



سوق العمل..
المهارة ثم المهارة ثم المهارة

"الإنيموري" يكسر "تابوهات" ومفاهيم
الإدارة التقليدية

صناعة الشخصية والمعايير

العملية التدريبية وقلق الامتحانات

التنمية

الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد 188 | مايو 2022

تكتيك

"حبة السم"

لمواجهة الاستحواذ
العدائي على الأعمال



المحتويات

4 تقرير

سوق العمل.. المهارة ثم المهارة ثم المهارة



10 لقاء

أ.عبد الرحمن الشعيل مدير عام الموارد البشرية بالمعهد في حوار مع وكالة الأنباء العالمية «سبوتنيك»



16 تقرير

«الإنيموري» يكسر «تابوهات» ومفاهيم الإدارة التقليدية



34 مقال

صناعة الشخصية
والمعايير

22 مقال

حماية الأفكار
الإبداعية

7 مقال

جولة بين تقنيات
وتطبيقات الذكاء
الاصطناعي

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



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

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

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

رأيكم.. يهمنا

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 ونلبي طموحاتكم.

للمشاركة في الاستبيان

اضغط هنا



امسح الباركود





المنافسة هي الضامن للجودة
سواء كانت وطنية أو أجنبية

سوق العمل.. المهارة ثم المهارة ثم المهارة

تعد سوق العمل ركيزة أساسية لأي اقتصاد في العالم؛ لأنها توفر أحد أهم عناصر الإنتاج، فهي القوى البشرية القادرة على تحريك العمل وقيادته، والنظرية الاقتصادية تؤكد أن لهذا العنصر سوقا تحدد قيمة قوة العمل فيها من خلال المنافسة، كما أن المنافسة هي الضامن الوحيد للجودة، سواء كانت هذه القوى وطنية أو أجنبية أو بين القوى البشرية وقوة الآلة، وإذا كانت هناك منافسة وجودة فلا بد من تأسيس تنظيم للسوق، خاصة عندما تصل المنافسة إلى مستويات تؤثر بشكل جوهري في رفاهية الإنسان والمجتمعات.

« منافسة المواطن السعودي في سوق العمل تتطلب وجود تعليم منافس أولا

الذكاء الصناعي

ونلاحظ أن المنظم للاقتصاد السعودي منذ البداية، اهتم بهذا الموضوع بشكل أساسي كدعامة أساسية، وفي وقت كان الاقتصاد الوطني يعتمد فيه على النفط فقط، وكان تطوير الكوادر السعودية يركز على ذلك بجهود شركة أرامكو، ثم ظهر القطاع البتروكيماوي ومن ثم جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ثم توسع القطاع البنكي والمؤسسات التعليمية، وكلاهما يتطلب تنامي الطلب على الكوادر المؤهلة لهما حتى تشبعت السوق، في وقت كان فيه الاقتصاد العالمي والمحلي يتحركان بشكل قوي نحو قطاعات صناعية وهندسية وطبية تركز على الآلة والذكاء الاصطناعي.

الاقتصاد لا ينتظر

ولأن الاقتصاد لا ينتظر التعليم فقد تم ملء الفراغ بالعمالة الأجنبية، خاصة في المناصب القيادية والعالية المهارة، ومع التشبع هنا والمنافسة الحادة من الجانب الأجنبي هناك، فإن سوق العمل كانت بحاجة إلى إطار عمل جديد تماما، ولهذا أطلق ولي العهد الأمير محمد بن سلمان، برنامجا جديدا ضمن برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتنمية الموارد البشرية؛ من أجل إصلاح الخلل في جانب العرض وتعزيز الطلب على الكادر السعودي المؤهل في قطاعات المستقبل خصوصا.

تنمية الموارد

ويختلف برنامج تنمية الموارد البشرية عن كل الجهود السابقة في عدة جوانب، أولها وأهمها أن خطط العمل السابقة كانت مقصورة على مفهوم التوطين، أو السعودية، وكانت المبادرات تعتمد على الضغط النظامي بفرض الغرامات على القطاع الخاص، عندما لا تتحقق نسب معينة في السعودية ودونما معالجة أساسية لجانب العرض من تأهيل وخلافه. والأمر الآخر هو، أن مشاريع السعودية كانت تبنى على جهود حكومية، دونما مسؤولية مباشرة أو مشاركة واضحة من الجهات الأخرى ذات العلاقة، لكن مع البرنامج الجديد فإن مفهوم التوطين يأتي نتيجة طبيعية لما ستصل إليه مستويات العرض، فقد

أشار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى أن البرنامج يهدف إلى حصول ٨٠٪ من الخريجين على الفرص الوظيفية المناسبة خلال ١٢ شهرا من تخرجهم، ورفع نسبة التوطين في الوظائف عالية المهارة إلى ٤٠٪.

