



التنمية

الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد -214- سبتمبر 2024

دراسة تحذر من "خطر مميت" للإجهاد الوظيفي

10 مهارات يطلبها سوق
العمل السعودي حالياً

5 ملامح للتحول الرقمي
السعودي

"الخروف الأسود" في العمل..
منبوذ من الزملاء والمديرين



رأيكم.. يهمننا

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

التنمية
الإدارية
@tanmiamag

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 وولبي طموحاتكم.

للمشاركة في الاستبيان
اضغط هنا



امسح الباركود



المحتويات

14 لقاء

خبير التدريب والتطوير جمال سعيد:
المنظمة التي تكون سعيدة وصحية
داخلياً ستتجاوز دائماً توقعات العملاء



22 تقرير

«الخوف الأسود في العمل»



32 دراسة

«لي-فاي LI-FI» وتطوير مستقبل
الشركات والأعمال والإدارة بسرعة الضوء



9 مقال

علو حتى السمو

10 دراسة

متوسط القدرة الإدارية للمديرين
التنفيذيين في المملكة يقترب
من مثيلاته في الدول المتقدمة

36 مقال الأخيرة

اليوم الوطني .. الفخر بالوحدة
والإنتماء

رئيس التحرير:

أ. ماجد محمود رشدي

مدير عام الاتصال المؤسسي

هاتف: 8297117 - فاكس: 4747666

Rashidt@ipa.edu.sa

مدير التحرير:

أ. شقران سعد الرشدي

هاتف: 4745039

rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد

هاتف: 4745034

mohameda@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:

أ. إبتهاح دجيل الله الزهراني

هاتف: 4745163

alzahranie@ipa.edu.sa

موقع المجلة على شبكة الإنترنت

tanmia-idaria.ipa.edu.sa



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



وإننا إذ نحمد الله عز وجل على ما تحقق من إنجازات
تنموية ضخمة على مختلف الأصعدة، نتطلع لتحقيق
المزيد منها بما يعود بالنفع والفائدة والأثر العظيم
على الوطن والمواطنين والمقيمين، وأن نحافظ
على هذه المكتسبات من أجل هذا الجيل، والأجيال
القادمة.

ولي العهد رئيس مجلس الوزراء
صاحب السمو الملكي الأمير
محمد بن سلمان بن عبد العزيز

تشهد دولتكم حراكاً تنموياً شاملاً ومستداماً،
وهي تسير في المرحلة الثانية من رؤية المملكة
2030، مستهدفة تطوير القطاعات الواعدة
والجديدة ودعم المحتوى المحلي، وتسهيل بيئة
الأعمال، وتمكين المواطن وإشراك القطاع الخاص
بشكل أكبر وزيادة فاعلية التنفيذ لتحقيق المزيد من
النجاح والتقدم، وتلبية تطلعات وطموحات وطننا
الغالي.

خادم الحرمين الشريفين
الملك سلمان بن عبد العزيز

معهد الإدارة العامة ينظم احتفالاً باليوم الوطني الـ 94



برعاية معالي مدير عام المعهد الدكتور بندر بن أسعد السجان، وحضور أصحاب السعادة النواب، ومديرو عموم الإدارات، وعدد من الزملاء والزميلات، نظم المعهد احتفالاً بمناسبة اليوم الوطني (94)، والذي اشتمل على عدد من الفعاليات المتنوعة تضمنت تقديم الضيافة السعودية، والتقاط الصور التذكارية بهوية اليوم الوطني، إلى جانب المسابقات والهدايا وجدارية خريطة المملكة، كما قدمت الفرقة الشعبية العرصة سعودية والتي شارك فيها معالي المدير العام والنواب والزملاء. وقد شاركت إدارة الوثائق والمحفوظات بعدد من الوثائق ذات الصلة بالمملكة العربية السعودية وتاريخها. كما شاركت إدارة المكتبة المركزية بعدد من المطبوعات التاريخية للمملكة، فيما قدمت إدارة النشر أبرز الإصدارات الوطنية.

أ.م.ن.ى زىء عءءالله الشقاوى

إءارة مءابعة الأعمال
معهد الإءارة العامة



علو حتى السمو

من لبنة الطين الى سماء العالمين حين اقرأ عن تاريخ المملكة العربية السعودية، فأنا اقرأ عن (بصمة فخر) كل مواطن سعودي، الاعتزاز والمروءة جزءاً لا يتجزأ من تكوينه، كما أن المثابرة والسعي لا يتجزأ من تاريخه.

تتجلى جوهرية هذا التاريخ العريق بوقائعه وحيثياته من ملاحم وطنية، وبطولات قتالية، سابقا لباكورة التأسيس، سلفا لربعان التوحيد، موروث مبلج تتباهى به مدى الدهر.

وما إن غابت شمس الأجداد حتى اشرفت شمس الفتية مستأنسين برؤيتهم الواعدة، يجوبون أنحاء المملكة من نجد بروضها والخزامى المنبثق في أرضها، والسودة بهاء طبيعتها، والحجاز بتباينه وعراقتة إلى نيوم باستثنائيتها وتفردتها، والعلأ بأصالة تراثها، والقدية بإبداعها وابتكارها، حتى البحر الأحمر بجماله الساحر بلوغاً بالسعودية الخضراء ورونقها الأخاذ، يجسدون نظرة ثاقبة، لتحقيق المستهدفات وتبل الرؤية وإنجاز الركائز (مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح).

وبينما تحقنا البهجة كل عام، ويعمنا فيض من السرور، بذكرى توحيد مملكتنا الحبيبة، نقف لوهلة متسائلين، فمئذ 94 عاما، هل علا يوم ذكرنا ياوطني ولم يكن ذكرك؟

وهل سطع يوم نجما ولم يكن نجمك؟

وهل قُصدت الأراضي الواسعة ولم تكن أرضك؟

وهل خُطت سير وكتبت قصائد بماء الذهب ولم تكن باسمك؟

ولا يجيبنا سوى أصداءك العالمية في محافلك التاريخية. لتسمو ياوطني للمجد والعلياء، لتسمو للزقي والارتقاء، لتسمو للازدهار والنماء، على يد شعبي طموحه عنان السماء لتسمو فهمتنا كجبال طويق، همة نبتت جذورها على حب مليكنا ووفائنا له وسقيت بشغف وإلهام نبراسنا وولي عهدنا.

سارعي، لعلو حتى السمو



معهد الإدارة العامة يشارك في معرض الرياض الدولي للكتاب

يشارك معهد الإدارة العامة في معرض الرياض الدولي للكتاب، الذي تمتد فعالياته خلال الفترة من 26 سبتمبر إلى 5 أكتوبر 2024م، جناح خاص يعرض من خلاله العديد من الإصدارات العلمية من إنتاج المعهد العلمي المتمثل في التأليف والترجمة والبحوث والدراسات في مجال الإدارة العامة والعلوم الأخرى المرتبطة بها. كما يبرز جناح المعهد المعلومات التي تعكس نشاطاته، كمنشآت البحوث والدراسات والنشر وإثرائها، وأيضا منتجات مركز الأعمال يشار إلى أن معرض الرياض الدولي للكتاب 2024 تنظمه هيئة الأدب والنشر والترجمة، تحت شعار الرياض تقرأ؛ في حرم جامعة الملك سعود، بمشاركة أكثر من 2000 دار نشر، من أكثر من 30 دولة، موزعة على أكثر من 800 جناح، إضافة إلى مشاركة هيئات ومؤسسات ثقافية سعودية وعربية ودولية، ويشتمل المعرض على برنامج ثقافي ثري بالفعاليات والأنشطة التي تتجاوز 200 فعالية متنوعة، والعديد من الندوات والجلسات الحوارية، والمحاضرات والأمسيات الشعرية، والعروض الفنية والمسرحية، وورش العمل التي تناقش موضوعات مختلفة في شتى المجالات، وذلك بمشاركة نخبة من الأدباء والمفكرين والمثقفين من السعودية والمنطقة والعالم

دراسة توصي بتحسين عمليات اختيارهم وتعيينهم وتحفيزهم والالتزام بحوكمة شركاتهم

متوسط القدرة الإدارية للمديرين التنفيذيين في المملكة يقترب من مثيلاته في الدول المتقدمة

يهتم الباحثون والخبراء والمتخصصون بتطبيق آليات حوكمة الشركات، سواء كانت داخلية أم خارجية، والتي من أبرزها استقلالية مجالس إدارتها وتحسين القرارات المالية التي يتخذها المديرون فيها؛ مما قد يؤدي إلى تخفيض التعارض بين مصالح المستثمرين وإدارة الشركات. مع الأخذ في الاعتبار أن الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين القدرة الإدارية لهؤلاء المديرين وكفاءة القرارات الاستثمارية، وفي ضوء زيادة الاهتمام بتطبيق هذه الآليات وتعدد الأطراف المسؤولة عن تطبيقها. لذلك فقد اهتم د.محمد بن عبدالمحسن الشيبني ببحث أثر حوكمة الشركات المساهمة السعودية في العلاقة بين هذه القدرة الإدارية وكفاءة تلك القرارات الاستثمارية، في دراسته التي نستعرضها معكم في هذا العدد من "مجلة التنمية الإدارية"، والمنشورة في "مجلة الإدارة العامة" الصادرة عن معهد الإدارة العامة.

