



التنمية الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد - 220 - مارس 2025

النزاع في بيئة العمل | فنون التفاوض والنقاش.. | أفضل 10 معاهد وجامعات في
واقع لا مفر منه | مهارات ناعمة تصنع قرارات فاعلة | العالم لعام 2025

الاستراتيجية التحولية لمعهد الإدارة العامة..
إنجازات وطنية نحو التميز

لا تزال هناك حاجة لمزيد من النساء في المناصب العليا
تمكين المرأة السعودية..
أرقام وإحصائيات تعزز التنمية
الاقتصادية والاجتماعية





مدير عام معهد الإدارة العامة

د. بندر بن أسعد السجان

الاستراتيجية التحولية لمعهد الإدارة العامة

إنجازات وطنية نحو التميز

في إطار رؤية السعودية 2030، تسهم الخطة الاستراتيجية التحولية لمعهد الإدارة العامة في تحقيق تحول شامل ومستدام بالمملكة، مما يعكس أهميته في دفع عجلة التغيير المؤسسي.

تهدف الخطة إلى بناء قطاع عام عالي الكفاءة من خلال تطوير العمل الحكومي، وتنمية القدرات البشرية، وتحفيز الابتكار، وتعزيز الشراكات المحلية والدولية.

إن إدراج هذه الخطة ضمن الاستراتيجيات الوطنية يعكس مكانة المعهد كممكن رئيسي لجهود التحول الوطني، ويؤكد دوره في تمكين الكفاءات الوطنية ورفع مستوى الأداء الحكومي بما يتماشى مع طموحات المملكة نحو الريادة العالمية في مختلف المجالات.

تسعى الخطة لتحقيق تحول نوعي في خدمات المعهد التدريبية والاستشارية عبر تطبيق أفضل الممارسات العالمية. كما أعلن معالي مدير عام المعهد عن تحقيق أكثر من 300 ألف فرصة تدريبية وتأهيل 2036 قيادياً، مما يعزز أداء الحكومة ويحقق طموحات الرؤية.

يمثل المعهد ركيزة أساسية في دعم التكامل المؤسسي بين القطاعات، مع التزام دائم بالمساهمة في التنمية الوطنية ورفع جاهزية القطاع العام لتحقيق الأهداف الطموحة.

رأيكم .. يهمنا

فأنتم شركاؤنا في النجاح، ودائماً نعمل من أجلكم، وتقديم كل ما يليق بكم، في مجلة

التنمية الإدارية

نافذتكم على عالم الإدارة والأعمال لذلك نتطلع دائماً إلى الأفضل في موضوعاتها وتصميمها وإخراجها. نحن بكم ومعكم، فشاركونا بالرأي والمقترحات كي نتطور ونكون عند حسن ظنكم ونلبي طموحاتكم.

اضغط هنا - CLICK HERE



امسح الباركود

المحتويات

رئيس التحرير:

أ. ماجد محمود رشدي
مدير عام الاتصال المؤسسي
ROSHDIM@ipa.edu.sa

مدير التحرير:

أ. شقران سعد الرشدي
هاتف : 4745039
rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد
هاتف : 4745034
mohamed@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:

أ. إبتهاال دخیل الله الزهراني
هاتف : 4745163
alzahrane@ipa.edu.sa

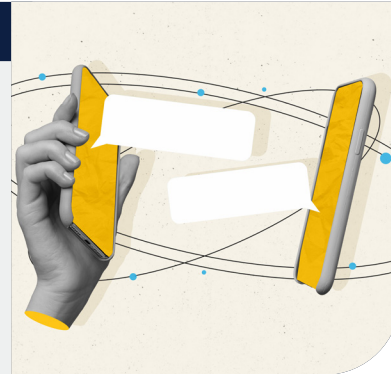
موقع المجلة على شبكة الإنترنت
tanmia-idaria.ipa.edu.sa



تلتزم مجلة (التنمية الإدارية) بمبادئ حقوق الملكية الفكرية في كل ما تنشره من مقالات، وتقارير، وحوارات، وصور، وانفوجرافيك، وذلك تعزيزاً لقيمة حماية الحقوق الإبداعية وفقاً للاستراتيجية الوطنية للملكية الفكرية الهادفة لتحسين قيمة الملكية الفكرية وحمايتها.

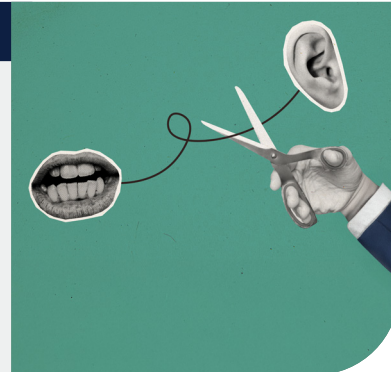
20 ترند

فنون التفاوض والنقاش..
مهارات ناعمة تصنع قرارات فاعلة



24 فضفضة

«النميمة».. خطر صامت يهدد العلاقات
الإنسانية ويضر بسمعة المنظمات



26 ترفية

الترفيه في بيئة العمل: رفاهية أم
ضرورة لرفع الإنتاجية؟



38 مقال الأخيرة

الابتكار في طرق التدريب

30 مقال

جودة الحياة ركيزة أساسية
للفراخية والتنمية المستدامة

11 مقال

مهارات المستقبل..
وثقافة التعلم مدى الحياة

رقم الترخيص: 1356070
ردمك: 1319 5093-
رقم الإيداع: 1550/16

المقالات والموضوعات التي تنشر في المجلة وما تتضمنه من آراء وأفكار تمثل آراء كتابها، ولا تمثل بالضرورة رأي معهد الإدارة العامة.

مراسلات التحرير: توجه المراسلات إلى رئيس التحرير أو إلى الإدارة العامة للاتصال المؤسسي - معهد الإدارة العامة
البريد الإلكتروني للمجلة: tanmiamag@ipa.edu.sa

معهد الإدارة العامة في تقرير رؤية السعودية 2024

فخر واعتزاز بالإنجازات التحولية



منصة التقييم
القيادي



تعزيز التميز
المؤسسي



تطوير رأس
المال البشري

+6.0

مليون متدرب منذ
اطلاق منصة اثرائي

+2500

استشارة منجزة
منذ انشاء المعهد

2036

قيادياً وقيادية

+300,000

فرصة تدريبية

إنجازات عام 2024م

دخل مرحلة أكثر تقدماً ضمن تطوره المؤسسي في التدريب الإداري وتميز شراكاته الاستراتيجية ومبادراته وبرامجه

معهد الإدارة العامة.. استراتيجية تحويلية وخطوات تطويرية تتماشى مع رؤية المملكة 2030 وتدعم رأس المال البشري

منذ تأسيسه في عام 1961م ظلّ معهد الإدارة العامة ركيزة أساسية في تطوير كفاءة موظفي الدولة من خلال خدماته في مجالات التدريب، والاستشارات، والبحوث، ومع انطلاق رؤية المملكة 2030، دخل المعهد مرحلة جديدة من التحول والتطوير، مستجيباً لمتطلبات المرحلة، ومواكباً لأهداف الرؤية الطموحة، وعلى رأسها رفع كفاءة الأداء الحكومي.

تحولات استراتيجية وجوهرية

ومن أبرز ملامح هذا التحول نطاق عمل المعهد ليكون منسجماً مع متطلبات الرؤية، خاصة فيما يتصل بتحسين أداء الجهاز الحكومي، حيث أطلق المعهد عدداً من المبادرات النوعية، من بينها منصة "إثرائي" للتدريب عن بُعد، والتي أثبتت فاعليتها كأحد البرامج التقنية المتقدمة التي وفرت طلاً تدريبياً عصرياً على مستوى المملكة، كما أنشأ المعهد "أكاديمية تطوير القيادات الإدارية" لتأهيل وتمكين القيادات الحكومية، بالإضافة إلى إنشاء "مركز تحقيق التوازن بين الجنسين" لدعم مشاركة المرأة في التنمية الإدارية، ومع موافقة مجلس الوزراء على استراتيجية المعهد التحويلية الجديدة، دخل المعهد مرحلة أكثر تقدماً، تعكس تطوراً مؤسسياً في الدور الذي يؤديه، حيث يسعى المعهد إلى أن يكون ممكناً لقطاع التدريب الإداري عبر شراكات استراتيجية مع بيوت خبرة محلية وعالمية، والوصول إلى أوسع شريحة من موظفي القطاع العام بجودة عالية.

مواكبة المهارات الرقمية وسوق العمل

وتحرص قيادة المعهد على تطوير برامجه التدريبية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل والاتجاهات العالمية، مع التركيز على المهارات الرقمية والجدارات المرتبطة بوظائف المستقبل، ففي العام التدريبي 1445-1446هـ، تم استحداث وتطوير أكثر من 250 برنامجاً تدريبياً، تطبق قاعدة 70/30، بحيث يُخصص 70% من المحتوى للتطبيق العملي، و30% للجانب النظري، وفي مجال التحول الرقمي، أطلق المعهد أكثر من 65 برنامجاً تقنياً، منها 14 برنامجاً يركّز على المهارات الرقمية التي يحتاجها الموظف الحكومي، مثل الذكاء الاصطناعي، وذكاء الأعمال، وصناعة القرار، وتحليل البيانات.

تمكين الشباب ورفع تنافسية رأس المال البشري

وفي إطار دور المعهد في تمكين الشباب السعودي وتأهيلهم لسوق العمل، قدم برامج متقدمة تهدف إلى رفع كفاءة الكوادر الوطنية، وتزويدهم بمهارات عصرية تتماشى مع متطلبات الاقتصاد الرقمي، وتُعد هذه الجهود جزءاً من مسؤولية وطنية يشترك فيها المعهد مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتعزيز جاهزية الجيل الشاب للعمل وفق أعلى المعايير العالمية، من خلال برامج تُعنى بالبرمجة التقنية، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، وتطوير المهارات الناعمة.

