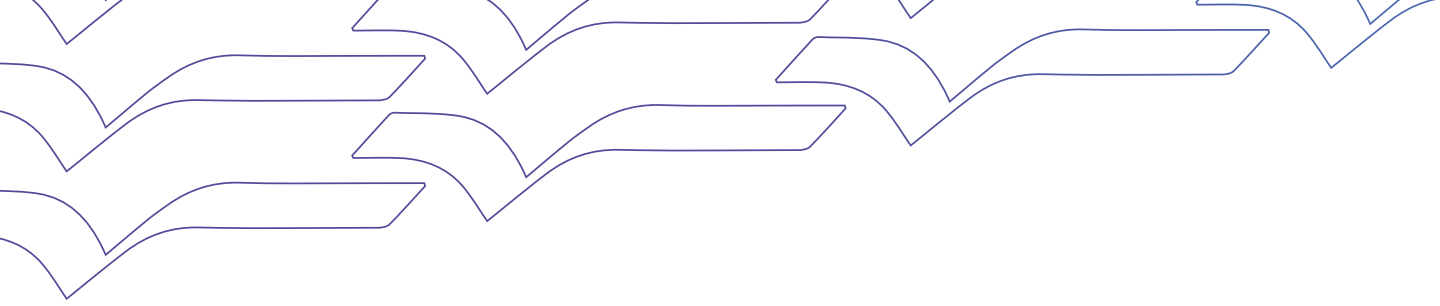


تمكين

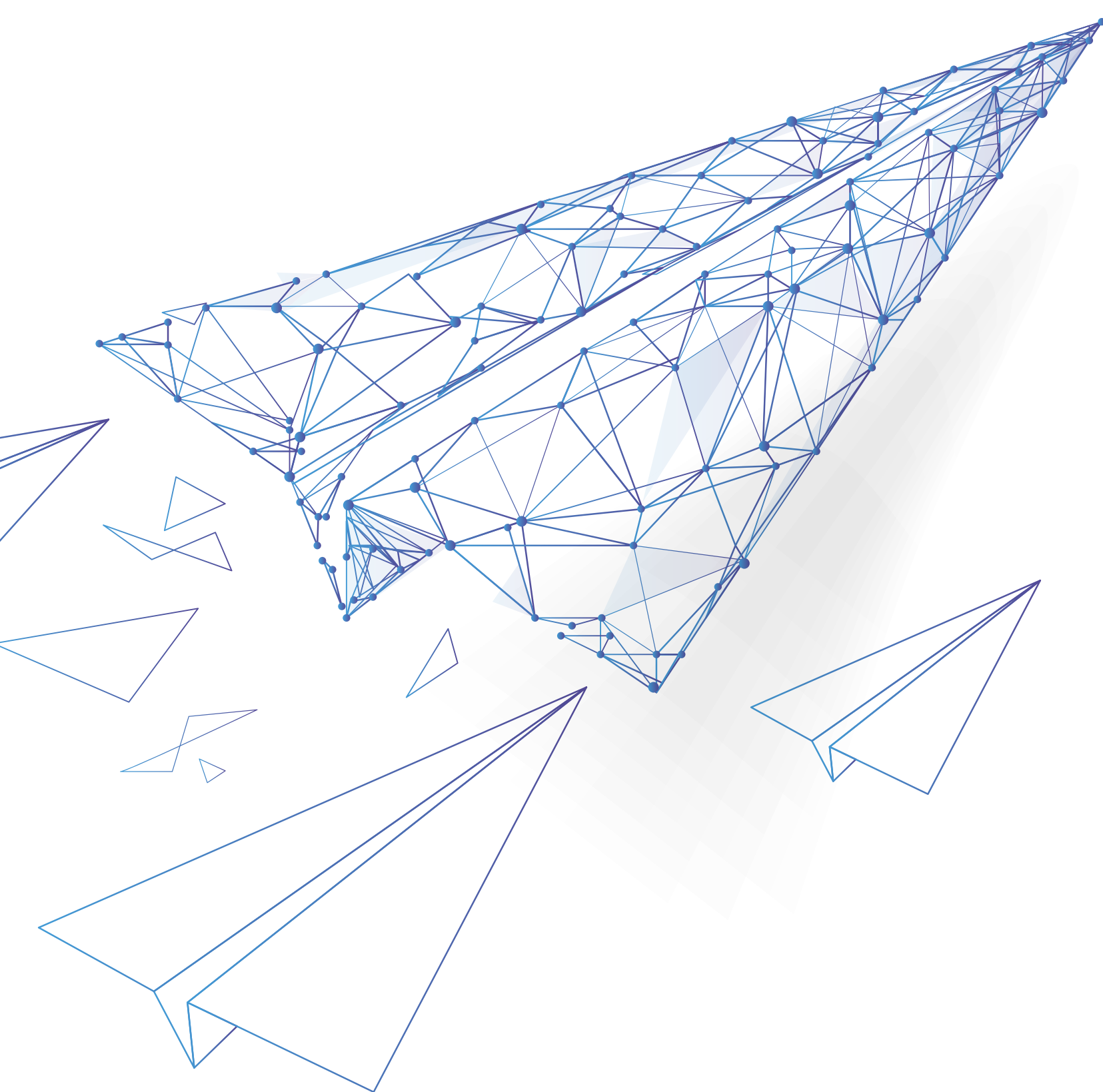
قادة المستقبل

موجهات برامج التطوير القيادي
لمواكبة المتغيرات وتقنيات الذكاء
الاصطناعي وتوجهات المستقبل



التمكين القيادي

وتجهيز الصف الثاني واكتشاف وصناعة القيادات، من أهم ما تسعى المنظمات والمؤسسات إليه، حيث إن القيادات في المنظمات والمجتمعات هم رواد التغيير والتحفيز والمحركون الأساسيون واللاعبون الفاعلون في تحقيق الأهداف والتميز التنافسي وإلهام الأفراد لبذل أقصى الجهود التي تحقق التميز.





تزخر المكتبات ومراكز التأهيل القيادي بالعديد من النظريات القيادية ونماذج البناء وأدوات الاكتشاف وتحليل أنماط القادة وسماتهم وأساليبهم القيادية، كما تتقاطع منظومة البناء القيادي مع برامج بناء الشخصية ومهارات الاتصال والتأثير والإقناع وتطوير ملكات التفكير والذكاءات بأنواعها المختلفة.



ومع صعود التقنيات المتنوعة بدءاً من الشبكات الاجتماعية وتأثيراتها انتهاءً بالموجة الحديثة من الذكاء الصناعي، وتأثيراتها الكبيرة في قطاع الأعمال، أصبح من الضروري إعادة النظر في أساليب وتوجهات تطوير القادة وتمكينهم بما يستوعب هذه المتغيرات وآثارها.



