

عدد خاص



التنمية الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد 187 | مارس 2022

يضم 3 فعاليات.. الاحتفاء بخريجي البرامج الإعدادية
والدفعة الأولى من برنامج «العلوم القانونية» والحرس الملكي

أمير منطقة الرياض يرعى حفل الخريج والوظيفة الـ (26) لمعهد الإدارة العامة



المحتويات

رئيس التحرير:

أ. مهند بن جمال أبو عبيد
مدير عام الاتصال المؤسسي
هاتف : ٨٢٩٧١١٧ - فاكس : ٤٧٤٥٠٢٢
AbuObaidM@ipa.edu.sa

مدير التحرير:

أ. شقران بن سعد الرشيد
هاتف : ٤٧٤٥٠٣٩
rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد
هاتف : ٤٧٤٥٠٣٤
mohamed@ipa.edu.sa

سكرتير التحرير :

أ. نورة بنت علي المبارك
هاتف : ٤٧٤٥٤١٩
almubarakn@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:

أ. نورة بنت سعود الدوسري
هاتف : ٤٧٤٥٧٨٥
aldosrayn@ipa.edu.sa

موقع المجلة على شبكة الإنترنت

tanmia-idaria.ipa.edu.sa



رقم الترخيص: ١٣٥٦٠٧٠
ردمك: ٠٥٠٩٣-١٣١٩
رقم الإيداع: ١٦/١٥٥٠

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 إدارة الاتصال المؤسسي
معهد الإدارة العامة
البريد الإلكتروني للمجلة: tanmiamag@ipa.edu.sa

6 الخريج والوظيفة

أمير منطقة الرياض يرعى حفل الخريج والوظيفة ال(٦) لمعهد الإدارة العامة



12 حوار

أ. عبدالرحمن المالكي: معهد الإدارة العامة يطور استراتيجيته وبرامجه لمواكبة مستهدفات التوظيف لرؤية المملكة ٢٠٣٠



20 تقرير

توظيف الشباب والشابات السعوديين في رؤية ٢٠٣٠



50 مقال

سوق العمل
الخصائص والمتطلبات

36 مقال

مهارة القراءة الفاعلة

32 مقال

مؤشرات الاداء

خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

إن اهتمام خادم الحرمين الشريفين بالشباب يتجاوز "النظرية" إلى "التطبيق"،
وينتقل "بالفكر" من فضاء الحلم إلى أرض "العمل" والإنجاز، وتأتي قراراته
التاريخية باختيار مجموعة من الشباب لمراكز قيادية في البلاد، إنجازاً
استراتيجياً في هذا المجال، وقفزة واسعة على طريق "تمكين" الشباب وإعدادهم
لتولي القيادة، وذلك بإشراكهم في عملية صناعة القرار، الأمر الذي يُعدُّ نقلة
"نوعية" في الإدارة السعودية، تعكس حرص خادم الحرمين الشريفين على أن
يضع رؤيته لدور الشباب في بناء الوطن، وموقعه من مستقبل المملكة، في
مجال "العمل"، و"الفعل"، و"التطبيق".



ولي العهد صاحب السمو الملكي

الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

يولي الشباب والجيل الجديد الكثير من الدعم والاهتمام، ويقول في إحدى كلماته عن هذا الجانب التنموي الحيوي المهم: "لا شك أن العالم كله الآن يعيش عصراً مختلفاً، وزمناً جديداً أسلحته كثيرة ومتنوعة، ولكن العصب الأساسي لكل هذا التنوع هو العلم والمعرفة، ولأن الشباب هم قاعدة كل البلدان، وهم حملة شعلتها والأيدي التي تبني حاضرنا وقادة مستقبلها، فلذلك كان التركيز عليهم هو الأساس في أي حراك تنموي وخطط طموحة لنهضة الدول وعزها ورفعتها".



يفخر معهد
الإدارة العامة
بتميز خريجيه
وخريجاته



يرعى صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز أمير منطقة الرياض فعاليات حفل الخريج والوظيفة السنوي في دورته الـ (٢٦) للعام التدريبي الحالي ١٤٤٣هـ الموافق ٢٠٢٢م، الذي ينظمه معهد الإدارة العامة، بمشاركة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة المعهد المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، ومعالي المدير العام للمعهد الدكتور بندر بن أسعد السجّان، وعدد من قيادات المعهد والمسؤولين.

٣ فعاليات

ويضم الحفل السنوي هذا العام ٣ فعاليات، هي: تخريج متدربي ومتدربات البرامج الإعدادية بالإضافة لحدثين مهمين في تاريخ المعهد، أولهما الاحتفال بتخريج الدفعة الأولى من الدبلوم العالي للعلوم القانونية، وهو البرنامج الذي تم تشكيل لجنة توجيهية خاصة به، بقرار من المقام السامي، من أصحاب المعالي والسعادة. أما الحدث الثاني فهو الاحتفال بتخريج الدفعة الأولى-أيضاً-من خريجي الحرس الملكي ضمن مشروع التوظيف المبتدئ بالتدريب، والذي يعد أحد المشاريع المتميزة بالمعهد.

يضم ٣ فعاليات.. الاحتفاء بخريجي البرامج الإعدادية والدفعة الأولى من برنامج «العلوم القانونية» والحرس الملكي

أمير منطقة الرياض يرعى حفل الخريج والوظيفة الـ (٢٦) لمعهد الإدارة العامة





معالي مدير عام معهد

الإدارة العامة: هذا الاحتفال السنوي يأتي امتداداً حقيقياً للدعم السخي من قيادتنا الرشيدة واهتمامها بتطوير قدرات الإنسان السعودي باعتباره محور التنمية والتطوير

افتراضي وحضوري

ولأهمية الاحتفاء بهذه الفعاليات الثلاث قسم معهد الإدارة العامة الاحتفال بالخريج والوظيفة هذا العام إلى قسمين، الأول خاص بتنظيم حفل "افتراضي" لخريجي البرامج الإعدادية وفق معايير محددة، وسيكون على مستوى المركز الرئيس وفروع المعهد برعاية صاحب السمو الملكي أمير منطقة الرياض، وبمشاركة معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، ومعالي مدير عام المعهد الدكتور بندر بن أسعد السجنان. أما الحفل الثاني فهو حضورياً؛ للاحتفاء بخريجي الدفعة الأولى من برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية، وكذلك تخريج الدفعة الأولى من خريجي الحرس الملكي "مشروع التدريب المنتهي بالتوظيف"، وسيرعى هذا الاحتفال معالي وزير العدل الشيخ الدكتور وليد الصمعاني، رئيس اللجنة التوجيهية للبرنامج، وبحضور معالي رئيس ديوان المظالم الشيخ الدكتور خالد اليوسف، وعدد من أصحاب المعالي أعضاء اللجنة التوجيهية، ومعالي مدير عام المعهد الدكتور بندر بن أسعد السجنان، وأصحاب السعادة مدراء العموم بالمعهد، ويقام بمركز الملك سلمان للمؤتمرات، في قاعة ابن خلدون، بمقر المعهد بالرياض.

تهنئة معالي المدير العام

وبهذه المناسبة أعرب معالي مدير عام معهد الإدارة العامة الدكتور بندر بن أسعد السجنان عن سعادته بإقامة هذا الاحتفال السنوي الذي يضم ٢ فعاليات مهمة تضم تخريج متدربي ومتدربات المعهد من البرامج الإعدادية، والدفعة الأولى من خريجي برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية، وخريجي الدفعة الأولى من برنامج مشروع الحرس الملكي،. مهناً خريجي هذا

العام بنجاحهم، وبقطفهم ثماره جهودهم بعد أن اتموا دراستهم في مختلف برامج المعهد. وثمن معاليه لصاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن بندر بن عبدالعزيز، أمير منطقة الرياض، هذه اللفتة المباركة والرعاية الكريمة برعاية حفل الخريج والوظيفة الـ (٢٦) التي تأتي انطلاقاً من اهتمام سموه بدعم المعهد ومنسوبيه تكريماً لجهودهم، وحافزاً لهم لمضاعفة الجهد والعطاء، ومعالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد الراجحي دعمه المتواصل لمختلف برامج وأنشطة المعهد.

كما ثمن معالي الدكتور السجنان، معالي وزير العدل الشيخ الدكتور وليد الصمعاني، رئيس اللجنة التوجيهية الدائمة لبرنامج "الدبلوم العالي للعلوم القانونية"، ومعالي الشيخ الدكتور خالد بن محمد اليوسف رئيس ديوان المظالم، اهتمامهما الكبير بالرعاية والحضور لحفل معهد الإدارة العامة بتخريج الدفعة الأولى من برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية.

وأكد معالي مدير عام المعهد أن كل ذلك يأتي امتداداً حقيقياً للدعم السخي لحكومتنا الرشيدة، يرعاها الله، واهتمامها بتطوير قدرات الإنسان السعودي باعتباره محور التنمية والتطوير في هذه البلاد الكريمة، التي تحرص على إعداد وتأهيل كوادرها البشرية من الشباب والشابات، وتدفع بهم في سوق العمل المحلي، والارتقاء بأدائه ومخرجاته؛ للمساهمة في تحقيق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وفي الختام تقدم معالي مدير عام المعهد بالشكر الجزيل والتقدير لمقام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، وسمو ولي عهده الأمين صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز، يحفظهما الله، على ما يقدمانه من دعم واهتمام كبيرين من أجل بناء جيل شاب متميز من الكفاءات الوطنية في كافة المجالات.





المشرف على نيابة العمليات
ورئيس اللجنة الإشرافية
لحفل الخريج والوظيفة الـ
لـ «التنمية الإدارية»

أ.عبد الرحمن المالكي:

معهد الإدارة العامة يطور استراتيجيته وبرامجه لمواكبة مستهدفات التوظيف لرؤية المملكة 2030

أجرى الحوار/ د.أحمد زكريا أحمد



يحتفل معهد الإدارة العامة بتنظيمه فعاليات الخريج والوظيفة في دورته ٢٦ للعام التدريبي الحالي ١٤٤٣هـ، وبهذه المناسبة التقينا سعادة الأستاذ عبد الرحمن المالكي المشرف على نيابة العمليات بالمعهد ورئيس اللجنة الإشرافية للخريج والوظيفة السادس والعشرين، للحديث عن احتفال هذا العام، والفعاليات التي سيشتملها، ومواكبة المعهد مستهدفات التوظيف لرؤية المملكة ٢٠٣٠، ومدى جدارة خريجي وخريجات المعهد وكفاءتهم بالجهات التي التحقوا بالعمل فيها، والتطوير الذي يشهده المعهد منذ إطلاق استراتيجيته الجديدة ٢٠٢٣ واستيعابه المتغيرات الحالية والمستقبلية، وغيرها من الموضوعات التي تتابعون تفاصيلها في ثنايا هذا الحوار.

« هذا العام نحتفل لأول مرة بتخريج الدفعتين الأوليين لبرنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية ومشروع «التوظيف المبتدئ» بالحرس الملكي

حدثان جديان مهمان

- ما الجديد في حفل الخريج والوظيفة هذا العام بمعهد الإدارة العامة؟

يحرص المعهد -دائمًا- على التجديد والتطوير؛ لذلك فإن الجديد في حفل هذا العام يبرز في حدثين مهمين ومختلفين تمامًا في تاريخ المعهد: أولهما الاحتفال بتخريج الدفعة الأولى من الدبلوم العالي للعلوم القانونية، وهو البرنامج المهم الذي تم تشكيل لجنة توجيهية خاصة به، بقرار من المقام السامي، من أصحاب المعالي. أما الحدث الثاني فهو الاحتفال بتخريج الدفعة الأولى -أيضًا- من خريجي الحرس الملكي الذين يفوق عددهم 175 دارسًا في 4 برامج، فهو مشروع التوظيف المبتدئ بالتدريب، والذي يعد أحد المشاريع المتميزة بالمعهد.

احتفالان

- ما الفعاليات التي سيشتملها الاحتفال بالخريج والوظيفة بالمعهد في دورته الحالية؟

لأن أعداد الخريجين والخريجات كبيرة، أدركنا عدم وجود مكان يتسع لإقامة احتفال واحد يضم هذه الأعداد؛ لذلك قام المعهد بتقسيم فعاليات الاحتفال بالخريج والوظيفة هذا العام إلى قسمين: الأول خاص بتنظيم حفل افتراضي وفق معايير محددة ومتميزة من بينها كفاءة الإنفاق، وسيكون على مستوى فروع المعهد بكل من: الرياض، ومنطقة مكة المكرمة، والمنطقة الشرقية، فيما عدا فرع منطقة عسير الذي ليس لديه خريجي وخريجات برامج إعدادية هذا العام. وقد تم توزيع "البشوت" على الخريجين، وقمنا بالتقاط الصور لهم. وهذا الحفل برعاية صاحب السمو الملكي أمير منطقة الرياض، ويتضمن إلقاء كلمة لسموه، وإلقاء كلمة لمعالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة المعهد، وإلقاء كلمة لمعالي مدير عام المعهد.

« كثرة العروض الوظيفية المقدمة لخريجي وخريجات المعهد تؤكد جدارتهم وكفاءتهم

أما الحفل الثاني فهو حضوري؛ إذ لا بد من أن يحتفي معهد الإدارة العامة بهاتين الدفعتين الأوليين -كما سبق وذكرت- اللتين تحظيان باهتمام كبير، إضافة إلى أن أعداد خريجيهما ليست كبيرة، وسيحضر هذا الحفل معالي وزير العدل، وجُل أصحاب المعالي أعضاء اللجنة التوجيهية، ومعالي مدير عام المعهد، وأصحاب السعادة مدراء العموم بالمعهد، ويقام هذا الحفل بمركز الملك سلمان للمؤتمرات، في قاعة ابن خلدون، بمقر المعهد بالرياض.

خريجون وخريجات متميزون

- كيف ترون جدارة خريجي وخريجات المعهد وكفاءتهم بالجهات التي التحقوا بالعمل فيها؟
- يتميز خريجو وخريجات معهد الإدارة العامة بالتأهيل المعرفي على أحدث المفاهيم والنظريات العلمية، وبالالتزام، والجدية، وبالتالي

دمج القطاعات التدريبية في 6 مراكز لاستيعاب المتغيرات وزيادة الفرص الوظيفية

تقدم لهم الكثير من العروض الوظيفية، ويتم استقطابهم من شركات ومؤسسات القطاع الخاص والعام، وفي أحياناً كثيرة يتلقون العروض الوظيفية أثناء الدراسة قبل تخرجهم، وهذا يؤكد الثقة في جدارة وكفاءة خريجي المعهد، وهناك مشاريع تدريبية قادمة مع جهات متعددة في القطاعين العام والخاص لإكساب الخريجين والخريجات ميزة تنافسية في سوق التوظيف.

المعهد والتوظيف برؤية 2030

- كيف يواكب معهد الإدارة العامة خطط ومستهدفات التوظيف لرؤية المملكة 2030؟

يراعي المعهد خطط ومستهدفات التوظيف للرؤية، بحيث تتوافق برامجه معها، وكما ذكرت سابقاً، فإن استراتيجية المعهد الجديدة من خلال ركائزها الخمسة (بناء القدرات، وتطوير القيادات الإدارية، وتقديم الدراسات والاستشارات المؤثرة، وتحقيق الاستفادة المالية، والتميز في العمليات التشغيلية) تدعم خطط ومحاور رؤية المملكة 2030 لتعزيز التخصصات الجديدة المطلوبة، ووظائف المستقبل في سوق العمل؛ من أجل مواكبة المستهدفات الرئيسة كالتحول الرقمي، والبرمجة، والشبكات، وذكاء الأعمال، والمال والاقتصاد، وضريبة القيمة المضافة، والإدارة بشكل عام، ولا سيما التنافسية منها، فمثلاً في مجال العلاقات العامة والإعلام وربطه بغيره من المجالات كوسائل التواصل الاجتماعي والإعلام الجديد والتقنية، وأود التأكيد على أهمية عملية الربط بين رؤية المملكة 2030 والاستراتيجية الجديدة للمعهد 2023، من خلال تطوير برامجه وعملية الدمج التي تمت للقطاعات التدريبية بالمعهد، واستحداث أخرى، إضافة إلى تغيير الصورة النمطية للمعهد.