تحسين الأداء الوظيفي وتكامل التدريب مع الترقية

ويلعب المعهد دوراً محورياً في تحسين جودة الأداء الحكومي عبر منظومة تدريبية شاملة تستند إلى المعايير الدولية، وتُقدّم بمستويات متعددة تشمل الموظفين الجدد، والقيادات العليا على حد سواء، ويعتمد على أحدث منهجيات التدريب، مثل الواقع الافتراضي والمعزز، لتعزيز التجربة التعليمية والتدريبية بشكل متطور.

واقع لا مفر منه

والنزاع في مكان العمل لا يعني بالضرورة وجود خلل إداري أو فشل تنظيمي، بل هو في كثير من الأحيان مؤشر على بيئة نشطة تتفاعل فيها الآراء وتباين فيها وجهات النظر. ومع تنوع الخلفيات الثقافية والمهنية للموظفين، تصبح احتمالية التصادم أمرًا طبيعيًا. لكن الخطر يكمن حين لا يتم التعامل مع هذه النزاعات بطرق مهنية ومدروسة.

النزاعات الشائعة

وبحسب دراسات سلوكية، يمكن تصنيف النزاعات في بيئة العمل إلى عدة أنواع، من أبرزها:

النزاعات الشخصية: تحدث بسبب اختلاف الطبائع أو المشاعر السلبية المتراكمة.	النزاعات القيم: تظهر حين تتصادم المبادئ الشخصية مع سياسات العمل.
النزاعات المهنية: تنشأ بسبب تضارب الأدوار أو عدم وضوح المسؤوليات.	النزاعات الاتصال: نتيجة لسوء الفهم أو ضعف التواصل بين الأطراف.

وكل نوع من هذه النزاعات يتطلب نهجًا مختلفًا في المعالجة، وهو ما يستوجب وجود وعي إداري ومهارات قيادية متقدمة.

الأسباب

تتعدد أسباب النزاعات، منها ما هو هيكلي يتعلق بالنظام الإداري، ومنها ما هو سلوكي. من بين أسبابها الأكثر شيوعًا:	كيف تؤثر النزاعات على الإنتاجية؟
• ضعف مهارات التواصل.	• عندما تُترك النزاعات دون معالجة، فإنها تتسبب في: هدر الوقت والموارد في صراعات جانبية.
• عدم العدالة في توزيع المهام أو الحوافز.	• ارتفاع معدلات الغياب أو الاستقالة.
• التنافس المفرط على المناصب.	• تدهور سمعة المؤسسة داخليًا وخارجيًا.
• القيادة المتسلطة أو الغائبة.	• تراجع الروح المعنوية.
• غياب الوضوح في السياسات الإدارية.	• انخفاض مستويات التعاون.
	لكن المفارقة أن النزاعات، إذا أُديرَت بحكمة، يمكن أن تُسهم في تعزيز الإبداع وتحفيز التغيير.

القيادة الفعالة لا تكتفي بإطفاء الحرائق بل تبني ثقافة الحوار وتقبل الاختلاف

النزاع في بيئة العمل واقع لا مفر منه.. لكن ما هي التحديات والفرص؟

لا تخلو أي بيئة عمل من النزاعات، سواء كانت بسيطة ناتجة عن سوء تفاهم، أو عميقة بسبب اختلاف المصالح والرؤى. إلا أن كيفية التعامل مع هذه النزاعات هو ما يصنع الفرق بين بيئة عمل صحية ومنتجة، وأخرى مليئة بالتوتر والشلل الإداري. فهل يمكن تحويل النزاع من تحدٍ إلى فرصة؟ وكيف يمكن للإدارة أن تؤدي دورًا فعالًا في احتوائه وتوجيهه بشكل إيجابي؟

أ. شقران بن سعد الرشيد

مدير تحرير مجلة "التنمية الإدارية"



مهارات المستقبل.. وثقافة التعلم مدى الحياة

لم يعد النجاح في سوق العمل يقاس اليوم بعدد الفرص المتاحة، بل بمدى جاهزية الفرد لاستثمار تلك الفرص، ففي ظل التغيرات التي يشهدها العالم، وتسارع وتيرة التحول الرقمي، أعاد سوق العمل صياغة معايير، حيث لم تعد الشهادات الأكاديمية التقليدية وحدها كافية، رغم أهميتها، بل أصبحت المهارات الحديثة، خاصة المرتبطة بالتكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي، العامل الحاسم في التوظيف والاستمرارية. ولعل المتأمل في كلمة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، التي ألقاها في افتتاح أعمال مؤتمر مبادرة القدرات البشرية 2025م، المنعقد مؤخراً في مدينة الرياض، يجدها تصب في هذا الاتجاه المهم، حيث ذكر معاليه "أن المملكة تشهد تحولات جوهرية يقودها الذكاء الاصطناعي والتطور المتسارع، ضمن ملامح الثورتين الصناعيتين الرابعة والخامسة، وأن هذه التحولات لم تعد جزءاً من المستقبل، بل أصبحت واقعاً يعيد تشكيل سوق العمل ومفاهيمه الأساسية، وأن المهارة أصبحت محركاً رئيساً للفرص في سوق العمل الجديد، وتدعيماً لهذا التوجه دشنت الوزارة المنصة الوطنية للمهارات ضمن مبادرة مسرعة المهارات، التي تهدف إلى تأهيل أكثر من 300 ألف متدرب في قطاعات استراتيجية بالتعاون مع برنامج تنمية القدرات البشرية، وتوظف هذه المنصة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تصنيف المهارات".

دددوفي ذات الاتجاه تشير تقارير حديثة صادرة عن "المنتدى الاقتصادي العالمي" لعام 2025م إلى أن نحو 44% من المهارات الأساسية للموظفين ستتغير بحلول عام 2027م، نتيجة التقدم التقني الواسع، كما تؤكد "منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية" أن 1.1 مليار وظيفة حول العالم ستكون عرضة للتغيير خلال العقد القادم، مما يتطلب من الموظفين والمؤسسات معاً تبني ثقافة التعلم مدى الحياة.

ولعل هذا الأمر يتجلى بوضوح فيما تقوم به الشركات الكبرى حالياً، والتي بدأت تستشعر أهمية هذا التحول؛ فقد أعلنت شركة "أمازون" عن استثمار أكثر من 700 مليون دولار في برامج لتطوير مهارات موظفيها حتى نهاية عام 2025م ضمن مبادرة أطلقت عليها "Upskilling 2025"، والهادفة إلى تجهيز موظفيها للوظائف المستقبلية، وفي استطلاع أجرته مجلة "فوربس" أبدى 70% من الموظفين استعدادهم لمغادرة وظائفهم الحالية إذا لم يحصلوا على فرص تدريب وتطوير داخل مؤسساتهم.

ولكي تكتمل أماننا أبعاد الصورة تشير التقديرات العالمية إلى أن أكثر من 85 مليون وظيفة قد تُفقد بنهاية عام 2025م، وستنشأ بدلا عنها 97 مليون وظيفة جديدة في ذات الفترة، لكنها ستطلب مهارات مهنية مختلفة كلياً.

ومع ذلك يظل التحدي الأكبر في سوق العمل ليس في عدد الوظائف المتاحة بل في اتساع الفجوة بين مهارات الموظفين الحالية، والمطلوبة مستقبلاً في سوق العمل، وهذا التباين يعد إشكالية يحتم على المنظمات والشركات أن تتبنى خطط تدريب تستثمر أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل المهارات، وتوجيه الأفراد إلى المجالات ذات الطلب الأعلى، فالموظف القادر على التعلم، وإعادة التعلم هو من سيمتلك فرص البقاء، والتطور في سوق عمل لا يجامل، ولا يمنح مكاناً إلا لمن يواكب التغيير.

وعليه يمكن القول أن بناء موظفين قادرين على المنافسة في سوق العمل يبدأ أولاً من التركيز على تطوير رأس المال البشري، واعتبار التعليم المستمر، والتأهيل المهني ركيزة أساسية؛ فالمنظمات التي تزرع ثقافة التعلم والتطوير، وتدعم موظفيها بالمهارات الحديثة، هي التي ستقود المستقبل، وتساهم في بناء اقتصاد قوي ومزدهر.

المواجهة إلى الحل

إدارة النزاع لا تعني قمعه أو تجاهله، بل تتطلب خطوات استراتيجية:

التعرف المبكر على النزاع: كلما تم اكتشاف النزاع في بدايته، كان التعامل معه أسهل. الوساطة المهنية: تدخل طرف ثالث محايد يمكن أن يكون مفتاح الحل. الاستماع النشط: منح الأطراف مساحة للتعبير عن وجهات نظرهم دون حكم. إعادة تعريف المشكلة: التركيز على المصلحة العامة بدلاً من الأشخاص.

وضع حلول عملية وتوافقية: تحقيق توازن بين مصالح الأطراف المختلفة.

إدارة النزاع

القادة الناجحون لا يتهربون من النزاعات، بل يواجهونها بشجاعة. فهم يدركون أن النزاع قد يكون فرصة لتصحيح المسار، أو تحسين بيئة العمل، أو حتى اكتشاف كفاءات جديدة. والقيادة الفعالة لا تكتفي بإطفاء الحرائق، بل تسعى لبناء ثقافة مؤسسية تُشجّع على الحوار وتقبل الاختلاف.

