

المؤتمر الخليجي العاشر لتطوير إنتاجية الكوادر البشرية  
10<sup>th</sup> GCC PRODUCTIVITY CONFERENCE

# الاتجاهات الحديثة في القيادة والإدارة: دور الإنتاجية في التعافي الاقتصادي

الرشاقة والإنتاجية: العمودان الأساسيان للنجاح المؤسسي

دكتور جميل حسن – قائم بأعمال مدير الجودة والتطوير الأكاديمي (بوليتكنك البحرين)

25-24 أغسطس 2022  
صلالة - سلطنة عُمان



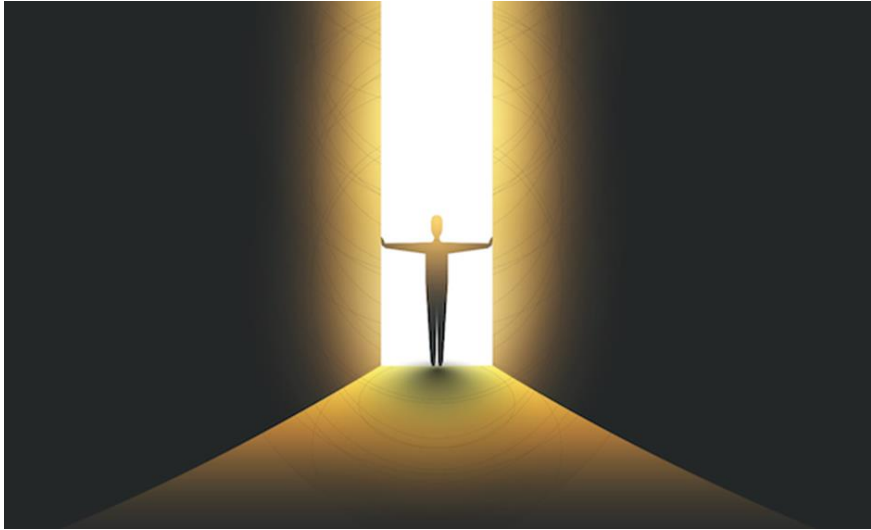
## الرشاقة والإنتاجية: العمودان الأساسيان للنجاح المؤسسي

للتواصل عبر صفحة لينكد أن: [LinkedIn](#)



- الاتجاهات الحديثة في القيادة والإدارة
- نحو تعافٍ اقتصادي سريع وإنتاجية فاعلة
- دور الإنتاجية في التعافي الاقتصادي
- **الرشاقة المؤسسية والإنتاجية**

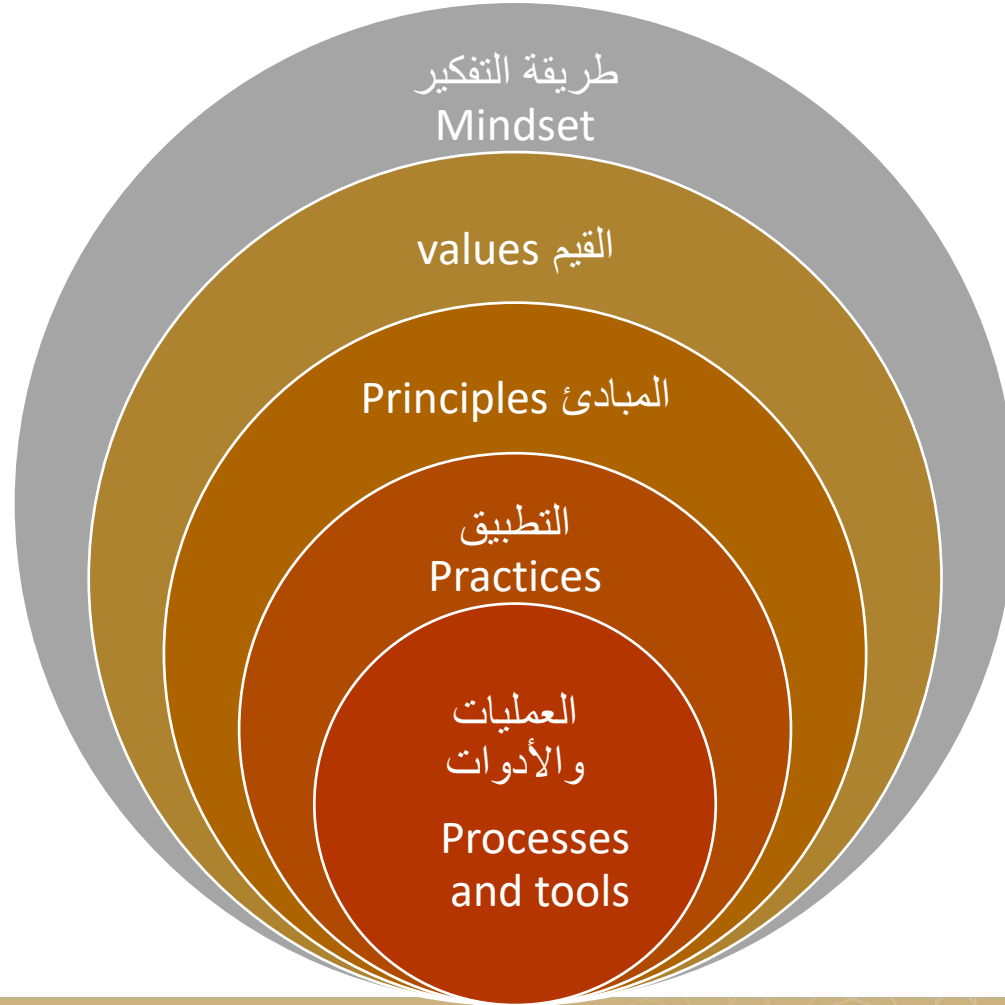
الربط بين الثقافة المؤسسية  
والقائد الناجح لتحقيق  
مؤسسات رشيدة