التطوير ومواكبة المتغيرات

- ما رؤيتكم لأفاق الفرص الوظيفية المتاحة أمام خريجي وخريجات المعهد في ظل المتغيرات الحالية والمستقبلية؟
- حرص معهد الإدارة العامة على مراعاة هذه المتغيرات في

أنصح الخريجين والخريجات بالانضباط والحصول على فرص العمل والعزير من الشهادات الاحترافية

مشغولون بكيفية تنفيذ هذه البرامج الجديدة بكافة فروع المعهد، فمثلاً يوجد التنفيذ عن بُعد، والتنفيذ عبر منصة "إثرائي"، والتنفيذ المدمج، وبالتعاون مع الجامعات عبر الشراكات التي بناها المعهد خلال الفترة الماضية، بتغطية أكبر شريحة ممكنة من الموظفين والموظفات بكافة مناطق المملكة، حتى ولو لم يكن هناك فرع للمعهد.

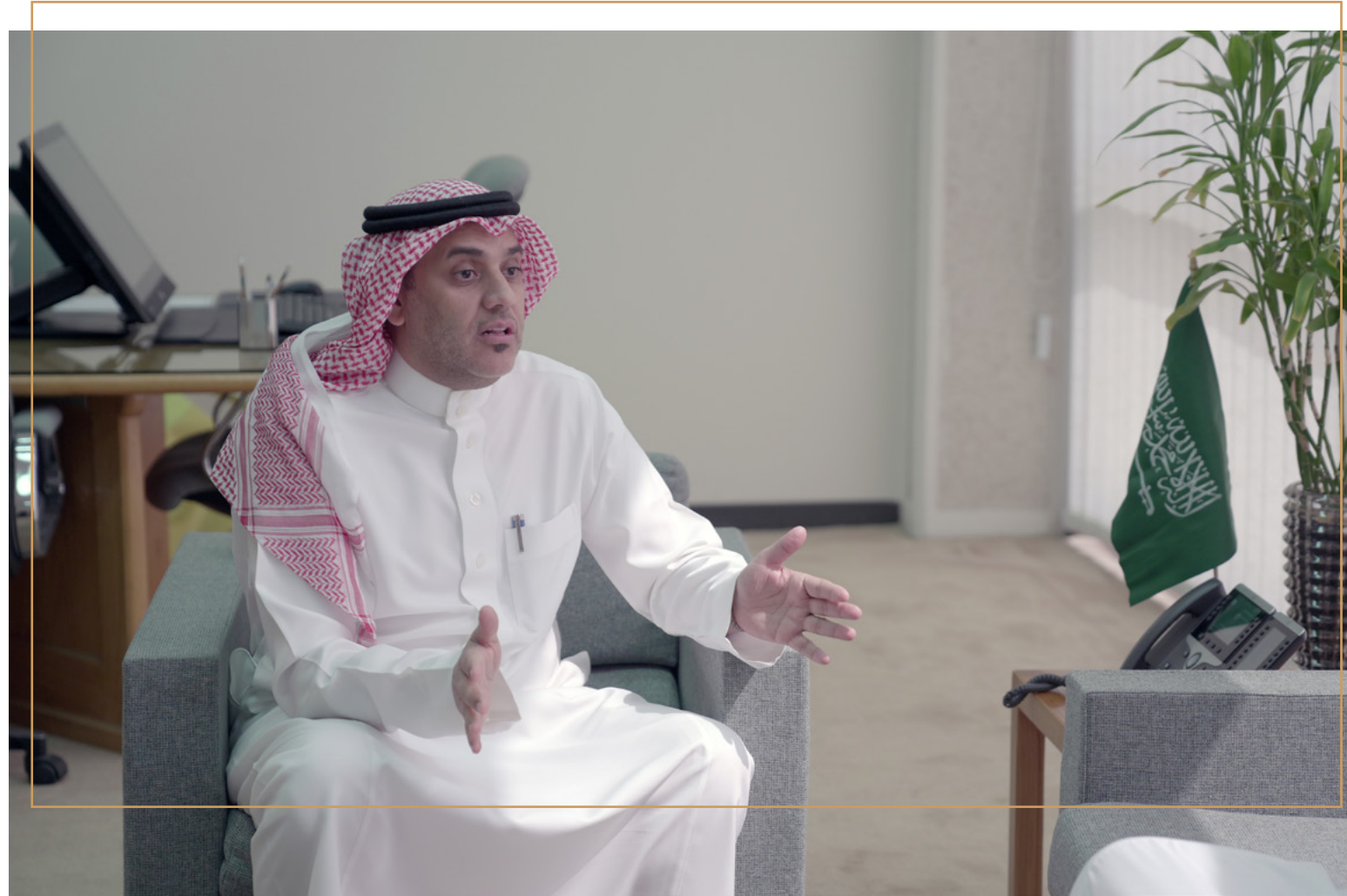
نصائح مهمة

- ما أهم النصائح التي توجهونها لخريجي وخريجات المعهد فيما يتعلق بالتوظيف؟

دائماً ما أحاطب الخريجين والخريجات بأنهم تسلموا بشهادة معهد الإدارة العامة، وأنهم تعلموا وتدريبوا على أشياء كثيرة مهمة من الناحية العملية، وبأن المعهد ربما يكون حازماً معهم سواء من ناحية الملبس أو من ناحية انتظامهم، وانضباطهم، ودخولهم إلى وتواجدهم في القاعات وخروجهم منها، حيث تطبق معايير الانضباط؛ لأن كل هذا سينعكس عليهم وسيجئون ثمار ذلك عند توظيفهم وشغلهم الوظائف وتقدمهم المناصب المختلفة، وهو ما يصلنا بالفعل عبر ردود أفعال الجهات التي التحق خريجونا وخريجاتنا بالعمل فيها، وأنهم ملتزمون ومنضبطون، حيث أصبح انضباطهم الوظيفي أسلوب حياة في بيئات أعمالهم.

كذلك أنصحهم بالحرص -أولاً ودائماً- على إيجاد فرص العمل، أو كما نقول "امسك وظيفة"، ثم يحرصون بعد ذلك على تطوير أنفسهم واستكمال دراساتهم. فمعنى اختياركم المعهد أنكم حريصون على الجانب العملي، والحصول على أكبر قدر من الشهادات الاحترافية في مجالات تخصصاتهم المختلفة؛ لأنها السبيل المتميز لهم في سوق التوظيف والعمل.

وبهذه المناسبة؛ أتوجه لأبنائنا الخريجين وبناتنا الخريجات بالتهنئة، وأبارك لهم تخرجهم من المعهد، ونشكرهم على التزامهم، وأن يتذكروا دائماً أنهم يتصفون بالكفاءة، وجديرون بالحصول على دبلوم المعهد.



ضمن خطط التطوير بالمعهد لاستيعاب كافة المتغيرات الجديدة، والتي تنعكس على جميع برامجه التدريبية، والتي يستحدثها المعهد في الدبلومات للدارسين.

- كيف تطور المعهد خططه التدريبية، وعلى ماذا يحرص بشأن مهارات المستقبل، ومتطلبات سوق العمل المحلي؟

تمثل إستراتيجية المعهد الجديدة المنطلق الحقيقي لعملية التطوير التي يشهدها وتم في ضوءها -على سبيل المثال- استحداث نيابة العمليات ضمن هيكله التنظيمي الجديد، والتي تهتم بالخطط التدريبية، ونيابة التدريب التي تهتم بدمج القطاعات التدريبية واستحداث برامج جديدة. هناك حراك بالمعهد؛ من أجل مواكبة العصر ومواكبة رؤية المملكة 2030، وفيما يتعلق بالعمليات فنحن

استراتيجيته الجديدة 2023؛ وهو ما ينعكس على خريجه وخريجاته ومتدربيهم ومتدرباتهم. فقد قام المعهد وفق هذه الإستراتيجية بدمج 16 قطاعاً تدريبياً في 6 مراكز تدريبية جديدة هي: مركز الإدارة والسياسات العامة، ومركز المال والأعمال، ومركز التحول الرقمي والمعلومات، ومركز القانون، ومركز الموارد البشرية، ومركز اللغة الإنجليزية. وأكد هنا أن عملية الدمج التي تمت عبر هذه المراكز إنما تراعي وتستوعب تلك المتغيرات حالياً ومستقبلياً، وترجم هذا الحرص على أفاق عملية التوظيف لخريجينا وخريجاتنا، فعلى سبيل المثال تم دمج قطاعات: الإحصاء، والمعلومات، والحاسب الآلي، في مركز التحول الرقمي والمعلومات. كذلك ارتاد المعهد أفاق برامج جديدة في علم البيانات والأمن السيبراني وذكاء الأعمال؛ باعتبارها مفاهيم جديدة

المستقبل وظائف



مهندس
بيانات ونظم



باحث
قانوني



أخصائي
مشاريع



كاتب
إبداعي



محل
بيانات



مدقق
مالي



مدير محافظ
استثمارية



أخصائي تصميم
تجارب العملاء



أخصائي
اتصال



التخطيط
العالي



أخصائي
تطوير الأعمال



الأمن
السيبراني



إدارة
السياحة والضيافة



مدير
تسويق رقمي



ما التخصصات المطلوبة

لوظائف المستقبل بالمملكة؟

مع التقدم التقني المعاصر، ومحاو
رؤية المملكة 2030، ظهرت العديد من
الوظائف في عدد من القطاعات الحكومية
والخاصة، أبرزها ما يلي:

المصدر "لينكد إن" عن الوظائف الناشئة

البرمجة
(التعلم الآلي، تصميم وبرمجة الطباعة ثلاثية الأبعاد،
برمجة الروبوتات).



أخصائي
رقمي



أخصائي
أمن إلكتروني



الموارد
البشرية



الإدارة
الاستراتيجية



خريج
المعهد
إلتزام
وتميز

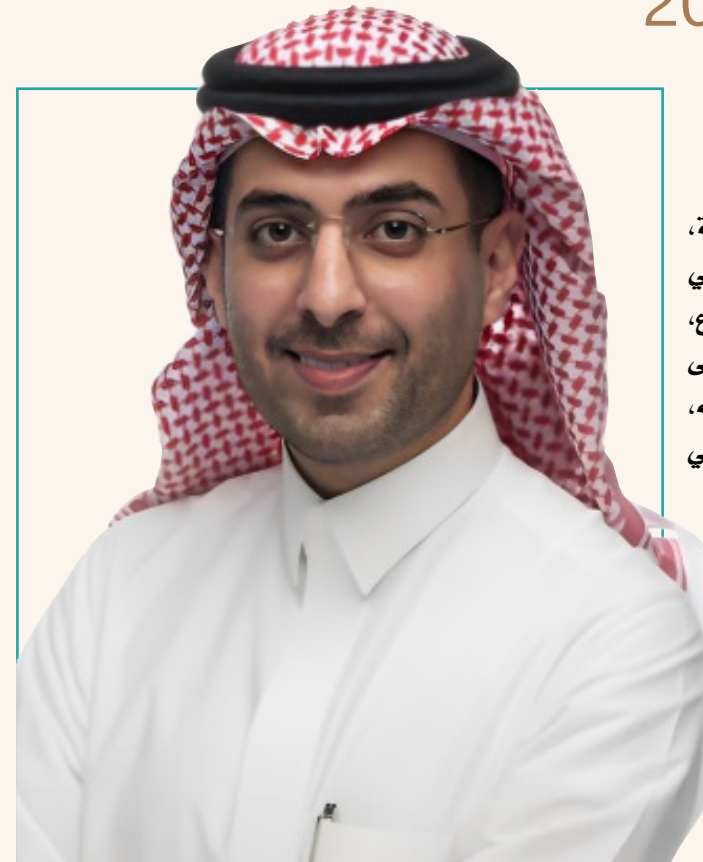


مدير إدارة برامج القانون بمعهد الإدارة العامة وأمين عام اللجنة التوجيهية لبرنامج «الدبلوم العالي للعلوم القانونية» لـ «التنمية الإدارية»

أ.صالح الجربوع:

برنامج «الدبلوم العالي للعلوم القانونية»

يهدف لدعم المؤسسات العامة والخاصة بالكوادر القانونية المتخصصة في التشريعات الحديث بما يلبي تطلعات رؤية المملكة 2030



أكد مدير إدارة برامج القانون بمعهد الإدارة العامة، أمين عام اللجنة التوجيهية لبرنامج «الدبلوم العالي للعلوم القانونية»، الأستاذ صالح بن محمد الجربوع، أن برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية يحظى بعناية كريمة من قيادتنا الرشيدة، حفظها الله، وحرص على جودة التنفيذ، حيث صدر الأمر الملكي الكريم بتشكيل لجنة توجيهية دائمة للبرنامج، مكونة من (١٣) عضواً من أصحاب المعالي من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال الشرعي والقانوني، برئاسة معالي وزير العدل الشيخ الدكتور وليد بن محمد الصمعاني، وينفذه معهد الإدارة العامة.

المعهد كلف فريق عمل متخصص لتصميم البرنامج لإكساب الدارسين المعارف والمهارات بما يلبي احتياج القطاعين العام والخاص من الكفاءات القانونية

وأشار في حوار مع مجلة «التنمية الإدارية» إلى أنه قد تم تكليف فريق عمل متخصص في معهد الإدارة العامة لتصميم برنامج «الدبلوم العالي للعلوم القانونية»، حيث يهدف البرنامج لإكساب الدارسين المعارف والمهارات الخاصة بالعلوم القانونية بما يلبي احتياج الأجهزة الحكومية وكذلك القطاع الخاص من الكفاءات القانونية التي يعتمد عليها وتدعم بكفاءة متطلبات تنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠. كما يسلط الضوء في هذا الحوار على عدد من المحاور المهمة حول برنامج «الدبلوم العالي للعلوم القانونية».

• هل بالإمكان إعطاءنا نبذة قصيرة عن ما هو برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية؟

انطلاقاً من أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، وسعياً من معهد الإدارة العامة لتحقيق التنمية الإدارية من خلال تدريب وتأهيل فعال للمستهدفين من برامج المعهد علمياً وعملياً في التخصصات القانونية، ووفقاً لاحتياجات سوق العمل، وبدعم من القيادة الرشيدة، صدر الأمر السامي الكريم رقم (٥٥٣٠) بتاريخ (٢٠٢٢/٠٢/١٤هـ) بالموافقة على تطوير برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية ليكون ضمن سلسلة البرامج القانونية التي ينفذها معهد الإدارة العامة. حيث تم تكليف فريق عمل متخصص في المعهد لتصميم برنامج «الدبلوم العالي للعلوم القانونية»، حيث يهدف البرنامج إلى إكساب الدارسين المعارف والمهارات الخاصة بالعلوم القانونية بما يلبي احتياج الأجهزة الحكومية وكذلك القطاع الخاص من الكفاءات القانونية التي يعتمد عليها وتدعم بكفاءة متطلبات تنفيذ رؤية المملكة. وانطلاقاً من الهدف العام للبرنامج، يهدف البرنامج بشكل خاص إلى تأسيس جيل من خريجي العلوم القانونية المتخصصين في عدد من فروع القانون وتشمل (القانون الإداري - القانون الجنائي - القانون الدولي العام - قانون الأعمال)، ويتكون البرنامج من ثلاث (٣) سنوات تدريبية، بواقع ستة (٦) فصول دراسية، وعدد (١١٠) ساعة تدريبية، يمنح الدارس بعد اجتيازها شهادة دبلوم عالي في العلوم القانونية.

• ماهي مميزات التي يمنحها برنامج الدبلوم العالي للدارسين؟

يمنح دارس الدبلوم العالي للعلوم القانونية - من غير الموظفين - مكافأة شهرية مقدارها (١٥٠٠) ريال، كما يتم تأمين السكن لدارسي الدبلوم (الغير متزوجين). ويحصل الدارس - بعد اجتياز البرنامج

اللجنة التوجيهية الدائمة مكونة من (١٣) عضواً من أصحاب المعالي من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال الشرعي والقانوني

- على شهادة دبلوم عالي في العلوم القانونية، يؤهله للحصول على المرتبة التاسعة في سلم وظائف الخدمة المدنية، أو ما يعادلها. يؤهله للحصول على رخصة المحاماة

• كيف ترى الدعم والاهتمام المخصص لبرنامج الدبلوم العالي؟

يحظى برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية بعناية كريمة من قيادتنا الرشيدة، وحرصاً على جودة التنفيذ، صدر الأمر الملكي الكريم بتشكيل لجنة توجيهية دائمة للبرنامج، مكونة من (١٣) عضواً من أصحاب المعالي من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال الشرعي والقانوني، برئاسة معالي وزير العدل الشيخ الدكتور/ وليد بن محمد الصمعاني.

• ماهي شروط القبول في البرنامج؟

يشترط للقبول للبرنامج أن يكون المتقدم حاصلاً على شهادة البكالوريوس انتظاماً، بمعدل جيد جداً (على الأقل) في التخصصات المحددة للدبلوم، إضافة إلى اجتياز المقابلة الشخصية، والترشيح من جهة العمل بالنسبة للموظفين. واجتياز اختبار الكفايات الخاص ببرنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية.