أداة تطوير

وفي كثير من الحالات، أتاح النزاع فرصاً لتحسين الإجراءات الداخلية، وتحديث السياسات، وإعادة النظر في آليات التواصل. فالمؤسسات التي تُنقن تحويل النزاع إلى تجربة تعليمية هي تلك التي تنمو بثبات وسط التحديات.

بيئة ناضجة

وبالتالي لن تخلو بيئة العمل من النزاعات، ولكن الأسلوب الذي تُدار به هو ما يحدد مستقبل المنظمة. فإما أن تكون النزاعات وقوداً للانقسام والتراجع، أو محركاً للنضج والتطوير. وبناء ثقافة قائمة على الشفافية، والاحترام، والتواصل الفعال هو السبيل الأمثل لبناء بيئة عمل مستقرة ومنتجة.



أقوى 10 سيدات أعمال عربيات لعام 2025

تقدم لكم مجلة التنمية الإدارية قائمة تُبرز التنوع والتميز في قيادة النساء لقطاعات حيوية مثل البنوك، الطاقة، والرعاية الصحية، مما يعكس التقدم المستمر في تمكين المرأة في منطقة الشرق الأوسط، وذلك وفقًا لتصنيف مجلة "فوربس الشرق الأوسط":

هنا الرستماني

الرئيسة التنفيذية لمجموعة بنك أبوظبي الأول (FAB)، العربية المتحدة.



شيخة خالد البحر

نائبة الرئيس التنفيذي لمجموعة بنك الكويت الوطني (NBK)، أحد أبرز المصارف في الكويت.



شايسا آصف

الرئيسة التنفيذية لمجموعة "بيورهيلث" القابضة، التي تُعد من أكبر شركات الرعاية الصحية في المنطقة.



وضحة أحمد الخطيب

الرئيسة التنفيذية لشركة البترول الوطنية الكويتية (KNPC)، المسؤولة عن تشغيل مصافي النفط في الكويت.



دانا ناصر الصباح

المديرة العامة لشركة مشاريع الكويت القابضة (كيكو)، وهي من أبرز الشركات الاستثمارية في المنطقة.



زندة الصادق

المديرة العامة للبنك العربي بالأردن، أحد أقدم وأكبر البنوك في العالم العربي.



سارة السحيمي

رئيسة مجلس إدارة مجموعة تداول السعودية، التي تُشرف على سوق الأسهم السعودية.



طيبة الهاشمي

المديرة التنفيذية لشركة أدنوك البحرية، المسؤولة عن عمليات النفط والغاز البحرية في أبوظبي.



أليشا موبين

نائبة المدير التنفيذي لمجموعة أستر دي إم للرعاية الصحية في دول مجلس التعاون الخليجي.



منى القرق

نائبة رئيس مجلس الإدارة ومديرة التجزئة في مجموعة عيسى صالح القرق، إحدى أبرز الشركات العائلية في الإمارات.



أهمية التواصل الداخلي في المنظمة العمود الفقري للنجاح المؤسسي

ما هو التواصل الداخلي؟

هو تبادل المعلومات والأفكار داخل المنظمة بين الإدارات والموظفين، بهدف تحقيق التفاهم والتنسيق و الانسجام بين الجميع

أنواع التواصل الداخلي الرسمي:

- البريد الإلكتروني
- الاجتماعات
- المنشورات الداخلية

أنواع التواصل الداخلي غير الرسمي:

- الأحاديث اليومية
- المجموعات الاجتماعية
- التطبيقات
- المنصات الداخلية
- الشاشات التفاعلية

طرق تعزيز التواصل الداخلي

- عقد اجتماعات دورية وشفافة
- فتح قنوات للاستماع لآراء الموظفين
- استخدام أدوات تواصل حديثة وفعالة
- نشر أخبار وإنجازات المنظمة بشكل مستمر

علامات التواصل الفعال

- وضوح الأهداف والرؤية لجميع الموظفين
- انسيابية نقل المعلومات بين الأقسام
- تشجيع التغذية الراجعة والمقترحات
- انخفاض في معدل النزاعات وسوء الفهم

التواصل مع فريق العمل هو بوابة النجاح.. فالكلمات الصحيحة تصنع بيئة عمل عظيمة



استراتيجياته واتجاهاته تختلف عن الـ B2C تسويق الـ B2B لعملاء فوق العادة من الشركات والأعمال التجارية

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

الـ B2B هو أحد أنواع التسويق الذي يمكن أن نطلق عليه تجاوزاً-التسويق للكبار أو التسويق بين الشركات وغيرها من المؤسسات والأعمال التجارية، والذي يختلف كثيراً عن مثيله تسويق الـ B2C للعملاء من الجمهور العادي كأفراد، سواء في استراتيجياته أو مبادئه أو أساليبه أو قنواته وتوظيف طرق التواصل العصرية في عصر الإنترنت ومنصات التواصل الاجتماعي. فهو أصعب منه في إثارة اهتمام العملاء من الشركات والمؤسسات المختلفة، ويستغرق وقتاً أطول وتكلفته أعلى. وبالرغم من ذلك فإن هناك بعض الشركات التي تمزج بينهما، مثل شركة Apple التي تبيع ملايين أجهزة iPhone مباشرة للعملاء الأفراد سنوياً، وتتعامل أيضاً مع عملاء من الشركات مثل Walmart و Bank of America وغيرها من المؤسسات الكبيرة التي تحتاج إلى منتجات Apple.

توضيح ونجاح

نستهل التقرير بتوضيح ما يرمز إليه تسويق الـ B2B، وهو Business-to-Business أي التسويق بين الشركات أو الأعمال التجارية أو تسويق التجارة بين المؤسسات. فيسلط موقع amazonads الضوء على المقصود بتسويق الـ B2B أنه تسويق التجارة بين الشركات، فهو العملية التي من خلالها تقوم الشركة بإعلام الشركات الأخرى بمنتج أو خدمة، بدلاً من الإعلان للمستهلكين النهائيين (أفراد الجمهور الطبيعي). وينطوي هذا النوع من التسويق على قيام إحدى الشركات بالتسويق لصناع القرار في المؤسسات الأخرى من خلال القنوات التي يمكن أن تشمل التسويق عبر الإنترنت، والتسويق الفعلي، والتسويق المدفوع عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وعبر محركات البحث، والمحتوى التحريري، والبريد الإلكتروني، والفيديو، والأحداث، وغيرها. ويمكننا أن نتخيل مدى نجاح وأهمية هذا النوع من التسويق- بحسب ما يذكره موقع g-dart- فإن حوالي 73% من الشركات التي زادت إنفاقها من 10% إلى 70% من إجمالي ميزانيتها التسويقية لتسويق محتوى B2B كانت ناجحة للغاية.

اختلاف ومثال

ويختلف تسويق الـ B2B أو ما يعرف بتسويق التجارة وإدارة الأعمال التسويقية بين المؤسسات والشركات عن نظيره المسمى بـ B2C أو التسويق بين الشركة والعميل-بحسب موقع amazonads- فهما يتناقضان معاً؛ فجمهورهما وأهدافهما مختلفين. ففي حين أن تسويق التجارة بين الشركات (B2B) عبارة عن

بائع يتواصل مع صانعي القرار نيابة عن مؤسسة، فإن تسويق التجارة بين الشركة والعميل النهائي (B2C) عبارة عن إعلام المستهلكين النهائيين (الأفراد العاديين) بمنتج أو خدمة. على سبيل المثال ستستخدم الشركة التي تبيع ماكينات تسجيل المدفوعات النقدية تسويق التجارة بين الشركات (B2B) للإعلام متجر البيع بالتجزئة بمنتجاتها؛ بينما سيستخدم متجر البيع بالتجزئة تسويق التجارة بين الشركة والعميل النهائي (B2C) للإعلان عن قمصانه للمستهلكين.

المزج بينهما

ويتطرق موقع جامعة WestVirginia إلى أن هناك العديد من الشركات المشهورة تمزج بين نوعي التسويق: B2B و B2C من خلال حملات تسويقية مختلفة، ومن أمثلة هذه الشركات: Apple و Adobe و Amazon و Meta. وتتداخل اتجاهات التسويق بين الشركات (B2B) مع ما هو شائع في مجال التسويق بين الشركات والمستهلكين (B2C)، وبالرغم من ذلك هناك اتجاهات أخرى أفضل بالتأكيد للتسويق بين الشركات (B2B)، والتي من بينها التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والبودكاست، ولينكدإن، وإنتاج الفيديوهات.

التواصل الاجتماعي والمراسلة

ويبرز موقع b2binternational الأهمية المتزايدة للتواصل واستخدام المنصات المختلفة في عملية تسويق الأعمال التجارية الـ B2B كما يلي:

• منصات ومواقع التواصل الاجتماعي:

يستخدم 85% من صانعي القرار في مجال الأعمال التجارية (B2B) وسيلة واحدة على الأقل

من وسائل التواصل الاجتماعي في العمل، مقابل أكثر من 59% منهم يستخدمونها مرة واحدة على الأقل أسبوعياً. وترتفع هذه النسبة بشكل ملحوظ لدى جيل الألفية، حيث يستخدمها أكثر من 94% منهم في العمل، وأكثر من 75% يستخدمونها أسبوعياً على الأقل. وقد كانت العلامات التجارية الراجعة أكثر ميلاً بنسبة 65% للتواصل مع المشتري عبر وسائل التواصل الاجتماعي خلال عملية اتخاذ القرار مقارنةً بالعلامات التجارية الخاسرة.