# بصلة "الرشاقة"

يؤثر بقوة ولا يرى بسهولة

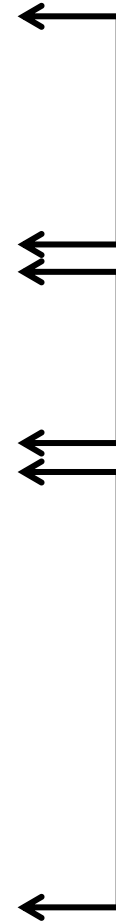
أقل تأثيرًا ويرى بسهولة



التحول إلى المؤسسة المتعلمة

يتطلب ذلك التغيير في ثقافة المؤسسة

يمكن تبني وتكييف هذه المكونات



المصدر: [What is Agile?](#)



لماذا ترغب المؤسسات أن  
تصبح "رشيقة"

# الرشاقة والجمود

الرشاقة المؤسسية

التمتع بالمرونة  
والتعديل

تغيير الأهداف  
والقرارات

استكشاف فرص  
جديدة

الاستجابة  
السريعة

التعامل مع عدم اليقين والتغيرات المختلفة التي تواجه المؤسسات

**تغيير مفاجئ**

التراجع المستمر في  
أداء المؤسسة

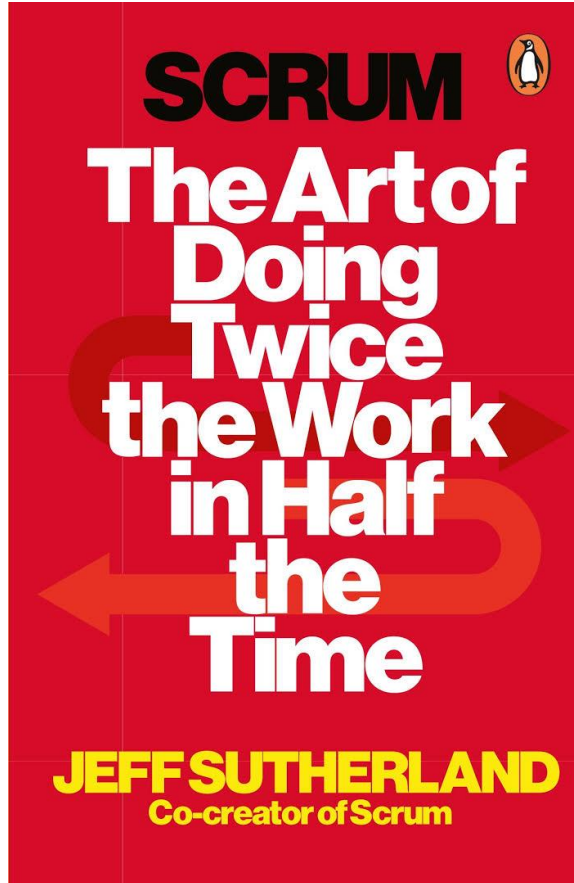
غياب المرونة  
والتعديل

الاستمرار في تطبيق  
الأهداف والقرارات

عدم القدرة على مجاراة  
التطورات الحاصلة

الجمود

# لماذا "الرشاقة" في المؤسسات؟ الأسباب والفوائد



## الأسباب الرئيسية لبناء مؤسسات رشيقة:

- تحسين الكفاءة
- الارتقاء في الإنتاجية وسرعة الاستجابة
- تحسين القدرة على التنبؤ

