



إدارة التطوير

خالد محمد الشريعة

مدير تطوير – استشاري جودة

2020

مفهوم التطوير التنظيمي

التطوير <= التكيف <= الاستمرار

عملية مقصودة ومخطط لها، ومستمرة لتمكين المنظمات من التكيف مع التغييرات الخارجية والداخلية، بما يحقق لها الاستمرار والمنافسة والنمو

المفاهيم المرتبطة بالتطوير

- التغيير
- الجودة
- التدريب
- الأتمتة
- التحديث
- التحسين
- الإبداع
- النمو
- التخطيط

الهدف من وجود إدارة التطوير في المنظمات..

استمرار المنظمة ونموها وزيادة كفاءتها وفعاليتها

أهداف إدارة التطوير



- تحسين أداء المنظمة
- تحسين الأداء الفردي للعاملين
- تحسين المناخ التنظيمي
- تحسين بيئة العمل
- تحسين أساليب العمل
- توفير المعلومات الدقيقة
- مواكبة التطورات

الحاجة إلى التطوير

لماذا نحتاج إلى عملية التطوير أو إدارة التطوير؟

(١) ظهور المنظمات الخدمية المنافسة.

(٢) تناقص الموارد الطبيعية

(٣) التقدم التقني

(٤) تغير النظرة السابقة إلى الإنسان

(٥) التفاعل بين البيئة والنظام الإداري

(٦) حتمية التغيير

خصائص التطوير

- (١) إنه نشاط تنموي مخطط
- (٢) جهد يشمل المنظمة ككل
- (٣) إشراف من الإدارة العليا
- (٤) زيادة الكفاءة
- (٥) التدخل المخطط
- (٦) استخدام العلوم السلوكية
- (٧) الربط بين البحث العلمي واستراتيجيات العمل
- (٨) التركيز على العمل الجماعي

أهمية التطوير

- (١) توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات عند الطلب
- (٢) غرس الثقة المتبادلة بين العاملين على مختلف المستويات الإدارية
- (٣) إيجاد التوافق بين الأهداف الفردية للعاملين وأهداف المنظمة
- (٤) إيجاد علاقة إيجابية متبادلة بين العاملين.
- (٥) فهم كل ما يجري داخل المنظمة من عمليات وسلوكيات ومشكلات
- (٦) تعزيز الأساليب الديمقراطية لدى المشرفين والرؤساء
- (٧) غرس قيمة الرقابة الذاتية داخل نفوس العاملين
- (٨) زيادة ولاء وانتماء العاملين والعملاء تجاه المنظمة

متطلبات نجاح التطوير

ما هي ضمانات نجاح عملية التطوير؟

- (١) تبني الإدارة العليا للتطوير التنظيمي
- (٢) يتوفر لدى الأفراد الرغبة والدافعية للنمو والتطوير الشخصي
- (٣) البذل لصالح المنظمة أكثر مما تسمح به الظروف
- (٤) توفر الاتصال التعاوني
- (٥) إعطاء مجموعة العمل أهمية أكبر
- (٦) توفر الرغبة لدى الأفراد لزيادة كفاءتهم
- (٧) توفر الرغبة لدى الأفراد لمساعدة زملائهم

مهام إدارة التطوير

ما المهام التي ينبغي على إدارة التطوير الوفاء بها؟

- (١) التنظيم وإعادة هيكلة المنظمة كلما دعت الحاجة
- (٢) نمذجة العمل وتبسيط إجراءاته وبناء الخطط والمعايير الحاكمة له.
- (٣) دراسة البيئة الخارجية و القوانين واللوائح الرسمية للتكيف معها
- (٤) العناية بالعاملين وتدريبهم وتأهيلهم وإعادة التأهيل باستمرار
- (٥) الاستفادة القصوى من التقنية في تنشيط العمل.
- (٦) نقل التجارب المتميزة في المنظمات الأخرى

أدوار إدارة التطوير

- ١ تعزيز الثقة المتبادلة بين موظفي المنظمة على المستوى الشخصي.
- ٢ تعزيز مستوى التزام الموظفين ورضاهم.
- ٣ تشجيع مواجهة المشكلات وحلها بدلاً من تأجيلها وإهمالها.
- ٤ معالجة الصراعات بطريقة فعالة وإزالة مسبباتها.
- ٥ زيادة التعاون بين الموظفين داخل بيئة العمل.
- ٦ زيادة وعي الموظفين برؤية المنظمة، ومواءمة رؤيتهم مع رؤيتها.
- ٧ سهولة الانتقال بين استخدام السلطة وبين المهارات الشخصية.
- ٨ تحقيق بيئة عمل محفزة للإبداع والتميز.
- ٩ تقديم الاستشارات المختلفة للعاملين في المنظمة