•منصات المراسلة:

يعتمد 29% من صانعي القرار في مجال الأعمال التجارية (B2B) على منصات المراسلة، مثل واتساب وفيسبوك ماسنجر، لأغراض العمل مرة واحدة على الأقل أسبوعياً. وأكد 83% منهم أنهم يشعرون بتقدير أكبر عند استخدام منصات المراسلة، وأن تجربتهم كانت أفضل من أي وسيلة تواصل أخرى.

10 مبادئ رئيسية

ويحدد «بول» و«نيك هاج» و«ماثيو هاريسون»- عبر موقع 10-b2binternational- مبادئ رئيسية تجعل تسويق الأعمال التجارية (B2B) فريداً، وهي: العلامات التجارية مهمة، وتتميز أسواقها بوحدة اتخاذ قرارات أكثر تعقيداً، ولدى عميل أو مشتري B2B احتياجات عقلانية وعاطفية مختلف، وأهمية العلاقات الشخصية، وتتسم منتجاته بأنها أكثر تعقيداً، ومحدودية وحدات الشراء المتاحة، ووجود عدد أقل من القطاعات السلوكية والقائمة على الاحتياجات، وعملائه يتصفون بأنهم مشترون على المدى الطويل، وأسواقه تسهم بدرجة أقل من أسواق المستهلكين العاديين (B2C) في تطوير

عملية الابتكار، وهي أقل اعتماداً من أسواق المستهلكين العاديين على التغليف.

الاستحواذ والاحتفاظ

ويتطرق موقع SuperOffice إلى نوعين من استراتيجيات تسويق ال B2B:

الأولى الاستحواذ:

تشير إلى عملية استهداف جماهير جديدة وتسويقها لكسب عملاء جدد. يكون نوع العملاء المحتملين المستهدفين في استراتيجية الاستحواذ في مرحلة التفكير في رحلة التسويق، أي أنهم ليسوا جماهير جديدة تمامًا لا تعرف علامتك التجارية. وتسمح استراتيجية الاستحواذ للشركة بجذب مستهلكين جدد، ويزيد من معدلات اكتساب العملاء المحتملين، ويعزز إجمالي إيرادات الشركة، ويوسع قاعدة بيانات العملاء الإجمالية للشركة.

الثانية الاحتفاظ بالعملاء:

تلجأ المؤسسة إليها لزيادة احتمالية تجديد العميل لاشتراكه، مع التركيز على زيادة ربحية كل عميل من خلال التوسع وزيادة المبيعات؛ وتلجأ الشركات أو المؤسسات إلى عملية الاحتفاظ بالعملاء نظراً لمزاياها الخمسة: فهي أقل تكلفة من اكتسابهم، والعملاء المخلصون (من ذوي الولاء) أكثر ربحية، ويقدم العملاء المتفاعلون المزيد من الملاحظات، والتعرف على عملاءك، وتقليل عملية فقدان العملاء.

10 استراتيجيات

بينما يوضح موقع hingmarketing أفضل 10 استراتيجيات تسويق B2B على النحو الآتي:

•**البحث:** هو أساس أي برنامج تسويقي عصري ومتطور؛ لأنه يساعد في اتخاذ القرارات، والتعرف على العملاء وخدمتهم بشكل أفضل،

فالشركات التي تجري مثل هذا البحث والدراسة تحقق نمواً أسرع بـ 10-3 مرات وربحية أعلى بما يصل إلى الضعفين من الشركات التي لم تجر مثل هذا البحث.

•**استهداف التخصص:** فقد أظهرت الدراسات أن الشركات الأسرع نموًا تميل إلى التخصص الذي يسهم بفاعلية في تسهيل جميع الجهود التسويقية.

•**إنشاء موقع إلكتروني عالي الأداء:** فقد تبين أن 80% من الأشخاص يتصفحون الموقع الإلكتروني عند البحث عن مقدمي الخدمات، فمثل هذا الموقع يعد المصدر الأكثر استخدامًا للمعلومات بلا منازع. وهو بهذه المواصفات يعد أحد أهم أصول الشركات العصرية؛ لأنه يعد محور حضور الشركة على الإنترنت، ومكان يُمكن الزوار من معاينة خبراتها قبل حتى التحدث مع أي شخص. لذلك يجب أن يكون سهل الوصول إليه من خلال نتائج البحث، وأن يظهر خبرات الشركة المسوقة، وأن يحمل رسالة واضحة ومتميزة تُقنع الزوار بمصداقيتها. كذلك يجب أن يكون الموقع الإلكتروني ذو تصميم جذاب، وسهل الاستخدام.

•**تحسين محركات البحث:** فقد خلصت دراسة أفضل المؤسسات أداءً إلى أن معظم الشركات عالية النمو ترى أن تحسين محركات البحث يعد تقنية أساسية للتسويق الرقمي. وأثبتت دراسة حديثة أن ارتفاع مستويات نضج تحسين هذه المحركات يرتبط بنسبة أكبر بالعملاء المحتملين الرقميين، وأن هناك علاقة بين ارتفاع نضج تحسين محركات البحث وزيادة الربحية؛ ويرجع ذلك على الأرجح إلى أن تكلفة إنتاج العملاء

المحتملين الرقميين عادةً ما تكون أقل. •**استخدام وسائل التواصل الاجتماعي:** فقد أظهرت البحوث أن أكثر من 60% من المشتريين يطلعون على مقدمي الخدمات الجدد عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

•**الإعلان:** فهناك العديد من المنصات والوسائل المتاحة التي يمكن الإعلان من خلالها، ويمكن اختيار الأكثر فعالية وكفاءة وتناسباً من بينها وتحقيقاً للأهداف.

•**التسويق بالإحالة:** فقد كشفت دراسة استراتيجيات التسويق بالإحالة في الخدمات المهنية عن جانب مهم؛ فقد تلقى أكثر من 81.5% من مقدمي الخدمات إحالة من أشخاص لم يكونوا عملاء.

•**أتمتة التسويق، وإدارة علاقات العملاء، وتنمية العملاء المحتملين.**

•**البحث والاختبار والتحسين:** فالببحث هو الأساس القوي للتسويق الفعال، يضاف إلى ذلك أن الاختبار والتحسين للاستراتيجيات التسويقية يتيح مراقبة الجهود التسويقية؛ وبناء على ذلك يتم اتخاذ قرارات فورية، في ضوء بيانات ملموسة ودقيقة.

•**إجراء التحليلات وكتابة التقارير:** بهدف تحسين البرنامج التسويقي والاستراتيجيات التسويقية المستخدمة، وذلك باستخدام أدوات قياس وتحليل متميزة، مثل Google Analytics التي يمكن من خلالها قياس وتحليل زوار الموقع الإلكتروني، و MOZ Semrush التي تساعد في عملية تحسين محركات البحث، بينما تتيح منصات مثل Hootsuite و ZohoSocial تحليلات مفصلة لوسائل التواصل الاجتماعي.

إنجازات رؤية 2030 في تمكين القدرات البشرية والتنمية الإدارية

36%

نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.

1.3

مليون فرصة تدريبية وفرتها الحملة الوطنية للتدريب "وعد".

7.5

مليار ريال تم صرفهم على برامج التدريب والتمكين والإرشاد

437

ألف مواطن ومواطنة تم توظيفهم في القطاع الخاص.

7%

معدل انخفاض البطالة.

43.8%

نسبة تمكين المرأة السعودية من المناصب الإدارية العليا والمتوسطة.

الثاني

عالمياً في مؤشر التحول الرقمي للشركات.

1.237

مليون متطوع.

71.67%

الشركات الكبرى المقدمة لبرامج المسؤولية الاجتماعية.

السابع

عالمياً في مؤشر إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية UN DESA.

السادس

عالمياً في تطوير الحكومة الإلكترونية.

الرابع

عالمياً في دعم شراكات القطاعين العام والخاص للتطور التقني.

السادس عشر

عالمياً في مؤشر التنافسية.

العشرون

عالمياً في مؤشر البنية التحتية للجودة للتنمية المستدامة UNIDO.

أفضل 10 معاهد وجامعات في العالم لعام 2025

فيما يلي قائمة بأفضل 10 جامعات في العالم لعام 2025، وفقاً لأحدث تصنيفات "QS"، و"Times Higher Education (THE)"، وتظهر القائمة هيمنة الجامعات الأمريكية والبريطانية على المراتب الأولى، مع بروز ملحوظ لجامعة سنغافورة الوطنية، مما يعكس التنوع والتنافسية في التعليم العالي عالمياً:

جامعة ستانفورد - أمريكا، تُعرف بريادتها في مجالات التكنولوجيا وريادة الأعمال، وتحتل مراتب متقدمة في مختلف التصنيفات.

معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا (Caltech) - أمريكا، يُعد من أبرز المؤسسات في مجالات العلوم والهندسة، ويحتل مراتب متقدمة في تصنيفات المعاهد والجامعات.

جامعة شيكاغو - أمريكا، تتميز ببرامجها القوية في الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، وتحتل مكانة مرموقة عالمياً.

جامعة سنغافورة الوطنية (NUS) - سنغافورة، تُعد من أفضل الجامعات في آسيا، وتتميز ببرامجها في الهندسة والعلوم.

جامعة كاليفورنيا، بيركلي - أمريكا، تُعرف بتميزها في مجالات البحث العلمي والتكنولوجيا، وتحتل مراتب متقدمة في التصنيفات العالمية.