إن الاستعداد القيادي الشخصي أو قدرات التأثير والإلهام المعتادة تحتاج إلى مهارات ومعارف حديثة تتجاوز النماذج التقليدية، هذه الورقات تحاول تسليط الضوء على المتغيرات والتحديات التي تواجه القادة، وتقدم مقترحا لتحديث برامج تمكين القادة.

ما الذي تغير؟

Artificial Intelligence



ثورة الذكاء الاصطناعي AI

منذ اعلان اطلاق ChatGPT والذي طورته شركة Open AI أواخر العام 2022 تدرجت كرة الذكاء الصناعي بسرعة هائلة، ولم يعد بوسع المهتمين للحاق بطفرة منتجات الذكاء الصناعي وخدماتها المختلفة، فقد أحدث الذكاء الاصطناعي ثورة في عالم الأعمال وغير طبيعة مهام القيادة بشكل جذري، ولازالت التقنية في بداياتها.

أتمتة المهام الروتينية

يقضي القائد جزء كبيراً من وقته في القيام بأعمال متكررة ولكنها ضرورية، مثل الاستجابات السريعة للطلبات والرد على الرسائل ومتابعة المستحقات وغيرها، وهي تتطلب أقل قدر من المهارات والقدرات التي لديه وتقلل من تركيزه على الابتكار والتأثير القيادي، وبفضل الذكاء الصناعي فإن أكثر هذه الأعمال يمكن أن تتم آلياً وبصورة ممتازة توفر للقيادات مزيداً من الوقت للمهام القيادية العليا.