القيم التي نسعى لتحقيقها:

تمكين العاملين والتعامل معهم كشركاء بدلاً من معاملتهم كموارد.
تشجيع العاملين على بذل إمكانياتهم الكاملة لصالح المنظمة.
مراعاة جميع أهداف المنظمة والحرص على تحقيقها.
وضع الأسس لبيئة عمل مليئة بالتحديات تحافظ على شغف الأعضاء وحماسهم.
إتاحة الفرصة للأفراد لتغيير طريقة ارتباطهم بالبيئة والمنظمة وعملهم الفردي.
تقديم كل فرد بالمنظمة كشخص لديه احتياجات مهمة للغاية لحياته وعمله.
غرس قيمة الإيجابية لدى جميع العاملين

مراحل عملية التطوير

التشخيص

التخطيط

التنفيذ

التقييم والتقويم

- دراسة واقع المنظمة وتحديد الفرص المراد تطويرها
- وضع خطة عامة للتطوير، وخطة تفصيلية لكل فرصة، تتضمن الأهداف، الوسائل والأدوات والأساليب، والمستهدفات
- تهيئة وتأهيل فريق العمل لقبول وتنفيذ عملية التطوير
- قياس النتائج وتصحيح الانحرافات ومقارنة الأهداف بالنتائج، وقياس الأثر على الفئات المستهدفة.

كيف نعمل؟ (برق)

3

قدرات العاملين
(تدريب وتمهير)

2

رغبة العاملين
(تحفيز وتعزيز)

1

بيئة العمل
(تحسين، تحديث)

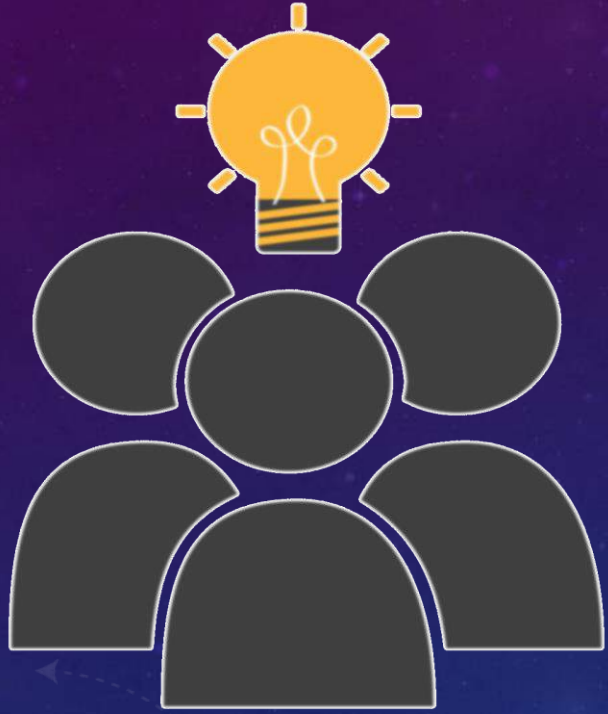


من يقرر جرس التطوير؟



- الإدارة العليا تتبنى عملية التطوير
- وتصدر قرارها لإدارة التطوير
- إيذانا بانطلاق مراحل التطوير

متى نبدأ عملية التطوير؟



- تبدأ عملية التطوير بعد الاتفاق
- مع كل موظف أو موظفة بالمنظمة
- على الجوانب التي تحتاج إلى التطوير
- في كافة وحدات ومجالات المنظمة ومهارات وقدرات الموظفين أنفسهم

موقع إدارة التطوير بالمنظمة

حسب الهيكل التنظيمي

مرتبطة مع المدير التنفيذي عادة

ويكون دورها استشاريا بالدرجة الأولى

نطاق عمل إدارة التطوير

جميع الإدارات والمستويات الإدارية
والعمليات والعلاقات الرسمية وغير
الرسمية داخل المنظمة

وظيفة إدارة التطوير



تسهيل عمل الموظف
رفع كفاءته ومهارته
زيادة فاعليته وإنجازه
إسعاده

شكراً لكم
على الحضور والمشاركة
وحسن الاستماع

مدير التطوير: خالد الشريعة