القدرة الإدارية

سلطت العديد من الدراسات الحديثة الضوء على القدرة الإدارية للمديرين التنفيذيين، وعلاقتها بالعديد من المتغيرات في مجال بيئة الأعمال. وقد تنوعت وجهات نظر الباحثين وآرائهم نحو القدرة الإدارية، فمنهم من أشار إلى أنها عبارة عن القدرة الكامنة والموهبة الإدارية والدوافع الشخصية لهؤلاء المديرين. بينما نظر إليها آخرون باعتبارها تلك الخصائص التي يتصف بها المديرون التنفيذيون، والتي تمكنهم من فهم البيئة الاقتصادية، والاستخدام الفعال للموارد المتاحة، واتخاذ القرارات الملائمة، ولاسيما في الحالات المعقدة، مقارنةً بغيرهم؛ مما يساهم في إحداث تأثير إيجابي في كل المجالات وتحقيق مزايا تنافسية مستمرة للشركات. وتؤكد نظرية المستويات العليا أن الكفاءات الإدارية هي التي تتكون من تراكم الخبرات طوال فترة حياة المديرين التنفيذيين المهنية؛ مما يؤثر في عملية اتخاذ القرارات في الشركات. وفي ضوء ذلك، يخلص الباحث إلى أن مفهوم القدرة الإدارية يُقصد به توافر عدة خصائص لهؤلاء المديرين، مثل المعرفة، والمهارة، والخبرة، والموهبة، والدوافع الشخصية، والسمعة الإدارية؛ مما يكون له أثر كبير في تحقيق أهداف الشركة ط، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها، وحماية استثماراتها، وبالتالي تعزيز الثقة لدى المستثمرين فيها. وتتمثل أهمية القدرة الإدارية في تحقيق معدلات أرباح مرتفعة وعوائد استثمارية عالية. كذلك في عدة جوانب تتعلق بنشاط الشركة، والتي منها: دورها في توفر المعرفة بجوانب التشغيل فيها والقطاع الذي تنتمي إليه، ودورها في اتخاذ القرارات التشغيلية والاستثمارية والتمويلية، وأيضاً التأثير في أداء الشركة، بالإضافة إلى تحسين بيئة معلومات الشركة، وغيرها.

كفاءة القرارات الاستثمارية

ويلفت د.محمد الشيبني إلى أن المقصود بالقرارات الاستثمارية تلك الاستثمارات الرأسمالية والمتعلقة بالحصول على الأصول الثابتة أو التخلص منها، مثل: العقارات، والآلات، والمعدات، والاستثمارات طويلة الأجل. مشيراً إلى أن هذه القرارات تتصف بالكفاءة كلما كان مقدار الاستثمار الفعلي في سنة معينة مساوياً لحجم الاستثمار المتوقع في تلك السنة، ويتحدد في ضوء فرص النمو المتاحة للشركة. كما يقصد بهذه الكفاءة-أيضاً-تنفيذ المديرين التنفيذيين للمشروعات الاستثمارية ذات صافي القيمة الحالية الموجبة، وذلك في ظل عدم وجود احتكاكات سوقية. بينما تشير عدم كفاءة القرارات الاستثمارية إلى الفشل في تحقيق الهدف الاستراتيجي للشركة. ويرى الباحث أن هناك عدة أسباب قد تؤدي إلى عدم كفاءتها، والتي من أهمها: عدم تماثل المعلومات، وعدم القدرة على اختيار المشروعات ذات صافي القيمة الحالية الموجبة، وانخفاض جودة التقارير المالية، وعدم وجود دور رقابي لآليات حوكمة الشركات. الجدير بالذكر أن الآراء حول العلاقة بين القدرة الإدارية للمديرين التنفيذيين وكفاءة القرارات الاستثمارية انقسمت إلى رأيين، وهما: الأول يرى أهمية هذه القدرة في التأثير في كفاءة هذه القرارات؛ حيث يستند هذا الرأي على نظرية "التعاقد الفعال" التي تقوم على فرض أهمية المديرين التنفيذيين الكبار وأنهم لديهم معرفة أفضل. أما الرأي الثاني وهو خاص بعدم تأثير القدرة الإدارية على كفاءة القرارات الاستثمارية، وهو الرأي الذي يذهب إلى التأثير المحدود للمديرين التنفيذيين في هذه القرارات.



حوكمة الشركات

وينتقل الباحث إلى حوكمة الشركات، فيوضح أن المقصود بها هو النظام الذي يتم بواسطته توجيه الشركات والرقابة عليها، حيث تحدد هيكل وإطار توزيع الواجبات والمسؤوليات بين المشاركين فيها وتضع القواعد والأحكام لاتخاذ القرارات المتعلقة بشؤونها. ويحظى تطبيق حوكمة الشركات بأهمية كبيرة في عدة مجالات؛ بهدف تحقيق الشفافية والمصداقية وضمان حقوق جميع الأطراف. ويبرز أثر حوكمة الشركات في العلاقة بين القدرة الإدارية وكفاءة القرارات الاستثمارية، من خلال مدى استقلالية مجالس إدارات الشركات؛ فهذه الاستقلالية بوصفها متغيرًا معدلاً تؤثر في هذه العلاقة، إذ تسهم استقلالية مجلس الإدارة بشكل فعال في الحد من الاستثمار غير الفعال، وبالتالي تعزيز كفاءة الاستثمار، وذلك من خلال تقليل قيود التمويل على الشركات، كما تسهم في عملية الاستثمار الزائد الناجم عن السياسات النقدية في الشركات.

4 نتائج بارزة

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج البارزة، فقد أثبتت أن متوسط القدرة الإدارية للمديرين التنفيذيين في المملكة العربية السعودية يقترب من مثيلاته في الدول المتقدمة اقتصاديًا. وثبت أن ارتفاع هذه القدرة يؤدي إلى التأثير الإيجابي في كفاءة هذه القرارات. كما اتضح أن حوكمة الشركات المتمثلة في استقلالية مجالس إدارتها له أثر إيجابي في العلاقة بين القدرة الإدارية

وكفاءة القرارات الاستثمارية. وخلصت الدراسة إلى أن نظرية "التعاقد الفعال" في الشركات السعودية هي السائدة، والتي تشير إلى تأثير فاعلية المديرين التنفيذيين أصحاب القدرة الإدارية العالية أكثر من خصائص الشركة نفسها على كفاءة الاستثمار.

8 توصيات

وفي ضوء هذه النتائج؛ تقترح الدراسة 8 توصيات، وهي:

- اهتمام مجلس الإدارة بتحسين عمليات اختيار وتعيين ومنح الحوافز للمديرين التنفيذيين في الشركات بالمملكة.
- حث المديرين التنفيذيين في الشركات المدرجة في سوق الأسهم السعودي على الالتزام بحوكمة الشركات.
- ضرورة مراعاة الجمعية العمومية العامة في الشركات الرقابة على المديرين التنفيذيين وتوجيه قدراتهم ورغباتهم لمصلحة المساهمين.
- حث مجلس إدارة الشركات على رفع تقييم سنوي لأداء المديرين التنفيذيين.
- تنظيم دورات وورش عمل للمديرين التنفيذيين لمعرفة اللوائح والأنظمة الحديثة.
- تعزيز اهتمام هؤلاء المديرين بتحديد تقييم كفاءة القرارات الاستثمارية دوريًا والعمل على تحسينها بشكل مستمر.
- حث المديرين التنفيذيين أصحاب القدرة الإدارية العالية على زيادة الاهتمام بمصلحة المساهمين من خلال التقليل من مختلف المخاطر.
- تحفيز هؤلاء المديرين والملتزمين بلوائح المنشأة ومعاينة المخالفين منهم بعدم تنفيذها.

13 مجالًا للتقنية في تطوير إدارة المنظمات والشركات

- تحسين عملية اتخاذ القرارات الإدارية؛ كجودة البيانات المتاحة، والأدوات التحليلية المتقدمة. | تطوير وسائل وأساليب خدمة العملاء والتواصل معهم.
- تحسين إدارة الموارد البشرية؛ مثل تطوير عمليات التوظيف والاستقطاب، ورضا الموظفين. | المساهمة في تطوير عملية الابتكار والإبداع.
- تطوير عمليات التنبؤ بالمشكلات واتخاذ القرارات الاستباقية والوقائية. | تطوير أساليب ونظم التسويق والوصول للجماهير.
- زيادة الإنتاجية وتجويدها وتحسين إدارة الجودة الشاملة. | رفع كفاءة الموظفين وتدريبهم.
- التقليل من الأخطاء وزيادة دقة العمل. | تسهيل التواصل والتفاعل بين الموظفين.
- تحسين إدارة التغيير. | تطوير نظم وأساليب الحوكمة وتطبيقاتها وجودتها.

تطوير الأداء التنظيمي : كتطوير الأداء التشغيلي، والفاعلية التنظيمية.



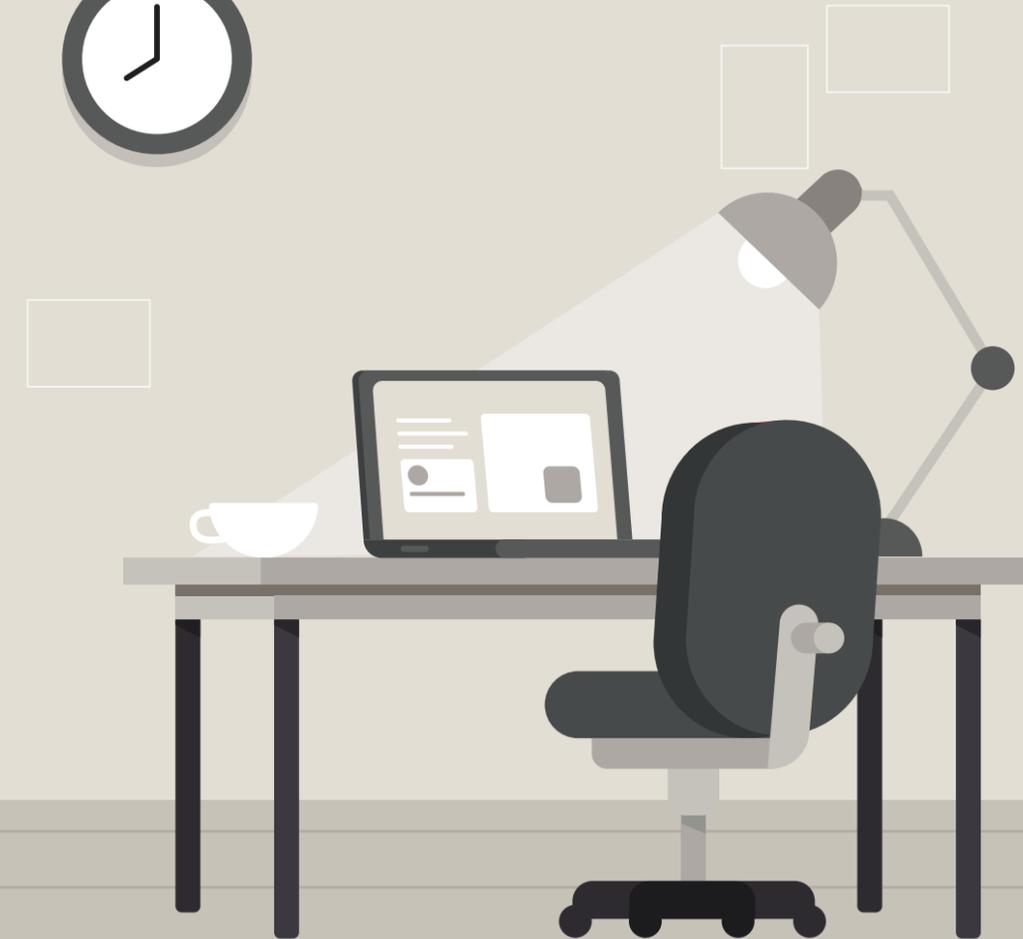
جمال سعيد



أكد أن العديد من المديرين والمشرفين يواجهون صعوبة في إيجاد التوازن عند إدارة رؤسائهم ومرؤوسيههم

