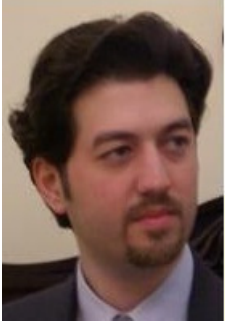


مجتمعات الشرق الأوسط بحاجة إلى إنقاذ قيادي أكثر منه إلى إنقاذ مالي



الدكتور/ علاء الدين العظمة
دكتوراه في التخطيط الاستراتيجي

باعتبارها وسيلة لا غاية، وألا ينظر إلى الموارد البشرية والطاقت الفكرية للعاملين في الشركات باعتبارها مجرد أدوات تدر ربحاً، بل يجب التعامل معها على أساس معدلات الإنتاجية في العمل على المدى الطويل.

إنّ النماذج الحديثة في القيادة، والإدارة متهمه بسيادة مبادئ معينة تخالف العمل الاقتصادي السليم، حيث أنّ النموذج الأمريكي، والغربي في القيادة ساعد على تفضي مبادئ المادية، والنزعة الاستهلاكية لدى الشعوب، حيث نجد طلبة المعاهد، والجامعات يتعلمون ليصبحوا ناجحين ليضمّنوا وظائف تدر دخلاً عالياً، بعيداً عن تحقيق الذات، وإعمار الكون، وتحقيق الرسالة الشخصية، في الوقت الذي لا يمكن فيه تحقيق نجاح في العمل دون وجود مجتمع يتمتع بوضع صحي سليم، ومواطنين يعيشون بيئات تحفّز استثمار طاقتهم وتدير مواهبهم بالاتجاه الإيجابي الذي يرقى بهم وبمجتمعاتهم.

إن معظم رجال الأعمال في عصرنا الحاضر يواجهون مشاكل من نوع ما فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية العاملة لديهم نرى على سبيل المثال: أن أحد المديرين أو المشرفين قد ترقى وبشكل فجائي إلى رتبة تنفيذية عليا وهو لا يتقن فنون القيادة، ونرى أيضاً أن أحد المقاولين قد توسّع في مجال عمله لدرجة تفوق مقدرته على متابعة وإدارة أعماله.

عملياً فإننا مرّات عديدة نجد أن عملية تطوير المدير ليصبح قائداً تتم بطريقة خرقاء.

لماذا إذاً الفشل هنا؟ السبب في ذلك أن مجتمع العمل يتفهم الإدارة بشكل جيد ولا يتفهم القيادة في معظم الأحيان. بشكل عام يكون القائد قادراً على تحميس الآخرين لإتباعه وهو عادة يسأل نفسه ما الذي يمكن أن أقوله أو أفعله لأجعل الناس يتبعونني ويفعلون ما أريد منهم أن يفعلوه؟

أنفع الفكر هو فكر في مصالح الدنيا، وطرق تحصيلها، وفكر في مفاصد الدنيا وطرق الاحتراز منها، وعلى هذه الأفكار دارت أفكار عقلاء الدنيا، وأما عقلاء الآخرة فلهم شأن آخر عظيم يطول الحديث عنه.

أحببت في هذا العدد أن أخرج السياق الاعتيادي في تناولي نظرية من نظريات القيادة الكلاسيكية أو الحديثة، وأن أتطرق لبعض اللمحات القيادية التي تتواكب والظرف الذي تعيشه المنطقة حالياً.

والسؤال هنا، هل تشمل الأزمة الحالية التي يعيشها الشرق الأوسط في طياتها الجانب القيادي؟ وهل الأزمة الحالية هي أزمة قيادة؟ هل فشل النموذج القيادي الحديث في إدارة، وقيادة الشركات وخاصة في التعامل مع الأزمات المحلية، وأوجد حالة من الضبابية الشديدة في التعامل مع الأزمات الاقتصادية العالمية من خلال الاعتماد على مبدأ الربحية في تقييم عمل الشركات بعيداً عن تطوير الإدارات، والقدرات البشرية باعتبارها الأساس الحقيقي لبناء الشعوب؟ هل تقاد الأزمات من منطلق إداري قيادي، أم من منطلق مالي؟ وهل سيكون العلاج من القيادات الموجودة في الشركات أم من خلال علاج الأوضاع المالية للشركات أولاً؟

لقد سبب النموذج الحديث في الإدارة، والقيادة ارتباكاً لدى الشركات في حل أزمتها، حيث تحمل الأزمات عادة في تداعياتها شقاً مالياً، وآخر إدارياً، وقد خلقت النماذج القيادية الحديثة كالنموذجين (الأمريكي، والغربي) تشويشاً، وارتباكاً في التعامل مع الأزمة لأنه أوجد حالة من اللبس حول طرق العلاج.

إنّ الربحية، وقضية الأرباح هي الرئة التي يتم التنفس من خلالها، ولكن على قيادات الشركات أن تنظر إلى الأرباح

والتي أدت في السابق إلى نوع من الارتباك الشديد في العمل على مدى فترات زمنية متباينة. والتوازن المطلوب اليوم هو توازن بين الأعمال الاقتصادية، والتعليمية، والاجتماعية، دون السماح للمادية بأن تسيطر على المقدرات، والتركيز على خلق القدرات الإبداعية أمام موظفي منظمات الأعمال في كافة المجالات.

