

الموهبة الإدارية لإداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق

م.م. هدى محمد سليمان ، أ.م.د. ماهر محمد عواد

العراق. الجامعة المستنصرية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Huda Mohammed_39@yahoo.com

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى ما تمتلكه المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية من مواهب ادارية ودورها في رعاية الموهبة الرياضية والطاقات الرياضية الشبابية لرشد المنتخبات الوطنية بالرياضيين وكانت عينة البحث (١١٦) اداري مشرف على النشاطات الرياضية لمراكز بغداد والمحافظات لسنة (٢٠١٨) وتم اختيار عينة البحث بطريقة عمدية لإداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية، واستخدم المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته للدراسة ، وتم استخدام الحقيبة الاحصائية (Spss) لاستخراج النتائج وكانت درجة متوسط لمستوى المواهب الادارية لعينة البحث واوصت الباحثان باعتماد مقياس الدراسة من قبل مؤسسات وزارة الشباب والرياضة وتطبيقه وإجراء دراسات تتبعية تتعلق بالموهبة الإدارية لمعرفة مستوى كفاءة إداريهم والتقييم الدوري لهم وزيادة الاهتمام بالموارد البشري وتنميته.

الكلمات المفتاحية: الموهبة الإدارية ، المركز الوطني ، الموهبة الرياضية

Administrative talent of the administrator of the national centers for the care of specialized sports talent in Iraq

Assistant Lect. Huda Mohamed Suleiman, Assistant Prof.Dr. Maher Muhammad Awad

Iraq. Mustansiriya University. College of Physical Education and Sports Science

Huda Mohammed_39@yahoo.com

Abstract

The research aims to identify the level of the national centers for the care of specialized sports talent, which has administrative talents and its role in fostering sports talent and youth sporting energies to supply the national teams with athletes. The research sample consisted of (116) administrative supervisor of the sporting activities of the centers of Baghdad and the governorates for the year (2018). The sample was selected deliberately of the administrator of the national centers for the care of specialized sports talent. The descriptive approach was used in the survey method for its suitability for the study, and the statistical package (Spss) was used to extract the results and the average score for the level of administrative talent for the research sample . The researchers recommended to adopt the scale of study by the institutions of the Ministry of Youth and Sports and its application to conduct successive studies related to administrative talent to identify the level of the competence of their administrators and periodic evaluation and increase interest in the human resource and its development.

Key words: administrative talent, national center, sports talent

١- المقدمة:

تسعى المنظمات لامتلاك نوع عالي التميز من الموارد البشرية الموهوبة ذات القدرات العالية والمهارات الفائقة لتكون قادرة على القيادة والإبداع والتميز "وبات اختيار المواهب الادارية "يشكل الوسيلة الحديثة والفعالة لتمكين العاملين من تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة من خلال استخدام امثل للأماكنات الكامنة في الموارد البشرية القيادية " (محمود اشرف عوض الله ، ٢٠١٣ ، ص ١٤)

ويعتبر المركز الوطني التخصصي لرعاية الموهبة الرياضية من أهم المراكز الرياضية في العراق من أبرز أهدافه استقطاب الموهوبين رياضيا واعدادهم وتنمية مواهبهم لبناء قاعدة رياضية متطورة واكتشاف وتأهيل المواهب الرياضية للإرتقاء بالواقع الرياضي والعمل على إعداد نواة داعمة لرياضة المستويات العليا تخدم أهداف الرياضة الاولمبية والانجاز . (محمد عبد الحسين غناوي ، ٢٠١٧ ، ص ٦٨)