## الفوائد الفعلية للمؤسسات الرشيقة:

- إنشاء مؤسسات التعلم
- الاستقلالية والإتقان في العمل بجانب وضوح الغرض
- تقليل المخاطر وتحسين العائد من الاستثمار



# الرشاقة المؤسسية والجودة

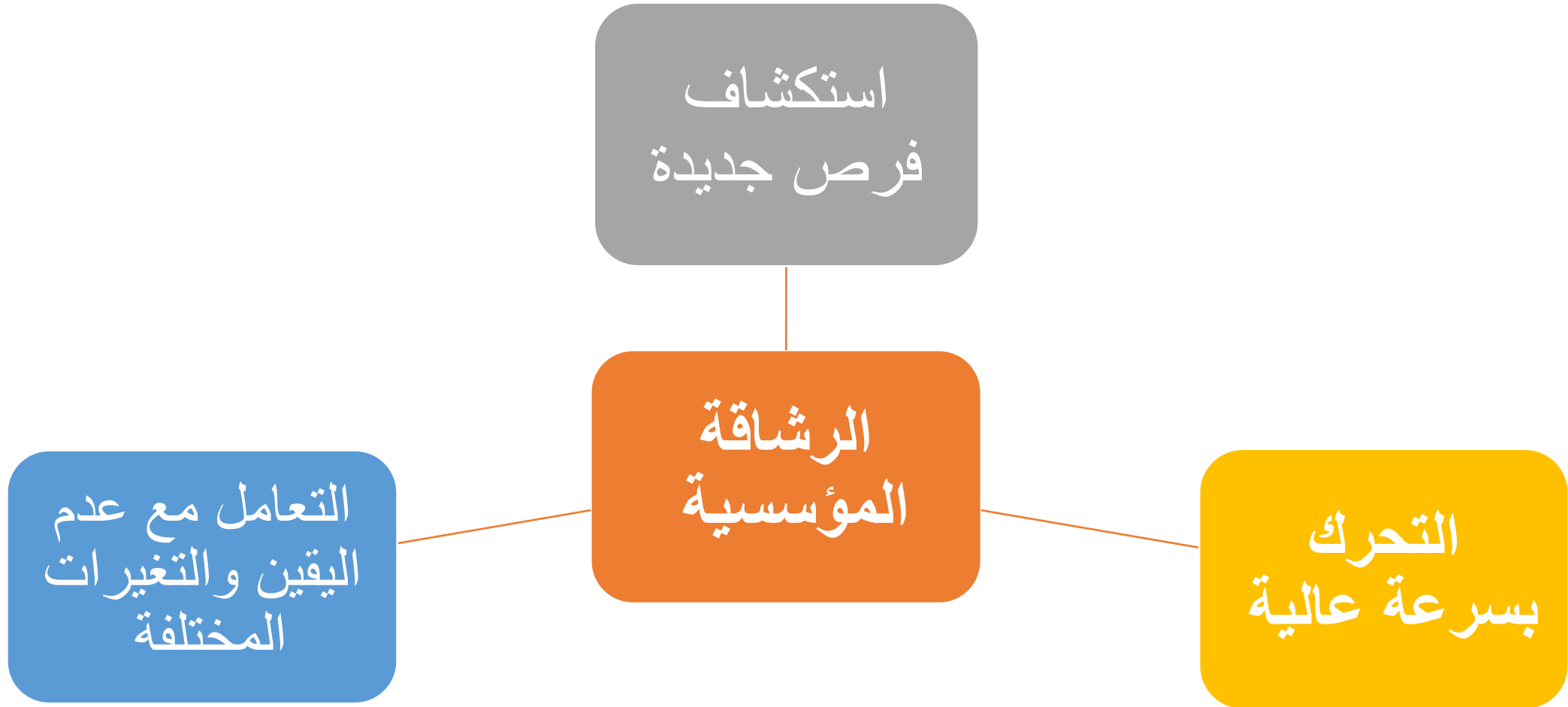
مواجهة  
التغيرات غير  
المتوقعة

الرشاقة  
المؤسسية

حركة سريعة  
وسهلة ومرنة

تلبية المتطلبات  
بسرعة مع المحافظة  
على معايير الجودة

# الرشاقة المؤسسية والقدرة على التنافسية



# تأملات - الرشاقة المؤسسية والجمود



- تنجح العديد من المؤسسات إلى الوصول لدرجة عالية من التميز في وقت ما، لكن قلة من المؤسسات تستطيع المحافظة على هذا التميز.
- **اذ تقع في الجمود وعدم القدرة على مجاراة التطورات الحاصلة في العالم.**
- هذا يبين أهمية الرشاقة في إدارة المؤسسات