• ما هو حجم الاقبال على البرنامج؟

يحظى البرنامج بإقبال كبير منذ فتح باب الترشيح من موظفين وأفراد، ومن حملة درجة البكالوريوس في مختلف التخصصات.

• من هم يتولى التدريس، ومن هم أعضاء هيئة التدريس المشاركين في تنفيذ البرنامج؟

يتولى عملية التدريس بالبرنامج نخبة من أعلى الكفاءات الوطنية والعربية، من حملة الشهادات العليا في المجال من أقرع الجامعات العالمية، كما يشارك في التدريس عدد من الكفاءات العلمية والعملية ممن تولوا مناصب قيادية في المجال القانوني والقضائي بالمملكة العربية السعودية. ويعتبر برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية إحدى الفرص التعليمية الفريدة على مستوى الوطن العربي، حيث يهدف إلى تنمية معارف الدارسين وتأهيلهم كمختصين في فروع القانون المختلفة، تمهيداً إلى دعم المؤسسات العامة والخاصة بالكوادر القانونية المتخصصة القادرة على متابعة التطورات وما أوجدته من تشريعات حديثة لمواجهة، مما يؤدي بدوره إلى تحقيق متطلبات وحاجات، من خلال تخريج قانونيين مؤهلين ومختصين.

القيادة الرشيدة توليهم اهتمامها ودعمها

توظيف الشباب والشابات السعوديين في رؤية VISION 2030

فرضت معطيات انطلاق المملكة نحو آفاق جديدة من التحديث، واستشراف مستقبل يليق بمكانة المملكة ومواطنيها، واستيعاب المتغيرات الراهنة والمستقبلية على كافة المستويات: المحلي، والإقليمي، والدولي، ضرورة إطلاق إستراتيجية حضارية شاملة تمثلت في رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي أضحت حلمًا وطنيًا يلتفت السعوديون حول قيادتهم المخلصة لتحقيقه. وسرعان ما شحذت المملكة هامتها، وكافة مؤسساتها وأجهزتها، ومواطنيها، ولا سيما الشباب والشابات؛ للمشاركة بقوة في تحقيق مستهدفات هذه الرؤية الطموحة التي منذ تدشينها أولت عنايتها-على المستويين الكمي والكيفي-بتوظيفهم، والاهتمام بتعظيم قدراتهم ومهاراتهم لانطلاقهم نحو سوق العمل والانخراط في مضماره.



اهتمام سمو ولي العهد

فلم تكد تمر أشهر قليلة حتى أتت الرؤية ثمارها بنتائج متميزة. وهو ما أكده صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز، ولي العهد، نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير الدفاع-يحفظه الله- أن برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ استطاعت تحقيق إنجازات استثنائية، وقد عبر سموه عن تقديره لجهود جميع الجهات الحكومية التي تغلبت على الكثير من التحديات خلال الفترة الماضية، مُشيداً بالخبرات المكتسبة التي لا تقدر بثمن، والتي عززت الثقة في تحقيق أهداف الرؤية.

وقد تطرقت صحيفة "اليوم" لهذا التوجه، حيث أكد اقتصاديون

أن الخطة الاستراتيجية للرؤية التي يعمل عليها سمو ولي العهد والمشروعات العملاقة التي تم إطلاقها مؤخراً أسهمت في تقليص معدلات البطالة، مشيرين إلى أن هذه المشروعات والخطط تستهدف تخفيض معدل البطالة إلى ٧٪ بحلول ٢٠٣٠ كما هو مخطط له بالرؤية، وتعزيز التوظيف.

وعلى صعيد متصل، يولي مكتب تحقيق الرؤية اهتمامه بعملية التوظيف، إذ يسعى منظومة الطاقة لاستقطاب الكفاءات الوطنية المتميزة بناءً على تخصصاتهم وخبراتهم من خلال عملية انتقاء واختيار أفضل الكفاءات الوطنية من الجنسين في مختلف التخصصات. إضافة لذلك فهو يتلقى طلبات التوظيف وتوفيقها عبر الشواغر الوظيفية لديه.

وتجدر الإشارة إلى أن دعم واهتمام سموه بالشباب والشابات السعوديين وتوظيفهم، والارتقاء بقدراتهم، برز جلياً من خلال تأسيسه مؤسسة "مسك" الخيرية غير الربحية عام ٢٠١١م التي تعمل على الأخذ بيد الشباب في أنحاء البلاد، وتوفير الوسائل المختلفة لرعاية المواهب والطاقات الإبداعية وتمكينها، وخلق البيئة الصحية لنموها والدفع بها لتتألق النور. وبمنظرة عامة على موقع "مسك" يتضح اهتمامها الكبير بعملية توظيف شبابنا وشاباتنا، من خلال تحديد خطوات اكتشاف الوظائف المناسبة لهم، وإسداء العديد من النصائح الضرورية لتحديد واختيار مساراتهم الوظيفية، والتوعية بقانون العمل السعودي الحالي حيث عدلت السعودية قوانين العمل العام الماضي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠.

قطف ثمار التوظيف

وها هي المملكة تقطف ثمار الرؤية-بحسب ما أشارت إليه صحيفة "عكاظ"- فيما يتعلق بارتفاع نسب توظيف السعوديين وانخفاض البطالة. والمتتبع لحركة التوظيف بالمملكة ومعدلاتها، وطبقاً لتقارير وبيانات الهيئة العامة للإحصاء يلمس هذه الحقيقة، فوفقاً للصحيفة، وعلى سبيل المثال انخفض معدل البطالة بين السعوديين إلى نسبة ٨,١٪ وذلك وفقاً لنشرة سوق العمل للربع الأول من عام ٢٠٢٠م الصادرة عن الهيئة، وذلك مقارنة بالربع الأول من عام ٢٠١٩م الذي شهد معدل بطالة بنسبة ١٢٪، إذ يعد هذا الانخفاض هو الأدنى منذ النصف الثاني من عام ٢٠١٦م، ويعتبر إنجازاً مرحلياً رئيسياً حيث أتى ذلك بعد سلسلة من الانخفاضات المتتالية عندما بلغت ذروة معدل البطالة في ٢٠١٨م ١٢,٩٪. وهذا الإنجاز لم يكن ليتحقق لولا وعي وحكمة وإيمان قيادتنا الرشيدة-يرعاها الله-بقدرات شبابنا وشاباتنا، وبالسعي نحو التطوير، فقد ذكر موقع "وظائف.نت" أن المملكة تتميز بسعيها نحو التطوير الدائم والبحث عن كل ما هو جديد ومتميز في العالم العربي والعالم بأكمله؛ إثباتاً لمقولة خادم الحرمين



الشريطين-يحفظه الله- "هدية أن تكون بلادنا نموذجًا ناجحًا ورائدًا في العالم على كافة الأصعدة ساعمل معكم على تحقيق ذلك". وتركز رؤية ٢٠٣٠-بحسب الموقع-على ٥ مجالات ترغب المملكة في التوسع فيها، وهي: تشجيع ريادة الأعمال، والاهتمام بمجال تقنية المعلومات، وأعمال الخدمة الاجتماعية، والنواحي الثقافية والترفيهية، وتنفيذ الأعمال. ومما لا شك فيه أن هذه المجالات ستعكس نتائجها على مجال التوظيف كمياً وكيفياً.

توظيف السعوديات

وتطرح رؤية المملكة ٢٠٣٠ توجهًا تموياً وطنياً حضارياً يتمثل في زيادة المشاركة النسائية السعودية في سوق العمل، فقد سجلت المملكة العربية السعودية-بحسب الموقع الإلكتروني لصحيفة "الاقتصاد الخليجي"-معدلات غير مسبوقه في توظيف النساء، وفقاً لوكالة "بلومبرغ"، التي أشارت إلى ارتفاع نسبة التوظيف النسائية من ١٩٪ إلى ٣٣٪ في الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠٢٠. وأرجعت الوكالة ذلك إلى دعم سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان للمرأة ورغبته في الاستفادة من نصف المجتمع، ووفقاً لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فإن الطفرة الراهنة تعود إلى الالتزام الحكومي بمواجهة البطالة معتبرة ذلك بمثابة المحفز الرئيس للنتائج المتحققة في هذا المجال. ولفتت الوكالة في تقرير لها إلى أن هذه النسبة المرتفعة تعد من أولى المستهدفات التي تتحقق سريعاً في إطار رؤية ٢٠٣٠.

وتلفت صحيفة "الاقتصادية" إلى أن معدل البطالة بين السعوديات "١٥ عاماً فأكثر" سجل أدنى مستوى على الإطلاق بنهاية الربع الرابع ٢٠٢٠م عند ٢٤،٤٪، مقابل ٣٠،٢٪ بنهاية الربع الثالث من العام

ذاته، ليتقلص المعدل بأعلى وتيرة تاريخياً "٧ نقاط مئوية في ٣ أشهر". ووفقاً لتحليل وحدة التقارير في الصحيفة ذاتها، استند إلى بيانات رسمية، منها وثيقة برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، أحد برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠، سجلت المشاركة الاقتصادية للسعوديات مستوى قياسياً بنهاية الفترة نفسها عند ٢٣،٢٪، مقابل ٢١،٢٪، متجاوزة المستهدف المحدد في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ البالغ ٢٥٪، فيما كان معدل المشاركة الاقتصادية المحدد كخط أساس ضمن البرنامج ١٧٪، والمسجل في عام ٢٠١٧م. وسجل توظيف السعوديات أعلى مستوياته تاريخياً عند ١٧٣،١ مليون مشغلة في القطاعين الحكومي والخاص بنهاية الربع الرابع من العام الماضي، مقابل ١٥٣،١ مليون مشغلة بنهاية الربع الثالث من العام ذاته. وشهد توظيف السعوديات طفرة غير مسبوقه منذ إطلاق الرؤية، والذي تجلّى خصوصاً خلال العام الماضي، ولا سيما الربع الأخير منه، حيث تم توفير ١٥٣،٦ ألف وظيفة جديدة للسعوديات، و٥٧،٥ ألف في عام ٢٠٢٠، و٢٠،٣ ألف في الربع الأخير من العام الماضي.

٩ مجالات وظيفية متميزة

واتساقاً مع ما تشهده توجّهات التوظيف الحالية بالمملكة واستشرافاً لأفاقها المستقبلية، في ضوء المستهدفات التنموية الشاملة لرؤية ٢٠٣٠ في كافة المجالات الحياتية؛ فإن الرؤية وضعت نصب عينيها تحقيق التميز الوظيفي لشبابنا وشاباتنا، وفق إستراتيجيات بانورامية شاملة تستهض كافة القطاعات المتطورة في المملكة، والتي ستفتح آفاقاً وفرصاً توظيفية نوعية وعصرية متميزة وبمعدلات دخول تنافسية،

من خلال التخصصات المتميزة، والتي من بينها-طبقاً لموقع "فرصة. كوم"-ما يلي: الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وقطاع التجزئة والمنشآت الصغيرة، والنقل وسلاسل الإمداد واللوجستيات، والقطاع المالي، والطاقة المتجددة، وقطاع التعدين، والقطاع الصحي، والثقافة والفنون، وحماية وتطوير المحميات البرية.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

وتواكب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ منذ تشيئها والمساهمة بقوة في تحقيقها، من خلال جهود دؤوبة وبرامج ومبادرات ومشروعات يصعب حصرها في هذا المجال، لكننا نوضح أمثلة لها.

فتؤكد الوزارة عبر موقعها الإلكتروني أنه انطلاقاً من الرؤية ورهائنا المستمر على الشباب السعودي الواعد باعتبارهم من أهم وأكبر الفئات الأساسية فيها. وفي سعيها لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، أطلقت الوزارة العديد من البرامج والمشاريع لتمكين الشباب ضمن برامج ومشاريع مبادرات التحول الوطني، بهدف زيادة مشاركة الشباب اجتماعياً وفي سوق العمل، عبر خلق منظور اجتماعي ايجابي عنهم من خلال برامج التأهيل المهني والأنشطة المختلفة التي تقدم لهم، وقد تطرق الموقع إلى ما يلي:

- **برنامج المحفزات الوظيفية للقطاع غير الربحي:** حرصت الوزارة على إطلاقه: للمساهمة في تحقيق العديد من الأهداف الاستراتيجية، وأهمها المساهمة في تقليص البطالة واستحداث الآلاف من فرص العمل الجديدة.

- **برنامج المحفزات العشرة:** نفذت الوزارة دراسة شاملة لتحديد المحفزات الوظيفية اللازمة للقطاع غير الربحي، وتوصلت إلى قائمة مطوّلة وصلت إلى ٣٩ محفزاً، جرى التركيز على المحفزات العشرة الأكثر أولوية، وبناء عليها تم إطلاق هذا البرنامج، وهذه المحفزات هي: العمل المرن، والإجازات التنافسية، وعقود التوظيف المتنوعة، وتقييم الأداء والدفع مقابل، والتأمين الصحي، والمسارات الوظيفية والتطوير المهني، والتسهيلات التمويلية، والرعاية النهارية، وتحسين بيئة وثقافة العمل.

- **منظومة التوظيف الحكومي للشباب:** تمكّن هذه المنظومة طالبي العمل، من المواطنين السعوديين، من تسجيل بياناتهم الشخصية، ومؤهلاتهم، وخبراتهم العملية، مع إرفاق الوثائق اللازمة.

وطبقاً لما أوردته موقع "مباشر السعودية"؛ فقد أطلقت الوزارة ١٠ مبادرات حكومية لتمكين الشباب السعودي بسوق العمل وفق رؤية ٢٠٣٠، وهي: العمل الحر، والعمل المرن، والعمل عن بُعد، والبوابة الوطنية للعمل (طاقات)، ومنصة مسار، وبرنامج ساند، وبرنامج

حافز، وبرنامج دروب، وبرنامج تمهير، وأكاديمية هدف للقيادة.

القطاع الخاص

وتتطر رؤية المملكة ٢٠٣٠ بعين الاعتبار إلى شراكة القطاع الخاص في توظيف السعوديين والسعوديات، وهو ما أشارت إليه صحيفة "اليوم" في معرض حديثها عن أن رؤية سمو ولي العهد تدعم خفض معدلات البطالة، وأن القطاع الخاص والمشروعات الصغيرة تعزز التوظيف، حيث أكد الاقتصاديون أن القطاع الخاص شريك أساسي في تحقيق خفض هذه المعدلات، إضافة إلى هذه النوعية من المشروعات التي تسهم في تشغيل العديد من أبناء الوطن، لا سيما مع زيادة التدريب لرفع كفاءة العنصر البشري. وعلى صعيد آخر فإن مجالات التعاون مع القطاع الخاص ارتادت آفاق الشراكة المستدامة، فعلى سبيل المثال تطرقت صحيفة "الاقتصادية" إلى توقيع مذكرة تعاون بين "هدف" وبين هيئة المدن والمناطق الاقتصادية الخاصة؛ تهدف إلى دعم وتأهيل وتدريب وتوظيف السعوديين لدى منشآت القطاع الخاص في المدن والمناطق الاقتصادية الخاصة، انطلاقاً من مبدأ الشراكة المستدامة لتوفير الدعم والتمكين وتوليد فرص العمل للكوادر الوطنية.



العصر الرقمي ومستقبل الموارد البشرية في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠



د. مالك بخيت عليان

عضو هيئة تدريب
مركز الموارد البشرية
معهد الإدارة العامة

شهد العالم ثورة رقمية كبيرة في ظل جائحة كورونا ١٩ ، حيث واجهت المنظمات صراعا شديداً في مواجهة الجائحة والذي أجبرها على التحول والتكيف السريع مع التغييرات الجديدة، والبحث عن الاستراتيجيات والأدوات المرنة؛ لتصبح أكثر رشاقة واستجابة وتكيفاً مع الأوضاع المستجدة، وهنا يأتي دور قادة الموارد البشرية كاهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في مواكبة التغييرات المعاصرة والاستجابة إلى احتياجات العمل الجديد، وإعادة النظر في هيكل المنظمة وممارساتها وعملياتها الادارية، و تسليط الضوء على الفجوات التقنية في بيئة العمل، وتقييم أولويات خطط العمل في ظل رقمته الأعمال، ومن هذا المنطلق يمكن طرح التساؤل الآتي: ما هي التغييرات المستجدة التي أثرت بشكل كبير على مستقبل وظيفة إدارة الموارد البشرية، وما هي آفاق وتطلعات رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) حيث تكمن الإجابة عليه بالإشارة إلى دور إدارة الموارد البشرية في إدارة الجائحة COVID-١٩ وقيادة منظماتهم للتعايف والازدهار في عالم العمل الجديد، وتشكيل الهوية الرقمية المناسبة لها، والذي يستدعي النظر في التغييرات التي جلبتها الجائحة من تشكيل واقعاً جديداً لسوق العمل و ارتفاع الطلب على العمل الافتراضي، والكشف عن الكفاءات التي سيحتاجها الموظفون للتعاون رقمياً، والاستعداد لتعديل استراتيجيات تجربة الموظف من خلال تفعيل الخدمة الذاتية، وتحديث الأهداف الوظيفية وتقييمات الأداء وفق سياق العمل الافتراضي، وفي هذا الصدد تم استحداث فرص عمل جديدة من وظائف الموارد البشرية، مثل تحليلات الموارد البشرية (HR analytics) باستخدام البيانات الضخمة الكبيرة (Big data) والذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)؛ مما يقود ذلك إلى إبراز استراتيجية معاصره وهي إدارة الموارد البشرية الرشيقية (Agile HR) والتي تهدف الى دعم المنظمة ومواردها البشرية لتصبح أكثر استجابة وتكيفاً مع الاتجاهات الحديثة في سوق العمل، وحصر المهارات والكفاءات المناسبة في ظل العصر الرقمي.