لذا فهو بحاجة الى المواهب الادارية التي تعد من أهم أنواع الموارد البشرية كونهم يمتلكون خصائص عقلية تميزهم عن غيرهم وعليه فإنه لا بد من تهيئة كوادر أدارية كفؤة يقع على عاتقها إدارة الانشطة الرياضية بأسلوب علمي متطور للنهوض بالرياضة خصوصا ونحن نتعامل مع فئات موهوبة رياضيا من هنا جاءت اهمية البحث بضرورة إمتلاك موارد بشرية موهوبة ذات قدرات عالية ومهارات فائقة في إدارة تلك المراكز وجذب وإستبقاء وإرتقاء بمستوى الأداريين الكفؤين والموهوبين لتحقيق الانجاز الرياضي بأعلى مستوى نظم اليه، ومن خلال ما تقدم يتضح أن هنالك ضرورة لتطوير عمل المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية واستثمار قدرات الموارد البشرية الموهوبة الموجودة فعلا واستقطاب مواهب جديدة ليتسنى استيعاب ورعاية وتطوير الأعداد المتزايدة من المواهب الرياضية ومن هنا برزت مشكلة البحث حيث لاحظت الباحثة اثناء إطلاعها وزياراتها الميدانية للمراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في بغداد والمحافظات واجراء مقابلات لشخصية مع المتخصصين والمعنيين وجود ضعف في بعض الامور الادارية وعدم توفر الكوادر الادارية الكافية لأدارة المراكز اضعف لذلك قلة البيانات وتحديثها باستمرار لذا ارتأت الباحثة اجراء دراسة للتعرف على مستوى المواهب الادارية في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية من وجهة نظر إداريها . ويهدف البحث الى:

١- التعرف على الوصف الأحصائي لمستوى الموهبة الادارية لأداريي المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق.

٢- اجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من الاداريين المشرفين على الانشطة الرياضية بالمراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في محافظات العراق والبالغ عددها (٩١) مركز ضمن محافظات (بغداد، البصرة، ميسان، صلاح الدين، واسط، ديوانية، نجف، كربلاء، الانبار، ديالى، بابل، كركوك، المثنى، ذي قار) بواقع (١٤) محافظة والالعاب هي (كرة قدم، كرة اليد، كرة الطائرة، مصارعة، تايكواندو، كرة طاولة، ملاكمة، العاب قوى، جمناستيك، كرة سلة، سباحة، رفع اثقال، تنس ارضي، مبارزة) كما في جدول (١) وعدد العينة الكلي (١١٦) اداري لبغداد والمحافظات لسنة (٢٠١٨) مثلت مجتمع الأصل، وعينة التجربة الرئيسية (٩٩) فرداً ونسبة (٨٥,٣٤%) وبلغت العينة الاستطلاعية (١٠) ونسبة (٨,٦٢%)، تم استبعاد (٧) لعدم الالتزام بشروط الاجابة والجدول (٢) يبين توزيع أفراد العينة المشمولة من المجتمع.

جدول (١) يبين اعداد المراكز الوطنية لرعاية الموهبة والمدارس التخصصية في بغداد والمحافظات

ت	المدرسة المحافظة	كرة اليد	كرة القدم	كرة الطائرة	المصارعة	التايكواندو	كرة الطاولة	الملاكمة	العاب قوى	جمناسيتيك	كرة السلة	السباحة	رفع الاثقال	تنس ارضي	مبارزة	المجموع
١	بغداد	١	1	١	١	١	١	١	1	-	1	١	١	-	١	12
٢	البصرة	١	(١) التخصصي (١) شط العرب	١	١	-	-	١	١	-	-	١	١	-	-	٩
٣	ميسان	-	١	١	١	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-	٨
٤	صلاح الدين	-	١	١	١	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٤
٥	واسط	١	١	-	-	١	١	١	-	١	١	١	(١) بدره (١) نعمانية	-	-	١٠
٦	الديوانية	-	(١) عفك (١) نهروان (١) شباب	-	١	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٦
٧	النجف	١	١	-	١	١	١	-	-	-	١	-	١	-	١	٨
٨	كربلاء	١	١	-	-	-	١	-	١	-	١	-	-	-	-	٥
٩	الانبار	١	(١) فلوجة (١) رمادي (١) حبانية	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٥
١٠	ديالى	١	١	-	-	-	-	-	-	-	١	-	١	-	-	٥
١١	بابل	-	١	-	١	١	١	-	١	-	١	-	١	-	-	٧
١٢	كركوك	-	(١) نسوي	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	١	-	٣
١٣	المثنى	١	١	-	-	-	١	-	-	-	١	-	-	-	-	٥
١٤	ذي قار	١	-	-	-	-	١	١	١	-	-	-	-	-	-	٤
عدد المدارس		٩	18	٨	٦	٦	٨	٥	6	٢	9	٤	٧	١	٢	91