تحسين التنبؤات وإدارة المخاطر

إذا كانت القرارات تمثل قيادة موقفية آنية، فإن الرؤية والتنبؤ وتوقع الفرص والمخاطر والتهيؤ لها يمثل قدرة قيادية استشرافية، وبفضل القدر الهائل من المعلومات والذي يسخ في خوادم الذكاء الصناعي وما تقوم به من عمليات تحليل وتعلم الآلة فإنها تعطي توجهات وتوقعات أدق وأفضل من القدرات البشرية الطبيعية.

تسريع عملية صنع القرار

القرارات القيادية في أصلها تنبني على توافر المعلومات وجودة تحليلها، ومحركات الذكاء الصناعي تقوم بهذه المهام بصورة تفوق في كثير من الأحيان القدرات العادية للقائد، بل إنها تصنع القرارات نفسها بسرعة فائقة.

من روتين عمل المديرين سيتم أتمتته بحلول عام 2024 باستخدام الذكاء الاصطناعي.

69%

وفقاً لدراسة أجرتها شركة Gartner في عام 2023،



إدارة العمل عن بعد والفرق الافتراضية

مع ظهور جائحة كورونا والآثار التي تلتها، تعززت ثقافة العمل عن بعد والفرق الافتراضية والاجتماعات عبر تطبيقات الاتصال مثل zoom وغيره، وأصبحت القدرة على إدارة الفرق والاجتماعات والأعمال عبر الإنترنت مهارة أساسية للقادة.

◀ ملامح القيادة الافتراضية



من جميع الإدارات سيكون لديهم موظفين يعملون عن بعد بحلول عام 2028، مع عمل 33% من الموظفين بدوام كامل عن بعد.

73%

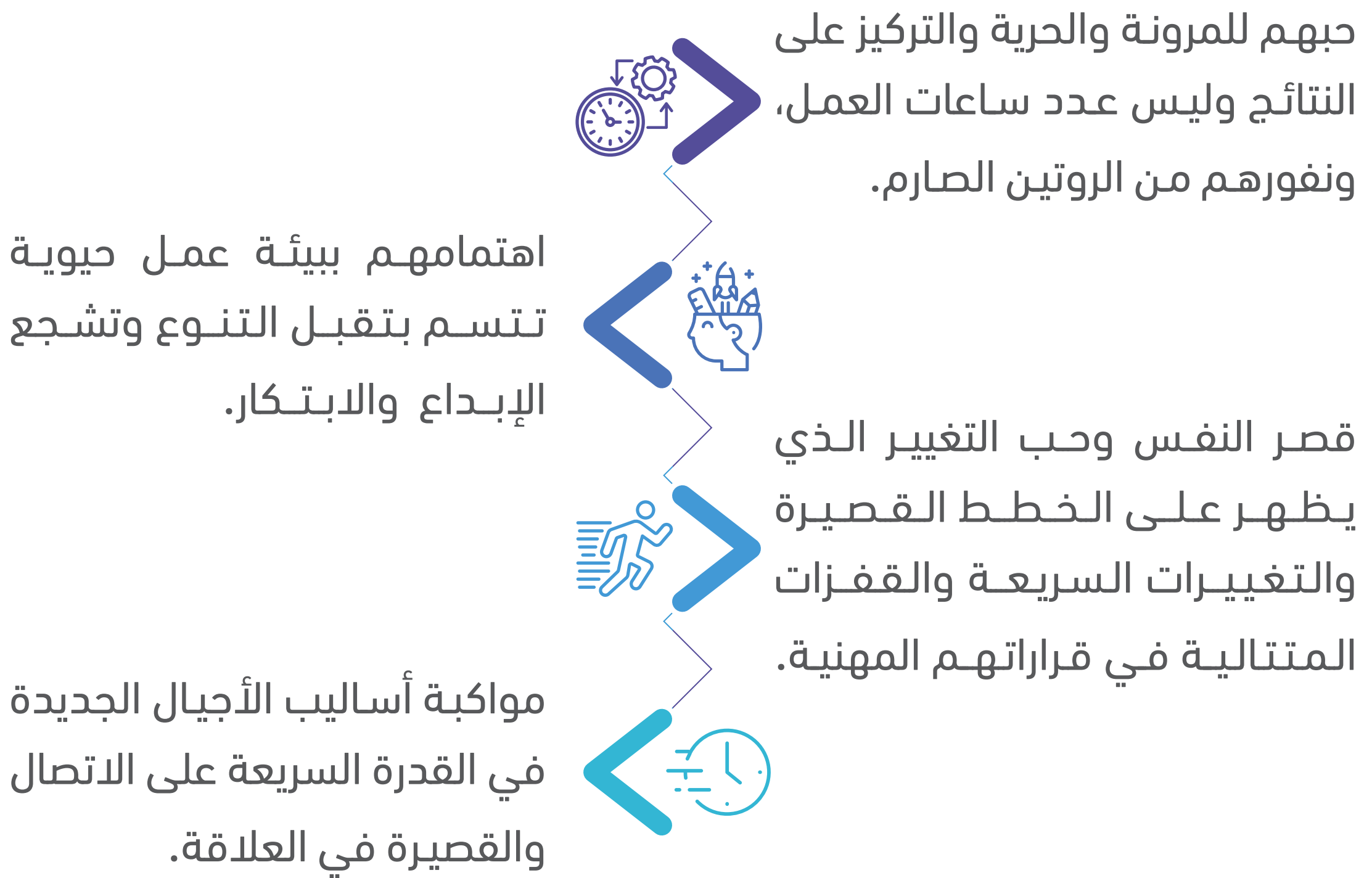
وفقًا لتقرير Upwork's Future Workforce لعام 2023.