خبير التدريب والتطوير جمال سعيد: المنظمة التي تكون سعيدة وصحية داخليًا ستتجاوز دائمًا توقعات العملاء

حوار / شقران الرشيدى



يقول خبير التطوير والتدريب وبناء فرق العمل، المستشار جمال سعيد: "لقد دخلت العديد من الوظائف الجديدة إلى السوق في السنوات الـ 25 الماضية؛ والعديد من الوظائف الجديدة انبثقت وتطورت من وظائف كانت موجودة من قبل". ويشير إلى أن الكفاءة في العمل هي السمة الأساسية للشخص، والتي تمكنه من تقديم أداء متفوق في كل وظيفة أو دور، وعندما نتعامل مع مشكلة تتعلق بنقص الكفاءة لدى شخص ما؛ فإننا ننظر إلى كل عنصر من هذه العناصر، ونسأل: هل يرتبط نقص الكفاءة بنقص المعرفة في مجال معين أم بمهارة يحتاج الشخص المعني إلى تطويرها؟ أو هل يرتبط بالموقف أو العقلية التي يتبناها الشخص في كيفية القيام بالأمر؟ ويوضح أن العديد من المديرين والمشرفين يواجهون صعوبة في إيجاد التوازن عندما يتعلق الأمر بإدارة رؤسائهم ومرؤوسيههم. ويتناول الحوار عددًا من المحاور المهمة.

المهن والمهارات الجديدة

ما هي المهن والمهارات الجديدة التي دخلت أسواق العمل العالمية، وكيف يمكن مواجهتها؟

لقد دخلت العديد من الوظائف الجديدة إلى السوق في السنوات الـ 25 الماضية؛ لكنني أود أيضًا أن أضيف أن العديد من الوظائف الجديدة قد انبثقت وتطورت من وظائف كانت موجودة من قبل، نظرًا للتغيرات السريعة في التكنولوجيا، والمتطلبات والإجراءات الحكومية، وديناميكية السوق، والاتجاهات والمنحنيات الاجتماعية، وما إلى ذلك.. فقد تطورت العديد من الوظائف وتبنت أسماءً أو ألقابًا جديدة. على سبيل المثال كانت البرمجة كوظيفة شائعة جدًا، ومع ذلك ومع التقدم في تقنيات تطوير البرمجيات،

والتحولات في منصات البرمجة، والتغيرات في سلوكيات المستهلكين وتفضيلاتهم عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع التكنولوجيا؛ ستجد أن المبرمج أصبح الآن مطور تطبيقات؛ لذلك لم تختف بعض الوظائف بالفعل، بل تطورت. من ناحية أخرى، نجد أن العديد من الصناعات قد تم ابتداعها أو إنشاؤها، وهذه الصناعات والقطاعات الجديدة تتطلب خبراءها، والمتخصصين، والمديرين، والمشرفين، والمطورين، وما إلى ذلك.. وتشمل هذه الصناعات الجديدة: السفر إلى الفضاء، والعملات المشفرة، والذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، والهواتف الذكية، والسيارات الكهربائية، والروبوتات، والطاقة الشمسية، وإدارة الاستدامة والبيئة، والألعاب الإلكترونية الجماعية، والتجارة عبر الإنترنت، ومنصات تجمعات الأعمال، وغيرها، والتي دخل العديد منها في الاقتصادات العالمية في العقود الماضية. وأفضل طريقة للتعامل مع هذه الصناعات الجديدة هي التعرف عليها وتعلمها والتكيف معها، وإذا فكرنا في الإمكانيات التي قد تجلبها هذه الصناعة الجديدة إلى صناعة تقليدية أو قائمة؛ فسينبدأ في رؤية فرص النمو، وإليك مثالًا بسيط جدًا: كمالك مطعم اليوم، من الضروري أن تنشئ موقعًا على الإنترنت، لتلقي الطلبات وتوصيل الوجبات إلى المكان المطلوب من العملاء؛ حيث يفضل العديد منهم تناول طعامهم في المنزل أو في العمل، إذا لم يتفاعل مالك المطعم مع هذه النظم الجديدة فسيحد من فرص النمو، ويقلص حجم الفئة الاستهلاكية المستهدفة، أو حتى الخروج كليًا من السوق.

عدم الكفاءة

ما هي علامات عدم الكفاءة في العمل؟

الكفاءة هي السمة الأساسية للشخص التي تمكنه من تقديم أداء متفوق في كل وظيفة أو دور، والكفاءة بشكل رئيسي مجموعة من المعارف والمهارات والمواقف التي تؤثر على أداء الفرد؛ لذا

نعمل معك لبيئة متميزة لك ولعائلتك



تم افتتاح حضارة معهد الإدارة العامة



مجموعة جيل
المستقبل التعليمية



لمزيد من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601



الرياض
مبنى النرجس

وذلك لأنهم يجدون الوقت للتفكير في أنفسهم وسلوكياتهم، واكتساب البصيرة في نقاط قوتهم وضعفهم، وصقل نقاط القوة، والعمل على تحسين النقاط الضعيفة، والوعي الذاتي؛ وهو ما يميز المدير أو القائد الاستثنائي عن المدير أو القائد العادي.

خدمة عملاء رائعة

هل تتفق مع مقولة: «لا يمكن للشركات تقديم خدمة عملاء رائعة دون أن يكون لديها خدمة داخلية رائعة»؟

المنظمة التي تكون سعيدة وصحية داخليًا ستتجاوز دائمًا توقعات العملاء. إذا كيف يمكننا بناء منظمة سعيدة وصحية؟ حسنًا، عندما ننظر إلى المنظمات والشركات التي تفشل في جهودها لخدمة العملاء، نجد أن العديد من مؤشرات الأداء الداخلي تعمل بشكل عكسي؛ بدلاً من التوجه في الاتجاه الصحيح، مثل: عدم استجابة القيادة لاحتياجات المنظمة، وسيطرة عقلية العزلة والصومعة بين الأقسام المختلفة، ونقص التعاون والتنسيق بين الموظفين، وقنوات الاتصال الضعيفة، وبطء حل المشكلات التنظيمية، ضعف المهارات والممارسات الإدارية، وارتفاع معدلات فشل المشاريع، وثقافة اللوم التي تحل محل المسؤولية والمحاسبة. وغيرها. كل هذه المؤشرات هي عوامل داخلية؛ مما يعني أنها تحت السيطرة الكاملة للمنظمة لإصلاحها أو تعديلها، وعندما تبدأ هذه المؤشرات في التحسن والتوجه في الاتجاه الصحيح، فهذا يعني أن المنظمة تسير نحو بيئة عمل أكثر صحة وسعادة؛ حيث يتعاون الموظفون، ويدعمون بعضهم البعض، ويحلون المشكلات بمعدل أعلى، ويساهمون بأفكار جديدة، ويحسنون العمليات ويجعلونها أكثر كفاءة، وفي النهاية يؤمنون بأنهم يضيفون قيمة إلى موظف السعيد مع شكاوى العملاء، واستجابته لاحتياجاتهم، وخدمتهم بطريقة تجعلهم لا يرون ضرورة للتحويل إلى منافس آخر.

عندما نتعامل مع مشكلة تتعلق بنقص الكفاءة لدى شخص ما؛ فإننا ننظر إلى كل عنصر من هذه العناصر، ونسأل: هل يرتبط نقص الكفاءة بنقص المعرفة في مجال معين أم بمهارة يحتاج الشخص المعني إلى تطويرها؟ أو هل يرتبط بالموقف أو العقلية التي يتبناها الشخص في كيفية القيام بالأمر؟ بالطبع، الأسهل إدارةً وطلاً هو النقص المرتبط بالمعرفة، ويكون التدريب والمتابعة كافيين؛ أما عندما يتعلق الأمر بتحسين المهارة؛ فيتطلب التدريب والتكليف بمهام أو مشاريع مناسبة، وتقديم الملاحظات والمتابعة.. إلخ؛ لذا فإن تطوير المهارة سيتطلب جهدًا أكبر ومهارات مختلفة، وأطلب من المديرين والمشرفين أن ينظروا إلى أبعد من الأساليب والتقنيات المعتادة المتعلقة بتطوير المعرفة والمهارات، وأن يوظفوا ويمارسوا مهارات الاستماع الفعال والتوجيه والتعاطف والمتابعة المنتظمة وتقديم الملاحظات، وأن يكونوا أكثر تأثيرًا وإلهامًا مع اهتمام عميق وإيمان بتطوير الأشخاص أو الأفراد

الرؤساء والمرؤوسين

يعد التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين "فنًا" لا يتقنه إلا القليل، فما هي المهارات المطلوبة لتحقيق ذلك في بيئات العمل؟

إن العديد من المديرين والمشرفين يواجهون صعوبة في إيجاد التوازن عندما يتعلق الأمر بإدارة رؤسائهم ومرؤوسيتهم، فالقصة لا تنتهي هنا؛ حيث نحتاج أيضًا إلى إدارة زملائنا في العمل، وإدارة أنفسنا، وأود أن أؤكد أن الإدارة الذاتية هي الأهم، وللأسف تحظى بأقل قدر من الاهتمام، وبناءً على تجربتي الشخصية، وبالرجوع إلى العديد من الدورات التي تقدمها في التدريب والاستشارات، أود أن أقول إن واحدة من أهم المهارات التي يجب على المدير اكتسابها لإدارة بيئة العمل، أن يكون واعيًا لذاته وسلوكياته، ولقد كنت على حق في سؤالك: عندما قلت إن قلة قليلة فقط يتقنون فن التعامل مع رؤسائهم ومرؤوسيتهم؛