جدول (٢) يبين مجتمع البحث الكلي اعداد المراكز الوطنية لرعاية الموهبة والمدارس التخصصية في بغداد والمحافظات

ت	محافظة	الالعاب	مجتمع الأصل	عينة استطلاع	استبعاد	العينة الرئيسية
١	بغداد	قدم/سلة/طائرة/ملاكمة/مبارزة/التايكوندو /مصارعة/سباحة/طاولة /قوى	٢٠	٢	١	١٧
٢	البصرة	قدم/طائرة/ملاكمة/مصارعة/طاولة/قوى	٩	٢	---	٧
٣	ميسان	قدم/طائرة/ملاكمة/التايكوندو/مصارعة/قوى	٦	-----	---	٦
٤	صلاح الدين	قدم/سلة/التايكوندو/مصارعة	٤	-----	---	٤
٥	واسط	قدم/يد/ملاكمة/التايكوندو/سباحة/الجمباز/قوى/انتقال	١٩	٢	٤	١٣
٦	ديوانية	قدم/سلة/التايكوندو/مصارعة	٦	-----	---	٦
٧	النجف	قدم/سلة/يد/مبارزة/التايكوندو/مصارعة /طاولة /انتقال	٨	-----	---	٨
٨	كربلاء	قدم/سلة/يد / طاولة/قوى	٥	-----	---	٥
٩	الانبار	قدم/طائرة/يد	٥	-----	---	٥
١٠	ديالى	قدم/سلة/طائرة/يد/انتقال	٩	٢	---	٧
١١	بابل	قدم/سلة/طائرة/ملاكمة/مبارزة/التايكوندو/مصارعة /سباحة/طاولة /قوى	٧	-----	---	٧
١٢	كركوك	قدم/سباحة/تنس	٣	-----	---	٣
١٣	المتن	قدم/سلة/يد/الطائرة/الطاولة	٨	٢	---	٦
١٤	ذي قار	يد/طاولة/قوى/ملاكمة/قوى	٥	---	--	٥
		المجموع	١١٦	١٠	٧	٩٩

٢-٣ الوسائل والادوات والأجهزة المستخدمة:

٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية والدراسات والبحوث السابقة.

- المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية.

- استبانة مقياس الموهبة الادارية.

- الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت).

- فريق العمل المساعد .

٢-٣-٢ الاجهزة المستخدمة بالبحث:

- حاسبة الكترونية (hp) Lap Top .

- طابعة ليزريه نوع (6000) Canon.

٢-٤ ادوات البحث:

٢-٤-١ مقياس البحث: لتحقيق هدف البحث تم اعتماد مقياس الموهبة الادارية المقنن والمطبق على البيئة العراقية من قبل (هدى محمد سليمان) ويتضمن (٣٩) عبارة موزعة على (٦) مجالات والجدول (٣) يبين ذلك. (هدى محمد سليمان ، ٢٠١٩ ، ص ١٤٤)

جدول (٣) يبين عدد مجالات وعبارات مقياس الموهبة الادارية

ت	إسم المجال	عدد العبارات
١	القدرة القيادية	٩
٢	استخدام التكنولوجيا	٦
٣	القدرة على التغيير	٦
٤	الثقافة المعرفية	٦
٥	القدرات الابداعية	٦
٦	ادارة الازمات	٦
	مجموع العبارات	٣٩

٢-٤-٢ مفاتيح تصحيح المقياس:

يعتمد حساب الدرجة التي يحصل عليها المختبر على المقياس على طريقة بناء العبارات وعدد بدائل الإجابة المصاغة وكانت وفق نموذج ليكرت (Likart) الخماسي وهي (أتفق تماماً، أتفق، أحياناً، لا أتفق، لا أتفق تماماً) ٢-٥ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (١٠) اداريين مسؤولين عن ادارة الانشطة للألعاب المختلفة اختيروا عشوائيا في المدة من ٢٠١٨/١٠/٢١ ولغاية ٢٠١٨/١٠/٢٥ واتضح من التجربة ان تعليمات المقياس وفقراته واضحة واستغرقت وقت الاجابة عن عبارات المقياس ما بين (١٨-٢٢) دقيقة.