إنطلاقاً من آفاق وتطلعات رؤية المملكة (٢٠٣٠) حول توطين الرقمنة والحوكمة وصناعة وتطوير أدوات ونماذج عمل ذكية كابتكار الحلول مثل، الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وتقنيات الحوسبة السحابية والأدوات المستقبلية وغيرها؛ تم إنشاء وحدة التحول الرقمي بأمر ملكي عام (٢٠١٧) رقم ٤٩٥٨٤ وتاريخ ٢٩/١٠/١٤٣٩هـ كجهة مستقلة والتي تهدف إلى ارتقاء المملكة لتكون ضمن أفضل ٢٠ نموذجاً عالمياً في التحول الرقمي بحلول عام ٢٠٣٠؛ وذلك من خلال التعاون مع شركاء التحول الرقمي لتسريع وتمكين التحول في المملكة وتحقيق الإنجازات الوطنية الرقمية (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦، تقرير وحدة التحول الرقمي). وعلاوة على ذلك، رسمت رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفق وحدة التحول الرقمي خارطة الطريق الذي سوف تسلكه المملكة نحو مستقبل رقمي زاهر **على ثلاثة محاور رئيسية:**

وطن طموح رقمي من خلال تحقيق التميز في تقديم الخدمات الحكومية، وتفعيل سياسات وأنظمة رقمية، وتسريع المشاريع الرقمية الوطنية لخدمة القطاعين العام والخاص.

مجتمع حيوي رقمي من خلال تحسين جودة حياة المواطنين من خلال الخدمات الرقمية المتطورة، ورفع وعي المواطنين بالخدمات الرقمية وبفوائد استعمالها، والانتقال من الاستهلاك إلى الانتاج في المجالات الرقمية.

اقتصاد مزدهر رقمي من خلال خلق فرص عمل رقمية مستدامة، وتسريع التحول الرقمي عبر مختلف القطاعات والإعداد للمرحلة القادمة من النمو، وزيادة مساهمة الاقتصاد الرقمي في الناتج المحلي الإجمالي.

وتماشياً مع تلك التوجهات، وافقت اللجنة الوطنية للتحول الرقمي على إستراتيجية التحول الرقمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كأحد المكنات لركائز الوزارة والمتمثلة في (سوق عمل موحد، والتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة، والتنمية الاجتماعية، وتطوير المواهب وإدارتها)، وتهدف هذه الإستراتيجية إلى تعزيز مستوى الرقمنة والذكاء في خدمات الوزارة، وتحسين

وتعظيم تجربة العملاء الرقمية، ورفع كفاءة الإنفاق للأعمال، وتعظيم الاستفادة من البيانات وقدرات التحليل الذكي، والارتقاء ببيئة عمل رقمية داخلية محفزة وحاضنة للإبداع (وحدة التحول الرقمي، التقرير السنوي ٢٠٢٢).

وفي الختام، يستخلص هذا المقال واقع التحول الرقمي في المنظمات ومواردها البشرية كأحد الركائز الأساسية لتحقيق مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، حيث تتولى إدارات الموارد البشرية قيادة مشاريع التحول الرقمي كاستجابة للتوقعات العالمية والحكومية ، والذي يستوجب عليها تعزيز ثقافة العمل الرقمي، ودمج القادة والموظفين في بيئة عمل رقمية وإكسابهم المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من تحقيق الأهداف الوظيفية المطلوبة باستخدام التقنيات الرقمية (الكفاءات الرقمية)؛ لكي يتمكنوا من دفع مسيرة التحول في الاتجاه الصحيح نحو (رؤية المملكة ٢٠٣٠).

وطن طموح رقمي

تحقيق التميز في تقديم الخدمات الحكومية	تفعيل سياسات وأنظمة رقمية	تسريع المشاريع الرقمية الوطنية لخدمة القطاعين العام والخاص
--	---------------------------	--



وطن طموح رقمي

تحسين جودة حياة المواطنين من خلال الخدمات الرقمية المتطورة	رفع وعي المواطنين بالخدمات الرقمية وبفوائدها استعمالها	الانتقال من الاستهلاك إلى الانتاج في المجالات الرقمية
--	--	---



وطن طموح رقمي

خلق فرص عمل رقمية مستدامة	تسريع التحول الرقمي عبر مختلف القطاعات والإعداد للمرحلة القادمة من النمو	زيادة مساهمة الاقتصاد الرقمي في الناتج المحلي الإجمالي
---------------------------	--	--



الدبلوم العالي للعلم القانوني



الدبلوم العالي للعلم القانوني



ما هو برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية؟

هو برنامج يهدف إلى إكساب الدارسين المعارف والمهارات الخاصة بالعلوم القانونية، وينفذ بمعهد الإدارة العامة بالرياض وتشرف عليه لجنة توجيهية دائمة تضم نخبة من المختصين في المجال الشرعي والقانوني من أصحاب المعالي والسعادة، بهدف رسم سياسات البرنامج ورفع كفاءته، والتأكد من تحقق رؤيته ورسالته وأهدافه، وإقرار الممكنات اللازمة لتحقيق أهدافه.

ما هي مدة البرنامج؟

ثلاث سنوات تدريبية بواقع ستة فصول دراسية. يدرس الدارس في نصفها الأول مواد عامة وفي نصفها الآخر يختار من بين أربعة مسارات.

من هي الفئة المستهدفة للبرنامج؟

حملة البكالوريوس باستثناء القانون والأنظمة والحقوق.

هل البرنامج متاح للرجال والنساء؟

نعم البرنامج متاح للرجال والنساء.

هل يُقدّم البرنامج من خلال مركز الأعمال بالمعهد؟

البرنامج غير متاح من خلال مركز الأعمال.

هل تُقبل شهادة الانتساب عند التقديم للبرنامج بمعهد الإدارة؟

لا تُقبل شهادة الانتساب عند التقديم للبرنامج.

هل هناك حد أقصى للعمر للقبول في البرنامج؟

لا يوجد حد أقصى للعمر للقبول في البرنامج.

هل هناك معادلة للمواد التي درسها الشخص وحصل بموجبها على شهادة عند دراسة البرنامج؟

لا توجد معادلة عند دراسة البرنامج.

هل يؤهل البرنامج للحصول على رخصة المحاماة؟

نعم يؤهل للحصول على رخصة المحاماة.

متى يبدأ التسجيل؟

عند بدأ فترة التسجيل يتم الإعلان في الحسابات الرسمية للمعهد وحساب البرنامج في وسائل التواصل الاجتماعي وفي الصحف وغيرها.

ما هي مسارات البرنامج؟

- مسار قانون الأعمال
- مسار القانون الإداري

- مسار القانون الجنائي
- مسار القانون الدولي العام

ما هي شروط القبول؟

- أن يكون المتقدم للبرنامج حاصلاً على البكالوريوس باستثناء القانون والأنظمة والحقوق.
- اجتياز المقابلة الشخصية.
- اجتياز اختبار كفايات المتقدمين لبرنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية.

ما هي مزايا الدراسة؟

- الحصول على الدرجة الأولى من المرتبة التاسعة ضمن سلم رواتب الموظفين العام أو ما يعادلها.
- الحصول على الدبلوم العالي في العلوم القانونية.

- الترشيح من جهة العمل للموظفين، وأن يكون قد أمضى سنة على رأس العمل على الأقل قبل التحاقه بالبرنامج.
- ألا يقل التقدير عن جيد جداً.
- أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس انتظاماً.

يؤمن السكن (حسب توفره) لدارسي الدبلوم غير المتزوجين وليسوا موظفين.

يمنح دارس الدبلوم من غير الموظفين مكافأة شهرية مقدارها 1500 ريال.



أحد أعرق المراكز الإدارية وبيوت
الخبرة في الوطن العربي

معهد الإدارة العامة .. دعم وبناء للإنسان السعودي

حققت المملكة عبر مسيرة التنمية الشاملة الممتدة، العديد من المنجزات التنموية على أكثر من مستوى وفي مختلف الأصعدة والمجالات، وحازت على نجاحات في تهيئة وصناعة الإنسان السعودي، وبناء المواطن الفاعل القادر على خدمة وطنه، فأحدثت التغييرات الإصلاحية اللازمة في البناء الإداري والتنظيمي لجهاز الدولة على المستويين المركزي والمحلي، وحدثت أساليب العمل فيها للتغلب على التحديات التنموي في مجال الإدارة.

ومن المنطلقات التنموية والإصلاحية انطلقت فكرة إنشاء معهد الإدارة العامة في عام ١٣٨٠ هـ (١٩٦٠ م) ليسهم بشكل فاعل في تنمية الكوادر الوطنية، وفي تدريب أبناء الوطن ودعمهم لبناء وصناعة الفرد السعودي المؤهل القادر على تحمل ومواجهة مسؤوليات وأعباء وتحديات تنمية الوطن، فشارك معهد الإدارة العامة بفاعلية في مختلف مسارات التنمية الإدارية في المملكة، وحظي نشاط التدريب الإداري، والاستشارات، والبحوث والدراسات، والتوثيق باهتمام ودعم وتشجيع الدولة من أجل تحقيق معدلات مرتفعة من النمو والتطور.

دوره في النهضة الإدارية

ولا يزال معهد الإدارة العامة منذ تأسيسه دوره الرئيسي في النهضة الإدارية بالمملكة، حيث أسهم بشكل فعال عبر برامج مختلفة، ونشاطاته التدريبية في رفع كفاءة موظفي الدولة، وإعدادهم علمياً وعملياً لتحمل مسؤولياتهم وممارسة صلاحياتهم على نحو كفل الارتقاء بمستوى الإدارة في الأجهزة الحكومية، ودعم قواعد تنمية الاقتصاد الوطني، وتفعيل التنظيم الإداري للأجهزة الحكومية عبر إعداد البحوث، والدراسات الإدارية المتعلقة بشؤون الإدارة والتوثيق الإداري، والاستفادة من الروابط العلمية في مجال الإدارة العامة ومستجداتها إلى جانب عقد المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية وتطبيقاتها في الأجهزة الإدارية المختلفة، إضافة إلى الاستشارات وإصلاحات الهياكل الإدارية لأجهزة الدولة.

الكوادر الوطنية

وأضطلع معهد الإدارة العامة بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية وإعدادية تهدف لرفع مستوى الأداء عن طريق زيادة المعارف وتطوير الخبرات، وصقل المهارات من خلال عدد من البرامج والفعاليات والأنشطة التي تلبي احتياجات ومتطلبات الجهاز الحكومي بشكل عام وفق متغيرات ومستجدات أساليب التدريب الحديث التي تسهم في بناء المواطن المؤهل، والمدرب على أحدث البرامج والنظريات العلمية، وتضمن تنمية الكوادر المحلية بشكل سليم، عبر طرق وأساليب التدريب الحديث والفكر الإداري المتجدد، والممارسة الإدارية التي تمكن الجهاز الحكومي وسوق العمل المحلي من الاستجابة السريعة والفعالة لمتطلبات وأساليب الإدارة والعمل الحديثين.

تخريج الكفاءات

لقد أثمرت جهود معهد الإدارة العامة المتواصلة في إعداد الشباب السعودي لسد احتياجات الدولة الملحة من الكوادر الوطنية عن تخريج عدد كبير من الكفاءات السعودية المؤهلة في المجالات الإدارية، وتلبية متطلبات سوق العمل، إلى جانب دعم مسارات البحث العلمي المحلي التي تخدم الباحثين في مختلف التخصصات.





إنجازات مضيئة في 60 عاما

ولأكثر من ستين عاما برز معهد الإدارة العامة كأحد أعرق المراكز الإدارية، وبيوت الخبرة في الوطن العربي؛ بالمساهمة الجادة، والريادة المتميزة في مجالات التنمية الإدارية بالمملكة. ولقد سطر المعهد عبر تاريخه الحافل بالعطاء الكثير من الإنجازات المضيئة في أنشطته المختلفة:

التدريب:

مليون و٩٠٠ ألف موظف حكومي.

- 48 ألف قيادي.
- 24 ألفاً من منسوبي القطاع الثالث.
- 61 ألف دارس ببرنامج اللغة الإنجليزية.
- 44 ألف خريج من دارسي البرامج الإعدادية.

وفي التدريب الإلكتروني:

- 157 إضاءة إثرائية، حققت أكثر من 350 ألف مشاهدة.
- 48 مؤتمراً إلكترونياً، حققت أكثر من 440 ألف مشاهدة.
- أكثر من 3 ملايين و700 ألف حالة تدريبية.
- 99 برنامجاً تدريبياً بمنصة إثرائي، تدرب فيها أكثر من 777 ألف متدرب.

الاستشارات:

- أكثر من 2500 استشارة إدارية، استفادت منها الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية في معالجة المشكلات الإدارية والتنظيمية والمالية.

البحوث والدراسات:

- أكثر من 500 عمل علمي؛
- 154 عملاً علمياً مترجماً.
- 187 بحثاً ميدانياً.
- 1205 من أعداد مجلة الإدارة العامة، والدراسات التطبيقية.
- 217 مؤتمراً وندوة ولقاءً علمياً، شارك فيها أكثر من 142 ألف مشارك من منسوبي الأجهزة الحكومية والمتخصصين.
- 238 ورقة علمية لمؤتمرات محلية وإقليمية ودولية.
- 154 مؤلفاً علمياً.

المبادرات:

- ٤ مبادرات أسهم المعهد من خلالها في برنامج التحول الوطني، ورؤية المملكة 2030:



المكتبات:

٧ مكتبات بفروع المعهد تضم:

- أكثر من 71 ألف وثيقة حكومية.
- 10 قواعد معلومات، بالاشتراك المباشر من الناشر.
- 10 قواعد معلومات، بالاشتراك عبر المكتبة الرقمية السعودية.
- 354 ألف نسخة كتاب، منها 260 ألفاً باللغة العربية.

تطوير القيادات الإدارية:

- 24 مقيماً معتمداً.
- 45 موجهاً قيادياً (Coach) معتمداً.
- تدريب 48 ألف قيادي وقيادية.
- تنظيم 2500 حلقة تطبيقية للقيادات العليا.
- إقامة 21 طاولة مستديرة.

الجوائز:

- جائزة الشرق الأوسط للعناية بخدمة العملاء.
- جائزة الملك عبد العزيز للجودة.
- شهادات اعتماد من عدد من الجهات المهمة.

دور المرأة:

- تمكين منسوبات المعهد من المناصب القيادية.
- خدمات تدريبية عالية للموظفات والقيادات.

مستقبل المعهد:

- طموحات لا نهائية.
- تطلعات مستقبلية.

ولم يتوقف عطاء المعهد عند هذا الحد؛ بل يتواصل هذا العطاء تعزيزاً للخطى الراسخة على درب الأهداف الطموحة لمملكتنا الغالية.



مؤشرات الاداء

تعتمد رؤية المنظمات على مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي يتم تحقيقها عن طريق بعض البرامج. ولقد باتت متابعة أداء تلك الاهداف والبرامج أمر هام للتأكد من ضمان السير في الاتجاه الصحيح نحو تنفيذها. ولتحقيق ذلك هناك حاجة إلى موافقة الأنشطة للأهداف الاستراتيجية وتحويل المعلومات المرتبطة بتلك الأنشطة إلى صورة رقمية تكون قابلة للقياس. من خلال نتائج القياس يستطيع صناع القرار كشف نقاط القوة والضعف وتحديد الأولويات والسيطرة على المشاكل قبل حدوثها وتحديد ما يجب عليهم فعله في الوقت المناسب. مؤشرات الأداء هي الأداة الفاعلة التي تمكن المنظمات من قياس ومتابعة إنجاز أهدافها وبرامجها في ضوء رؤيتها.