المرتبطة بالعمل تكون عوامل ذات صلة يجب تضمينها في الاستراتيجيات الوقائية»، وتابع: «إن التعرف على الضغوط النفسية والاجتماعية في العمل ومعالجتها أمر ضروري لتعزيز بيئات العمل الصحية التي تفيد الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها»

الجهد والمكافأة

وفي الدراسة الجديدة، تم تشخيص إصابة أكثر من ثلث المشاركين بأمراض القلب التاجية أو قصور القلب قبل الإصابة بالرجفان الأذيني، وأصيب 186 شخصا بالرجفان الأذيني من أصل 5900 بالغ في وظائف ذوي الياقات البيضاء، بكندا تمت متابعتهم على مدى 18 عاما، إذ أفاد 19% منهم بضغوط وظيفية عالية، وقال 25% من المصابين بهذه الحالة إنهم شعروا باختلال التوازن بين الجهد والمكافأة

التدخلات

وقال ترودل: «يجب دراسة فعالية التدخلات في مكان العمل للحد من الضغوط النفسية والاجتماعية التي قد تقلل أيضا من خطر الرجفان الأذيني في الجهود البحثية المستقبلية» ويشار إلى أن المشاركين في الدراسة كانوا جميعهم من العمال الإداريين، بما في ذلك المديرين والمهنيين والعمال في المكاتب في كندا، لذلك لا تنطبق النتائج على أنواع أخرى من العمال أو على الموظفين في بلدان أخرى، وفقا لفريق البحث

الموظفون الإداريون

وأظهرت الدراسة التي أجراها باحثون من جامعة لافال الكندية، ونشرتها مجلة جمعية القلب الأمريكية، أن الموظفين الإداريين في كندا الذين يعانون ضغوطا وظيفية عالية، وتقابل جهودهم الكبيرة بعوائد مالية قليلة، يواجهون خطرا متزايدا بنسبة 97% للإصابة بحالة عدم انتظام ضربات القلب المعروفة باسم الرجفان الأذيني، مقارنة بنظرائهم الذين لم يتعرضوا لتلك الضغوط

الضغط الوظيفي

وأظهرت النتائج أيضا أن الضغط الوظيفي المرتفع وحده كان مرتبطا بزيادة خطر الإصابة بالرجفان الأذيني بنسبة 83%، وفي الوقت ذاته، فإن اختلال التوازن بين الجهد والمكافأة، مثل عدم كفاية الأجر مقابل حجم العمل المبذول كان في حد ذاته مرتبطا بزيادة المخاطر بنسبة 44%، و«الرجفان الأذيني» هو الشكل الأكثر شيوعا من عدم انتظام ضربات القلب، ويمكن أن يؤدي إلى الإصابة بالسكتة الدماغية أو فشل القلب أو مضاعفات القلب والأوعية الدموية الأخرى كما يمكن أن تؤثر هذه الحالة على البالغين في أي عمر، ولكنها أكثر شيوعا عند كبار السن؛ ويمتلكها الرجال أكثر من النساء

الاستراتيجيات

وقال المؤلف الرئيسي للدراسة، كزافييه ترودل، تشير دراستنا إلى أن الضغوطات

دراسة تحذر من "خطر مميت" للإجهاد الوظيفي ضغوط العمل دون مكافآت مالية

ذكرت دراسة طبية حديثة أن ضغوط العمل مع عدم وجود المكافآت المالية المناسبة، يمكن أن يضاعف الإجهاد الوظيفي، وخطر الإصابة بأمراض القلب المميتة.

5 ملامح للتحول الرقمي في المملكة العربية السعودية

نتيجة مؤشر نضج التجربة الرقمية 2024م 85,04%
في المملكة، بارتفاع يقدر بـ 4,36% وهو مؤشر متقدم، اشتمل على تقييم 39 منصة رقمية.

تستحوذ المملكة على الترتيب الأول
في مجال توفر الخدمات الرقمية وتطورها في مؤشر "الإسكو".

تحتل المملكة الترتيب الـ 11 بين دول العشرين
في الحكومة الرقمية على مؤشر "واسيدا" اليابانية.

40 مليار دولار قيمة الاقتصاد الرقمي
للمملكة بحلول نهاية عام 2023م.

10 مناظير أساسية للتحويل الرقمي للجهات الحكومية بالمملكة:

الاستراتيجية والتخطيط، والمنظمة والثقافة، والعمليات والتشغيل، وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال، وتقنية المعلومات، والحكومة الشاملة، والقنوات والخدمات، ومركزية المستفيد، والبيانات الحكومية، والبحث والابتكار.

مراكز عالمية متقدمة للمملكة بين الدول الأكثر تنافسية 2023م

حققت المملكة العربية السعودية الترتيب الـ 17 بين الدول الأكثر تنافسية في العالم، متفوقة على دول واقتصادات عالمية متقدمة، كاليابان، وفرنسا، والصين، والمملكة المتحدة، وكوريا الجنوبية، وغيرها. وكان ترتيب المملكة عالمياً وعلى مستوى دول مجموعة العشرين كالتالي:

بين دول مجموعة العشرين من حيث الأداء العام

بين دول مجموعة العشرين ضمن مؤشر السوق المالية

بين دول مجموعة العشرين

عالمياً في محور كفاءة الحكومة

عالمياً في محور الأداء الاقتصادي

عالمياً في مؤشر السوق المالية

عالمياً في البنية التحتية

عالمياً في كفاءة الأعمال

غالبًا "مشكلة" وأحيانًا "سيء" وربما يكون "ضحية" "الخروف الأسود في العمل" منبوذ من الزملاء والزميلات والمديرين

إعداد/ د. أحمد زكريا أحمد

"الخروف الأسود"؛ دائمًا منبوذ.. ثنائية واقعية منتشرة. ترتبط وتتجسد بشكل عجيب بين الزملاء والزميلات في مختلف بيئات العمل، وهو ما يؤكد الخبراء والمتخصصون، والواقع، سواء كان هذا الخروف "جانيًا" يتصرف بسلبية وتصبح سلوكياته وآرائه وأفكاره مرفوضة؛ لأنها قد تهدد هويتهم الاجتماعية، أو كان "ضحية" بسبب بعض سماته الإيجابية التي تتم-أحيانًا-عن تميزه. إلا أنه في الحالتين يستفز زملائه وزميلاته ومروؤسيه، والذين يرونه تهديدًا لهم. لذلك فإنهم يواجهونه بالإقصاء أو الاستبعاد، فيصبح منبوذًا منهم، وقد يشعر بألم الموت الاجتماعي في مكان عمله. والخطر في هذه الظاهرة هو تأثيراتها السلبية في أداء هؤلاء الموظفين، ورؤسائهم، ومؤسساتهم بصفة عامة. نصحبكم في هذا التقرير، عبر صفحات "مجلة التنمية الإدارية" كي نتعرف على ظاهرة وتأثير "الخروف الأسود" في أماكن العمل، وجانيه "الجاني" و "الضحية"، وتأثيراته، والاستراتيجيات والحلول المقترحة. وإليكم التفاصيل.



علامة الشيطان

نستهل الحديث بتوضيح المقصود بتأثير "الخروف الأسود"-بصفة عامة-من خلال موقع جمعية علم النفس الأمريكية (APA)، وهو التأثير الذي يُقصد به الميل إلى تقييم شخص سيئ السمعة أو مكروه بشكل أكثر سلبية في مجموعته الخاصة وليس في مجموعة أخرى. ويمكن تفسير تأثير "الخروف الأسود" من خلال نظرية الهوية الاجتماعية؛ حيث يستجيب الناس بشكل سلبي لأولئك الذين يتصرفون بطرق تهدد هوية مجموعتهم التي ينتمون إليها بقوة. وبصفة عامة، يرجع إطلاق مصطلح "الخروف الأسود" إلى وجود خروف أسود داخل قطيع أبيض من الأغنام، فيصبح مثل هذا الخروف غير مألوف. ووفقًا لموسوعة "ويكيديا" فإنه في إنجلترا في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، كان يُنظر إلى اللون الأسود للأغنام على أنه علامة الشيطان؛ حيث يُعتبر الصوف الأسود الذي ينتجه هذا الخروف غير مرغوب فيه تجاريًا لأنه لا يمكن صبغه. وخلاصة الأمر تتحدد في أن الزملاء والزميلات في أماكن وبيئات العمل المختلفة ربما يقومون بتصرفات وسلوكيات إقصائية؛ بناء على تقييمات سلبية لبعض منهم ممن تصرفوا على نحو غير مرغوب، وبشكل يرونه ضارًا بهويتهم الاجتماعية كمجموعة تسعى للحفاظ على هذه الهوية وبتحيزون لها.

السيئ والمشكلة

وحتى يتضح المعنى أكثر، فإن د. توم مورين، الأكاديمي الكندي-عبر منصة "لينكد إن"-بيّن المقصود بظاهرة "الخروف الأسود"، بقوله: نحن جميعًا نلتزم بمعايير السلوك المقبولة لمجموعة واحدة أو أكثر، ولكننا جميعًا-تقريبًا-نلتزم أكثر في العمل. إنها الطريقة التي نحافظ بها على وظائفنا ونصعد السلم الوظيفي والاجتماعي. فإذا لم تمثل بما فيه الكفاية فإنك ربما تخاطر بفقد وظيفتك، أو بالنبذ مثل "الخروف الأسود".

وتجدر الإشارة إلى أن النبذ-كعقوبة-تم تسجيله لأول مرة في اليونان القديمة عندما كان الناس يصوتون لنبذ الآخرين كشكل من أشكال العقاب. فإذا كان الشخص يشعر بعدم الأمان وكأنه يعاني من الموت الاجتماعي في العمل، فهذا يعني أنه أصبح منبوذًا. وترى "كريسي زافيكار"-إحدى المتخصصات والمؤثرات بمواقع التواصل الاجتماعي عبر "لينكد إن"-أن "الخروف الأسود" هو الشخص الذي يتم تعريفه على أنه "السيئ" داخل أسرة أو مجموعة ما، بحيث يصبح هو المسؤول عما يحدث من المشكلات، سواء على مستوى الأسرة أو المجموعة أو داخل بيئة العمل، وبحيث يصبح هو الشخص السيئ. ويحدث هذا في مجال الأعمال، حينما يتم تحديد شخص واحد على أنه "المشكلة"، ويترتب على ذلك أنه يمكن أن تتضمن سيناريوهات علاقاته أنماطًا سلبية وأحيانًا عقابية وربما مرفوضة، كالتمنر، حيث يتكلم المديرين أو الموظفون ضد هذا الشخص، ويقصونه ويعزلونه ويتهامون عليه بالأحداث، أو يتناقلون صورة سلبية له ولعلاقاته مع أقرانه ورؤسائه في مكان العمل لتضخيم تصنيفه، بحيث يصبح منبوذًا ومستبعدًا؛ باعتباره الـ"مشكلة"، مما يمكن أن يؤثر بدرجة كبيرة على الفرص المهنية الحالية والمستقبلية المتاحة أمامه. كما أثبتت دراسات متخصصة لبعض الباحثين، مثل "مركز وآخرين" أن "تأثير الخروف الأسود" يحدث عندما يقوم الأفراد داخل مجموعة ما أو داخل بيئة عمل معينة بتقييم أداء أحدهم باعتباره ضعيفًا أو متدنّيًا، مقارنة بالآخرين.