٢-٦ التجربة الرئيسية: باشرت الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس على عينة البحث وعددها (١٠٦) اداري ونسبتهم (٨٥,٣٤%) من مجتمع البحث للفترة من ٢٠١٨/١١/١٤ ولغاية ٢٠١٨/١٢/٣٠ وبعد الفرز لأستمارات العينة تم استبعاد (٧) استمارات لعدم اكتمال الاجابة لذا استبق الباحثان (٩٩) استمارة ثم جدولة البيانات الخاصة بافراد العينة تمهيدا للتحليل الاحصائي لمقياس الموهبة الادارية.

٢-٧ الوسائل الاحصائية: استعان الباحثان بالحقبة الاحصائية (SPSS) في معالجة واستخراج نتائج البحث.

٣- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

٣-١ عرض ومناقشة وتحليل نتائج البحث: تم استخراج الوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وكما مبين في الجدول (٤).

جدول (٤) يبين الوصف الاحصائي لمقياس الموهبة الادارية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	المتوسط الفرضي
الموهبة الادارية	١٥٤,٨٧	١٥٠,٠٠	١٧,٥٤	٠,٢٧	١١٧

من خلال جدول (٤) المتضمن وصف احصائي لمقياس الموهبة الادارية يتضح انه الانحراف المعياري والبالغ (١٧,٥٤) وهذا يدل على ان العينه موزعة توزيعا طبيعيا بلغ المتوسط الحسابي للموهبة الادارية (١٥٤,٨٧) وهو اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (١١٧) وهذا يدل على انه العينه تتمتع بموهبة ادارية متوسطة الى جيدة وفق مقياس الموهبة الادارية وحسب اجاباتهم الا انه تعتبر هذه النتائج دون الطموح والمستوى وذلك لأهمية الكبيرة المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية والتي يتأمل ان تكون بمستوى اعلى من ذلك لكي يتحقق من خلالها الارتقاء بالموهب الرياضية وصولا للمستويات الرياضية العالية التي يرنوا الجميع الى تحقيقها خاصة وانه الموهبة خاصية إنسانية ومكون مهم لشخصيه الإداري وأحد عناصر نجاحه وتطور مساره الإداري فكلما كان الإداري يتمتع بتلك المواهب والقدرات كلما ساعده على تحقيق الهدف وبمستوى عالي للأداء المتميز والعكس صحيح فأن اي نقص أو غياب في اي من ابعاد الموهبة وتحصيلها واستخدام إحداها أو بعضها أو كلها يؤثر سلبيا في تحسين وتطوير أداء الإداريين وبالتالي ينعكس على الإدارة ككل ونتائج تحقيق اهدافها ورسالتها، ومن خلال بحثنا هذا وجدنا أن عمل الإدارة في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية على تطوير وتنمية المواهب الادارية وقدراتها لا يتأتى إلا من خلال إدارة حكيمة تعمل على تطوير الرؤى وتوحيد الجهود وإرساء أرضية ملائمة يتم من خلالها تناول مفردات واهداف تلك المراكز والعمل على تنميتها وتطويرها للارتقاء بالمواهب الرياضية والوصول بها الى العالمية وتحقيق الارقام القياسية في مختلف انواع الرياضات.

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١- ان مستوى ما يمتلكه اداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق من موهبة ادارية وفق مقياس الموهبة الادارية بمجالاته (القدرة القيادية، القدرات الابداعية، القدرة على التغيير، الثقافة المعرفية، استخدام التكنولوجيا، ادارة الازمات) جاءت بدرجة متوسطة الى جيد وفق اراء افراد العينة .