يعرف كل من كابلن ونورتون مؤشرات الأداء الرئيسية بأنها وسائل لقياس الأداء أو التقدم تجاه تحقيق أهداف المنظمة. وتتمثل الأنواع الرئيسية لمؤشرات الأداء في مؤشرات استراتيجية، ومؤشرات تشغيلية. فالأولى تكون مبنية على النتيجة وتقيس الأداء على المستوى الاستراتيجي وتقيس التقدم المحرز باتجاه تحقيق الهدف الاستراتيجي بعيد المدى. أما المؤشرات التشغيلية فتكون على مستوى الأهداف التشغيلية وتقيس النتائج النهائية للأنشطة التنفيذية على المدى القصير. على سبيل المثال، توفر نسبة النمو في الإيرادات والعائد على الاستثمار أمثلة على مؤشرات الأداء الاستراتيجية. كما يوفر معدل إنتاجية الموظف ونسبة التسرب الوظيفي للعاملين ونسبة رضا الموظفين وابتكار الموظف أمثلة على مؤشرات الأداء التشغيلية بإدارة الموارد البشرية. توفر نتائج متابعة الأداء لمؤشرات الاداء توصيفا لما يعتبر أداء مناسباً



أ. اشرف حسن عبدالله

عضو هيئة تدريس

معهد الإدارة العامة

أو غير مناسباً في ضوء أهداف ورؤية المنظمة.

هناك خصائص رئيسية لمؤشرات الأداء الجيدة، أولاً أن تكون متوافقة مع رؤية المنظمة ونابعة من أهدافها الاستراتيجية. ثانياً أن يتم اختيارها بمشاركة العاملين ممن لهم علاقة بتحقيقها داخل المنظمة. ثالثاً أن تكون واقعية وفي حدود إمكانيات المنظمة. رابعاً أن تكون محددة بدقة وتكون شاملة للأداء والعمليات بالمنظمة. خامساً أن تكون قابلة للقياس. وأخيراً أن يتم تقويمها بصفة دورية. توفر مؤشرات الأداء الجيدة مرجعية مناسبة لقرارات الإدارة العليا بشأن اتخاذ قرارات تصحيحية وتحفيزية ووقائية في أوقاتها المناسبة.

يتم وضع مؤشرات الأداء اعتماداً على مجموعة من الخطوات الاستراتيجية للمنظمة. أولاً يتم تحليل للبيئتين الخارجية والداخلية للمنظمة للتوصل إلى الفرص والتهديدات ونقاط القوة ونقاط الضعف. بعد ذلك يتم تحديد رسالة المنظمة والتي تحدد الغرض الأساسي للمنظمة والمستفيدين منها وكيفية خدمة هؤلاء المستفيدين. ثم يتم تحديد رؤية المنظمة والتي تحدد الوجهة الأخيرة التي تريد المنظمة الوصول إليها بعد عدد محدد من السنوات. بعد ذلك يتم وضع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة واللائمة لإدراك الرؤية. ثم يتم رسم السيناريوهات المحتملة للاستراتيجية اللازمة لإنجاز الأهداف الاستراتيجية واختيار أفضل سيناريو للاستراتيجية. أخيراً واعتماداً على الأهداف الاستراتيجية واستراتيجية المنظمة يتم تحديد مؤشرات للأداء ووضع مستهدفات لها ومتابعة أداء المنظمة المرتبط بتلك المؤشرات من خلال مسئولين عن تلك المؤشرات. في ضوء نتائج الأداء بالمؤشرات يتم رفع التوصيات المختلفة للإدارة العليا لاتخاذ القرارات المناسبة التي تدعم السير في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق أهداف واستراتيجية ورؤية المنظمة.

14 نوعاً

من الأشخاص في كل
دردشة جماعية
"قروبات الواتس"

الفكاهي

متابع جيد، ومصدر جميع النكات وفصائح المشاهير وصور GIF ذات التوقيت المناسب.

المخطط

يحاول باستمرار وضع خطط للمجموعة، مثل الرحلات، والولائم، والزيارات الاجتماعية.

اليومي

يمكنك دائماً الاعتماد على هذا الشخص لإرسال رسالة (صباح الخير) يومياً ثم رسالة في المساء للإعلان عن وجوده.

النجم

هو بلا منازع نجم المجموعة، وإن غيب الكل يفتقده فهو يتحدث مع الجميع ويمزح معهم ويأتي بالجديد.

المدلل

رغم قلة تحدثه إلا أنه محبوب من جميع أفراد القروب ولا يرغب أحد أن يزعجه لكونه لطيفاً.

البومة

لا يتحدث كثيراً أثناء النهار، ولكنه ينبض بالحياة في الليل، ويرسل ويتحدث ويشعل النشاط في المجموعة التي توشك على النوم.

المصحح

الذي يحمل على عاتقه تصحيح الأخطاء الإملائية والمعلومات، ويكشف الصحيح من الخطأ، وما إلى ذلك.

المشرف

هو الذي بدأ المجموعة، وهو المسؤول عن قبول أعضاء جدد، والحفاظ على المجموعة معاً، ووضع القواعد الأساسية في الأساس.

المراقب

هو الشخص صامت، يتربص تحت السطح، لكنك تعلم دائماً أنه يشاهد كل تعليق وصورة ورابط مقال مشترك.

النشيط

هذا الشخص متحمس للغاية، وسوف ينشر بلا توقف، سيقابلونه دائماً بالصمت، وفقط عندما يحدد بالمغادرة سيتدخل شخص ما (على الأرجح المسؤول) ويمزح معه.

اختصاصي مقاطع الفيديو

ينشر دائماً مقاطع فيديو، ويتظاهر الجميع أنهم شاهدوها.

المحدث

يأخذ هذا الشخص على عاتقه دائماً تحديث صورة المجموعة واسم المجموعة باستمرار.

الذي لا ينام

في كل مجموعة يوجد شخص وكأنه الحارس للمجموعة يتواجد طول اليوم، وطول الوقت وكأنه نائم داخل المجموعة، فلا تعلم إن كان ينام أو أنه يسلم هاتفه لشخص آخر ليشارك بدله منه .

"سفير" الفيسات

يقرر هذا الشخص مشاركة التعبيرات طوال اليوم في الدردشة الجماعية. لديه "فيسات" في كل مناسبة.

الإدارة العامة الجديدة

في السبعينات الميلادية من القرن الماضي، تنبأ مجموعة من المفكرين والعلماء، من أمثال "وارن بنس" و"فردريك ثير" وآخرين بتراجع البيروقراطية واندثارها، ثم اختفائها نهائياً، لتظهر أنماط تنظيمية جديدة من المنظمات تلائم روح العصر وتواكب تطوره؛ إذ لم تعد المنظمات الحكومية التقليدية قادرة على تحقيق أهدافها في عصر يتسم بالسرعة والديناميكية. مما استدعى الجهات المسؤولة في هذه المنظمات للبحث -بشكل جاد وحقيقي- عن مخرج من معضلة التضخم في حجم هذه البيروقراطيات. وفي محاولة لإعادة إصلاح هذه المنظمات؛ ظهرت توجهات جديدة تدعو إلى تبني نماذج تنمية غير تقليدية تمكن هذه الأجهزة من تحقيق احتياجات وتطلعات المواطنين المتزايدة كماً ونوعاً، ويأتي في مقدمة هذه الإصلاحات، تطبيق مفهوم "الإدارة العامة الجديدة، كأحد التوجهات الرئيسية لإصلاح الإدارة العامة. ولعل من أبرز الكتاب والمفكرين الذين تناولوا هذا المفهوم David Osborne and Ted Gaebler في كتابهما: (Reinventing Government، 1993)، وكذلك David Osborne and Peter Plastrik في كتابهما: (Banishing Bureaucracy: The Five Strategies for Reinventing Government، 2000، 2nd Edition).



أ.سعد الحارثي

عضو هيئة تدريب
معهد الإدارة العامة

والإدارة العامة الجديدة مفهوم حديث يحرق المنظمات من قيودها، ويمكنها من خدمة المستفيدين بدرجة عالية من الجودة والسرعة. ويعتمد على التخلص من النماذج البيروقراطية التقليدية، وإعادة ابتكار الحكومة Re-inventing Government. من خلال منهجيات عمل جديدة لتطوير وإعادة صياغة أساليب إدارة المنظمات الحكومية وعملياتها وثقافتها التنظيمية. بالإضافة إلى التوجه نحو الهياكل العضوية المرنة، وتحول الحكومة من دور الإشراف والتنفيذ المباشر للخدمات إلى دور الرعاية والمتابعة، وتبني شراكة حقيقية مع المواطن في صناعة القرار الحكومي ومد جسور قوية من التواصل بين الحكومة والمواطن، وتحقيق ما يسمى بالاندماج الاجتماعي أو المشاركة المجتمعية التي تعني أن يكون للمواطنين دور حقيقي في أي عمليات صياغة أو تمرير أو تنفيذ للسياسات العامة، والتحول من حالة المشاركة بالأراء إلى ما يسمى "سلطة المواطن"، تلك الحالة التي يصبح فيها المواطن شريكاً حقيقياً في صناعة السياسات والقرارات الحكومية.

ووفقاً لهذا التوجه يتم بناء الإدارة الحكومية الفاعلة اعتماداً على عدة مرتكزات أساسية أهمها: صياغة برامج السياسة العامة بناءً على المعالجة الاستباقية للمشكلات أكثر من التركيز على الهياكل الرسمية للجهات المكلفة بحلها، وهذا يتطلب أن تضمن المنظمات الحكومية تقديم الخدمة بسهولة ويسر من خلال إعادة بناء نظم تقديم الخدمات وفقاً لاحتياجات المستفيد بعيداً عن تعقيدات النموذج البيروقراطي وآلياته، ثم يأتي مرتكز المساءلة السياسية التي تركز على النتائج النهائية أكثر من العمليات، ثم قيادة سياسية تعمل أكثر عن طريق الإجراءات التحفيزية للمشاركة بدلاً من اتخاذ القرارات فقط. وهي لهذا تحتاج إلى أدوات ابتكارية ومنهجيات توسع من أدوارها التقليدية وتتحدى بالشجاعة في تحمل المخاطر. وتظل المواطنة المرتكز الأخير وأبرز المرتكزات وأهمها في عهد الإدارة العامة الجديدة؛ حيث يتناول هذا المرتكز دوراً جديداً للمواطنين في شراكة حقيقية مع الحكومة في صناعة القرارات والسياسات، وتقييم الأداء الحكومي؛ من أجل الارتقاء بالخدمات، وتحقيق الصالح العام. والذي يشهد واقع الأجهزة الحكومية اليوم يجد أنها قطعت شوطاً جيداً في تحقيق التحول المؤسسي المطلوب وفق أهداف رؤية ٢٠٢٠، وعلى وجه الخصوص الهدف الإستراتيجي الخاص بتحسين فاعلية الحكومة، والبرامج الأخرى المكملة له، مثل برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ومبادرات المدن الذكية، وإنشاء هيئة الحكومة الرقمية. ولعله من المناسب هنا الإشارة إلى النجاح الكبير لمعهد الإدارة العامة في تنظيم مؤتمر الابتكار ومستقبل العمل الحكومي تحت رعاية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ونتطلع إلى توظيف مخرجات هذا المؤتمر فيما يحقق إعادة ابتكار الحكومة، وصياغة مستقبل العمل الحكومي وفقاً لأهداف رؤية المملكة وتطلعاتها، وبما يتوافق مع التوجهات العالمية في إدارة القطاع العام.

سلم الأولويات



خطوات لترتيب
سلم الأولويات

وضع مواعيد واضحة
لتسليم المهام.

تدوين جميع الأمور التي
يتوجب القيام بها عبر طريقة
القوائم أو الجدولة.

تجنب تعارض الأولويات
تقديم الأهم على المهم.

تقييم الأهداف بعيدة المدى.

أخذ الجهد المطلوب بعين
الاعتبار لترتيب المهام
حسب درجة الجهد
المطلوبة وسعة الوقت.

تجربة الأهداف الكبرى.

البقاء بواقعية لا بأس إن لم
تسر الأمور كما خططت.

الاستفادة من وسائل التقنية
الحديثة.

التوقف عن تفقد البريد
الإلكتروني باستمرار.

طلب المساعدة من الآخرين.

يؤثر عدم ترتيب الأولويات على مستوى الإنجاز للفرد
والفريق بدرجة كبيرة في ظل تعدد المهام وزيادة الطلب
على الانتاجية على الصعيد الوظيفي والشخصي،
وعلى العكس يسهم ترتيب الأولويات في تنظيم حياة
الفرد ومساعدته على إتمام أهدافه وتلافي هدر الوقت
والجهد، بمعرفة العوائق والمشكلات وتجنبها، ونقاط
القوة واستغلالها.

سؤال النفس عن أهم هذه الأمور، باستعمال
استراتيجية الكلمات الأربع مع كل مهمة:

إنجاز: للمهام المستعجلة.
إلغاء: للمهام غير الضرورية.
تأجيل: للمهام التي يمكن
أن تتأخر قليلاً.
توكيل: للمهام التي يمكن
توكيلها لشخص آخر.

مهارة القراءة الفاعلة

إذا كانت القراءة أهم وسيلة لاكتساب المعرفة، وإذا كان اكتساب المعرفة أحد أهم شروط التقدم الحضاري؛ فإن علينا ألا نبخل بأي جهد يتطلبه توطين القراءة في حياتنا الشخصية، فالمسألة ليست كمالية ولا ترفهية، ولكن-بلا شك-جعل القراءة كأحد مفردات أعمالنا اليومية، لن يكون سيراً؛ حيث يقتضي تغييراً جوهرياً في سلوكياتنا وعاداتنا، كما يتطلب توفير المال والوقت، وقبل ذلك الأهداف والدوافع. وبالرغم من كل هذا العناء والمشقة، فإنه لا خيار آخر أمامنا، وعلينا-ما دمنا نود أن نحيا الحياة التي تليق بكرامة المسلم وغايات وجوده على هذه الأرض-أن نتحمل تكاليف ذلك عن طيب خاطر.

لماذا يجب أن نتمي مهارات القراءة لديك؟

- (١) القراءة تمني الثقة بالنفس.
- (٢) القراءة تجعلنا أكثر كفاءة في إنجاز أعمالنا.
- (٣) القراءة تجعلنا أكثر ثباتاً في مواجهة الأزمات والضغوط.
- (٤) القراءة تزيد من الفهم وتوسع مدارك للأمر.
- (٥) القراءة تجعل الفرد لبقاً في محادثته مع الآخرين.
- (٦) القراءة تجعل الفرد أكثر دقة وذكاءً وبديهة.
- (٧) القراءة تجعل الفرد مواكباً لكل جديد من التدفق الهائل للمعلومات وتجدد ما بحوزته من معارف ومعلومات.

كيف يمكنك أن تمني مهارة القراءة لديك؟

الدافع: إن الخطوة الأولى تكمن في إيجاد الدافع نحو القراءة، وسوف ننجح في ذلك؛ إذا أوليناه ما يستحقه من الجدية والاهتمام.
تكوين عادة القراءة: والتي لن تتكون لدى الإنسان إلا عندما يشعر بشيء من المتعة واللذة عندما يقرأ؛ وهذا لن يتحقق إلا بالصبر على القراءة وعدم التكاسل عنها.
توفير الوقت للقراءة: سيكون مفيداً ونحن نبحث عن وقت للقراءة أن نكتشف (الساعة الذهبية) في يومنا، حيث يكون الواحد منا في قمة نشاطه، كي نستفيد منها في القراءة.
تهيئة جو القراءة: فالوضعية غير المريحة للقارئ والمكان غير المناسب للقراءة؛ يقللان من إمكانية استمرار القراءة، كما يجعلان الفائدة منها محدودة.