جيل Z في القيادة وجيل ألفا في الصف الثاني

مع دخول الأجيال الرقمية التي ولدت ونشأت في أكناف الإنترنت والتقنيات اللاحقة له، جيل Z (مواليد 1997-2005) إلى سوق العمل بقوة، وبدء تشكل هوية وملامح وتوجهات جيل ألفا (مواليد 2010 وما بعد) والذين يُعدون قيادات المستقبل، تواجه المنظمات متغيرات جديدة في اتجاهات القيادات الشابة وبرامج تدريبهم وأساليبهم في العمل، ويواجه القادة تحديات جديدة في التعامل مع هذه الأجيال.

القيم والتوقعات المختلفة لهذه الأجيال



من العاملين من جيل Z يعتقدون أن التعلم هو مفتاح النجاح المهني. يتوقعون من أصحاب العمل توفير فرص للتعلم والتطوير المستمر.

76%

أبحاث ماكيرندل لعام 2023.



الواقع الافتراضي والمعزز

برزت تقنيات الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR) والأجهزة الداعمة مثل فيجن برو (Vision Pro) كتوجهات رئيسية ستؤثر على استراتيجيات التواصل والتمكين والخبرات إضافة إلى ممارساتها الشائعة في التسلية والترفيه، هذه التقنيات تقدم فرصاً جديدة للتدريب وآفاقاً فريدة للقيادة.

← آفاق واعدة للتقنية

التدريب والمحاكاة

استخدام VR لتدريب الفرق ومحاكاة سيناريوهات معقدة أو خطيرة بطريقة آمنة وفعالة.



الاجتماعات الافتراضية المتقدمة

تمكين التفاعلات شبه الواقعية بين أعضاء الفريق في مواقع مختلفة.



التصور البصري للبيانات

عرض وتحليل البيانات المعقدة في بيئة ثلاثية الأبعاد لاتخاذ قرارات أفضل.



تجارب العمل الغامرة

إنشاء مساحات عمل افتراضية غنية ومتعددة الشاشات.



” يوفر الواقع الافتراضي والمعزز للقيادة فرصاً فريدة لممارسة المهارات الصعبة في بيئات آمنة وخاضعة للرقابة، مما يسمح لهم بتجربة سيناريوهات معقدة دون المخاطرة بنتائج العالم الحقيقي.“

Harvard Business Review (2022).