٢- تستثمر المراكز وتشجع الموارد البشرية المبدعة للاستفادة من قدراتهم وتوظيفها بشكل مناسب كونهم ثروة وطنية، الا انه يصعب عليهم امكانية توفير بيئة داخلية خصبة لنمو الابداع في المراكز وقد تكون لأسباب تتعلق بالنواحي الادارية والروتين الاداري او الظروف المادية والتخصيصات المالية.

٣- ضعف مقدرة افراد العينة على القياس والتقويم الحديث وتقييم الأداء للعاملين.

٤- اعتماد المراكز على التخطيط قصير الاجل لمجابهة الأزمة عند حدوثها نتيجة ضعف الإجراءات الوقائية والتنفيذية وإعداد الخطط والبرامج وتكوين فريق عمل فني متخصص لإدارة الازمات للاستعداد والوقاية او منع حدوثها او تكرارها.

٤-٢ التوصيات:

١- إجراء دراسات تتبعية تتعلق بالموهبة الإدارية للاتحادات الرياضية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية لمعرفة مستوى (الإدارة العليا) والتعرف على دورهم في إدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية وتقييم إداريهم تقويمياً موضوعياً لتعزيز نقاط القوة لديهم ومعالجة نقاط الضعف وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة.

٢- الابتعاد عن الطرق التقليدية في ادارة عمل المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية ذات الطابع الروتيني للتحويل من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية واستخدام طرق حديثة متمثلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وزيادة الإمكانيات المادية والفنية لنظم المعلومات الادارية.

٣- تبنى المراكز للتخطيط الاستراتيجي في أعمالها وخاصة طويل الأجل منه لانه يوفر المعلومات الكافية التي تفيد في اكتشاف وتوقع الأزمات قبل حدوثها واتخاذ القرارات وتخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لدعمها.

٤- الانفتاح والتعاون مع المنظمات الرياضية العالمية للاستفادة من خبراتهم في كل ما يتعلق بالموهبة الادارية وحث الاداريين على التبادل الفعال للمعارف والخبرات التي يمتلكونها من خلال تكوين فرق عمل لتكوين قاعدة بيانات معرفية تساعدهم في تحديد نقاط الضعف والتغلب عليها وتعزيز نقاط القوة واستثمارها برفع مهاراتهم وإقامة دورات تدريبية تطويرية باستمرار تشمل الجانبين الإداري والفني ولا سيما الخارجية لمواكبة التطورات في المجال الرياضي والاداري وزيادة الاهتمام بالعنصر النسوي بالنسبة للمواهب الادارية ضمن ادارات المركز الوطني حيث ان اعدادهم قليلة جدا ومحدودة .

المصادر:

- محمد عبد الحسين غناوي: الاستثمار الاستراتيجي للموارد البشرية الموهوبة في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، دبلوم عالي في التخطيط الاستراتيجي ، جامعة الكوفة ، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، ٢٠١٧ .
- محمود اشرف عوض الله : واقع تطبيق إدارة المواهب المؤسسية وعلاقتها بتمكين العاملين بمدارس التعليم بالطائف؛ مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس ؛ العدد ٣٦؛ الجزء الاول ؛ ٢٠١٣.
- هدى محمد سليمان: الموهبة الادارية وعلاقتها بالاداء المتميز لأداريي المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٩.