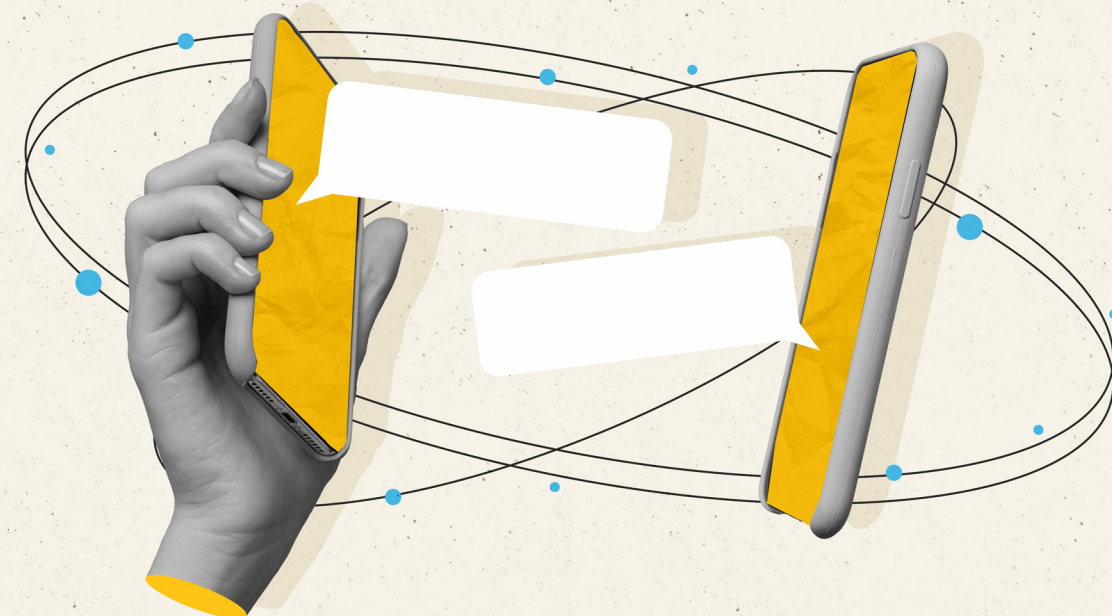
معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT) - أمريكا؛ احتفظ بالمرتبة الأولى عالمياً للعام الـ13 على التوالي في تصنيف QS، بفضل تفوقه في مجالات الهندسة والعلوم والتكنولوجيا.

إمبريال كوليدج لندن - بريطانيا، تقدمت إلى المرتبة الثانية في تصنيف QS، مما يعكس صعود الجامعات التقنية عالمياً.

جامعة أكسفورد - بريطانيا، تصدرت تصنيف THE للعام التاسع على التوالي، بفضل تميزها في البحث العلمي والتعليم.

جامعة هارفارد - أمريكا، احتلت المرتبة الأولى في تصنيف THE للسمعة الأكاديمية لعام 2025، مما يعكس مكانتها العالمية المرموقة.

جامعة كامبريدج - بريطانيا، تتميز بتاريخ أكاديمي عريق وتفوق في مجالات متعددة، مما يضعها ضمن أفضل الجامعات عالمياً.



الحوار الواعي يصنع بيئة عمل ناجحة

فنون التفاوض والنقاش.. مهارات ناعمة تصنع قرارات فاعلة

في عالم الأعمال المعقّد، لا تكفي المهارات الفنية وحدها لصنع النجاح، بل تُعد مهارات التفاوض والنقاش حجر الأساس لبناء علاقات مهنية متينة، وحسم القرارات بشكل فعّال، والموظف القادر على التعبير عن رأيه بذكاء، والدفاع عن وجهة نظره باحترام، وتقديم تنازلات مدروسة، هو الموظف الذي يستطيع أن يصنع الفارق ويقود التغيير. لكن ما هي أهمية التفاوض والنقاش في بيئة العمل؟ وما الأدوات التي يجب إتقانها لصياغة حوارات ناجحة؟ وهل الاختلاف في الرأي يُعد تهديدًا أم فرصة؟

الفرق بين التفاوض والنقاش

لكن ما هو الفرق بين النقاش والتفاوض؟ يقول خبراء الإدارة إن النقاش هو تبادل للآراء والأفكار حول موضوع معين، بهدف الفهم أو الإقناع أو اتخاذ قرار جماعي، أما التفاوض فهو عملية تواصل منظمة بين طرفين أو أكثر، يسعون للتوصل إلى اتفاق يُرضي جميع الأطراف. ويؤكد المتخصصون أن كلتا المهارتين تُكمل الأخرى، وتمثلان أدوات أساسية لبناء تفاهم مشترك داخل بيئة العمل، سواء كان ذلك بين الموظفين، أو بين الإدارة وفريق العمل، أو حتى مع العملاء والشركاء.

الأهمية في بيئة العمل

وللتفاوض والنقاش أهمية كبيرة في مسارات العمل، ويمكن تلخيصها كالآتي:

اتخاذ قرارات أكثر نضجًا: من خلال النقاش البناء، تُطرح كافة الآراء، ويتم تحليلها من زوايا مختلفة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات مدروسة وشاملة.

حل الخلافات بطريقة مهنية: التفاوض يُقلل من حدة النزاعات ويحوّلها إلى فرص للتفاهم وتحقيق المصالح المشتركة.

بناء علاقات عمل إيجابية: القدرة على التفاوض بلغة راقية والنقاش باحترام تعزز روح الفريق والثقة بين الزملاء.

تحقيق نتائج أفضل في المشاريع: سواء في تحديد المسؤوليات أو توزيع المهام أو مناقشة العوائد، فإن التفاوض الفعّال يُسهم في تحقيق أهداف العمل بكفاءة.

أهم المهارات

ولكي تتم عملية التفاوض والنقاش لا بد من التحلي بالمهارات التالية:

الإصغاء الفعّال: الاستماع الجيد للآخرين يمنحك فهمًا أعمق لمواقفهم، ويساعد في تحديد النقاط المشتركة.

الذكاء العاطفي: التحكم في ردود الفعل والانفعالات أثناء النقاش، يُظهر النضج المهني، ويمنع تصعيد الخلاف.

وضوح التعبير: عرض الرأي بشكل مباشر ومنطقي دون غموض أو مبالغة يزيد من فاعلية النقاش ويعزز الثقة.

المرونة: المفاوض الناجح هو من يعرف متى يتمسك بموقفه ومتى يُقدّم تنازلات مدروسة.

التحضير المسبق: دراسة الموضوع، وفهم خلفيات الأطراف الأخرى، وتحليل البدائل المحتملة، أمور أساسية قبل الدخول في أي تفاوض.

أنماط الشخصيات

وهناك أنماط من الشخصيات تبرز في عملية التفاوض والنقاش، ويجب التعامل معها بحذر وفهم، وهي كما يلي:

الشخصية السلبية:

تتفادى المواجهة. تحتاج إلى تشجيع وتحفيز للتعبير عن رأيها.

الشخصية الهجومية:

تفرض رأيها بقوة. يجب التعامل معها بحزم وهذوء.

الشخصية العاطفية:

تُسيطر عليها المشاعر، ويجب تفهم دوافعها وتهدئتها بالحوار المنطقي.

الشخصية العقلانية:

تحلل وتستمع وتناقش بموضوعية، وهي الأفضل في النقاشات.



الشغف في العمل تميّز وإبداع

ما هو الشغف في العمل؟

هو الإحساس الداخلي العميق بالحب والرغبة في أداء المهام، والارتباط الإيجابي بالمهنة أو المجال الذي يعمل فيه الفرد.

لماذا يُعد الشغف مهمًا؟

يزيد الإنتاجية | يمنح الطاقة والإيجابية | يفتح المجال للتطور | يساعد على تجاوز | يعزز الالتزام والإبداع | في بيئة العمل | والنمو المهني | الضغوط والصعوبات | والانتماء للمنظمة

كيف تكتشف شغفك؟

حدّد ما تستمتع بفعله حتى لو لم يُطلب منك، واسأل نفسك: ما العمل الذي لا أشعر بالوقت أثناء القيام به؟
راقب المهام التي تُشعرك بالرضا بعد إنجازها
جرب مجالات جديدة واكتشف ما يُحرّك حماسك
اطلب رأي المقرّبين في نقاط قوّتك

كيف تُغذي شغفك؟

تعلّم باستمرار واطّلع | لا تدع الروتين | شارك في مبادرات | أخط نفسك بأشخاص | طوّر مهاراتك على جديد مجالك | يُطغى حماسك | ومشاريع تُحبها | إيجابيين وملهمين | لتشعر بتقدّم دائم

الشغف لا يُصنع، بل يُكتشف ويُصقل، وكل مهنة فيها طريق للإبداع، فقط إن كنت تحبّها

الأخطاء الشائعة

ومن الأخطاء الشائعة في التفاوض والنقاش تبرز عدة نقاط هي ما يلي:
مقاطعة الآخرين | التشبّث بالرأي | الشخصية والهجوم بدلاً | استخدام عبارات | عدم الإنصات للنقاط
أثناء حديثهم | دون مرونة | من التركيز على الموضوع | غامضة أو هجومية | المهمة للطرف الآخر
وتجنّب هذه الأخطاء هو أول طريق الاحتراف في التفاوض.

تنمية المهارات

ولكن هل يمكن تنمية مهارات التفاوض والنقاش؟ يجب الخبراء بأن ذلك ممكن من خلال ما يلي:

- حضور ورش عمل ودورات متخصصة | القراءة في علم النفس التواصل
- محاكاة المواقف التفاوضية مع الزملاء | طلب تغذية راجعة بعد كل نقاش مهم
- مراقبة القادة والمفاوضين الناجحين في العمل والاستفادة من أسلوبهم

الحوار يصنع بيئة عمل ناضجة

ويمكن القول إن بيئة العمل التي تُشجع على النقاش المفتوح والتفاوض العادل، هي بيئة تحترم العقول وتؤمن بالتعددية، وهي البيئة التي تُنضج قراراتها من خلال النقاش لا الإملاء، وتبني علاقاتها من خلال التفاهم لا الصدام. في نهاية المطاف، فن التفاوض ليس مجرد مهارة مهنية، بل أسلوب حياة يُعزز من شخصية الفرد ويُسهّم في نجاح المنظمات.





