٩٦٧-١)	tagco-yemen@tagi.com yemen@agip.com