4 احتياجات أساسية

ويشير د. مورين إلى أنه تمت دراسة النبذ، والتي استهلها الباحثون عبر مجموعة متنوعة من السياقات الاجتماعية خارج مكان العمل، ولكن فيما بعد توالى الدراسات المعنية بتسليط الضوء عليه في بيئات العمل. وتُبرز إحدى هذه الدراسات أن 13% من

المشاركين فيها، والبالغ عددهم 5000، ذكروا أنهم تم استبعادهم من العمل خلال الأشهر الستة الماضية. وفي دراسة أخرى، قال 66% من الموظفين إنهم تعرضوا لحالات من القطيعة و"المعاملة الصامتة"، وأشار 29% منهم إلى أن الآخرين غادروا الغرفة بمجرد دخولهم، وأفاد 18% أنهم تم نقلهم إلى مكان معزول. لقد وجد الباحثون أن النبذ لا يسبب الألم الاجتماعي فحسب، بل إنه يهدد 4 احتياجات إنسانية أساسية، وهي: حاجتنا إلى احترام الذات، والانتماء، والسيطرة، والوجود ذي المعنى. إن التهديد المحتمل لهذه الاحتياجات الإنسانية الأساسية يتضمن عامل الردع، بحيث يجعل أي موظف يراجع نفسه عندما يصبح على وشك تجاهل شخص ما.

تمر صامت و3 مراحل

ويعد النبذ في بيئة العمل-بحسب ما ذكرته د. مرفت محمد في مقالها بصحيفة "الأيام"- أحد التكتيكات الشائعة والمفضلة لدى المتنمرين في بيئة العمل؛ وذلك لكونه مُضمراً أو خفياً، فبعض علماء النفس يعتبرونه تنمراً صامتاً، يشبه الرصاصة التي تنطلق من سلاح صامت فتصيب ضحيتها بلا رحمة ولا هواده. لا تترك جرماً ولا كدمة على جسد الضحية، ولكنها تفتك بحالته النفسية، وتقتل شعوره بالانتماء للمؤسسة، وتهدم العلاقات الاجتماعية بين أفرادها، فتحول دون تدفق المعلومات وانتقالها فيما بينهم، وهو ما يقلل من مستوى أدائهم الوظيفي، وينعكس سلباً على أداء المؤسسة بوجه عام. وتبرز الكاتبة بعض ممارسات النبذ في مكان العمل، وتتساءل: هل تمت دعوتك يوماً إلى اجتماع، وبادر رئيس الجلسة بسؤال جميع الحضور عن رأيه في الموضوع المطروح، واستثناك أنت؟ وعندما حاولت التغلب على الحرج الذي تتعرض له، واستأذنته للإدلاء برأيك، تجاهل الحضور بما فيهم رئيس الجلسة ما تقول، وانشغلوا بالمهمة والأحاديث الجانبية

فيما بينهم، أو لربما سخروا من رأيك كي يجبروك على التوقف عن الحديث، هل وجدت يوماً زملاءك يتسامرون، ولكن ما إن رأوك توقفوا حتى لا تشاركهم الحديث؟ هل هممت يوماً بتحية أحد زملائك بكل ود حين رأيته، ولكنه ما إن رآك، إلا وأوماً بعينه إلى الجهة الأخرى هرباً من رد التحية عليك، ولربما يصل الأمر بك إلى ما هو أقسى من ذلك وأصعب، حين تتم الإساءة إلى شخصك وتشويه سمعتك كذباً؛ بهدف عزلك وإقصائك اجتماعياً من قِبَل الآخرين. وتشير كاتبة المقال إلى أن علماء النفس يرون أنه عندما يتعرض الفرد للنبذ، فإنه يمر بثلاث مراحل أساسية: تبدأ أولاً بشعوره بأن احترامه لذاته وانتماءه لمؤسسته باتا مهتدين، فيبدأ في المرحلة الثانية منها بتقييم مستوى الضرر الذي يتعرض له، وهو ما قد يدفعه إما إلى مسايرة نابذيه، أو الغضب من سوء ما يلقاه من معاملة، وإذا ما طال أمد ما يتعرض له الفرد من نبذ أو إقصاء، فإن ذلك يُشعره باليأس والإحباط والاكتئاب خلال المرحلة الثالثة منها، ويدفعه إلى الاستقالة، وترك العمل بتلك المؤسسة.

جانب الضحية

والآن دعونا نسلط الضوء على الوجه الآخر والجانب الثاني للزروف الأسود والذي يبدو من خلاله إيجابياً؛ بسبب تميزه وسماته الإيجابية في بعض الأحيان، ويختلف تماماً عن سابقه، بالرغم من تعرضه لعقوبة النبذ-أيضاً- في بيئة العمل، لكنه هذه المرة ليس بسبب تصرفاته السلبية التي يصبح بموجبها جانبياً، بل بسبب سماته الإيجابية وهذا التميز الذي يتسبب في أن يتحول إلى ضحية لهذا النبذ-وهو ما توضحه د. مرفت محمد-والذي من أبرز أسبابه ارتفاع مستوى كفاءته في عمله، أو ما يمتلكه من صفات وقدرات فائقة تميزه عن أقرانه، أو قد يكون بسبب قربه من رؤسائه، وهو ما يثير الغيرة والحقد في نفوس أقرانه،

ويدفعهم إلى نبذه؛ بهدف مضايقته وإزعاجه نفسياً للحد من كفاءته في عمله. فليس كل من يتعرض للنبذ يكون بسبب جرم ارتكبه، أو خطأ صدر عنه، أو لعيب في شخصه. وحينها يعتربه الشعور بالإحباط، وسيطر عليه اليأس، ويتملكه الشعور بأنه غير مرحّب به في مؤسسته، ويصبح أسيراً لسؤال يدور في ذهنه ويعصف بعقله، يطرح نفسه عليه دائماً، لعله يجد له إجابة: "هل ارتكبت خطأً أو إثمًا كي ينبذني الآخرون بهذه الطريقة؟". وفي هذه الحالة، فإن العواقب التي يتعرض لها المنبوذ (الزروف الأسود) تصبح وخيمة وعميقة الأثر؛ لأنه ببساطة ضحية لأعراض من النبذ في بيئة العمل، لا ذنب له فيه. إذ يقلل هذا النبذ من شعوره بالانتماء لمؤسسته، وهو ما يدفعه إلى الانسحاب النفسي منها إما بالغياب المتكرر أو التأخير عن العمل، أو عدم التواصل مع الآخرين. لذا يكون من الأفضل بالنسبة للمنبوذ ترك العمل بتلك المؤسسة والبحث عن أخرى يجد فيها الراحة من المتاعب أو المضايقات التي تؤثر سلباً على صحته البدنية والنفسية. وبصفة عامة، تؤكد بعض الدراسات أن النبذ كعقوبة وسلوك مضاد يسلكه الموظفون تجاه "الزروف الأسود" في بيئة عملهم وبصرف النظر عما إذا كان سلبياً أم إيجابياً فإنه أكثر قسوة وتأثيراً من التنمر. وهو ما بثه موقع PsycgCentral، حينما تناول د. جونيس ويب ظاهرة "الزروف الأسود" في بيئات العمل، وأشار إلى أن نتائج دراسة "أورابلي" و"روبينسون" و"بيردال" أوضحت أن العمال المنبوذين هم في الواقع أكثر عرضة لترك وظائفهم من زملائهم الذين يتعرضون للتنمر.

18 نصيحة

ولمواجهة هذا النبذ السلبي الذي يتعرض له بعض المتميزين في بيئات أعمالهم من أعداء النجاح، تنصح صحيفة "المدينة" هؤلاء بمواجهة الإحباط، وتجنب كل ما من شأنه أن يُشعر الإنسان بالإحباط، وممارسة الهوايات، وتفريغ المشاكل

بالفضضة، وعدم الكبت، وتدريب النفس على مواجهة المشاكل اليومية، وتبسيط الضغوط النفسية، واتباع طرق التنفيس وتهدة الذات، والاهتمام بالتغذية الجيدة، والمرونة في مواجهة تحديات الحياة، والثقة بالله سبحانه وتعالى ثم بالنفس، والانخراط في جماعة محفزة إيجابية، وتعلم التحفيز الذاتي والمعارف اللازمة لمصوبات الشخص، والتكيف مع المشكلات والأزمات التي يمر بها الفرد، وتعليم الفرد وضع أهداف لحياته، وتحديد المشكلات وإيجاد أفضل الطرق لحلها، وتطوير العلاقات الإيجابية مع الآخرين، وتحديد السلوكيات والأفكار السلبية واستبدالها بأخرى إيجابية، وخفض سقف التوقعات تجاه الآخرين

10 استراتيجيات

ويبدي أحد المتخصصين المتفاعلين مع الإجابة عن تساؤل طرحه موقع Quora حول كيفية تجنب أن تصبح خروفاً أسوداً في مكان عملك، تصوره المتميز والخاص بهذا الأمر، وذلك من خلال بناء علاقات إيجابية، والتوافق مع ثقافة مكان العمل، وإظهار الاحترافية. بالإضافة إلى الاعتماد على 10 استراتيجيات، وهي: فهم ثقافة مكان العمل (الشركة)، وبناء علاقات متفاعلة إيجابية كالدخول في نقاشات والمشاركة في أنشطة فرق العمل، والتواصل بفاعلية وبوضوح واحترام، والحفاظ على الاحترافية، وأن يقوم الموظف بدوره كعضو فاعل في فريق العمل بتقديم الدعم والمساعدة لزملائه، والبحث دائماً عن أرضية مشتركة لتقوية الروابط مع الزملاء والزميلات والمديرين كالاهتمامات والأهداف المشتركة، وأن يحافظ الموظف على الاتصاف بالإيجابية، وبالأصالة في الحفاظ على القيم والشخصية والصدق، والتعاطي مع الصراعات والخلافات بطريقة بناءة من خلال البحث عن حلول إيجابية هادفة لها بدلاً من توجيه اللوم، وتحري ردود أفعال الآخرين والتغذية الراجعة منهم وتعليقاتهم.