ليست مجرد حديث جانبي أو همسة عابرة بل ظاهرة سامة

"النميمة" ..

خطر صامت يهدد العلاقات الإنسانية ويضر بسمعة المنظمات

قد تكون النميمة مجرد حديث جانبي في الممر أو همسة عابرة في غرفة الاستراحة، لكنها في الحقيقة ظاهرة سامة قد تحدث تصدّعات عميقة في جدران بيئة العمل، ورغم أن البعض يراها سلوكاً عادياً أو وسيلة للتسلية، إلا أن آثارها النفسية والمهنية قد تكون مدمّرة للموظف والمنظمة على حد سواء. فما المقصود بالنميمة في العمل؟

أسلوب سلبي

النميمة هي الحديث عن الزملاء أو المدراء أو السياسات الداخلية بأسلوب سلبي أو بهدف الإضرار بالسمعة، غالباً دون وجود الشخص المعني، وتشمل نشر الشائعات أو المعلومات غير الدقيقة، أو التهويل من الأخطاء.

الأسباب

ويرى خبراء الإدارة والعلاقات الإنسانية أن أسباب انتشار النميمة في بيئات العمل هو ضعف التواصل الرسمي داخل المنظمة، وغياب الشفافية مما يدفع بعض الموظفين للبحث عن الأجوبة من مصادر غير موثوقة، كذلك الفراغ والروتين يجعلان الموظفين والموظفات يشعرون بالملل، وقد يلجؤون إلى النميمة كنوع من التسلية، إضافة إلى المنافسة السلبية، ومحاولة البعض التقليل من زملائهم لإبراز أنفسهم أمام الإدارة، وتعد بيئة العمل غير صحية، وغياب ثقافة الاحترام والاحتواء من الأمور التي تشجع هذه السلوكيات السلبية.

أضرار النميمة

- ومن أبرز أضرار النميمة في بيئة العمل ما يلي:
1. تدمير الثقة بين الموظفين: بمجرد شيوع النميمة، يتقلص الشعور بالأمان وتضعف العلاقات المهنية.
2. انخفاض المعنويات: يؤدي الشعور بأن الحديث يتم خلف الظهر إلى التوتر والقلق والإحباط.
3. تأثير سلبي على الإنتاجية: تنشغل فرق العمل بالليل والقال بدل التركيز على المهام والأهداف.
4. زيادة معدل دوران الموظفين: الموظفون الجيدون قد يختارون المغادرة بحثاً عن بيئة عمل أكثر إيجابية.

5. تشويه سمعة المنظمة: في حال انتقلت النميمة أو الشائعات لخارج بيئة العمل، فقد تتأثر سمعة المنظمة أمام العملاء أو المتقدمين الجدد.

كيفية التعامل

لكن السؤال المهم: كيف تتعامل المنظمات مع النميمة؟ الجواب كما يراه المتخصصون هو في وضع سياسة واضحة للسلوك المهني مع التأكيد على أن النميمة سلوك غير مقبول، وتعزيز قنوات التواصل الرسمي، مثل عقد الاجتماعات الدورية، وتفعيل المنصات الداخلية لنقل الأخبار الصحيحة، وتشجيع ثقافة الاحترام والشفافية عبر القدوة من القيادات، ودعم الحوار المباشر بين الأفراد، والتدريب على الذكاء العاطفي والتواصل لتمكين الموظفين من التعبير عن آرائهم بشكل بناء دون اللجوء للنميمة، والتدخل المبكر من خلال مراقبة الأجواء العامة ومعالجة أي سلوك غير صحي قبل تفاقمه، وبظل دور الموظف في الحد من النميمة بالامتناع عن المشاركة في أي حديث غير مهني، وتغيير الموضوع بلطف عند ملاحظة وجود نميمة مع تشجيع زملائه على التعامل المباشر مع المشكلات والإبلاغ عن السلوكيات المؤذية لإدارة الموارد البشرية.

ليست سلوكاً عابراً

وتعد النميمة في العمل ليست مجرد سلوك عابر، بل قد تكون بداية انهيار ثقافي داخل المنظمة، لكن يظل بناء بيئة عمل قائمة على الاحترام والشفافية والثقة هو الضمان الحقيقي لنجاح أي منظمة؛ فحين يشعر الموظف أن مكانه آمن، وأن صوته مسموع، لن يجد حاجة للتحدث خلف ظهر الآخرين.



الرياضة في حياة الموظف طاقة.. تركيز.. توازن

أنواع رياضات مناسبة للموظفين

- ركوب الدراجة أو السباحة
- المشي السريع قبل أو بعد العمل
- تمارين التمدد خلال ساعات العمل
- الالتحاق بجيم قريب من مقر العمل
- الرياضات الجماعية مثل كرة القدم أو الطاولة

لماذا يحتاج الموظف إلى الرياضة؟

- تقاوم الإرهاق الذهني
- ترفع من المزاج والإيجابية
- تعزز الصحة الجسدية والمناعة
- تقلل من التوتر والضغط اليومية
- تحسن التركيز

نصائح للموظف الرياضي

- خصص ٣٠ دقيقة فقط يوميًا
- اجعل الرياضة جزءًا من روتينك اليومي

فخزون بالمساهمة في التطوير ضمن الاستراتيجيات الوطنية

معهد الإدارة العامة يفخر كثيراً بإدراج خطته الاستراتيجية التحولية ضمن الاستراتيجيات الوطنية، وهو يعكس مكانة المعهد كممكن رئيسي لجهود التحول الوطني، ويؤكد دوره في تمكين الكفاءات الوطنية ورفع مستوى الأداء الحكومي بما يتماشى مع طموحات المملكة نحو الريادة العالمية في مختلف المجالات.

المعهد شريك التميز في رحلة التحول الوطني

لقد أضى المعهد شريك التميز في رحلة التحول الوطني للمضي نحو مستقبل حكومي أكثر كفاءة المعهد يدعم رؤية السعودية 2030 عبر تطوير القدرات الحكومية وتحفيز الابتكار المؤسسي. كما لعب المعهد دوراً استراتيجياً وطنياً لتمكين الكفاءات الوطنية، ورفع جودة الأداء الحكومي والمساهمة الفاعلة في تحقيق التحول المؤسسي. إلى جانب تبني أفضل الممارسات العالمية في التدريب والاستشارات، والتزام بالتكامل والتنمية المستدامة حتى بات المعهد ركيزة محورية لدعم الجاهزية الحكومية وتحقيق مستهدفات التنمية الوطنية.

الاستراتيجية التحولية لمعهد الإدارة العامة إنجازات وطنية نحو التميز

في إطار رؤية المملكة 2030، تغخر الخطة الاستراتيجية التحولية لمعهد الإدارة العامة بالمساهمة في تحقيق تحول شامل ومستدام بالمملكة، مما يعكس أهميته في دفع عجلة التغيير المؤسسي. تهدف الخطة إلى بناء قطاع عام عالي الكفاءة من خلال تطوير العمل الحكومي، وتنمية القدرات البشرية، وتحفيز الابتكار وتعزيز الشراكات المحلية والدولية.

الخطة الاستراتيجية تحقق تحولاً نوعياً للمعهد

تسعى الخطة لتحقيق تحول نوعي في خدمات المعهد التدريبية والاستشارية عبر تطبيق أفضل الممارسات العالمية، وهو ما يؤكد أن معهد الإدارة العامة يمثل ركيزة أساسية في دعم التكامل المؤسسي بين القطاعات مع التزام دائم بالمساهمة في التنمية الوطنية ورفع جاهزية القطاع العام لتحقيق الأهداف الطموحة.

أرقام تترجم الطموح

تسهم خطة المعهد في تقديم أكثر من 300 ألف فرصة تدريبية، وتأهيل 2036 قيادياً وقيادية، وإطلاق منصة التقييم القيادي؛ سعياً لتعزيز كفاءة الأداء الحكومي، وإعداد قيادات وطنية قادرة على تحقيق تطلعات الرؤية.

لا تنتظر الوقت المثالي، بل ابدأ بخطوات بسيطة استثمر في صحتك... فهي رأس مالك الحقيقي، وجسمك يستحق أن تهتم به، فكل ساعة رياضة، تعطيك ساعات من النشاط والتركيز



تؤثر على صحة الإنسان وسعادته وإنتاجيته جودة الحياة..

ركيزة أساسية للرفاهية والتنمية المستدامة

أصبحت جودة الحياة مفهومًا محوريًا في السياسات العامة والتخطيط الحضري والتنمية البشرية في المملكة؛ فهي لا تقتصر على الرفاهية المادية، بل تشمل أبعادًا متعددة تؤثر على صحة الإنسان وسعادته وإنتاجيته. فما هي جودة الحياة؟ تُعرّف جودة الحياة بأنها تصور الفرد لمكانته في الحياة، في سياق الثقافة وأنظمة القيم التي يعيش فيها، وبالنسبة لأهدافه وتوقعاته ومعاييرها واهتماماته. تشمل جودة الحياة الجوانب الجسدية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى العلاقات الشخصية والبيئة المحيطة.

أهمية جودة الحياة

1. الصحة الجسدية والنفسية: تحسين جودة الحياة يعزز من الصحة العامة، ويقلل من معدلات الإصابة بالأمراض المزمنة، ويسهم في الوقاية من الاضطرابات النفسية.
2. الرضا والسعادة: الأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة عالية يشعرون برضا أكبر عن حياتهم، مما ينعكس إيجابًا على سعادتهم العامة.
3. الإنتاجية والابتكار: بيئة الحياة الجيدة تحفز الأفراد على الإبداع والابتكار، وتزيد من إنتاجيتهم في العمل.
4. الاستقرار الاجتماعي: تحسين جودة الحياة يُقلل من معدلات الجريمة والعنف، ويعزز من التماسك الاجتماعي.