أصبحت حسابات شبكات التواصل الاجتماعي جزء من العلامة الشخصية (Brand) وبوابة التعرف الأولى على طرح القائد واهتماماته وخبراته وإنجازاته، وخاصة الشبكات المهنية مثل LinkedIn، فقد أصبحت جودة وقوة الحضور الرقمي للقائد عاملاً مهماً في بناء الثقة والتأثير في متابعيه ومنظّمته ولرسم صورة جيدة عنه وعن ملكاته القيادية.

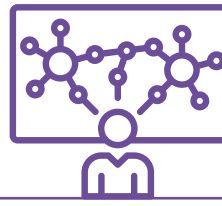
أثر الحضور الرقمي للقائد



التوازن بين الشفافية مع الحفاظ على الخصوصية في طرحهم الرقمي.



تطوير مهارات لبناء وإدارة هويتهم الرقمية.



فهم تأثير حضورهم الرقمي على سمعة المؤسسة وثقة أصحاب المصلحة.



فتح آفاق فرص التعاون المهني مع القيادات والمحترفين.



نشر الأفكار والرؤى التي تعبر عن ثقافة القائد وعمقه المعرفي.



توسيع شبكة العلاقات المهنية مع الخبراء محلياً وعالمياً.

”أصبحت المنصات الرقمية مثل LinkedIn أدوات أساسية للقادة لبناء مصداقيتهم وتوسيع نفوذهم خارج حدود مؤسساتهم التقليدية.

MIT Sloan Management Review (2023).

One World

تداخل الأسواق وبيئات الأعمال عالمياً

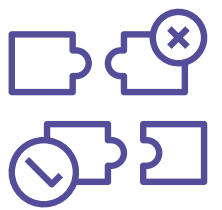
التواصل الحضاري العالمي اليوم في أعلى مستوياته، ونماذج القيادة والشركات الريادية العالمية تلهم الشباب في العالم بسرعة كبيرة، وتأثيرات الأسواق العالمية تصل للمحلية بشكل آني، والطرح الإعلامي والفني والتسويقي يتابعه جيل اليوم الذي يحسن التعامل مع اللغات المختلفة، ولم يعد الاهتمام مقتصرًا على النموذج الأوروبي/ الأمريكي، بل إن الجيل الجديد يتابع الطرح الشرقي المتميز عن الغربي في النماذج اليابانية والكورية الجنوبية والصينية، كل هذا أدى إلى تسارع وتيرة التغيير في بيئات الأعمال المحلية.

← تأثيرات التداخل العالمي على القيادات المستقبلية

تبني وتطبيق نماذج ومنهجيات عالمية في إدارة المهام وقيادة الفرق.



تطوير مهارات التأقلم والقدرة على التكيف السريع.



إدارة التغيير في بيئات الأعمال سريعة التطور.



بناء ثقافات تنظيمية قادرة على التكيف والابتكار.



سرعة التعلم ومتابعة متغيرات ونظريات ريادة وتطوير الأعمال.



”مع تطور العولمة، يحتاج القادة إلى فهم أعمق للديناميكيات الجيوسياسية والاقتصادية المعقدة التي تشكل سلاسل القيمة العالمية.

McKinsey Global Institute (2023).



مستقبل بيئات الأعمال

يطرح خبراء التخطيط والاقتصاد واستشراف المستقبل العديد من التصورات والتوقعات لمستقبل الأعمال، لكن هناك قدراً مشتركاً بين هؤلاء الخبراء وبين ما نراه اليوم من التوجهات التي توضح دوائر العمل القيادي.

مستقبل بيئات أعمال القيادة

الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية

زيادة التركيز على الممارسات التجارية المستدامة وتأثير الشركات على المجتمع والبيئة.

مرونة سلاسل التوريد

إعادة تصميم سلاسل التوريد لتكون أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع الأزمات العالمية.

التحول الرقمي المتسارع

استمرار أتمتة العمليات وتبني التقنيات الحديثة مثل الذكاء الصناعي إنترنت الأشياء وسلاسل الكتل (Blockchain).

الاقتصاد الدائري

التحول نحو نماذج أعمال تقلل من الهدر وتعيد استخدام الموارد.

اقتصاد المشاركة والعمل الحر

نمو متزايد في العمل المستقل والاقتصاد التشاركي.