تسببت في محو تريليون دولار لمؤشر "داو جونز" "كاتسوياما" تحدى "المعاملات فائقة السرعة" في "وول ستريت" بـ "المطبات"

إعداد/ د. أحمد زكريا أحمد

المخاطر و"الانهيار الخاطف"

غالبًا ما تحمل النهايات في طياتها بدايات أخرى، وهذا ما ينطبق تمامًا على نظام "المعاملات فائقة السرعة" الذي كان سائدًا في بورصة "وول ستريت" ويتحكم في حركة تداول الأسهم بسرعة فائقة تكاد لا تتجاوز الجزء من الثانية. فبحسب موقع شركة "آي إي إكس IEX" التي أسسها "براد كاتسوياما" وفريقه فإن هذا النظام سبب أضرارًا جمة للمستثمرين والمتداولين في البورصة. وهو ما يؤكد موقع "أرقام" المتخصص في عالم المال والأعمال والإدارة، وذلك من خلال التركيز على أبرز الانتقادات الموجهة للمعاملات فائقة السرعة، والمتمثلة في الآتي:

• هناك مخاوف من الاعتماد الكلي على أجهزة الكمبيوتر، وما قد يترتب عليه من مخاطر تتمثل في خروج أحد هذه الأجهزة عن نطاق السيطرة وحدوث خلل مفاجئ.

• وقد تؤدي المعاملات السريعة التي تتم في غضون ثوانٍ إلى حدوث حركة كبيرة في السوق دون سبب، فعلى سبيل المثال انخفض مؤشر "داو جونز" الصناعي

عندما يهب القدر فرصة العمر لشخص ما كي يصبح ثريًا وسط عالم وعمالقة "وول ستريت" وشركات تبيع مليارات الدولارات، لا تعترف بأي فشل ولا ترحم من يقف في طريقها؛ فهو شخص غير عادي. إنه "براد كاتسوياما" ذلك الشاب الذي لم يتجاوز عمره الثلاثينيات، والذي واجه القوة التداولية الغاشمة لـ "المعاملات فائقة السرعة" في حركة التداول للأسهم عبر أسواق البورصة المالية بـ "وول ستريت" بالولايات المتحدة الأمريكية. فقد ابتكر "مطبات السرعة" لإعاقة هذه المعاملات، بل وحقق مليارات الدولارات من الاستثمار في هذا العالم. وسرعان ما لفتت الأحداث وشخصية "كاتسوياما" الأنظار إليها؛ فقام "مايكل لويس" بتأليف كتاب بعنوان: "فلاش بوائز" لتسليط الضوء على هذه الشخصية وفريقه وشركته. كذلك قررت شركة "سوني بيكتشرز إنترتينمنت" إنتاج فيلم سينمائي عنه.

ما يجب عليه موقع "أرقام"، فيذكر أن هذا النظام اكتسب شعبيته منذ أن بدأت عمليات التبادل تقدم حوافز للشركات، تتمثل في إضافة السيولة إلى السوق. فعلى سبيل المثال لدى بورصة نيويورك للأوراق المالية مجموعة من مزودي السيولة تُعرف باسم "مقدمو السيولة التكميلية". وتناول هذه المجموعة إضافة المنافسة والسيولة للأموال الموجودة في البورصة كحافز للشركات، إذ بدأ عمل هذه المجموعة بعد انهيار بنك "ليمان براذرز" عام 2008م، حيث شكّلت السيولة مصدر قلق كبير بالنسبة للمستثمرين.

وقبل إدخال هذا النوع من "المعاملات فائقة السرعة" كانت أسواق الأوراق المالية، مثل بورصة نيويورك تعمل بنظام "المزاد المزدوج"، ومع استخدام أنظمة التداول الإلكترونية خلقت نظامًا جديدًا فائق السرعة لبيع وشراء الأوراق المالية. وتشير معظم التقديرات إلى أن "المعاملات فائقة السرعة" تمثل الآن نسبة تتراوح بين 50% إلى 75% من حجم تداول الأسهم، ويشمل المتداولون الذين يستخدمون هذا النوع من المعاملات كلا من الشركات الصغيرة والأقل شهرة، وكذلك البنوك الاستثمارية الكبيرة وصناديق التحوط

"الطفل الذهبي"

لا أن نظام "المعاملات فائقة السرعة" أثار اهتمام "كاتسوياما" عام 2002م، وهو في عمر 24 عامًا، من خلال عمله كممثل لـ "رويال بنك أوف كندا" في نيويورك، وهو تاسع أكبر بنك في العالم، وهي القصة التي يرويها لنا المؤلف الاقتصادي "مايكل لويس" في كتابه "Flash Boys – A Wall Street Revolt" الذي تستعرضه منصة "The Investor's PODCAST Network". فقد أدرك هذا الشاب-الذي ينحدر من أصول أسيوية وهاجر مع والديه إلى كندا- أن هناك اختلافًا كبيرًا بين كندا والولايات المتحدة الأمريكية، إذ واجه صعوبة في التكيف مع المتداولين الذين التقى بهم في نيويورك. وبالرغم من ذلك، كان واثقًا في قدراته، ومهاراته، خاصة التحليلية منها. فبعد بضعة سنوات من التداول، بدأ يحقق تقدمًا كبيرًا وكان يُعرف أيضًا باسم "الطفل الذهبي".

أسعار مريبة للأسهم

بدأت مشاكل "كاتسوياما" عندما اشترى البنك شركة تجارية ذات سمعة جيدة اسمها Carlin Financial

في السادس من شهر مايو/أيار لعام 2010 بحوالي 600 نقطة وهو ما سُمي بـ "الانهيار الخاطف"، قبل أن يرتفع مرة أخرى في حوالي 20 دقيقة، وأرجعت تحقيقات الحكومة السبب إلى تعطل النظام. وقد تسبب ذلك الأمر في محو قرابة تريليون دولار من القيمة السوقية لأسهم مؤشر "داو جونز" قبل تعافيتها مجددًا، ورغم اتهام متداول بريطاني بالضلوع في الأمر يبقى القلق قائمًا دون أن يعلم أحد، حيث ظل الأمر لغزًا لمدة 6 سنوات قبل اكتشافه.

• كما تسمح "المعاملات فائقة السرعة" للشركات الكبيرة بالربح على حساب الشركات الصغيرة وصغار المستثمرين، إضافة إلى الاستغناء عن عدد كبير من السماسرة والمتداولين بسببها.

جزء من الثانية

وحتى ندرك خطورة هذه الانتقادات؛ فقد بات من الضروري أن نتعرف على المقصود بهذه المعاملات، وهو ما يوضحه موقع "عربي BBC NEWS" أن "المعاملات فائقة السرعة" عبارة عن نظام يستعمل برامج حاسوبية معقدة للقيام بملايين التعاملات المالية والتجارية في الثانية الواحدة، من خلال استعمال معلومات مولدة بسرعات تفوق أضعاف سرعة غمضة العين، حيث يمكن لأجهزة الكمبيوتر فائقة السرعة تلك، والتي تستعمل برامج "المعاملات فائقة السرعة" المثبتة عليها أن تقدّر القيمة المرتفعة لسعر سهم من الأسهم قبل أن يحصل ذلك الارتفاع في السعر بالفعل. وقد مكن نظام "المعاملات فائقة السرعة" الذي بدأ منذ عام 1999م، بعض بنوك الاستثمار الضخمة وصناديق التحوط (المحافظ الوقائية) وغيرها من مؤسسات الاستثمار من أن تشتري أسهمًا في جزء من الثانية (أو في غضون مايكروثانية، وهو واحد من المليون من الثانية) قبل غيرها من الشركات الأخرى. وبالتالي فإن هذه الشركات تحقق أرباحًا تعادل مليارات من الدولارات على مدى عدة سنوات، من خلال بيع تلك الأسهم بسعر أعلى.

مقدمو السيولة التكميلية

وربما يتساءل البعض: لماذا انتشر نظام "المعاملات فائقة السرعة" بالرغم من كل هذه الانتقادات؟ وهو



التجارة الإلكترونية في المملكة

بدايات صعبة

عقب ذلك، تطورت الأحداث بشكل دراماتيكي، فقد أسس "كاتسوياما" في عام 2012م شركة سمسرة للأسهم تدعى "آي إي إكس"-بعدما ترك "رويال بنك أوف كندا"-والتي استفادت من نظامه الجديد الخاص بإبطاء سرعة أنظمة "المعلومات فائقة السرعة" التي تستخدمها بعض الشركات الكبرى لتحقيق مكاسب فائقة وضخمة. وبالتالي، فإن مشتري الأسهم ممن يستفيدون من خدمات شركته لم يواجهوا المخاطر التي كانت تواجهها شركات وجهات أخرى. وفي المقابل كانت "آي إي إكس" تجني أرباحها من خلال الحصول على عمولة من عملائها. الجدير بالذكر أن الشركة بدأت عملها في مكاتب بدون نوافذ ولا تتجاوز مساحتها 19 مترًا مربعًا تقريبًا في وسط حي مانهاتن. وكانت بالكاد تدفع مرتبات العاملين فيها، وواجهت صعوبات كبيرة كي تحصل على تمويل باعتبارها شركة ناشئة.