طرق التغلب على معوقات القراءة (استراتيجيات القراءة الفاعلة):

- (١) الاقتناع بأهمية القراءة: لأنك عندما تمارس شيئاً وأنت مقتنع به فستكون الفائدة أكبر.
- (٢) نوع قراءتك في مختلف العلوم النافعة: لتلم بأساسيات كل علم وما هو مهم فيه، ثم ركز على تخصص تميل إليه نفسك؛ كي تستفيد منه أكثر وتبدع فيه.
- (٣) التدرج في القراءة: في بداياتك للقراءة ابدأ بالسهل فهمه، ثم وسع دائرة اطلاعك على المواد الأكثر صعوبة شيئاً فشيئاً.
- (٤) استشر الآخرين في قراءتك الكتب: من أجل الحصول على ما ينفع.
- (٥) إذا أخذت كتاباً فانظر الفهرس: هل مواضيع الكتاب تناسبك أم لا؟ وكذلك عندما تقرأ المقدمة فستعطيك-غالباً-فكرة عن الكتاب.
- (٦) لا تنقطع عن القراءة: فالانقطاع سيبيح فيك الخمول، ويقلل من تمكك من مهارات القراءة. وفي النهاية اعلم أن القراءة ليست هدفاً في حد ذاتها، وإنما هي الوسيلة الأولى للتعلم والمعرفة والتفاعل الإيجابي... فاحرص عليها.



أ. عبدالله الضابط

عضو هيئة تدريس
معهد الإدارة العامة



كيف تكون صديقاً رائعاً؟

من يبحث عن صديق بلا عيب، يبقى بلا صديق. ضع في اعتبارك أنه يتطلع الكثير ممن حولك إلى وجود الصديق. حيث لا تقاس الصداقة بمدى قوتها وإنما بقدرتها على الاستمرار. وبحسب موقع Thehopeline فإن هنالك 9 طرق لكي تكون صديقاً رائعاً.

كن وفياً

الوفاء هو تقبل صديقك بهوائه وحسناته.

كن صادقاً

حافظ على وعودك قول وفعل.

كن واقعياً

الأصدقاء يشعرون بالارتياح تجاه بعضهم خلال التصرف بعفوية.

اهتم

بتفاصيل حياة صديقك بكونك مستمعاً جيداً له.

خصص

وقتاً لصديقك.

اكتف

أسرارهم. ولتستحق الثقة.

توجيه

النصح لصديقك والانتباه له عندما ينحرف عن الطريق السليم.

حل

سوء الفهم والرغبة في الحفاظ على الصداقة.

شجع

صديقك في الأوقات الحرجة وكن سنداً له.

تحفيز للموظفين وتسهم في جودة الأداء

الاحتفالات بالمناسبات في العمل عدوى للسعادة واكتشاف للمواهب

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

تهتم الإدارة المعاصرة بالتأكيد على الجانب الإنساني للموظفين والمديرين، وهو ما تؤكد الاحتفالات بالمناسبات المختلفة في أماكن العمل، سواء كانت شخصية أو وظيفية؛ فهي فرص مواتية جداً لإظهار سلوكيات وآراء ومواقف واتجاهات ربما لن يكشفها الطابع الرسمي للعمل، وتؤكد اللمسة الإنسانية كالمشاركة الوجدانية؛ مما يزيد من ولاء الموظفين. كذلك تبرز الهوية الخاصة للموظفين في بيئات عملهم، وتكسر روتين العمل، وتضفي بهجة؛ مما يجعل المؤسسات والشركات المختلفة تبدو كبيئات عمل سعيدة. وتنظيم مثل هذه الاحتفالات لا يتعارض مع جدية وسير العمل وجودة الأداء؛ لأنها ستكون تحفيزاً وتقديراً لهم.

في هذا التقرير نصحبكم للتعرف على أبرز أسباب، وطرق، وفوائد، ونصائح تتعلق بتنظيم الاحتفالات بالمناسبات في أماكن العمل، وأهم الأمثلة لها.

الاحتفالات تدفع 79% من الموظفين إلى العمل بجدية أكبر

بيئة عمل سعيدة ومنتجة

نستهل هذا التقرير بما تشير إليه "كيمبرلي ميكيش" -موقع "Happier.com"- أن تخصيص بعض الوقت في بيئة العمل للاحتفال بأشياء صغيرة سعيدة، مثل عيد ميلاد زميل، أو بدء مشروع جديد؛ سيجعلك موظفاً أكثر سعادة وإنتاجية، وستستمتع بمزيد من المرح. كذلك فإن هذه الاحتفالات عبارة عن طريقة رائعة لتعليم زملائك كيف يكونوا سعداء في العمل أيضاً. وطبقاً لمدونة "VantageCircle"، فإن الموظفين والمديرين في بيئة العمل المعاصرة يرغبون في أن يرى الآخرون إنجازاتهم ويقيمونها ويقدرونها، وهو ما يمكن أن يتحقق من خلال تلك الاحتفالات. كذلك فإن أرباب العمل -في بيئات العمل المعاصرة- يبحثون عن خيارات جديدة تسهم في تحقيق السعادة لهؤلاء الموظفين.

عدوى السعادة

وتحدد "ميكيش" ٥ أسباب للاحتفالات في أماكن العمل، كالتالي:

١- مناسبات تجمع زملاء العمل معاً: بالاحتفال معاً بنبي أو أواصر الصداقة والود وتصبح بيئة العمل أكثر إيجابية، كما أن السعادة عبارة عن عدوى؛ فقد وجد "نيكولاس كريستاكيس" و"جيمس فاوولر" -باحثان في جامعتي "هارفارد" و"سان دييغو" على التوالي- أن كل صديق إضافي سعيد يزيد من احتمالية أن يكون الشخص سعيداً بنحو ٩٪.

٢- لحظات مؤثرة في العديد من الزملاء: هذه الاحتفالات ما هي إلا تفاعلات إنسانية إيجابية في العمل تسهم في توسيع تفكيرنا؛ بحيث لا ينحصر جل تفكيرنا في العمل وما يرتبط به من أنماط تفكير تقليدية، كالملل أو الإحباط من ظروف معينة، بل سنفكر في أشياء أخرى، كالذكريات السعيدة، والقصص الشخصية، والعمل الجماعي.

٣- مناسبات مجانية تسهم في العمل بجدية: يؤكد الخبراء وتثبت الدراسات أن التقدير والتشجيع يسهمان في رفع الروح المعنوية والإنتاجية في مكان العمل؛ فوفقاً للدراسات فإن 79٪ من الموظفين ذكروا أنهم سيعملون بجدية أكبر إذا تعارفوا على بعضهم البعض بشكل جيد، كما يحدث في مثل تلك الاحتفالات.

٤- تحديد أهداف أكبر وأفضل: الاحتفالات في بيئة العمل تتيح للموظفين التفكير بشكل أفضل وأعمق.

٥- الثقة: الاحتفالات بالإنجازات في العمل؛ تتيح للموظف أو زملائه في فريق العمل الجماعي تقييم مواهبه/مواهبهم؛ وتمنحه/تمنحهم الثقة في التغلب على التحديات المختلفة، كما تغلبوا عليها سابقاً وأصبحت سبباً/أسباباً لمثل هذه الاحتفالات.



أمثلة

ويبرز موقع "ERC"-المهتم ببيئة العمل السعيدة- العديد من المناسبات للاحتفال بها في أماكن العمل، كالترقيات، والتقاعد، وأعياد الميلاد، والتخرج، واحتفالات الذكرى السنوية، وولادة الأطفال الجدد، وبداية ونهاية العام، وبدايات المشروعات، وتغييرات المكاتب، والاحتفالات بتقدير بعض الموظفين أو المديرين، وذكرى الشركة، ومناسبات بناء فرق العمل الجماعي، وغيرها من المناسبات والاحتفالات.

٢١ طريقة للاحتفال

وقد يبدو للعديد من الموظفين والمديرين في بيئات العمل لدينا أن تنظيم مثل هذه الاحتفالات في أماكن العمل تتعارض مع جدية العمل، وإنجازه، وغيرها من الأسباب التي ينظر إليها خبراء وباحثو الإدارة حاليًا باعتبارها أنماط تفكير تقليدية ولم

تعد تتناسب مع تغيرات العصر والنظر بعين الاعتبار إلى أهمية تحقيق وتوفير سبل السعادة في بيئات العمل المعاصرة. ففي الدول المتقدمة تولي المؤسسات والشركات المختلفة هذه الاحتفالات اهتمامًا كبيرًا ويعولون عليها في رفع معدلات الأداء. وربما كان لهذا التوجه العصري انعكاساته على الموضوعات التي تهتم بها المواقع الإلكترونية المتخصصة في بيئات العمل السعيدة، كموقع "Great Place to Work" الذي يصف أفضل ٢١ طريقة للاحتفالات في مكان العمل، والتي يمكن إجمال أبرزها- باختصار- في الآتي: تحت المؤسسة الرؤساء التنفيذيين على إرسال بريد إلكتروني أو إعلان فيديو بشأن الاحتفال بالإنجازات والنجاحات في العمل، وترتيب مفاجآت سارة للموظفين كأن يقدم قادتها ومديروها الشكر لهم أو التقاط الصور معهم، والاحتفاء بالمديرين من خلال تقديم الموظفين هدايا رمزية لهم للتعبير عن امتنانهم تجاههم.

بالإضافة إلى إبراز هذه الاحتفالات عبر مواقع المؤسسة أو الشركة بوسائل التواصل الاجتماعي، وتحديث بروفايل المؤسسة على هذه المواقع للتعبير عن هذه المناسبات والاحتفالات، ودعوة الموظفين للاحتفال من خلال تناول الغداء، وتناول الكعك، وتزيين مكاتبهم، وتوزيع هدايا عليهم، وإنشاء ملفات تعريف الارتباط "Cookies"، وتدشين حملات الإعلانات الخارجية بخصوص الاحتفالات بالإنجازات، وتحفيز الموظفين بمنحهم الوقت الإضافي للاسترخاء والترفيه، ودعهم يرتدون ملابس غير رسمية في بعض الأحيان، وأن تجعل المؤسسة موظفيها يشعرون بالرضا، ومشاركتهم التعليقات والتفاعل معًا.



٤ فوائد

وتجدر الإشارة إلى أن الاحتفالات بالمناسبات، سواء الشخصية أو الوظيفية، في أماكن العمل لها العديد من الفوائد، فهي-بحسب موقع Chron - تنحصر في ٤ فوائد، وهي:

١- تمنح الموظفين تقديرًا لإنجازاتهم في كل من العمل وحياتهم الشخصية: تنظيم وإقامة احتفالات بالمناسبات الشخصية في أماكن العمل، مثل أعياد الميلاد، وحفلات الزفاف، والأطفال حديثي الولادة، يظهر الاهتمام بهم بشكل شخصي؛ لأن معظم الناس يحبون الاعتراف بإنجازاتهم، والاحتفالات في مكان العمل تتيح للمؤسسة ومديريها منصة لتقديم هذا الامتنان لهم، وتقدير جهودهم التي يبذلونها في عملهم.

٢- زيادة تماسك وبناء فرق العمل: تجمع الاحتفالات في أماكن العمل أعضاء فرق العمل-كل حسب هدفه وأعضائه-بحيث تساعد هذه الاحتفالات في خلق شعور بوحدة الفريق للموظفين، خاصة إذا كان الاحتفال بخصوص إنجاز جماعي. على سبيل المثال، بمنح الاحتفال بالانتهاء من مشروع عمل كبير الفريق فرصة للترابط وتذكر نجاحات المشروع عبر مراحل المختلفة. وغالبًا ما تضيف الاحتفالات جوًا مريحًا؛ إذ يتمكن الزملاء من التعرف على بعضهم البعض، بخلاف العمل الرسمي الذي يقومون به معًا. كذلك قد تساعد الاتصالات الشخصية الموظفين على العمل معًا بشكل أفضل في المشاريع المستقبلية.

٣- رفع الروح المعنوية: غالبًا ما ترتفع معنويات الموظفين عندما يتم التعرف عليهم من خلال احتفالات مكان العمل؛ فيكسبهم شعورًا بالرضا، كما توفر الاحتفالات استراحة ممتعة من الروتين المعتاد في مكان العمل

تقدير لإنجازات الموظفين في عملهم وحياتهم الشخصية

لزيادة المعنويات، بالإضافة إلى أنه عندما تكون الروح المعنوية عالية في مكان العمل، فمن المرجح أن يعمل الموظفون بكفاءة.

٤- التحفيز: الاحتفالات في أماكن العمل تمنح الكثير من الموظفين الحافز على التركيز وتحقيق النجاحات الوظيفية.

اكتشاف المواهب

ويلفت موقع "Medium.com" إلى أن الاحتفالات بالمناسبات المختلفة في أماكن العمل قد تساعد في التعرف على المواهب غير المعروفة لبعض الموظفين. وبحسب "ساتيا ناديل"-الرئيس التنفيذي لشركة Microsoft-ففي هذا العالم المعقد أصبح العمل ميكانيكيًا للغاية، ولذلك فإن الاحتفالات تصبح كمزيج للضغط، وخلال ممارسة الأنشطة والألعاب، يتم الكشف عن الكثير من المواهب غير المعروفة. فربما يكون أحد الموظفين موهوبًا في الموسيقى، وقد يتمتع أحدهم بالمهارات السلوكية، مثل المبادرة أو الاتصال، والتي لم تظهر أثناء العمل، بحيث تمثل هذه الاحتفالات الفرصة السانحة لاكتشافها.

٤ نصائح مهمة

ويقدم موقع "إدارة.كوم" ٤ طرق بسيطة لجعل الاحتفال في الشركة حدثًا مفيديًا وممتعًا للجميع، وهي:

- ١- احرص على الاحتفال بموظفيك واجعله مختصرًا: يعد موسم الأعياد الوقت المثالي لشكر الزملاء والموظفين والاعتراف بالعمل الشاق والإنجازات، فقد خلصت إحدى الدراسات إلى أن ٨٠٪ من العمال ذكروا أن أحد الأسباب الرئيسية لتركهم وظائفهم هو الشعور بعدم التقدير، وقد توصلت أبحاث أخرى إلى أن إبداء التقدير يساعد على إشراك الموظفين أكثر من الترتيبات أو زيادة الرواتب.
- ٢- قدم طعامًا رائعًا: هناك طريقة أخرى فعالة لإبداء التقدير وهي أن تكون كريمًا من خلال تقديم طعام رائع؛ فالطعام يطلق "الإندروفين" في عقولنا مما يجعلنا نشعر بالراحة. حيث تستطيع أن تجمع حفلات العشاء كل من العائلة والأصدقاء، وتُجدد الالتزامات الاجتماعية. بينما يبدو أن الأكل سويًا أمر بسيط، إلا أنه يساعد على تقوية

٥ أسباب و٤ فوائد و٢١ طريقة للاحتفالات في أماكن العمل

الروابط والالتزامات.

٣- وفر أنشطة لتخفيف التوتر: إذا كان هناك توتر بين زملاء العمل أو مستويات عالية من الإجهاد في المكتب؛ فإن إقامة حفل في مثل هذا التوقيت قد تكون فكرة سيئة، ولكن الأنشطة البسيطة مثل تشغيل الموسيقى أو حتى مشاركة القصص يمكنها أن تساعد في بدء حوار مع الآخرين.

الهدف من ذلك هو منح الناس فرصة للإفراج عن التوتر والتواصل مع بعضهم البعض، وليس إجبارهم على القيام بأشياء لا رغبة لهم فيها. فقد أظهرت الأبحاث أن التواصل بين الأشخاص ينمو عندما يناقشون الأحداث الإيجابية أو يضحكون معًا، ومن المعروف أن النشاط البدني، مثل لعبة السهام، أو أي لعبة جماعية أخرى يقلل من التوتر ويرفع من المزاج.