”في المستقبل، سيحتاج القادة إلى تطوير «عقلية التكيف» للتعامل مع التغيير المستمر، والقدرة على قيادة فرق متنوعة ومتباعدة جغرافياً بفعالية.

Deloitte (2023).

كيف

نعد قائد

المستقبل؟



مجالات التطوير القيادي

لم يعد الاستناد على المناهج التقليدية والمجالات السائدة في صناعة قادة المستقبل كافياً، بل يجب إعادة تقييم صلاحية هذه النماذج وتحديث مناهج تمكين القادة بما يتوافق مع الرؤية المستقبلية المتوقعة للقيادات واستشراف أدوارها المستقبلية، ومن المجالات التي ينبغي تضمينها في برامج التمكين القيادي للمستقبل:

مهارات الذكاء الرقمي

«فهم عميق للتقنيات الناشئة وتأثيرها على القيادة.
«القدرة على تبني تقنيات الذكاء الصناعي واستخدامها باحترافية.

الذكاء العاطفي والاجتماعي

«تطوير مهارات التعاطف والتواصل الفعال عبر الثقافات والأجيال
«بناء وإدارة العلاقات في بيئات العمل الافتراضية والهجينة.

التفكير المنظومي والاستراتيجي

«فهم وتحليل الأنظمة المعقدة والترابط بين مختلف جوانب الأعمال.
«مهارات التفكير الاستراتيجي في ظل عدم اليقين والتغير السريع.

المرونة والقدرة على التكيف

«تطوير التعلم المستمر والتكيف مع التغييرات السريعة.
«بناء المرونة الشخصية والتنظيمية لمواجهة التحديات غير المتوقعة.

القيادة الأخلاقية والقيمة

«فهم وتطبيق قيم القيادة والتمسك بالجوهر الإنساني مقابل سيطرة التقنية.
«القدرة على اتخاذ قرارات أخلاقية في مواجهة التحديات المعقدة.

إدارة التنوع والشمول

«مهارات بناء وقيادة فرق متنوعة ومتعددة الثقافات.
«تعزيز بيئة عمل تحترم وتقدر الاختلافات.

الابتكار وريادة الأعمال

«تطوير عقلية ريادية وقدرات الابتكار لقيادة التغيير السريع.
«تحفيز الإبداع وتشجيع التفكير خارج الصندوق.

استراتيجيات وأساليب التطوير القيادي

من الضروري أيضاً إعادة النظر في استراتيجيات تأهيل القادة وعدم الاكتفاء بالأساليب والطرائق التقليدية التي صُممت لعصر مضى، فالقائد في المستقبل لديه اتجاهات حديثة في التعلم ومحفزات مختلفة تدفعه لتطوير الذات، إضافة إلى تحديات جديدة تتطلب منه مهارات وقدرات مختلفة.

التعلم المعتمد على التقنية

تفعيل استخدام التقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والتعلم الاستكشافي الذاتي، ومساقات التعلم الإلكتروني التفاعلي.

ترسيخ التعلم مدى الحياة للقيادات، وأن التعلم رحلة مستمرة، وليست مجرد محطة وصول، مما يضمن تطوراً مستداماً، بينما التركيز على النتائج فقط قد يحصر النمو في إطار محدود لا يصلح لآفاق المستقبل الرحبة.

التركيز على رحلة التعلم وليس نواتجه فقط

مسارات التعلم المخصصة (تفريد التمكين القيادي)

تصميم برامج فردية تناسب الاحتياجات والتحديات، والقدرات الخاصة للقائد، فكل قائد لديه نقاط قوة فريدة، وأهداف مهنية خاصة، وتعتبر استراتيجيتي (الكوتشنج) و(التعلم الذاتي الموجه) من الاستراتيجيات الملائمة لهذا التوجه.

استثمار التجارب، كالمحاكاة والمشاريع المتعددة الوظائف، ومصاحبة الرواد ودراسة الحالات الواقعية، كلها تساعد القادة على اكتساب خبرات عملية لتطبيق ما تعلموه في سياق قيادتهم.