"فلاش بوير" والنجاح

وبإصرار "كاتسوياما" وفريقه، وطموحاتهم وعدم استسلامهم، بدأت شركة "آي إي إكس" في النهاية في تحقيق تقدم بين المتاجرين في سوق الأوراق المالية ممن أرادوا الخلاص من سوق تقليدية تبدو وكأنها تغشهم. وقد كان "كاتسوياما" وشركته على موعد مع النجاح الكبير في مارس/آذار عام 2014م عندما قام الصحفي "مايكل لويس" بتأليف كتاب "فلاش بوير"، ثم طرحه في الأسواق. فقد كان هذا الكتاب فاتحة خير على "كاتسوياما"، إذ تغير مسار حياته، واتضح الدور الكبير للكتاب في أنه ساعد الناس على أن يفهموا تفاصيل تلك المسألة المتعلقة بـ"المعلومات فائقة السرعة". وعقب طرحه، حقق الكتاب نجاحًا كبيرًا وأصبح من بين أفضل الكتب مبيعًا، لذلك بدأت شركة "آي إي إكس" في تلقي المئات من الطلبات. وقد تبوأَت الشركة مكانة أعلى حينما تقدّم "كاتسوياما" بطلب لأن تصبح شركته بورصة جديدة ومسجلة. وحققت النجاح تلو الآخر، فأصبحت الشركة تضم فريق عمل يتكون حاليًا من 61 شخصًا. كذلك طورت الشركة مكاتبها وباتت تحتل الطابق رقم 44 من المبنى الرابع لمركز التجارة العالمي.

مقابل 100 مليون دولار في عام 2006م. وكان "جيريمي فرومر" الرئيس التنفيذي لهذه الشركة، على النقيض تمامًا مما كانت عليه الثقافة التنظيمية للبنك الكندي. وبمرور الوقت، أصبح من الصعب بشكل متزايد على "كاتسوياما" وزملائه التكيف مع هذا الوضع. وفي الوقت نفسه، كان هذا الشاب على موعد مع القدر. فقد لاحظ "كاتسوياما"-أيضًا- أن السوق كان يتصرف بشكل غريب. كما أدرك أنه لم يعد بإمكانه الثقة في شاشته نظرًا لوجود شيء غريب يحدث. على سبيل المثال، عندما أرادت شركته (رويال بنك أوف كندا) شراء 100 ألف سهم بسعر 20 دولارًا للسهم الواحد، وكانت المعلومات الموجودة- عبر شاشة جهازه- تشير إلى أن هذا العدد من الأسهم متاح للشراء بهذا السعر، فسيكون بمقدوره عادةً معالجة هذا الطلب بسهولة. ولكن لسبب ما، كانت الأمور تحدث على نحو مختلف وغريب ومربك. فحينما أراد شرائها لم يستطع إلا شراء 20 ألف سهم فقط منها بسعر 20 دولارًا للسهم، بينما ارتفع سعر الـ 80 ألف سهم الأخرى. كما لو كان شخص ما يقرأ أفكاره ويستشرف رأيه، ويغير موقفه بمجرد الضغط على زر الشراء. وبعد بحث شامل، أدرك أن هناك شيئًا شرييرًا وغامضًا يحدث في الخفاء وأن النظام مزيف.

مطبات السرعة

وبحسب موقع عربي BBC NEWS، تأمل "كاتسوياما" الذي كان يستثمر لزبائن من أمثال صناديق التقاعد الكندية ولم يكن ممن يستطيعون استخدام نظام "المعاملات فائقة السرعة"، وآمن بأن ذلك غير عادل بالمرّة. فعقد العزم على القيام بشيء لعرقلة ذلك النظام؛ فبدأ مع فريق من زملائه العمل لإيجاد وسيلة لتعطيل عمل نظام الأجهزة فائقة السرعة أو نظام "إتش إف تي". لذلك ابتكروا ما يشبه "مطبات السرعة" الموجودة على الطرقات، وهي منظومة يتم من خلالها إبطاء التعاملات التجارية والمالية بمقدار 350 مايكروتانية، مستعملين 38 ميلًا من أسلاك الألياف البصرية المخزونة في علبة بحجم صندوق أذنية. وربما لا يبدو ذلك وكأنه فاصل زمني مهم، لكنه إبطاء كافٍ لمنع الشركات التي تعتمد على أنظمة "المعاملات فائقة السرعة" من السيطرة على السوق.

تشير التوقعات إلى وصول قيمة حجم التجارة الإلكترونية إلى 44 مليار دولار بحلول عام 2030م.

المملكة ضمن أعلى 10 دول نموًا في العالم بمجال التجارة الإلكترونية بنسبة سنوية تتجاوز 32%.

أكثر 4 قطاعات نجاحًا بالتجارة الإلكترونية هي: منصات البيع، والتسوق الإلكتروني، و الدعم اللوجستي، والمدفوعات الإلكترونية.

تعد الجولات أكثر الأجهزة استخدامًا في عمليات التسوق الرقمي بنسبة 77%، والكمبيوتر المكتبي بنسبة 22% والأجهزة اللوحية بنسبة 1%.

77% من إجمالي سكان المملكة يفضلون التسوق عبر الإنترنت.

10 مليارات دولار حجم مبيعات التجارة الإلكترونية بالمملكة لعام 2023م (حسب تقرير شركة "أجيليتي").

لماذا؟! ”

لماذا نغلق أعيننا عندما نضحك بشدة، وعندما نحلم، وعند العناق، وعند التأمل، وعند الخشوع، لأن أجمل ما في الحياة لن تراه بعينك بل ستشعر به بقلبك.

الروائية العالمية
"أجاثا كريستي"



دراسة حديثة ”

70% من الموظفين يتركون وظائفهم، بسبب عدم اعتماد مرونة ساعات العمل.



5 أشياء يفعلها المديرون السيئون تجعل الموظفين الجيدين يتركون وظائفهم ”

هناك مقولة شائعة تقول إن الموظفين لا يتركون منظماتهم، بل يتركون المديرين، بمعنى أن الموظفين لا يستقيلون من وظائفهم، وإنما من رؤسائهم، فالموظفين لا يرغبون في العمل مع مدير لا يدعمهم، أو يتعامل معهم بطريقة سيئة تؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم، ونظراً لأن استثمار الوقت، والطاقة والموارد في التعامل مع أخطاء المديرين، الذين يجبرون أفضل الموظفين أداءً على ترك وظائفهم، أمر مكلف للغاية، ينبغي توضيح التصرفات التي يقوم بها المديرون السيئون وتجعل الموظفين الجيدين يتركون وظائفهم.

أشهر 5 قوانين في العالم ”

قانون "ميرفي": كلما زاد خوفك من حدوث شيء ما، زادت احتمالية حدوثه.
قانون "كيدلين": إذا كتبت المشكلة بوضوح، وبشكل محدد، فقد حلت نصفها.
قانون "جيلبيرت": عندما تتولى مهمة ما، فإن إيجاد أفضل الطرق لتحقيق النتيجة المرجوة هو مسئوليتك دائماً.
قانون "ويلسون": إذا أعطيت الأولوية للمعرفة والذكاء، فستستثمر الأموال في التدفق.
قانون "فوكلاندا": إذا لم يكن عليك اتخاذ قرار بشأن شيء ما، فلا تتخذ القرار.

10 مهارات يطلبها سوق العمل السعودي الآن ”

- ✓ التمكن من اللغة الإنجليزية، وبرامج الأكل والبور بي أي.
- ✓ التفكير الابتكاري وإيجاد الحلول.
- ✓ الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات.
- ✓ فن إدارة المشاريع بكفاءة.
- ✓ التمكن من الأمن السيبراني.
- ✓ استيعاب التقنيات المالية.
- ✓ التواصل عبر الثقافات وإدارة التنوع.
- ✓ إدارة أعمال البيئة بشكل مستدام.
- ✓ المرونة والقدرة على التكيف.
- ✓ مهارات القيادة الحديثة اللحظية.

للمحافظة على الصحة النفسية والجسدية للموظفين والموظفات، اتبع ما يلي ”

- ✓ لا تبحث في "قوغل" عن الأعراض والأمراض.
- ✓ لا تسترسل في الأفكار السلبية.
- ✓ لا تعبر عن الغضب والإساءة للآخرين.
- ✓ لا تنم بعد الفجر لأنه يتعب الجسم، ولا النوم بعد العصر لأنه يتعب النفس.



"لاي-فاي LI-Fi" وتطوير مستقبل الشركات والأعمال والإدارة بسرعة الضوء

ينظر العلماء والمتخصصون إلى تقنية الـ "لاي فاي LI-Fi" باعتبارها مستقبل الاتصالات وتطوير مختلف الشركات والجهات والقطاعات في جميع المجالات، وستحدث نقلة نوعية في عالم المال والأعمال والشركات وإدارتها، والتي أصبحت تعتمد بشكل تام على التطور التقني والتحول الرقمي. فهي تقنية تتيح -بحسب موسوعة ويكيبيديا- نقل البيانات عن طريق الضوء، عبر اتصالات لاسلكية ضوئية عالية السرعة، تعتمد على الضوء المرئي، بدلاً من ترددات الراديو التقليدية الـ "واي فاي WiFi"، وهي من ابتكار أستاذ هندسة الاتصالات بجامعة أدنبرة باسكتلندا "هارلد هاس". وقد صنفتها مجلة "التايم" الأمريكية كواحدة من أفضل الابتكارات لعام 2011م.

مصاييح LED

ويوضح موقع LIFI.CO أن الـ "لاي فاي LI-Fi" ترمز إلى تقنية Light Fidelity التي تعتمد على تقنية اتصالات الضوء المرئي (VLC)، بدلاً من تقنية الـ "واي فاي Wi-Fi" المعتمدة على موجات الراديو. إذ تستخدم إضاءة الحالة الصلبة، مثل مصاييح "إل إي دي LED" في نقل البيانات وتوفير الوصول إلى الإنترنت أو الشبكة اللاسلكية. من خلال الوصول إلى نطاق أكبر من الترددات المتاحة، حيث إن طيف الضوء المرئي أكبر بـ 10000 مرة من طيف الراديو بأكمله. إذ يغطي طيف الضوء المرئي الترددات من 430 إلى 770 ألف جيجا هرتز والألوان من الأشعة فوق البنفسجية القريبة إلى الأشعة تحت الحمراء القريبة. ويتم ذلك عن طريق تعديل الضوء المنبعث من مصدر الضوء (المرسل) ويتم استقباله بواسطة الثنائي الضوئي (المستقبل)، وتتم بعد ذلك ترجمة الإشارات الواردة من جهاز الإرسال إلى نماذج بيانات قابلة للاستخدام والتي يستهلكها المستخدم النهائي بسهولة.