# تأملات – ما العلاقة بين العناصر الآتية:



المتغيرات المحيطة  
المُفاجِئَة

التمتع بالمرونة على  
التعديل

الاستجابة السريعة

تغيير الأهداف  
والقرارات

الرشاقة المؤسسية

# تأملات - التغييرات المُفاجِئة والفرص المتاحة

حدد التغييرات المتوقعة (المفاجئة)  
التي قد تشهدها البيئة الخارجية  
للمؤسسة التي تعمل بها؟

حدد أفضل الفرص المتاحة  
للمؤسسة التي تعمل بها؟



# تأملات - درجة ممارسة الرشاقة المؤسسية



ما هي درجة ممارسة "الرشاقة"  
المؤسسية في المؤسسة التي تعمل بها  
من وجهة نظرك وكيف يمكن  
تعزيرها؟

# تأملات - قياس الرشاقة في المؤسسات



كيفية قياس "الرشاقة" في  
المؤسسات

# تأثير الكفاءات على الرشاقة عند الأفراد في بيئة العمل

## مجالات الكفاءة

مجالات الكفاءة المشمولة في المعيار العالمي للكفاءة هي:

**النزاهة** – تعرف بالميل إلى الأمانة والجدارة بثقة الغير.

**الإبداع** – يعرف بالميل إلى التفكير بطريقة إبداعية ومبتكرة.

**الفكر المنطقي والتحليلي** – ويعرف بالميل إلى التعامل مع المشكلات بطريقة منطقية وعقلانية.

**مهارات التعامل مع الناس** – تعرف بالميل إلى التواصل مع الناس بإيجابية وإقناع.

**المرونة** – تعرف بالقدرة على تحمل الضغوط

**جودة التوجيه** – يعرف بالميل إلى الوقوف على التفاصيل وتنفيذ المهام التي تحتاج إلى دقة ومعايير عالية.

**التخطيط والتنظيم** – يعرف بالميل إلى تنظيم الأعمال الشخصية وأعمال الغير، والاحتياط لجميع الأمور الطارئة.

**الجودة** – تعرف بالاهتمام بالتفاصيل و الانتاج بدقة مع مراعاة أعلى المعايير

**الطاقة والحيوية** – تعرف بالميل إلى التمتع بدرجة عالية من الحيوية والطاقة والحماسة.

المصدر: [تقييم الشخصية باستخدام الكفاءات السلوكية](#)