ملحق (١)

مقياس الموهبة الادارية

ت	العبارات	أُتفق تماماً	أُتفق	أحياناً	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
١	لدى الاداري القدرة على اتخاذ القرار وتوجيه العاملين في مختلف المواقف.					
٢	يمتاز الاداري بقوة الارادة والتحكم في انفعالاته في المواقف المختلفة.					
٣	يسعى الاداري لتطوير الجانب القيادي والإنساني للعاملين لكسب ثقتهم.					
٤	يستخدم الاداري الاسلوب التسلطي مع العاملين.					
٥	له دراية واسعة بطبيعة العمل والمقدرة على صياغة الاهداف وتحقيقها .					
٦	ديمقراطي في اتخاذ القرار مع العاملين مما يزيد من فعالية الاتصال معهم.					
٧	يتميز بأختياره لإستراتيجية التغيير في الوقت المناسب لإنجاح هذا التغيير .					
٨	غير (دبلوماسي) * مع العاملين عند اتخاذه لقرارات التغيير .					
٩	يتردد الاداري في اتخاذ القرارات لبعض المواقف تهرباً من تحمل المسؤولية					
١٠	يمتاز الاداري بالهدوء والاتزان في معالجة المشكلات والتعقل عند اتخاذ القرار					
١١	يمتلك الاداري القدرة على الابتكار والتصرف بمرونة بعيداً عن الروتين.					
١٢	يعمل الاداري على توفير مناخ تنظيمي داعم لأبداع العاملين.					
١٣	يستثمر المواهب الادارية وتشجيعهم على الابداع واعتبارهم ثروة وطنية.					
١٤	يعتمد اسلوب المناقشة والحوار المستمر لحل مشكلات العمل .					
١٥	لدى الاداري المقدرة على اكتشاف الاخطاء وتقبل النقد البناء .					
١٦	مشاركة الادارة للعاملين بصياغة وتنفيذ الاهداف والرؤية المشتركة للمركز .					
١٧	يؤمن بالتغيير المستمر لتحسين الأداء وتحقيق أهداف الخاصة والعامة.					
١٨	لديه القدرة على خلق جو مناسب وملائم لحسن سير العمل.					
١٩	متابعة النمو المهني للعاملين لتطوير خبراتهم وأحداث تطورات جذرية.					
٢٠	يعزز الاداري الأنشطة والفعاليات البناء الجديدة لإثارة التنافس بين العاملين.					
٢١	ممارسة وتطبيق اساليب جديدة في إدارة العمل لرفع مستوى الاداء .					
٢٢	واسع الاطلاع وذو خبرة بمجال عمله.					
٢٣	يتواصل الاداري مع الآخرين في مختلف المجالات.					
٢٤	يتميز الاداري بالمعارف العلمية والمعرفية لفهم سلوك العاملين.					
٢٥	لدى الاداري رؤية إستراتيجية لتحليل بيئة العمل.					
٢٦	يمتلك الاداري القدرة على استخدام اساليب القياس والتقييم الحديثة.					

* الاداري الدبلوماسي : هو شخصية تجمع بين صفات القائد الشوري والتسلطي في مظهره ويتسم بالمرونة في معالجة المشكلات.

٢٧	يفعل الاداري العلاقات مع المؤسسات الاخرى ذات العلاقة بالعمل .				
٢٨	يهتم الاداري بمواكبة التطور التكنولوجي .				
٢٩	يعتمد على التخصصية في العمل التكنولوجي وادارة نظم المعلومات.				
٣٠	استخدم المعدات التكنولوجية الاكثر حداثة وتطور .				
٣١	استخدم الأرشفة الالكترونية لحفظ البيانات الإدارية للتنبؤ بالعمل مستقبلا.				
٣٢	أستخدم وسائل اتصال حديثة ل(صنع واتخاذ وتنفيذ)القرار وإيصاله للعاملين.				
٣٣	أستخدم برامج إحصائية الكترونية ل(جمع/تحليل)البيانات.				
٣٤	القدرة على التنبؤ بمؤشرات حدوث الأزمة.				
٣٥	القدرة على تحليل الأزمة لوضع الحلول المناسبة لها.				
٣٦	يعمل على التشخيص والتخطيط المبكر لكيفية التعامل مع الازمات المحتملة.				
٣٧	استخدام خطط طوارئ للسيطرة على الازمة لتقليل اضرارها او انتشارها.				
٣٨	القدرة على معرفة نتائج الازمة للحد من اضرارها باسرع وقت ممكن.				
٣٩	القدرة على التكيف مابعد الازمة لاستعادة الوضع الطبيعي قبل الازمة.				