أبعاد جودة الحياة

الصحة الجسدية: تشمل الحالة الصحية العامة، والتغذية، والنشاط البدني، وتشمل الصحة النفسية المزاج، والقلق، والاكتئاب، والرضا عن الذات، أما العلاقات الاجتماعية فتتعلق بجودة العلاقات مع الأسرة والأصدقاء والمجتمع، في حين أن جودة البيئة المعيشية تشمل السكن، والأمان، والنظافة، والبنية التحتية، ويشمل العمل والتعليم الرضا الوظيفي، وفرص التعلم والتطور المهني، بينما الحرية الشخصية في القدرة على اتخاذ القرارات والتحكم في الحياة الشخصية.

رؤية المملكة 2030

وضمن رؤية السعودية 2030، أُطلق برنامج جودة الحياة بهدف تحسين نمط حياة الأفراد من خلال: زيادة فرص المشاركة في الأنشطة الثقافية والرياضية، وتطوير البنية التحتية للمدن، و تحسين الخدمات الصحية والتعليمية، و تعزيز السياحة والترفيه. ويهدف البرنامج إلى جعل المملكة من بين أفضل الدول في جودة الحياة، من خلال تحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية، وتعزيز الرفاهية العامة للمواطنين والمقيمين.

إن جودة الحياة ليست رفاهية، بل هي ضرورة لتحقيق التنمية المستدامة والازدهار المجتمعي؛ فمن خلال التركيز على الأبعاد المختلفة لجودة الحياة، يمكن بناء مجتمع صحي، سعيد، ومنتج.

في ظل التحول الرقمي والتقني وظائف تختفي من سوق العمل السعودي



يشهد سوق العمل السعودي تحولات جذرية؛ نتيجة للتقدم التكنولوجي والاعتماد المتزايد على الأتمتة والذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى اختفاء تدريجي لعدد من الوظائف التقليدية، ومن أبرز الوظائف التي اختفت أو في طريقها للاختفاء ما يلي:

أخصائيو التوظيف:

مع التوجه نحو التعاقد مع شركات توظيف خارجية واستخدام منصات التوظيف الإلكترونية، قل الطلب على أخصائي التوظيف داخل الشركات.

خدمات العملاء ومراكز الاتصال:

أدى استخدام الروبوتات وتقنيات الذكاء الاصطناعي إلى تقليل الحاجة لموظفي مراكز الاتصال، حيث يمكن للعملاء الحصول على الدعم من خلال الدردشات الآلية والتطبيقات الذكية.

موظفو العلاقات الحكومية:

مع التحول الرقمي في الخدمات الحكومية، لم تعد الشركات بحاجة إلى موظفين مخصصين لتخليص المعاملات، حيث يمكن الآن إتمام الإجراءات إلكترونياً.

عمال المصانع اليدويون:

حلت الروبوتات محل العديد من العمال في المصانع، حيث يمكن للآلات أداء المهام بكفاءة وسرعة أعلى، مما أدى إلى تقليص عدد العمال اليدويين.

المحاسبون التقليديون:

أصبحت برامج المحاسبة المتقدمة قادرة على أداء المهام المحاسبية بكفاءة، مما قلل من الاعتماد على المحاسبين التقليديين.

أسباب الاختفاء

أسباب اختفاء هذه الوظائف هو التحول الرقمي، واعتماد المنظمات على التكنولوجيا إلى تقليل الحاجة للوظائف التقليدية، والأتمتة والروبوتات حيث أصبحت الآلات قادرة على أداء العديد من المهام التي كانت تتطلب تدخلاً بشرياً، وكذلك تغير احتياجات السوق فمع تطورت متطلبات سوق العمل أدى إلى انخفاض الطلب على بعض الوظائف التقليدية، أيضاً الاستعداد للمستقبل مع استمرار التطور التكنولوجي. ومن المتوقع أن تستمر هذه التحولات في سوق العمل، ولذا، من الضروري تطوير المهارات والتركيز على اكتساب مهارات جديدة تتماشى مع متطلبات السوق الحديثة. والتعليم المستمر والاستثمار في التدريب المستمر لمواكبة التغيرات مع تحقيق المرونة والتكيف والاستعداد لتغيير المسار المهني إذا لزم الأمر، فالتحول في سوق العمل السعودي يتطلب استعداداً ومواكبة للتغيرات، من خلال تطوير المهارات والتكيف مع المتطلبات الجديدة، لضمان الاستمرارية والنجاح في المستقبل.

إدارة الذات: مفتاح النجاح في الحياة والعمل

لم يعد النجاح مرتبطاً فقط بالمؤهلات أو الخبرات، بل أصبح يعتمد بشكل كبير على قدرة الإنسان على إدارة نفسه بفعالية.

ما المقصود بإدارة الذات؟

القدرة على فهم النفس وتنظيمها وتوجيهها نحو أهداف محددة بوعي وانضباط.

وتشمل هذه القدرة:

- اتخاذ قرارات واعية ومسؤولة
- التحكم في العواطف والانفعالات
- إدارة الوقت والموارد الشخصية
- تطوير الذات باستمرار
- ضبط السلوك وتقييم الأداء الذاتي

إدارة الذات في بيئة العمل

في المنظمات الحديثة، تُعد إدارة الذات من أهم السمات التي تبحث عنها الشركات في الموظفين، لأنها:

تقلل الحاجة إلى الرقابة المباشرة | تزيد من إنتاجية الفريق | وتُعزز العمل الجماعي

إدارة الذات ليست مجرد مهارة بل هي أسلوب حياة يتطور معنا، وهي القدرة على أن نكون نحن القادة الحقيقيين لأنفسنا، وأن نختار، ونقرر بوعي ومسؤولية

انخفاض معدل البطالة بين النساء السعوديات من 33.7% في عام 2016 إلى 12.8% في الربع الثاني من عام 2024، مما يعكس تحسن بيئة العمل وزيادة الفرص المتاحة للمرأة في مختلف المجالات.

الريادة في الذكاء الاصطناعي، حققت المملكة المرتبة الأولى عالميًا في تمكين المرأة في مجال الذكاء الاصطناعي، من حيث نسبة الإناث إلى الذكور العاملين في هذا المجال، وفقًا لمؤشر ستانفورد 2025.

التمثيل في المناصب القيادية، حيث تشغل النساء السعوديات 43.8% من المناصب الإدارية العليا والمتوسطة، مما يعكس التزام المملكة بتعزيز دور المرأة في هذا المجال الحيوي.

مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل ارتفعت من 19.4% في عام 2016 إلى 35.4% في عام 2024، مما يعكس نجاح السياسات التي تهدف إلى تسهيل دخول المرأة إلى مختلف القطاعات الاقتصادية.

نمو ريادة الأعمال النسائية، شهدت المملكة معدلات مرتفعة لريادة الأعمال النسائية، حيث ساهمت الإصلاحات الاقتصادية، وتمكين المرأة في تشجيعها على إطلاق مشاريعها الخاصة.

عوامل ساهمت في تمكين المرأة

تعزيز بيئة العمل:

تشجيع سياسات العمل عن بُعد وساعات العمل المرنة، مما يساعد العديد من النساء على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

سياسات دعم التوظيف:

برامج حكومية مثل "وصول" لدعم نقل المرأة العاملة، و"قوة" لدعم رعاية الأطفال للموظفات.

برامج التدريب والتعليم:

زيادة البرامج التعليمية والتدريبية التي تؤهل النساء للدخول في قطاعات جديدة، مثل التقنية والهندسة.

الإصلاحات التشريعية:

إلغاء القيود السابقة التي كانت تحد من فرص العمل للنساء، وتحسين قوانين العمل لحماية حقوق المرأة وتعزيز بيئة العمل المتكافئة.

التحديات والفرص المستقبلية

تطوير بيئة عمل داعمة:

الاستمرار في تحسين بيئة العمل لتكون أكثر دعمًا ومرونة للمرأة.

زيادة التمثيل في المناصب القيادية:

رغم التقدم، لا تزال هناك حاجة لمزيد من النساء في المناصب العليا.

تعزيز ثقافة المساواة:

العمل على تغيير المفاهيم الاجتماعية لتعزيز قبول المرأة في جميع القطاعات.

وتُظهر هذه الإحصاءات أن المملكة تسير بخطى ثابتة نحو تمكين المرأة؛ مما يسهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة.

