

بقلم: عبدالهادي آل محفوظ

أهمية التطوير:

لا يخفى على أحد ما للتطوير من أهمية بالغة في كل جوانب و متعلقات الحياة و مؤسساتها، من الحكومات إلى المنظمات مروراً بالشركات القيادية و الخدمية و وصولاً إلى أفراد المجتمع. فالحكومات و المنظمات تحتاج إلى تطوير قوانينها التنفيذية و التشريعية لكي لا تعيش في ماضٍ مع قوانين تم سنّها في زمن حيث لا أحد يعرف ما هو الأنترنت.

و الشركات بحاجة إلى تحديث قوانينها و تطويرها لتحافظ على زبائنّها و لتواجه المنافسة الشرسة مع الشركات الأخرى في ظلّ الطفرات الهائلة في شتى مجالات الحياة حتى أصبح العالم قرية واحدة بإمكان الفرد في شرق العالم أن يتعامل مع شركة قابضة في غربه. و الأفراد بحاجة إلى التطور و ترقية معرفتهم ليستطيعوا العيش مع المتغيرات العالمية السريعة. فالكل - (حتى مختلف الأفراد: الدكتور، المدرس، المدير، الموظف، العاطل عن العمل) - بحاجة إلى شيء من التطوير و التحديث ليتسنى لهم أن يأخذوا و يستثمروا معطيات الحياة الحديثة. فالمدير بحاجة إلى التقنية و الأساليب الحديثة في إدارته، و الباحث عن العمل بحاجة إلى أن يبحث عن العمل الممرضى لطموحه بطرق غير مألوّفة و معروفة قبل عقد من الزمن مثلاً كالبحث عن طريق الأنترنت.

أقسام التطوير:

ينقسم التطور في أي منظومة إلى قسمين رئيسيين. القسم الأول هو تطور أفراد تلك المنظومة الإدارية التي من خلال هذا التطور ستتطور المنظومة المنتسبين إليها. أما القسم الثاني فهو تطوير الأحكام و القوانين الحاكمة لتلك المنظومة.

تطوير القوانين:

كما هو معلوم، فإن الإدارة و قوانينها تحتاج إلى تطور و تحديث بشكل مستمر لتواكب بذلك الحركة السريعة و المتسارعة في هذا العصر الرقمي. فتطور أحد عناصر المنظومة دون غيره، لن يحدث ذلك التغيير الذي يسعى له المطوّرون و سيصطدمون بعوائق جمة و كثيرة. و لا نعني بتطوير القوانين و الأحكام هو تغييرها أو تعديلها لمجرد التغيير و التعديل فقط، بل لا بد من الأخذ في الاعتبار عدة أمور و ينبغي مراعاتها في إدارة المنظمات، فتجربة أي قانون أو بند و إعطاءه الوقت الكافي من التجربة - و إن اتضح لنا إنه بحاجة إلى تعديل بعد فترة قصيرة من تجربته - لتتضح الفكرة حوله و يكون التعديل بعد ذلك هو تعديل نهائي لا تعديل مؤقت لا يبقى صالحاً إلا أيام و ليالي و بالتالي نحتاج إلى تعديل آخر لذات البند و من هنا سوف تتكبد الإدارة خسائر كبيرة من جراء التخبّط في كيفية تعديل القوانين و الأحكام، و كما هو معروف فإن معظم الدول ذات الدساتير يضعون لهم فترة زمنية معينة بحيث لا يمكنهم خلال هذه الفترة التعديل على دستور و قانون الدولة، و هذا هو السائد في الدول الحديثة. فيجب أخذ كافة الاحتياطات و

مراعاة الأمور المحيطة حول المنظومة و قوانينها و دراستها دراسة متأنية ثابتة بعد تجربتها قبل الشروع في تعديلها أو تحديثها.

تطوير الأفراد:

تطوير الأفراد أو حسب المصطلح العلمي الحديث - تنمية الموارد البشرية - التي ينبغي أن يمثل إحدى الإستراتيجيات الواقعة في مقدمة أولويات اهتمام المنظمات من منطلق قناعة راسخة بعد دراسات مستفيضة من قبل الاختصاصيين بأن بناء الأفراد هو بناء المنظومات، لأن الفرد هو المحور الرئيس لخطط المنظمة. و لكن في كثير من الأحيان تتخلى بعض الهيئات و المنظمات عن هذه الإستراتيجية و لا تفرد لها المساحة الكافية من الاهتمام المادي و المعنوي لسبب ما، و لذا ينبغي للفرد نفسه أن يبادر في تثقيف نفسه و تطويرها و تنميتها في ظل تقاعس منظمته، و هنا عدة نقاط مهمة في عملية التنمية الشخصية - إن صح التعبير - يجب الإشارة إليها لأهميتها:

- المعرفة من مصادر مختلفة و متنوعة.

- نقد الذات.

- التعليم الذاتي.

- الإنفتاح على الآخرين و محاورتهم.