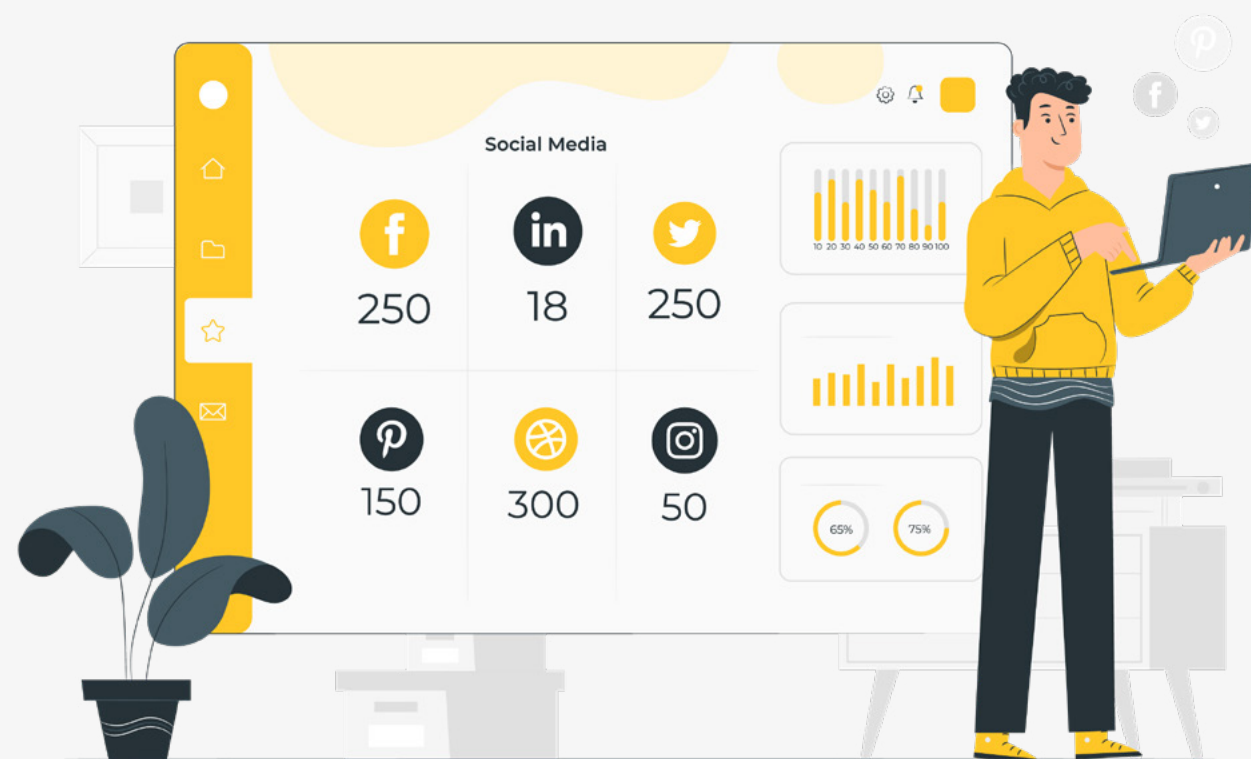
٤- اجعل الاحتفال جزءًا لا يتجزأ من العمل: في حين أن حفلات الأعياد رائعة، إلا أنها لا ينبغي أن تكون الحدث الوحيد للاحتفال بإنجازات فريقك؛ فالثناء الفوري والمتكرر له تأثير كبير على معنويات العاملين وزيادة الإنتاجية بنسبة تصل إلى ٤٢٪ لذلك يعزز الإعراب عن الامتنان الروابط والدوافع والولاء.



تسببت في فشل «فيسبوك» واستقالة «دورسي»
ونهاية «ماي سبيس»

قرارات غير موفقة في إدارة الـ «سوشال ميديا»

قد يبدو للوهلة الأولى أن إدارة عالم "السوشال ميديا" ومواقفه المختلفة لا تعترف سوى بالنجاحات التي ترسخت بناء على قرارات متميزة لا يعرف متخذوها معنى الإخفاق أو الفشل. ولم لا؛ فمواقع التواصل الاجتماعي بسبب هذه القرارات الناجحة رسمت حدوداً لا نهائية لإمبراطوريتها وسيطرتها على العالم. لكن دعونا ننظر للجانب الآخر في إدارة شركات ومواقع التواصل الاجتماعي بهذا العالم، فهي كغيرها من المؤسسات والشركات التي قد تتخذ قرارات غير موفقة؛ ربما تسبب لها فضائح وسقطات ومنعطفات أقرب ما تكون إلى الفشل والسقوط الإداري المدوي. نصحبكم في عالم "السوشال ميديا" للتعرف على أبرز هذه القرارات التي كانت بمثابة أزمات ورياح عاتية كادت أن تعصف بها وبموظفيها وبمؤسسيها ورؤسائها التنفيذيين.



❖❖ قرار «ماي سبيس» قضى
على تواجده في عالم التواصل
الاجتماعي على طريقة «بيدي
لا بيد عمرو»

فشل Myspace

نستهل استعراض هذه القرارات-بحسب موقع EveryLeader- بما حدث في عام ٢٠٠٢م، إذ كان موقع Myspace هو أقوى موقع للتواصل الاجتماعي في ذلك الوقت؛ حتى أنه شرع في حملة لشراء المواقع الصغيرة التي من المتوقع أن تشكل منافسة لها، وكان من بينها موقع تواصل صغير-حينئذ-يدعى Facebook. في عام ٢٠٠٥م اجتمع الرئيس التنفيذي لـ Myspace مع فريق Facebook الذي طلب مبلغ ٧٥ مليون دولار مقابل الشراء، وهو ما رفضه مدير Myspace. حاليًا تتجاوز القيمة السوقية لـ facebook مبلغ ٢٥٠ مليار دولار؛ بينما تم بيع Myspace لشركة تسويق مقابل ٢٥ مليون دولار فقط!

منعطفات "تويترية"

ويتناول موقع "GRUNGE" أبرز المنعطفات التي واجهت "تويتر"، والتي من بينها ما حدث في يوليو ٢٠٢٠م، حينما تم اختراق أكثر من ١٢٠ حسابًا تخص شخصيات عامة وقادة عالميين ومؤثرين من المشاهير من قبل محتال سابق في لعبة Minecraft يبلغ من العمر ١٧ عامًا، والذي تسلل إلى نظام Twitter الداخلي دون معدات متطورة من أي نوع. وقد قام هذا المحتال بإجراء مكالمات مع مكاتب Twitter متظاهراً بأنه من قسم تكنولوجيا المعلومات، وحصل على بيانات اعتماد المسؤول للموظفين، عن طريق توجيههم لإدخالهم إلى موقع تصيد (عبر إدارة الخدمات المالية بولاية نيويورك)؛ وفي غضون ساعات أصبح "تويتر" تحت رحمته؛ فقد تمت سرقة حوالي ١١٨ ألف دولار من Bitcoin من خلال هذا الاختراق، والذي أظهر أن هناك ثمة قرارات غير موفقة تتعلق بإجراءات الاعتماد والدخول والأمان.

كذلك تعرض المؤسس والرئيس التنفيذي لـ "تويتر" "جاك دورسي" للانتقادات؛ في أعقاب الضغوط الشديدة والنقد الذي تعرض له؛ بسبب قراراته وفشله في المشاركة في العمليات اليومية للشركة، حيث استقال "دورسي" في نوفمبر ٢٠٢١م وأعلن استقالته عبر "تويتر". وعقب ذلك حاولت شركة "تويتر" تقادي النقد الشديد الذي واجهته

❖❖ «زوكربيرج» يفشل في
الاستحواذ على «سناپ شات»
بقرارات ومحاولات تقليد فاشلة

في السنوات الأخيرة، لا سيما منذ اختراق عام ٢٠٢٠م، لكن الشركة لا تزال متورطة في أعقاب اتخاذها العديد من القرارات غير الموفقة فيما يتعلق بالأمن وربما فيما يتعلق بسلامة المعلومات، وجميعها تضاف إلى فضائح المضايقات، والتدخل الأجنبي في الانتخابات، وخطاب الكراهية، وغيرها من المنعطفات.

محاولات ترويض "سناپ شات"

وفيما يتعلق بموقع وتطبيق "سناپ شات" للتواصل الاجتماعي الذي أسسه "إيفان شبيجل" وأصبح رئيسه التنفيذي، إذ تم إطلاق هذا الموقع في شهر سبتمبر عام ٢٠١١م-طبقاً لما أورده موقع Arageek- لتسجيل وبت ومشاركة الرسائل المصورة، بحيث يمكن المستخدمين من التقاط الصور، وتسجيل الفيديو وإضافة نص ورسومات، وإرسالها إلى قائمة من المتلقين هم متابعي الشخص. وقد حظي "سناپ شات" بشعبية كبيرة في وقت قياسي، وهو الأمر الذي دفع مؤسس فيسبوك "مارك زوكربيرج" -الذي يريد السيطرة على كافة التطبيقات المميزة- إلى التفكير في إنشاء تطبيق منافس له، وبالفعل في ديسمبر عام ٢٠١٢م أطلق فيسبوك تطبيق مشابه ومنافس اسمه "Facebook Poke"، والذي يعتبر نسخة من تطبيقات التراسل الفوري التي تقوم بتدمير الرسائل ذاتياً، والتي يمكن استخدامها للأنشطة التي تستدعي السرية أو الخصوصية. إلا أن العديد من مستخدمي التطبيق الجديد أبدوا شعورهم بالإحباط بعد استخدامه، والذين كان من بينهم المحلل التقني المعروف "بيتي باشال". ولم يكتف "زوكربيرج" بذلك لكنه عاود محاولة إنشاء وإطلاق تطبيق آخر ينافس "سناپ شات"، أطلق عليه اسم "Slingshot"، والذي فشل أيضاً في جذب المستخدمين، بالرغم من محاولات تطويره، حتى قامت الشركة بإزالته تماماً.

ومن الجدير بالذكر أن "زوكربيرج" لم يستسلم، ومازال مصراً على المنافسة، حيث أصبح يستنسخ الأفكار التي يتم تحديثها في "سناپ شات"؛ لصرف المستخدمين عنه وجذبهم للتطبيقات التابعة لشركته، والتي من أبرزها: تقليد ميزة Discover، وتقليد ميزة "الحالة Status" في تطبيق "واتس أب" المملوك لفيسبوك، وتقليد إضافة

لتحفيز الإبداع في بيئة العمل



طرق 07

يبحث الكثير من الأشخاص عن الإلهام في بيئة العمل، وخاصة في سلك الحياة عامة، بهدف تحفيز الأفكار الإبداعية وزيادة الإنتاجية، وإيجاد بيئة عمل مناسبة للمجموعة والفرد، عبر خلق وسط يشجّد التفكير الإبداعي بشكل ملموس، بواسطة عوامل عدة ومحفّزات تؤدي للإثمار والازدهار والإبداع. خطوات لزيادة الإبداع في بيئة العمل:

01 عمل خريطة ذهنية للأفكار على لوح أبيض:

تعد طريقة مثالية يمكن استخدامها في جلسات العصف الذهني لتحفيز التفكير الإبداعي لدى الفريق.

02 الاستماع للبودكاست والمواد الصوتية المحفزة:

يساعد على تصفية ذهن وإشغال روح الحماس والشغف لدى المجموعة والفرد.

03 تغيير المكان والحركة المستمرة:

يعد النهوض والتحرك أحد أفضل طرق الحصول على إبداع متدفق.

04 خوض تجارب جديدة:

تنوع التجارب = تنوع الإنتاج.

05 الانغماس في التركيز على الفكرة أو العمل:

التركيز في الأفكار يقود إلى استخلاص كامل القدرات والمساعدة للوصول لمستوى تدفق إبداعي.

06 ممارسة الأعمال الفنية:

تؤدي إلى تحفيز التفكير الإبداعي في بيئة العمل.

07 ضبط درجة الحرارة والإضاءة والتكييف في المكتب:

البيئة الفيزيائية في المكتب ومحيط العمل لها تأثير على إنتاجية الموظفين وتحفيز قدراتهم الإبداعية.

أزمات وانتقادات «تويتر» تدفع مؤسسها ورئيسها التنفيذي «دورسي» للاستقالة

الفهم العام للبيانات الشخصية، كما أدت إلى حدوث هبوط كبير في سعر أسهم شركة "فيسبوك" العالمية التي انخفضت قيمتها السوقية لأكثر من ١٠٠ مليار دولار، فيما دعا آخرون إلى "تنظيم أكثر صرامة" لاستخدام شركات التكنولوجيا للبيانات الشخصية.

١٦ أزمة

وعلى صعيد متصل، ذكر موقع "INCIDER" أبرز ١٦ أزمة واجهتها شركة "فيسبوك"، والتي نتجت عن اتخاذ قرارات غير موفقة وإجراءات وممارسات خاطئة، والتي كان من أبرزها: في عام ٢٠١٩م فرضت لجنة التجارة الفيدرالية الأمريكية غرامة على الشركة بقيمة ٥ مليارات دولار؛ بسبب انتهاكها خصوصية المستخدمين، وهي غرامة باهظة بالنسبة لشركة تعمل في المجال التقني. كذلك أعلنت "فيسبوك" عن خططها لإطلاق عملة مشفرة تسمى Libra مما أدى إلى استدعاء "مارك زوكربيرج" للإدلاء بشهادته أمام مجلس النواب؛ بشأن التأثيرات المالية واللوائح المتعلقة بهذه العملة. وفي نوفمبر من العام نفسه تم إصدار أكثر من ٤٠٠٠ صفحة من مستندات Facebook الداخلية تخص دعوى قضائية بواسطة مطور تطبيقات، إذ كشفت الوثائق كيف قطعت الشركة وصول المطورين إلى البيانات، وخططت لتتبع مواقع مستخدمي Android، وفكرت في فرض رسوم على المطورين للوصول إلى بيانات المستخدم من بين أشياء أخرى. وفي يناير ٢٠٢٠م أعلنت الشركة أنها لن تتحقق من إعلانات السياسيين على منصتها؛ مما قد يسمح لهم بنشر منشورات تحتوي على معلومات مضللة، وهو ما كان محل انتقادات؛ لأن الانتخابات في أمريكا كانت تلوح في الأفق. يضاف إلى ما سبق أن "زوكربيرج" ظهر في جلسة استماع ضخمة لمكافحة الاحتكار في الكونجرس الأمريكي في يوليو ٢٠٢٠م، جنباً إلى جنب مع الرؤساء التنفيذيين لشركات: Apple Amazon و Alphabet's Google؛ حيث خلص المشرعون لاحقاً إلى أن جميع الشركات الأربع تتخذ قرارات غير موفقة؛ من شأنها أن تؤدي إلى انتهاج ممارسات احتكارية يجب تنظيمها.



مميزات وتأثيرات وأفئمة جديدة للصور لتطبيق الكاميرا الرئيسي الخاص بالتقاط الصور والفيديوهات، كما تبني تطبيق "إنستجرام" التابع لفيسبوك نسخته الخاصة من القصص الحية كما في تطبيق "سناب شات"، إضافة إلى استنساخ "واتس أب" رسوم وملصقات "سناب شات". وبالرغم من كل ذلك فقد أثبت الأخير جدارته ورُسُخ مكانته بين تطبيقات التواصل الاجتماعي وأحقيقته في منافسة تطبيقات "زوكربيرج" الذي فشل من خلال قراراته ومحاولاته المتتالية في ترويض "سناب شات" الذي ازداد قوة وثباتاً.

فضيحة "كامبريدج أناليتيكا"

ويبدو أن القرارات غير الموفقة لإدارة شركة "فيسبوك"، والتي أوصلتها لحافة الفضائح لم تنته، فقد تعرض هذا الموقع الشهير لإحدى هذه الفضائح التي تفجرت أوائل عام ٢٠١٨م وسُميت بفضيحة "بيانات فيسبوك-كامبريدج أناليتيكا" التي تم خلالها -وفقاً لموسوعة ويكيبيديا- الكشف عن أن شركة "كامبريدج أناليتيكا" قد جمعت "بيانات شخصية" حول ملايين الأشخاص على موقع "فيسبوك" من دون موافقتهم قبل أن تستخدمها لأغراض "الدعاية السياسية". وقد وُصفت الفضيحة من قبل الكثيرين على أنها "لحظة فاصلة" في



حياة الإنسان انعكاس لطريقة تفكيره

كيف تتخلص من التفكير السلبي وكسب الفرص الذهبية؟

الأفكار هي انعكاس عن التصورات، وهناك تطابق مباشر بين طريقة تفكير الإنسان وتصرفاته تجاه مختلف الأمور والمواقف التي يتعرض لها، فالأفكار السلبية تترك أثرها السيء وكثيراً ما كانت هذه الأفكار سبباً في تضييع الفرص الذهبية في حياة الإنسان، ومانعاً من أن يتولى الإنسان زمام نفسه ويمضي قدماً لتحقيق أهدافه، فالفكر السلبي يضخ معه كمية من اليأس قادرة على السيطرة على حياة الإنسان بشكل عجيب، وغالباً ما يسيطر هذا التفكير على نمط حياة الإنسان ويسرق منها لذة السعادة وراحة البال.

ما هو قانون (٨٢٤) وعلاقته بشرب كمية من الماء والتنفس عبر الأنف ببطء؟

ومفهوم التفكير السلبي ببساطة هو التشاؤم، وتقدير النتائج السلبية مسبقاً مما يمنع الإنسان من الإقدام على البدء بعمله؛ لأنه ببساطة قدر لنفسه الفشل مسبقاً وتوقع أسوأ النتائج قبل البدء بمباشرة العمل أياً كان نوعه، وهنا تكمن أهمية أن يسعى الشخص لتحويل أفكاره السلبية لأفكار إيجابية، وتحويل التشاؤم إلى تفاؤل.

