



كيف يبني القطاع العام العماني القيادات

آن بنت سعيد الكندية

الفصل الأول

”كيفية بناء القطاع العام العماني للقادة“

أطروحة لاستيفاء متطلبات درجة الماجستير في العلوم
(القيادة المؤسسية)

ترجمة

أيمن بن مصبح العويسي

الفصل الأول

1. المقدمة

تتناول هذه الأطروحة سؤالاً حول **"كيفية بناء القطاع العام العماني للقادة"**، وقد حددت مجموعة من الأسئلة الفرعية بغية الإجابة على هذا السؤال وهي:

"ما هي العوائق التي تقف في وجه تنمية المهارات القيادية في القطاع العام العماني؟"

"ما هي السبل لتطوير مهارات المرشحين المحتملين للمناصب القيادية؟"

"هل هناك معايير واضحة لاختيار كبار المسؤولين؟"

"هل يوجد هناك مثال جيد في القطاع العام العماني على بناء القيادات؟"

جاءت هذه الأسئلة الفرعية من الحاجة إلى وجود نظرة كلية لحوكمة القطاع العام العماني وذلك من أجل أن نكون قادرين على تقييم مدى فعالية أداء الحكومة. وقد ساعدت هذه الأسئلة في فهم الهيكل الإداري للقطاع العام العماني، وبيئة عمله، وأنظمة الرواتب والمكافآت التي يطبقها، وسياسات إدارة أدائه، وبرامجه التدريبية، وممارساته في التوظيف والترقية، وخطته في إعداد الصف الثاني من الموظفين والقيادات.

وتُعد عملية المقارنة المعيارية **Benching marking** إحدى الأدوات الناجحة لمقارنة ممارسات تنمية المهارات القيادية في القطاع العام العماني مع نماذج ذات صلة أخرى بغية تحديد موضع السلطنة والتعلم من أفضل الممارسات. وقد أجرى يو (Yew, 2009) دراسة مستفيضة حول قصة نجاح التجربة السنغافورية، ووفرت هذه الدراسة تحليلاً ودروساً يمكن للدول الأخرى أن تتعلم منها. إن اختياري سنغافورة للمقارنة المعيارية، كونها دولة استطاعت أن تنتشل نفسها من بؤس العالم الثالث إلى مصاف الدول المتقدمة بالرغم أن ظروفها الاقتصادية والتنموية لم تكن أفضل من مثيلاتها، ففي ذلك الوقت كانت سنغافورة مجرد جزيرة تعتمد على صيد الأسماك، عندما لم يكن في عمان مظاهر تنمية تذكر. كما وقع اختياري على سنغافورة لكون القطاع العام العماني قد وقع عدداً من مذكرات التفاهم مع سنغافورة للاستفادة من تجربتها في مختلف المجالات. كما عملت في الفصل الثالث من هذا البحث على تحليل بعض الدروس المستفادة من تجربة دبي تحليلاً نقدياً. ولعل دبي هي المدينة الوحيدة في الشرق الأوسط التي دشنت برنامجاً للتميز الحكومي وبرنامجاً آخر للقيادة قبل أكثر من عقد. وتعد تجربة دبي ذات صلة بموضوعنا نظراً لأوجه الشبه الدينية والثقافية بينها وبين السلطنة، والصلة الجغرافية الطبيعية. وسيختصر التعلم من تجربتي دبي وسنغافورة الطريق على القطاع العام في السلطنة حيث سيعينه على البدء من حيث وصلت دبي وسنغافورة عوضاً عن اعداد طرق جديدة.

وللوقوف على أرضية صلبة من المعلومات الموثوقة فقد أجريث 11 مقابلة مع كبار المسؤولين في السلطنة ممن يتمتعون بخبرات كبيرة تصل بعضها إلى أكثر من ثلاثين سنة، وذلك لتشخيص وضع تنمية المهارات القيادية وبناء القيادات في القطاع العام العماني.

ومن الأهمية بمكان أن نفهم السياق الذي أجريت فيه هذه الدراسة، ولذا سيغطي الفصل الثاني من الأطروحة الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي في السلطنة قبل عام 1970 وبعده بالإضافة إلى تحليل الآثار التي خلفها ما يسمى بـ "الربيع العربي" في عام 2011م وأثره على السلطنة. بينما سيتطرق الفصل الثالث إلى "الدراسات السابقة" إذ سناقش فيه وضع تنمية المهارات القيادية وبناء القيادات، والاستراتيجية العامة لتنمية الموارد البشرية في السلطنة، كما سيتضمن هذا الفصل دراسة متفحصة لفلسفة تنمية المهارات القيادية وبناء القيادات في القطاع العام السنغافوري في محاولة لكشف الأسباب التي تقف وراء قصة النجاح السنغافورية. وسيحتوي هذا الفصل أيضًا على قراءة نقدية لبرنامج التميز الحكومي في دبي (Maktoum, 2012).

كما سيتناول الفصل الرابع تفاصيل منهجية البحث التي اتبعتها في بحثي بالإضافة إلى المشاركين في البحث وأدواته وإجراءاته واستراتيجية تحليل البيانات والاعتبارات الأخلاقية وحدود البحث وقيوده. وسيستعرض الفصل الخامس نتائج هذه الدراسة الكيفية من خلال المناقشة والتحليل. وسيختتم الفصل السادس هذه الأطروحة بطرح الاستنتاجات والتوصيات.

المراجع:

My Vision, Challenges in the Race for Excellence, 2012, R. b. M. S. H. Maktoum
Dubai, UAE: Motivate المحرر st1.

From Third World To First ; The Singapore Story: 1965-2009, K. .L. Yew
Singapore: Marshall Cavendish Editions المحرر Slipcase .2000.

CONTACT ME