لقد بدأ اهتمام الغرب وخاصة الولايات المتحدة بدراسة القيادة بغية تحسين الإنتاج وتطويره منذ مطلع القرن، وقد برز علماء كثيرون في هذا المجال جعلوا من القيادة علماً شمل جميع جوانب الحياة.

ولقد أجرت جامعة هارفرد عام ٢٠٠٥ دراسة خاصة عن القيادة، حيث بينت نتائج الدراسة أن ثلثي الأمريكيين يعتقدون أن بلادهم تعاني أزمة في القيادة.

أكد خبير علم القيادة (د. بيتر سنجي) خلال مشاركته بمؤتمر الإبداع في القيادة في مايو ٢٠١٢، بأن البحث عن الأرباح وحدها في عالم الأعمال عزز من النزعة الاستهلاكية لدى المجتمعات الأمريكية، والأوروبية، وأدى إلى طغيان الطابع الاستهلاكي في التعامل الاقتصادي لدى الكثير من الدول في مختلف المجالات.

وأشار (سنجي) بأن النموذج الأميركي في إدارة الشركات خلق ارتباكاً، وتشويشاً كبيرين في أداء الشركات باعتبار أن تحقيق الربح هو المحور الرئيسي الذي ركّز عليه هذا النموذج، وأفرز الكثير من التشوهات في بيئة الأعمال.

أختم بمقولة رائعة للشيخ محمد الغزالي رحمه الله: "الأمم العظيمة ليست إلا صناعة حسنة لنفر من الرجال الموهوبين، وأثر الرجل العبقرى فيمن حوله كأثر المطر في الأرض الموات، وأثر الشعاع في المكان المظلم".

يتبع في العدد القادم بإذن الله.

References:

1. Sosik, John J, Leading and Character, stories of valor and virtue and principles they teach, Soundview Executive Book Summaries, April 2007.
2. <http://www.ebdaa.ws/mainart.jsp?ArtID=2500>
3. Sosik, John J, Leading and Character, stories of valor and virtue and principles they teach, Soundview Executive Book Summaries, April 2007.
4. <http://www.ebdaa.ws/mainart.jsp?ArtID=2500>

أفضل القادة هو من يتمكن من الحصول على أكبر عدد من الأتباع. فعادة الناس يفعلون ما تمليه عليهم عقولهم، والقائد الجيد هو الذي يتمكن من فهم ما يدور في عقول الناس ويحركهم من واقع عقولهم. هنا يشعر الناس أن عقولهم في انسجام تام مع القائد، وبذلك لا يترددون في تنفيذ رغبته أو طلبه.

إذاً القيادة هنا نوع من العمل السيكولوجي، فإذا استطاع القائد تطبيق طرق القيادة الحديثة من منظور سيكولوجي فإنه يكون، وبلا شك فاعلاً بشكل أكبر من لو أنه طبق طرق القيادة الحديثة من منظور ربحي بحت.

إنّ مهارات القيادة مثلها مثل مهارات الإدارة يمكن تعلّمها، لكن القائد يدرك الوضع السائد ويتمكن من تغييره وتعلّم القيادة يعتمد على مواجهة الأوضاع غير المرضية والانتقادات غير المرغوبة.

إنّ احتياج العالم اليوم وخاصة مجتمعات الشرق الأوسط هو إلى إنقاذ قيادي أكثر منه إلى إنقاذ مالي، وكلاهما مطلوب بشدة في الفترة المقبلة، والاحتياج الأساسي اليوم هو احتياج إلى القيادة في كافة القطاعات المتعلقة بمجال الأعمال والأداء الشخصي، والتطوير الاجتماعي للمجتمعات، فالقيادة جزء رئيسي في تطور الأداء الاقتصادي، والاجتماعي.

أجمعت عدد من الإحصائيات العالمية ومنها ما أجراه (كوزس ويوسنز) للأبحاث، والاستشارات حول أهم صفات القائد الناجح (واشتمل على آراء أكثر من مليون ونصف مليون مشارك على مستوى العالم وعلى مدى ٢٧ عاماً)، وأسفرت عن نتائج مطابقة لخمس صفات رئيسية يجب أن يتمتع بها القائد وهي:

المصادقية والرؤية والتمكين والتحمدي والتحفيز، موضحة بأنّ الذكاء يعتبر من الأمور التي يحتاج إليها القائد الناجح، وقد زاد الطلب عليه في الآونة الأخيرة، ووفق استطلاعات الرأي بنسبة ٥١ % في عام ٢٠١١ مقارنة مع ٤٨ % في عام ٢٠١٠.

إنّ بيئة الأعمال في الشرق الأوسط بحاجة إلى تطوير قياداتها، حيث أنها تحتاج إلى التطوير، والمتابعة المستمرة مثل غيرها من المناطق في مختلف دول العالم، وأنه يتعين على الموارد البشرية أن تطور أنفسها وتنقاد لقياداتها لتخرج من هذا الوضع الذي تعيشه المنطقة حالياً، وينبغي خلق التوازن بين القيادة، والعاملين في التعامل، والتفكير، وتسلسل الأوامر بسهولة في ظل التداخليات الخطيرة التي تواجه المؤسسات