التعلم بالتطبيق والممارسة

متطلبات القيادة وفق رؤية السعودية 2030

رؤية المملكة 2030

والتي أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد السعودي تمثل نقطة تحول تاريخية في مسيرة التنمية والتطوير للمملكة، هذه الرؤية الطموحة تهدف إلى تحقيق تحول اقتصادي واجتماعي شامل، يركز على تنويع الاقتصاد، وتطوير رأس المال البشري، وتعزيز جودة الحياة للمواطنين.

في ظل هذه التغييرات الجذرية، تبرز أهمية القيادة كعامل أساسي في نجاح تنفيذ هذه الرؤية وتحقيق أهدافها.

إن التوافق مع رؤية 2030 يتطلب نمطًا قياديًا متطورًا قادرًا على مواجهة التحديات وقيادة عملية التغيير بكفاءة وفعالية، هذا النمط القيادي يجب أن يجمع بين الأصالة والحدثة، وأن يكون قادرًا على الموازنة بين الحفاظ على القيم والهوية الوطنية من جهة، وتبني الابتكار والتغيير من جهة أخرى.

توجهات القيادة



توجهات القيادة



«تطوير قدرات القادة لدفع عجلة التحول الرقمي في القطاعين العام والخاص.
«تعزيز مهارات القادة في تبني وإدارة التقنيات الحديثة.

القيادة في مجال التحول الرقمي

04



«تمكين القادة من تحقيق أهداف الاستدامة البيئية ضمن رؤية 2030.
«دمج الاعتبارات البيئية في عمليات صنع القرار القيادي.

القيادة المستدامة والمسؤولية بيئيًا

05



«تنفيذ استراتيجيات لتمكين وتطوير القيادات الشابة والنسائية.
«معالجة التحديات وتعزيز الفرص لزيادة التنوع القيادي في المؤسسات السعودية.

