

بكلم: 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 سنها في زمن حيث لا أحد يعرف ما هو الأنترنت.

و الشركات بحاجة إلى تحديد قوانينها و تطويرها لتحافظ على زبائنها و لتواجه المنافسة المشرسة مع الشركات الأخرى في ظل المطفرات المهاشلة في شتى مجالات الحياة حتى أصبح العالم قرية واحدة بإمكان الفرد في شرق العالم أن يتعامل مع شركة قابعة 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 المؤسليب الحديثة في إدارته، و المباحث عن العمل بحاجة إلى أن يبحث عن العمل المرضى لطموحه بطرق غير مألوفة و معروفة قبل عقد من الزمن مثلًا 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 المحاكمة لتلك المنظومة.

تطوير القوانين:

كما هو معلوم، فإن الإدارة و قوانينها تحتاج إلى تطور و تحديد مستمر لتواءب بذلك الحركة السريعة و المتسارعة في هذا العصر الرقمي. فتطور أحد عناصر المنظومة دون غيره، لن يحدث ذلك التغيير الذي يسعى له المطورون و سيصطدمون بعائق جمة و كثيرة. و لا نعني بتطوير القوانين و الأحكام هو تغييرها أو تعديلها لمجرد التغيير والتعديل فقط، بل لا بد من الأخذ في الاعتبار عدة أمور و ينبغي مراعاتها في إدارة المنظمات، فتجربة أي قانون أو بند و اعطائه الوقت الكافي من التجربة . و إن اتضحت لنا إنه بحاجة إلى تعديل بعد فترة قصيرة من تجربته. لتنقض المفكرة حوله و يكون التعديل بعد ذلك هو تعديل نهائي لا تعديل مؤقت لا يبقى صالحًا ل أيام و ليالي و بالتالي نحتاج إلى تعديل آخر لذات البند و من هنا سوف تتبدل الإدارة خسائر كبيرة من جراء التخطب 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 المسائد في الدول الحديثة. فيجبأخذ كافة الاحتياطات و

مراقبة الأمور المحيطة حول المنظومة و قوانينها و دراستها دراسة متأنيّة ذاتيّة بعد تجربتها قبل الشروع في تعديلها أو تحديثها.

تطوّر الأفراد:

تطوّر الأفراد أو حسب المصطلح العلمي الحديث - تنمية الموارد البشرية - التي يبغي أن يمثل إحدى الإستراتيجيات المواقعة في مقدمة أولويات اهتمام المنظمات من منطلق قناعة راسخة بعد دراسات مستفيضة من قبل الإختصاصيين بأن بناء الأفراد هو بناء المنظمات، لأن الفرد هو المحور الرئيس لخطط المنظمة. ولكن في كثير من الأحيان تتخلّى بعض الم هيئات 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 تشغيف 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.

- المبفتح على الآخرين و محاورتهم.