لا تزال هناك حاجة لمزيد من النساء في المناصب العليا
تمكين المرأة السعودية..
أرقام وإحصائيات تعزز التنمية
الاقتصادية والاجتماعية

تشير الإحصاءات الحديثة إلى تقدم ملحوظ في تمكين المرأة السعودية في مختلف المجالات؛ مما يعكس نجاح السياسات والمبادرات التي أطلقتها المملكة ضمن رؤية المملكة 2030، وفيما يلي أبرز المؤشرات على نجاح تمكين المرأة السعودية خلال عامي (2024-2025):



أفضل كتب الإدارة والقيادة لعام 2025م

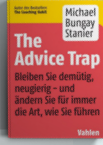
فيما يلي قائمة بأفضل كتب الإدارة والقيادة لعام 2025م، والتي تعد مصادر قيمة للقادة والمديرين الذين يسعون لتطوير مهاراتهم وتحسين أداء فرقهم في بيئة العمل الحديثة، وهذه المؤلفات تجمع بين الأفكار الكلاسيكية والتوجهات الحديثة، وتُعد مرجعاً مهماً للقادة والمديرين في بيئات العمل المتغيرة:

- 

Unleashed
فرانسييس فري وآني موريس

يُركز على تمكين الآخرين من خلال القيادة، ويُبرز أهمية الثقة والتنوع والشمولية في بيئة العمل.
- 

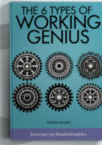
Radical Candor
كيم سكوت

يُقدم هذا الكتاب إطاراً للتواصل الصادق والاحترام المتبادل بين القادة وأعضاء فرقهم، مما يُسهم في بناء علاقات عمل قوية وفعّالة.
- 

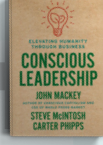
The Advice Trap
مايكل بونغاي ستانير

يُشجع هذا الكتاب القادة على تقليل تقديم النصائح والتركيز على الاستماع وطرح الأسئلة، مما يعزز ثقافة الفضول والتعلم داخل الفرق.
- 

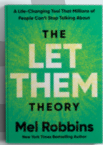
Leaders Eat Last
سيمون سينك

يُبرز أهمية بناء ثقافة الثقة والولاء داخل الفرق، ويوضح كيف يمكن للقادة خلق بيئة عمل آمنة ومحفزة.
- 

The Six Types of Working Genius
باتريك لينسيوني

يُساعد القادة على فهم نقاط القوة والضعف في فرقهم، مما يُسهم في تحسين التعاون وزيادة الإنتاجية.
- 

Conscious Leadership
جون مكي وآخرون

يُناقش هذا الكتاب كيف يمكن للقادة دمج القيم الإنسانية في الأعمال التجارية لتحقيق تأثير إيجابي ومستدام.
- 

The Let Them Theory
ميل روبينز

يُقدم منظوراً جديداً للتعامل مع التحديات والضغط، ويُشجع على التركيز على ما يمكن التحكم فيه وترك ما لا يمكن تغييره.
- 

The Talent Code
دانيال كويل

يُستكشف هذا الكتاب كيفية تطوير المهارات وبناء فرق عالية الأداء من خلال التدريب المركز والتكرار.
- 

Dare to Lead
برينيه براون

يُشجع القادة على تبني الشجاعة والشفافية، ويُقدم أدوات لتعزيز التواصل الفعّال والتعامل مع التحديات.



صدر حديثاً..

المعهد يصدر كتاباً بعنوان

"المنظمات الافتراضية..

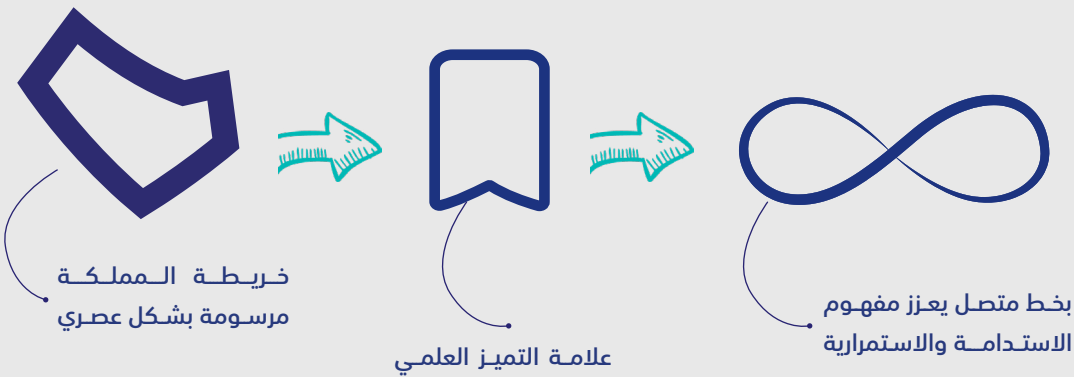
الفرص والتحديات"

أصدر مركز البحوث والدراسات بمعهد الإدارة العامة كتاباً بعنوان (المنظمات الافتراضية الفرص والتحديات) وهو من تأليف : أ.د. نازم محمود ملكاوي، والكتاب يقدم تحليلاً مُعمّقا لقضايا وتحديات الجهود المبذولة لإنجاز الأعمال في مواقع بعيدة عن مركز الثقل الرئيسي للمنظمة. حيث يعرض تحليلاً شاملاً للمنظمات والفِرَق الافتراضية والعمل عن بُعد كأسلوب جديد لممارسة الأعمال في القرن الحادي والعشرين، بأسلوب يتسم بالسلاسة والدقة والوضوح. فهو يسعى من جهة لتوضيح مفهوم المنظمات والفِرَق الافتراضية ونشأتها؛ ومن جهة أخرى، يبيّن كيفية تشكيل وقيادة هذه المنظمات والفِرَق الافتراضية، مستنداً على مجموعة واسعة من المؤلفات والأبحاث والدراسات، والإصدارات الرصينة، جُلّها في البيئة الأجنبية وما أتيح منها في البيئة العربية، إضافةً لما يملكه المُؤلف من خبرة واسعة في هذا المجال. ويُعدّ هذا الكتاب ذا أهميةٍ كبيرةٍ لشريحة واسعة من القادة متخذي القرارات والمختصين والأكاديميين والقُرّاء المهتمين بمجال المنظمات الافتراضية، حيث تفتقر المكتبة العربية لوجود مُؤلف مُتخصّص ومُحكّم في هذا النوع من الدراسات.

وقد جاء الكتاب في سبعة فصول. حيث وُضّح الفصل الأول مفهوم الافتراضي والمنظمات الافتراضية، وتناول الفصل الثاني مفهوم الفِرَق الافتراضية وتكوينها ومقومات نجاحها. ووضّح الفصل الثالث مفهوم القيادة الإلكترونية، والكفايات الواجب توافرها في القادة الإلكترونيين. واستعرض الفصل الرابع مفهوم الثقافة وأبعادها الرئيسة والعلاقة بينها وبين العمل في المنظمات والفِرَق الافتراضية. وتطرّق الفصل الخامس إلى مفهوم الهيكل التنظيمي الافتراضي وأهميته، وآليات وأساليب تشارِك المعرفة في المنظمات الافتراضية. وتحدّث الفصل السادس عن العمل عن بُعد. في حين جاء الفصل السابع ليُوضّح واقع العمل الافتراضي والعمل عن بُعد في البيئة السعودية وجهود المملكة في هذا المجال، وبما يُسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.

فكرة شعار معهد الإدارة العامة الجديد

استدامه | كفاءة | وطن طموح



ماجد رشدي
رئيس التحرير
مدير عام الاتصال المؤسسي

الابتكار في طرق التدريب

يحرص معهد الإدارة العامة على عملية الابتكار في طرق التدريب؛ انطلاقاً من إدراكه أهمية تطوير العملية التدريبية والتعلم بمنتهى الكفاءة والفاعلية، وفق أحدث المعايير العالمية، وبهدف إكساب المتدربين المهارات المستهدفة التي تتعاطى مع مستجدات سوق العمل. ويولي المعهد هذه العملية أهمية استراتيجية ضمن أولويات خطط عمله الحالية والمستقبلية، وهو ما يمكن الاستدلال عليه من خلال أهداف استراتيجيته التحولية الجديدة، خاصة هدف «استخدام أساليب تدريبية مبتكرة للتعليم الذاتي». كذلك يحرص المعهد على أن تتواءم عملية الابتكار في طرق التدريب مع مساهمته في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، ولا سيما منصة «إثرائي» الإلكترونية التي تعد إحدى مبادرات معهد الإدارة العامة في تحقيق مستهدفات الرؤية. فقد جسدت «إثرائي» النظرة المستقبلية الابتكارية للتدريب عن بُعد، خاصة خلال جائحة كوفيد-19. وبصفة عامة، فإن من بين أبرز فوائد الابتكار في طرق التدريب التي يستهدفها المعهد، تعزيز روح الإبداع والبحث لدى المتدربين، والعمل على تسهيل التدريب والتعلم الفعال والارتقاء بالمهارات، ودعم قيم العمل الجماعي والتقييم الذاتي، والمساهمة في اكتساب المهارات العصرية والمستقبلية، كالتفكير النقدي والعمل على حل المشكلات ومواجهة تحديات العمل، إضافة إلى تنمية مهاراتهم الناعمة. وفي ضوء ذلك، وتحقيقاً لذلك الهدف الاستراتيجي، وضمن جهوده المتواصلة لتعزيز عملية الابتكار في طرق التدريب؛ أطلق معهد الإدارة العامة مشروع تطوير محتوى الدورات التدريبية باستخدام الواقع الافتراضي والمعزز الذي يتيح محاكاة مواقف واقعية بشكل آمن وفعال؛ مما يساعد المتدربين على اكتساب مهارات عملية وتجربة سيناريوهات متنوعة، ويوفر تجربة فريدة لهم تساهم في زيادة الفاعلية وسهولة وصول المعلومة. ويتضمن هذا المشروع تنفيذ 17 حالة تدريبية متنوعة بتقنية الواقع الافتراضي، موزعة على 5 مراكز تدريبية ومجالات تدريبية في المعهد. وختاماً، فإن معهد الإدارة العامة سيواصل اهتمامه بعملية الابتكار في طرق التدريب؛ باعتبارها عملية ذات أولوية قصوى لتحقيق أهداف العملية التدريبية بكفاءة وفاعلية، وتحقيق أهداف استراتيجيته التحولية الجديدة، ومساهمته في تنمية مهارات كوادرنا البشرية ومواكبتهم متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

التنمية الإدارية

نحو إعلام متخصص