# تأثير المعطلات السلوكية على "الرشاقة" عند الأفراد

## المعطلات السلوكية



## المعطلات السلوكية



المصدر: استبيان السلوكيات المعطلة المحتملة في مكان العمل

# تأثير المعطلات السلوكية على "الرشاقة" عند الأفراد

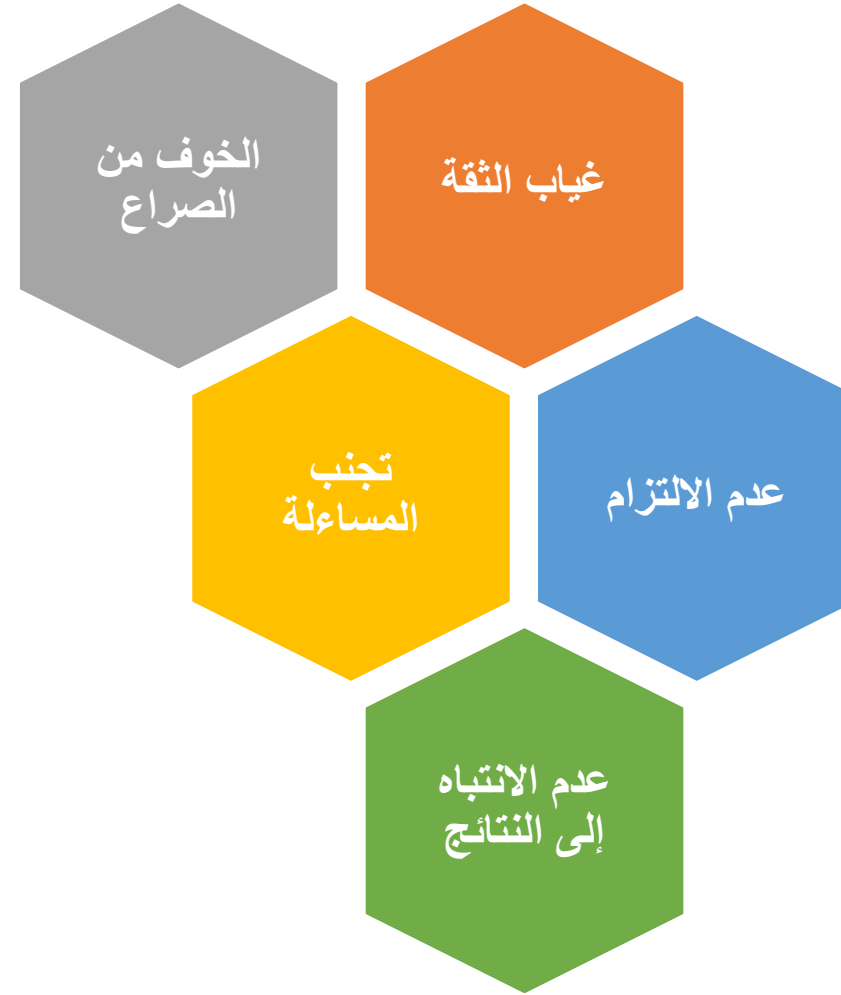
ينهارون تحت الضغط	يفتقرون إلى الحماس والحيوية	يسببون المشاكل والخلافات	يتمردون و يميلون إلى عدم الامتثال
يتجنبون اتخاذ القرارات	لا يلتزمون بالقوانين	يعيقون التغيير	يخطؤون كثيراً ولا يباليون
يملكون مشاعراً قاسية أو باردة	يحتاجون للدعم الدائم وتنقصهم الاستقلالية	يفتقرون إلى الحساسية الثقافية	العدائيين و كثيري الشك

المصدر: استبيان سمات الشخصية الخمسة عشر



- حدد المعطلات السلوكية وكيفية تدارك أثرها على تحقيق "الرشاقة" في بيئة العمل الخاصة بك

# تأثير المعطلات على "الرشاقة" في فرق العمل





ماذا بعد؟ كيف يمكن أن  
تُساهم في التعافي الاقتصادي



عصف ذهني بشكل مجموعات من  
خلال مشاركة الحضور في برنامج  
جماعي

## الرشاقة المؤسسية تهدف إلى:

الرشاقة المؤسسية

استثمار  
الموارد  
البشرية  
والمادية

الرشاقة المؤسسية

استغلال  
الفرص من  
خلال فريق  
متميز

الرشاقة المؤسسية

التعرف على  
أفضل الفرص  
المتاحة

### تتمثل "الرشاقة" المؤسسية في:

- الاستجابة السريعة للمتغيرات البيئية المحيطة والمُفاجئة في مجال العمل
- التمتع بالمرونة عند إدخال تغييرات للأهداف والقرارات
- القدرة على الالتزام وتحمل المسؤولية



الرشاقة المؤسسية ميزة تنافسية تتراكم لتصبح مستدامة؛ بحيث تشمل:

- قيادة التغييرات المفاجئة التي تشهدها البيئة الخارجية.
- الاستفادة من الفرص المتاحة، من خلال خلق البدائل المناسبة، وتطوير المهارات والتغلب على المعطلات السلوكية عند الأفراد.

## خلاصة (4) وضع أهداف للارتقاء في الرقابة المؤسسية

بحلول نهاية عام 2023 ،  
80% من جميع المشاريع ستكون رشيقة

“ Fueling Minds .. تنمية الثروة البشرية..  
Empowering Leaders ” وقود لا ينضب

نتقدم إليكم بجزيل الشكر في نهاية هذا العرض، مع تمنياتنا  
لكم بتحقيق أقصى استفادة من محتواه الذي حرصنا على  
تقديمه في أفضل صورة، وبعد إجراء العديد من الأبحاث  
وانتقاء المصادر التي نستهل منها ما قدمنا من معلومات،  
ونشكر حسن استماعكم لنا.

# الأصائل للمؤتمرات

## Al-Assayel for Conferences

     [assayeloman](#)

 [www.alassayel.com.om](http://www.alassayel.com.om)