أسباب التفكير السلبي

من أهم أسباب التفكير السلبي هو ضعف الثقة بالنفس، والإحساس بالعجز الدائم، وغالباً ما تنتج ضعف الثقة بالنفس من الانسياق وراء المؤثرات العاطفية والانفعالية، فكلما كانت شخصية الفرد قوية وكلما كان واثقاً من قدراته وشخصيته كلما عكس ذلك أثره الجيد على تفكيره الإيجابي، وكلما كانت شخصيته مهزوزة وضعيفة كلما كانت أفكاره سلبية متشائمة.

من المحتمل أن ينشأ الفكر السلبي نتيجة لموقف أو حالة مر بها الشخص خلال حياته تركت لديه ذلك الانطباع السيء والتفكير السلبي مثل: تعرضه للانتقاد والتهكم أمام الجميع. الحساسية الزائدة في التعامل مع المواقف المخرجة تولد فكراً سلبياً. ترسب المواقف السلبية لدى الشخص منذ الصغر. عقد المقارنة بين الشخص وبين أقرانه في نفس العمر أو التخصص، مع تجاهل مواطن القوة الشخصية لديه.

والتركيز على مناطق الضعف، وعدم التركيز على تطوير مناطق القوة. تضخيم الأمور الصغيرة وجعل منها مشاكل معقدة تترك أثرها النفسي السلبي. البعد عن المشاركة الاجتماعية، والاندماج في المجتمع. الفراغ الفكري وما يُولد من شحنات فكرية سلبية، فعدم وجود هدف واضح يتيح المجال للأفكار السلبية للنمو والتكاثر، فالفراغ يخلق بيئة خصبة لزيادة الأفكار السلبية. الأصدقاء السلبيون المتشائمون، الذين يقومون بالتأثير على تفكير الشخص، خاصة وإن كان سريع التأثر بكلام الآخرين. الخوف والقلق الدائم، والتفكير في مستقبل يسوده الصعوبات والمشاكل. الاكتئاب النفسي والانعزال عن البيئة المحيطة. التأثر من البيئة المحيطة بشكل مفرط،

لماذا لا يمكن التفكير بالراحة والشقاء ولا بالنجاح والفشل في ذات الوقت؟

فمن الطبيعي أن يتأثر الشخص بالبيئة المحيطة، ولكن عندما يصبح هذا التأثير بشكل ملحوظ وبصورة ملموسة تكمن المشكلة، فهناك أشخاص يتأثرون ليس فقط بمشاكل من حولهم لا بل يتعدى ذلك إلى التأثر بالأفلام السلبية والكتب والمقالات التي تحمل طابع التشاؤم.

التخلص من التفكير السلبي

أهم ما في الأمر تنمية الثقة بالنفس ونزع الزعزعة، ويتم ذلك عن طريق تأمل الذات وتقدير الموهب التي أعطاها الله سبحانه وتعالى لكل منا، فكل شخص يتمتع بمميزات تميزه عن غيره، ويكمن السر هنا عن طريق التركيز على الصفات الشخصية الإيجابية، والنظر بصورة جديدة للصفات السلبية ومحاولة القضاء عليها. مخالطة أشخاص إيجابيين وخلق بيئة إيجابية تساعدك على أن تبدأ في تفكيرك الإيجابي. التوازن النفسي والعاطفي أمر ضروري، ويمكن الحصول عليه عن طريق الاسترخاء والراحة. راقب أفكارك فأنت بذلك تراقب أسلوب حياتك، حاول أن تقصي كل فكر سلبي، واترك مجالاً واسعاً لأفكارك الإيجابية.

لا يمكن للشخص أن يفكر بالشيء ونقيده بنفس الوقت، فلا يمكن التفكير بالراحة والشقاء، ولا بالنجاح والفشل، ركز أفكارك على الناحية الإيجابية في كل المواضيع. التفكير الإيجابي يمكن أن يُدرس، فمن الممكن أن تحصل على مهارات التفكير الإيجابي من خلال دورة تدريبية تكسب من خلالها مزيداً من العلم والثقافة في هذا المجال. إياك والانطواء الذاتي والعزلة فهي تشكل بيئة خصبة للتشاؤم. ميز بين الحقيقة والخيال، ولا توهم نفسك بنتائج صحيحة في حين أنها لم تكتمل بعد. سيطر على غضبك ولا تنفعل، حتى لا تتخذ قرارات متسرعة تتسبب لك بالندم وتقييد أفكارك. اعتمد على إرادتك القوية، فالفارق بين الإنسان الناجح والإنسان الفاشل يتمثل في الفرق بالإرادة، فمن ملك الإرادة القوية والطموح العالي ملك القوة ومن فقدتها استسلم وقال (لا أستطيع).

كن مستعداً للحظ السيء في أي وقت، ولتكون فكرك الناضج عن مواقف الحياة المختلفة. اقض على الفيروسات التي تُهاجم عقلك،

تحليل السياسات العامة:

المفاهيم الأربعة والنماذج الخمسة

شاع في أدبيات السياسات العامة أنه لكي نفهم طبيعة السياسات ونكشف أغوارها؛ فإن علينا أن ننظر لها من خلال ٤ مفاهيم تبدأ بحرف الـ (I)، وهي: الأولى هي Ideas التي تعني جملة الأفكار والتصورات والرؤى الكامنة والمعلنة التي تحرك السياسات العامة. والثانية Individuals أي أدوار القادة والأشخاص الذين يتخذون القرارات المرتبطة بالسياسات العامة وإدراكاتهم واستجاباتهم للمؤثرات البيئية. والثالثة هي Interest أي تلك المصالح المتباينة والمتشابكة والمتراصلة لفئات المجتمع والعلاقات البيئية. والرابعة هي Institution أي المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي تقوم بأدوار في صياغة وتشكيل وتنفيذ السياسات العامة فضلاً عن الرقابة عليها وتقييمها.

بيد أن التطورات النظرية والعملية التي لحقت بحقل السياسات العامة داخل الأكاديميات الغربية خلال الـ ٥ عقود الأخيرة؛ أدت إلى بروز مجموعة من النماذج والاجتهادات التي تحاول طرح عدد من التصورات لمزيد من فهم السياسات العامة، كان لكل نموذج تصورات وافترضاؤه وخصائصه وسماته التي تقترب حيناً وتبتاين أخرى. والنموذج هو تصور ذهني لأمر ما ولكيفية عمله، يُستنبط-غالباً-من الواقع. وسوف نقتصر هنا على استعراض أهم ٥ نماذج شائعة لتحليل السياسات.

النموذج الأول (الأسئلة): كما يتضح من اسمه، فإنه ينهض على عدد من الأسئلة التي تتراوح ما بين أسئلة ذات طابع "وصفي" من قبيل: من؟ وأين؟ وكيف؟ وما الذي تفعله الحكومة / وما الذي لا تفعله الحكومة تجاه السياسة الصحية أو التعليمية؟.. وغيرها، وداخل الأسئلة الوصفية تتم ٢ عمليات أساسية، وهي: التصنيف، والترتيب أو التسلسل، والارتباطات. والهدف هنا محاولة وصف السياسات القائمة، وتصنيفها، وتحديد علاقاتها المتبادلة بين عناصرها، وجمع المعلومات عنها، وربما النجاح في صياغة عدد من الفرضيات. والنوع الثاني من الأسئلة "تحليلية" تحاول البحث في النتائج والأسباب: للوصول إلى معرفة الثغرات وتقديم تفسيرات ملائمة، فتطرح أسئلة من قبيل: لماذا تفعل الحكومة ما تفعله؟ ولا يقف النموذج عند هذا الحد بل يتعداه إلى مناقشة أثر السياسات العامة سواء في المدى القصير وهو ما يُسمى بـ "العائد"، أو المدى البعيد وهو ما يسمى بـ "الأثر". بيد أن هذا النموذج لا يُقدم أدوات بحثية عميقة في تقييم السياسات العامة أو تقويمها.

النموذج الثاني (حل المشكلة): يتشابه مع النموذج الأول في طرحه مجموعة من التساؤلات. وتلخصه مقولة مفادها أن: "الوصف الدقيق والصياغة المحكمة للمشكلة هي نصف الحل" أو هي مشكلة نصف محلولة. وتختلف الأسئلة التي يطرحها ما بين أسئلة مفتوحة تشجذ الذهن علي النقاش والتفكير في إجابات عليها من قبيل: إلى أي مدى تتلاءم الجهود والتكاليف مع السياسات؟ وهو سؤال يسعى لتقييم السياسات والحكم عليها؛ من أجل تغييرها أو تأييدها أو تعديلها. والأسئلة الأخرى تجمع ما بين "الوصفية" و"التحليلية"، مثل: ما الخطوات التي تبنتها الحكومة لمعالجة...؟ ولماذا؟

وبما أن السياسات العامة تتسم بطابع التشابك والترابط ظهر النموذج الثالث (روابط تحليل السياسات العامة): والذي يركز على التفاعلات والروابط بين ٢ جهات هي: السياسات، والمؤسسات، والتفاعلات البيئية. فيطرح دراسة أثر ٦ روابط هي: أثر البيئة على السياسات العامة مباشرة. وعلى جانب ثان التأثيرات التي تقوم بها المؤسسات والعمليات الإدارية في السياسات، ويفحص الرابط الثالث التأثيرات التي تقوم بها البيئة في المؤسسات والعمليات الإدارية والسياسات التي تبناها الحكومة. ثم ينتقل الي دراسة أثر التغذية الراجعة للسياسات على البيئة. وأثر التغذية الراجعة للمؤسسات في البيئة. وأخيراً أثر التغذية الراجعة للسياسات في المؤسسات.

ونظراً لأهمية الدراسات الكمية؛ يأتي النموذج الرابع (نموذج الاختيار الأمثل): والذي يفترض أن كل إنسان يحاول تعظيم منفعته، والإفلات من الخسارة أو على الأقل وضعها في حدودها الدنيا. وبناء عليه يسعى النموذج إلى تحليل حسابات (المنفعة - العائد / التكلفة)، ويستخدم في ذلك أساليب، كشجرة القرارات، ونظريات المباريات، وغيرها من الأساليب الكمية.

وبرز النموذج الخامس كامتداد للدراسات الكمية في حقل السياسات العامة وهو نموذج (الأداء الأمثل): والذي يؤكد علي تطوير الأداء باستخدام الأساليب الرياضية والمنطقية وبحوث العمليات؛ في سبيل الموازنة بين البدائل المختلفة. وبدأ يستعين بأدوات مثل: الأدوات المحاسبية، والمحاكاة، وخرائط جانيت أو Gantt Chart، وأسلوب المسار الحرج (تكلفة بيرت PERT)، وصفوف الانتظار، ونماذج ماركوف، وأسلوب دلفي.

بالجلوس بمكان هادئ بعيد عن الضوضاء، ويرتدي ملابس مريحة، ويحضر معه كأساً من الماء مملوءاً إلى النصف، وتبدأ الطريقة بأن يُفكر الشخص بتحدّي موجود بحياته ثم يقوم بكتابة الأسباب التي وجدت ذلك التحدي، وكتابة المتاعب التي تُسبب فيها هذا التحدي، وبعد ذلك يقوم بكتابة الهدف (الطريقة التي سوف يتبعها لإزالة هذا التحدي)، ثم اكتب الشخصية التي سوف تعتمدُها لتحقيق هذا الهدف والمهارات التي تُريد أن تُطوّرُها للوصول إلى تلك الشخصية مثل: اللباقة في الكلام، أو التحدث أمام جمهور وغيرها، يبدأ الشخص بشرب كمية من الماء والتنفّس عبر الأنف ببطء، بقانون (٨٢٤) أي أنّ يأخذ نفس من الأنف بمقدار ٤ أرقام ويملاً به رتتيه، ثم يحتفظ به مقدار رقمين، وبعدها يزفّر مقدار ٨ أرقام أو أكثر، فكلما زادت مدّة الزفير كلما تمتّع الشخص باسترخاء أكبر.

فكلمات مثل: لا أستطيع، ليس الآن، لقد فات الأوان، مُستحيل، كلمات من شأنها أن تُضيّع عليك الفرص، إنّ لم تُسارع بالقضاء عليها والتخلّص منها. بحر الأحلام واسع ، فلا تبحل على نفسك واسبح في بحر الأحلام، اجعل من الماضي درساً تتعلّم منه، ولا تقف طويلاً للبكاء على الأطلال.

استراتيجية الأوتوجينك هي من أهم الاستراتيجيات التي تُساعد على التفكير الإيجابي، ومن أول البلاد التي استخدمت هذه

الاستراتيجية هي اليابان، وقامت بتطبيقها على

الفرق الإدارية، وتعتمد هذه الاستراتيجية

على الإيحاء (التأويم بالمغناطيس)،

والعلاج بالطاقة البشرية وأصبحت

بعد ذلك تُستخدم كعلاج، فكانت

بداية استخدامها لدى لاعبو

كرة القدم والتنس، ثم بعد ذلك

استُخدمت في المجالات الإدارية

المختلفة، حيث يقوم الشخص



سوق العمل الخصائص والمتطلبات

لسوق العمل جانبين هامين هما جانب الطلب، والذي يتمثل في أصحاب العمل الذين يتنافسون من أجل اختيار الموظف الأفضل، وجانب العرض، والذي يتمثل في الأشخاص الباحثين عن عمل، والذين يعرضون كل ما لديهم من مؤهلات وخبرات؛ حتى يتمكنوا من العمل في الوظيفة والمؤسسة المثالية، ويستخدم الخبراء والمختصين لفظ سوق العمل على اعتبار أنه اختصار للأسواق المختلفة في العالم.

ويعتبر سوق العمل هو المكون الرئيسي للاقتصاد وهو يرتبط بوجه عام بسوق رأس المال والخدمات والسلع وغيرها، ولأنه يشير إلى العرض والطلب على العمالة. فهناك تأثير بين الجانبين وذلك على ساعات العمل والمرتبات التي يحصل عليها العاملين، ومن أهم مكونات سوق العمل الرئيسية، القوى العاملة «المتقدمين للوظيفة»، وهم الأشخاص الذين يبحثون عن العمل، والأفراد المسؤولين عن التوظيف داخل المؤسسة، وهؤلاء الأشخاص يدرسون مؤهلات المتقدمين للعمل بكل مهارة لاختيار الموظف الأمثل.

وتتمثل خصائص سوق العمل في عدة عوامل، وهي: ١- الإنتاجية والتي تعد هي العامل الرئيسي، ونظرًا لكون القوى العاملة هي أهم العناصر الأساسية التي تزيد من معدل الإنتاج، فلابد من اختيار العمالة المؤهلة التي تساهم في زيادة الإنتاجية. ٢- الأجور وتطوير المرتبات والتي من شأنها أن ترتفع بمستوى المؤسسة، حيث أن هبوط مستوى الأجور يجعل العمالة تتكاسل في تقديم كل ما لديها من جهود لأن المقابل لا يستحق كل هذا الجهد.

وهناك مجموعة من المهارات والتي يتطلبها سوق العمل، حيث أشارت الدراسات إلى ضرورة تقسيم هذه المهارات إلى: ١-مهارات شخصية، وتتمثل في الصدق والإخلاص في العمل، والثقة بالنفس، واتباع التعليمات والأوامر، وإتقان التواصل في العمل، والقدرة على الاندماج مع فريق العمل، والتعاون والاهتمام بالتفاصيل. ٢-مهارات مهنية عامة، وتتمثل في مهارات القراءة والكتابة، ومهارات استخدام الحاسب الآلي، ومهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، ومهارات الإنتاج والتفاعل مع الآخرين، والقدرة على إدارة الأفراد، ومهارات التقييم وتطوير العمل والتخطيط، ومهارات المبادرة الذاتية ووضع الأهداف، ومهارات حل المشكلات والعمل الجماعي. ويعتبر العمل عن بعد، هو العمل الحديث عن طريق وسائل التواصل الإلكترونية عبر الإنترنت. وجدير بالذكر أن سوق العمل لم يعد محليًا. كما كان في السابق بل تطورت الأوضاع لكي تواكب العصر الحديث والتكنولوجيا الحديثة، ولذلك أصبح سوق العمل عن بعد هو المسيطر على الفترة الحالية. خاصة بعد تفشي وباء فيروس كورونا والذي دفع الكثير من المؤسسات لجعل موظفيها يعملون من داخل المنازل دون الحاجة إلى الذهاب إلى المكاتب وأماكن العمل تجنبًا للإصابة بالفيروس.

د. نجاة محمد الشرقاوي

خبيرة الموارد البشرية
ومستشارة اقتصادية



خادم الحرمين الشريفين، الملك

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

رؤية
ملك
قائد

صدر حديثاً كتاب

رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة



التنمية الإدارية



نحو إعلام متخصص

