



- **من أبرز عناصر صناعة القادة:**
- **الرؤية القيادية:** القدرة على استشراف المستقبل ورسم مسارات التغيير
- **الوعي التنظيمي:** فهم ديناميكيات المؤسسة وسياقها الاستراتيجي
- **التمكين والتفويض:** خلق بيئة تسمح للآخرين بالمبادرة وتحمل المسؤولية
- **اتخاذ القرار تحت الضغط:** التعامل مع المواقف المعقدة بثقة ومرونة
- **القدرة على بناء الفرق وتحفيزها:** القائد الناجح يصنع قادة لا أتباعا

ثالثا: من التدريب إلى التحول

- كثير من برامج التطوير المهني تركز على التدريب القصير، لكنها لا تحقق التحول الحقيقي **إلا إذا ارتبطت ب:**
- خطة استراتيجية للتطوير القيادي مرتبطة برؤية المؤسسة
- قياس الأثر الفعلي لتدخلات التدريب على أرض الواقع
- توفير فرص تطبيق عملي وتمكين حقيقي في مواقع القرار
- دعم ثقافة التعلم المستمر وتقبل النقد والتغذية الراجعة

رابعا: دور الإدارة العليا في ترسيخ النهج القيادي

- لا يمكن صناعة القادة في بيئة لا تؤمن بالتمكين. وهنا يأتي دور الإدارة العليا في أن تكون نموذجا يحتذى في ممارسة القيادة وتطويرها، **من خلال:**
- تبني فلسفة واضحة للتطوير القيادي
- تخصيص موارد حقيقية لدعم المسارات المهنية
- إنشاء أكاديميات قيادية داخلية أو شراكات تدريبية استراتيجية
- تقييم الأداء القيادي بشكل دوري وربطه بالمكافآت والترقيات

التطوير الإداري وصناعة القادة

نظرة استراتيجية نحو التمكين المؤسسي والاستدامة القيادية

في ظل التغيرات المتسارعة والتحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات، أصبح الاستثمار في التطوير الإداري وصناعة القادة ضرورة استراتيجية وليست خيارا تنظيميا. فالقيادة الفاعلة لا تتشكل صدفة، بل تصنع من خلال منظومة متكاملة من الرؤية، والتأهيل، والتفويض، والتمكين.

أولا: لماذا نحتاج إلى تطوير إداري مستمر؟

التطوير الإداري لا يقتصر على تحسين المهارات التشغيلية أو تبني تقنيات جديدة فحسب، بل يشمل إعادة تشكيل الثقافة المؤسسية، وتحديث نماذج العمل، وبناء بيئة تنظيمية مرنة تستوعب التغيير وتديره بكفاءة.

تشمل أهداف التطوير الإداري ما يلي:

- رفع كفاءة الأداء العام للمؤسسة
- تحسين مستوى اتخاذ القرار في كافة المستويات
- تقليل الهدر في الموارد وتعظيم الأثر
- تعزيز جاهزية المؤسسة للاستجابة للتحديات والمخاطر
- بناء صف ثاني مؤهل للقيادة والاستمرار

ثانيا: صناعة القادة؛ بين الموهبة والتأهيل

القائد لا يُولد بالضرورة، بل يُصنع عبر مزيج متوازن من الاستعداد الشخصي والتأهيل المهني. وهنا يأتي دور المنظمات في تصميم مسارات قيادية تعتمد على التدرج، والملاحظة، والتدريب العملي، والتقييم المستمر.

ختاما: المنظمات التي تتبنى التطوير الإداري كنهج، وصناعة القادة كأولوية، هي المنظمات التي تبني مستقبلها بوعي، وتخلق قيمة مستدامة تتجاوز الأشخاص والمناصب، نحو مؤسسات قوية، مرنة، وقادرة على الصمود في وجه التغيير.

إذا أردنا مؤسسات تقود التغيير، فلا بد أن نبدأ بصناعة القادة داخلها.