سرعات عالية جدًا

ويبرز موقع Oledcomm أن تقنية LiFi تستخدم أطوال موجية تتراوح بين 380 نانومتر إلى 900 نانومتر لنقل البيانات. وبما أن الضوء ينتقل بسرعة عالية جدًا تبلغ حوالي 300 مليون متر في الثانية، فإن الاتصالات التي تعتمد على موجات الضوء في الاتصال لا بد أن توفر سرعات ذات معدلات نقل بيانات عالية جدًا. وحاليًا، يصل متوسط سرعة شبكة LiFi إلى حوالي 3,5 جيجابت في الثانية. ويمكن تعزيز

هذه السرعة عن طريق تغيير شدة مصدر الضوء ونمط التشكيل أو حتى اختيار طول موجي آخر لطيف الضوء لنقل البيانات. كذلك من الناحية النظرية، فإن LiFi قادرة على تقديم سرعات تصل إلى 224 جيجابت في الثانية ضمن إعدادات خاضعة للتحكم.

5 مزايا

- لذلك يؤكد موقع Pure LIFI على المزايا العديدة لتقنية "لاي فاي"، وهي:
- لا تعاني من نفس الازدحام والتأثيرات الضعيفة الناجمة عن ضعف وتدهور الإشارة بسبب تعدد المستخدمين كما في تقنية الـ WiFi السائدة حاليًا، وتقنيات الترددات اللاسلكية الأخرى.
 - السرعة وعرض النطاق الترددي، فيمكن لـ LiFi توفير سرعات متعددة جيجابت في الثانية في الأجهزة المحمولة، وستعمل تقنية الجيل القادم على دفع الاتصالات اللاسلكية إلى ما هو أبعد من أي قدرة حالية، مما يفتح نطاقًا تردديًا غير مسبوق.
 - الأمان الكبير، وذلك مقارنة بما عليه الوضع- حاليًا- بالنسبة لتقنيات أخرى تعتمد على موجات الراديو اللاسلكية.
 - الموثوقية وتحسين تجربة المستخدم، حيث توفر تقنية LiFi موثوقية معززة، تتيح اتصالات خالية من التداخل وكثافة بيانات أكبر بـ 1000 مرة، مما يحسن تجربة المستخدم بشكل كبير.
 - توفر تقنية LiFi-حاليًا- زمن وصول أقل بـ 3 مرات من شبكة Wi-Fi، ويمكنها تمكين الابتكار والأتمتة وتطبيقات مثل: الواقع المعزز والواقع الافتراضي بشكل جذري.

تُعلن إدارة التغيير والتواصل

عن توفير مدرب رياضي في نادي المعهد

لمنسوبي المعهد



ثامر

خريج كلية تربية بدنية
مدرب معتمد في نزول الوزن وتمارين المقاومة
مدرب معتمد من NASM
خبرة أكثر من 10 سنوات في السعودية و دبي

استشارات
رياضية

برامج
لياقة

التطبيق الأمثل
للتمارين الرياضية



بالمركز الرئيسي



من الساعة 2
إلى 4 مساءً



الإثنين والثلاثاء
والأربعاء

لمزيد من المعلومات انقر هنا

شركات المستقبل

وفي ضوء هذه المزايا، يُعدّ موقع Oledcomm تطبيقات واستخدمات مهمة لتقنية الـ"لاي فاي"-على سبيل المثال لا الحصر-ولا سيما في عالم الشركات والمال والأعمال والإدارة في المستقبل، كالتالي:

•شركات ذات مكاتب آمنة:

تعتبر تقنية LiFi، المصممة خصيصًا للمكاتب الآمنة، أداة فعالة للغاية، مما يضمن اتصالات خالية من التداخل في البيئات الكثيفة وبأقصى قدر من الموثوقية. وذلك لأنه لا يمكن اعتراضها عن طريق الموجات الكهرومغناطيسية الأخرى التي قد تكون قيد الاستخدام بالفعل عبر أجهزة، مثل: الهواتف أو كابلات الراديو أو الأسلاك الكهربائية. على سبيل المثال، قد تحتوي بيئة الشركة على كثافة عالية من الإشارات بسبب استخدام عدد كبير من الأجهزة في مساحة صغيرة مغلقة. في مثل هذه البيئة، يمكن لتقنية LiFi توفير نظام اتصالات لاسلكي عالي السرعة وآمن في كل غرفة دون متاعب تركيب الكابلات الثقيلة أو بنائها.

•قطاعات وشركات الصناعة والنقل:

تعد البصريات اللاسلكية طلاً قابلاً للتطبيق للقطاعات التي تحتاج إلى اتصالات إنترنت مستقرة للغاية للاتصال في الوقت الفعلي. فتعد البنية التحتية وميكنة البناء والإنتاج الصناعي من بين المجالات التي يمكن لتقنية LiFi فيها إنشاء شبكات اتصال بشكل فعال دون الحاجة إلى تركيب معدات ثقيلة، بل والعمل-أيضًا-على تعزيز كفاءة أنظمة النقل، مع إعطاء الأولوية لسلامة الركاب.

•تطوير وتأمين مجالات التعليم والتدريب:

يعد الاتصال عالي السرعة الذي توفره خدمة LiFi Internet بمثابة نقلة نوعية متطورة وآمنة تمامًا لقطاع التعليم. وهو المجال الذي ينتشر فيه استخدام الإنترنت على نطاق واسع، ويحتاج إلى اتصالات آمنة، سواء للمدارس أو غيرها من الجهات التعليمية والتدريبية، وهو ما توفره هذه التقنية المستقبلية، مما سيؤدي إلى حماية المؤسسات التعليمية والطلاب من الوقوع كفريسة للجرائم الإلكترونية، مع ضمان الاتصال السريع بالإنترنت دون انقطاع. كما ستعمل تقنية LiFi أيضًا على تسهيل تنفيذ المحاضرات الرقمية ودروس الفيديو والاختبارات عبر الإنترنت على نطاق أوسع.

•إنترنت الطيران:

ستسمح تكنولوجيا الإنترنت والاتصالات المعتمدة على الضوء لركاب الطائرات بالاستمتاع بنطاق ترددي أعلى للاتصال في البيئات المحمولة جواً، بحيث لن تتداخل إشارات LiFi مع معدات الطائرات التي تستخدم موجات الراديو في عملها. وهذا يجعل تقنية LiFi مناسبة للغاية للطائرات وركابها.



خادم الحرمين الشريفين، الملك

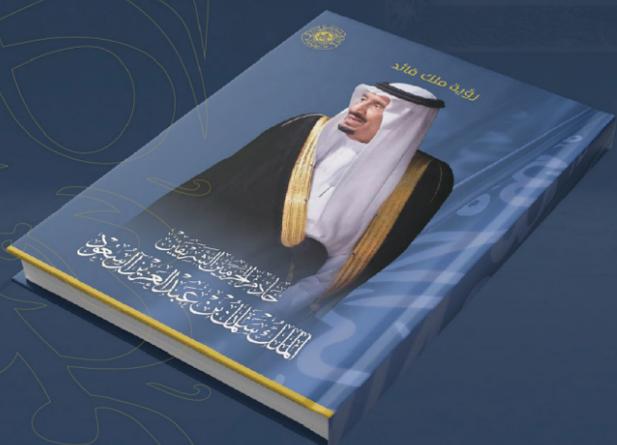
سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

رؤية
ملك
قائد

صدر حديثاً كتاب

رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة



ماجد رشدي
رئيس التحرير
مدير عام الاتصال المؤسسي



اليوم الوطني .. الفخر بالوحدة والانتماء

يحمل يومنا الوطني رمزية كبيرة لنا كسعوديين، حيث يعكس فخرنا، ويعزز وحدتنا وانتماءنا لهذا البلد العظيم، ويجسد ملامح مسيرتنا الحافلة بالعباءة، والتي امتدت منذ عهد الملك المؤسس -طيب الله ثراه- وتوالت من بعده لتؤسس وطننا نفخر جميعاً به.

واليوم أصبحت مملكتنا بما تمثله من ثقل حضاري واحدة من أبرز دول العالم، ومكانتها رفيعة في مختلف المجالات، واستطاعت بتوجيهات قيادتنا الرشيدة، وبمشاركة أبناء الوطن، شق طريقها بخطوات وثابة مباركة نحو التميز والرقي في كافة الجوانب المتقدمة.

وفي هذا اليوم المبارك نتذكر مقولة ولي العهد رئيس مجلس الوزراء صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز: «طموحننا أن نبني وطناً أكثر ازدهاراً يجد فيه كل مواطن ما يتمناه، فمستقبل وطننا الذي نبنيه معاً لن نقبل إلا أن نجعله في مقدمة دول العالم»، ومن هنا لابد أن نعزز مشروعنا الحضاري، والتنموي الشامل الذي تشهده بلادنا بالحرص على الارتقاء بأداء وكفاءة كافة القطاعات المختلفة لمواجهة التحديات الراهنة بما يؤكد النظرة التنموية الثاقبة لخادم الحرمين الشريفين، وسمو ولي عهده الأمين -حفظهما الله-، والتي تمثل نبراس عمل لنا. نستلهم منها جميعاً قيم التفاني والعباءة؛ لتتجاوز تجربتنا الوطنية تجارب الكثير من الدول، وترسم صورة المملكة الزاهية كوطن يُعلي قيم الإنسانية، والحضارة والازدهار.

ولا شك أن إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ آتى بمثابة علامة فارقة لتحقيق مزيد من العطاء نحو آفاق معاصرة ومستقبلية، محورها الأساس تطور الإنسان السعودي، وغايتها أن يتبوأ وطننا الحبيب مكانته العالية بين الأوطان وفق تحولات مهمة تواكب معطيات العصر، ومتغيراته، وتعزز مفهوم تنمية المواطن في المسارات الحضارية. فاليوم الوطني هو مناسبة سنوية نحفل بها، وتستنهض فينا مزيداً من البذل للمحافظة على ما تحقق لبلادنا من إنجازات، وتحولات نوعية حيوية في مسيرة متواصلة من التقدم والتميز.

حفظ الله قائد المسيرة خادم الحرمين الشريفين، وسمو ولي عهده الأمين، وسدد الله خطاهما؛ لتتبوأ مملكتنا مكانتها في مصاف دول العالم المتقدمة، وأن يمن الله على الوطن والمواطنين بمزيد من الرخاء والرفاهية والأمن والاستقرار.



التنمية الإدارية



نحو إعلام متخصص



@tanmiamag