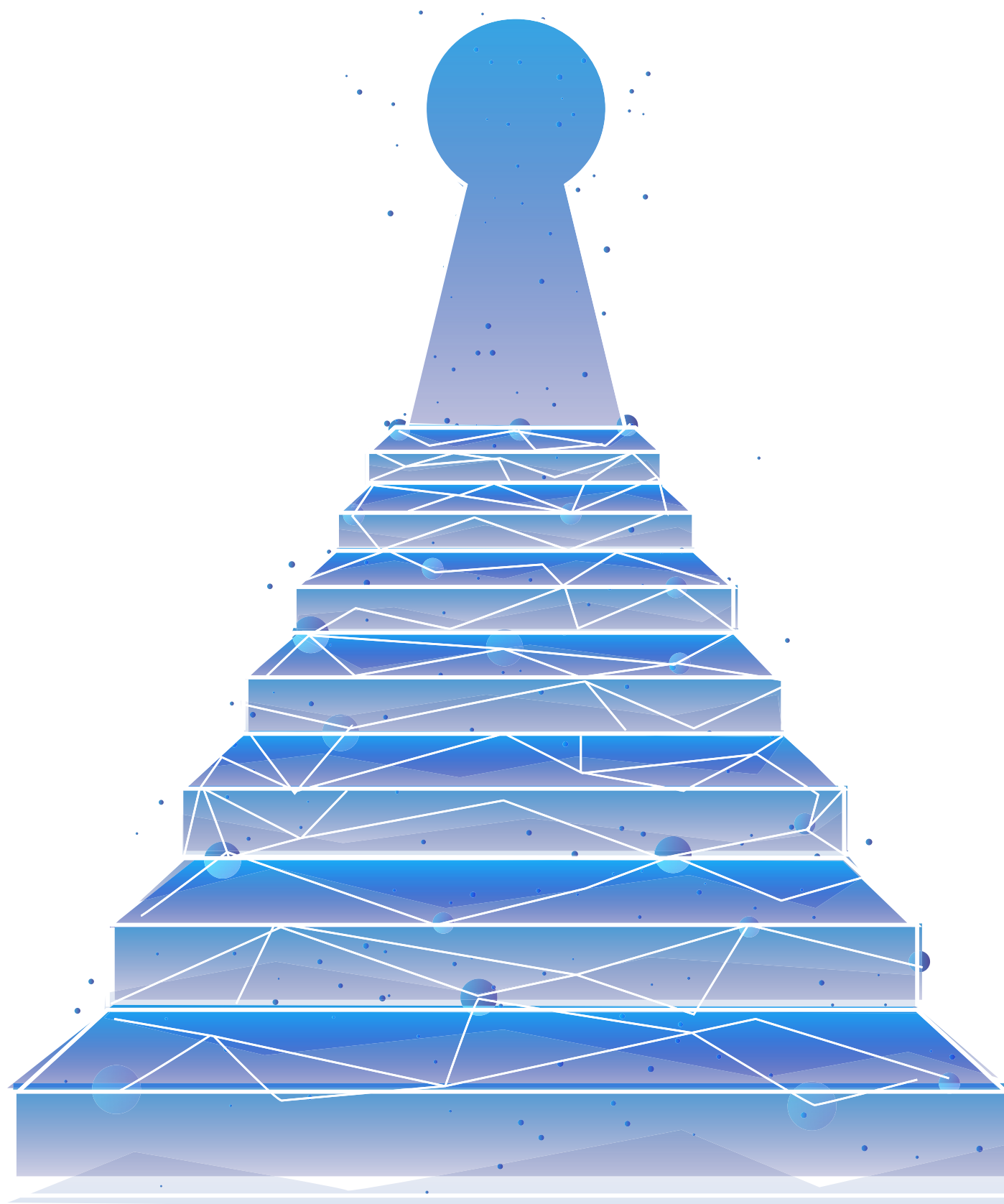
تطوير القيادات الشابة والنسائية

06

الخلاصة

رغم أن التطوير القيادي لقادة المستقبل يواجه تحديات غير مسبوقة، ولكنه أيضاً يحمل فرصاً أكبر للابتكار والتغيير الإيجابي، والقادة الذين سينجحون في المستقبل هم أولئك القادرون على التكيف مع التغيرات السريعة، وتبني التقنية بذكاء، وقيادة فرق متنوعة بفعالية، والحفاظ على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

◀ ونلخص للمعنيين بصناعة القادة الركائز التالية في التمكين القيادي



مؤثرون

M U A T H I R U N



بيت خبرة رائد في مجال
التدريب والاستشارات
بالمملكة العربية
السعودية، بدأت رحلتنا
في عام 2008م،
للهوض بالأفراد
والمؤسسات، طموحنا
أن نكون الشريك
المحلي الموثوق به.

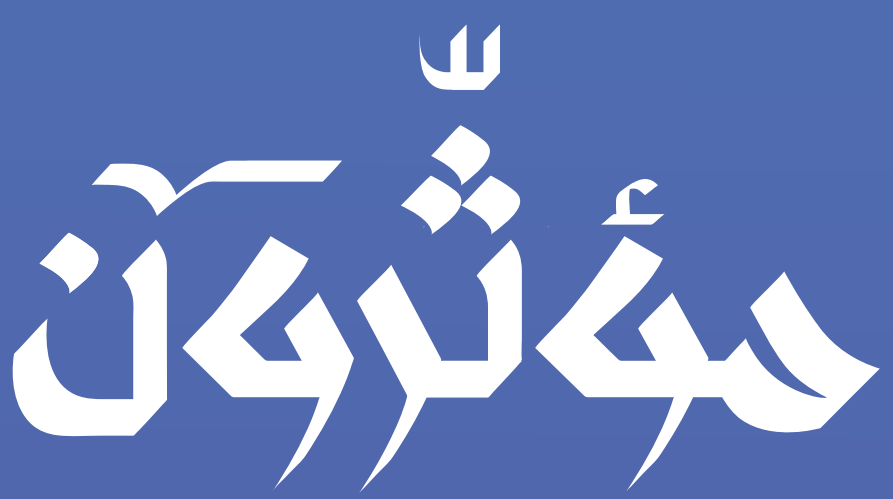
وجدنا لنؤثر



تأثير

تمكين

تطوير



M U A T H I R U N

Kingdom of Saudi Arabia

P.O.Box: 9 9 9 5 7 3

R i y a d h 5 3 3 1 1

Tel: +966 11 810 4066

Fax: +966 11 288 4776

Mob:+966 50 550 1139

info@muathirun.com

www.muathirun.com