مواطن سعودي

وتجدر الإشارة هنا إلى عبارة الوظيفة المناسبة خلال ١٢ شهرا، فالعرض في سوق العمل يكون فعلا عندما يكون طالبو العمل مناسبين تماما لما تم طرحه من وظائف، وليس مجرد وجودهم في منصات طلب التوظيف، كما أن هناك عبارتين في غاية الأهمية، فالبرنامج يسعى لأن يكون المواطن السعودي منافسا عالميا في الوظائف عالية المهارة، فالتوطين يتضمن إصلاح جانب العرض من حيث نوعية الوظائف المطلوب عرضها، كما أن المنافسة العالية تؤكد أنه يجب على المتقدمين لهذه الوظائف تملك مهارات عالية تتناسب مع هذه الوظائف.

توظيف

فحصول ٨٠٪ من الخريجين على وظيفة هو تحد كبير للبرنامج، فالإحصائيات تشير إلى أن هناك نحو ٤٠٠ ألف خريج سنويا، ومع استمرار النمو بنسب تصل إلى ٢٨٪ في بعض المناطق، فالعمل على توظيف ٨٠٪ خلال ١٢ شهرا يعني إيجاد وظائف لـ ٣٢٠ ألف خريج سنويا، وهذا يتطلب نموا مماثلا في القطاعات الاقتصادية والصناعية حتى توفر وظائف كافية، لأن التركيز على عنصر الإحلال قد لا يكون كافيا بذاته. هذا ما يقودنا إلى فهم المقصود من البرنامج، فهو لا يركز في نجاحه على جهود وزارة الموارد البشرية فقط، بل لا بد من مشاركة وزارات أخرى، من أهمها التعليم والصناعة.

مستقبل وظيفي

ولتحقيق هذا، فقد تضمن البرنامج إنشاء وحدة استشراف العرض والطلب، وتكون معنية بالاستشراف والتنبؤ بالتخصصات المطلوبة في الاقتصاد السعودي وبرامج الرؤية والقطاعات الجديدة المستقبلية، كما أن هناك مبادرة لتسريع المهارات وإعادة تأهيل الشباب ممن تخصصوا في تخصصات ليس لها مستقبل وظيفي، وذلك من خلال الشراكة مع القطاع الخاص.

تنمية القدرات

وبرنامج تنمية القدرات البشرية سيكون أساسيا في جانب قطاع

التغيرات المستقبلية في الاقتصاد والصناعة ستعكس على التعليم الذي سيعيد تأهيل المجتمع

.....

الصناعة والتعدين، لأن هذا القطاع بالذات يشكل مستقبل الاقتصاد السعودي غير النفط، فالبرنامج سيكون له دور أساسي في إيجاد الكفاءات والقدرات القادرة على إحداث نقلة كبرى في هذا القطاع، وهذا يذكرنا بالنجاحات الكبيرة التي نتجت عن تحريك قطاعات النفط والبتروكيماويات، كما أن التقدم السريع في قطاعات الذكاء الاصطناعي يتطلب تقارباً نشطاً بين وزارتي التعليم والصناعة.

المخطط السعودي

وهنا يتضح دور التعليم في جانب إصلاح العرض بتحقيق مفهوم المواطن السعودي منافس عالمياً، فالوصول إلى الوظائف يكون بمستوى وجود الكفاءة، وإذا كان الأصل في الوظائف هي كونها حقاً للمواطن أولاً، لكن هذا لا يعني ألا يكون المواطن كفوّاً لها؛ لأنّ التثبّت بمفهوم حق العمل للمواطن دون كفاءة يعني فقدان الاقتصاد السعودي قدراته التنافسية ما يعطل تحقيق عديد من برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠، فالمخطط السعودي يسعى إلى تحقيق مفهوم حق العمل للمواطن ونجاح الاقتصاد في التقدم، ولذا لن يتم تجسير هذه الفجوة بين الموضوعين ما لم يكن هناك تأهيل قوي للخريجين.

التعلم

وبرنامج تنمية القدرات البشرية، يوفر إطاراً لإعداد المواطن لسوق عمل يكون فيها منافساً وتحقيق استدامة من خلال إتاحة فرص التعلم المستمر مدى الحياة لكل مواطن، ما يعني أن التغيرات المستقبلية في الاقتصاد والصناعة ستعكس في حينها على التعليم الذي سيعيد تأهيل المجتمع بمختلف الأعمار للموضوعات المستجدة، فالبرنامج يهتم بالمواطن من مرحلة مبكرة، وهي رياض الأطفال، امتداداً إلى أن يتخرج من المرحلة الجامعية ويدخل سوق العمل، وما بعد ذلك، كما أن منافسة المواطن السعودي في سوق العمل تتطلب وجود تعليم منافس أولاً، ولهذا يركز البرنامج على التصنيف العالمي للجامعات، بوصول ست جامعات سعودية ضمن أفضل ١٠٠ جامعة في العالم، وتحقيق جامعة الملك سعود مركزاً ضمن أفضل عشر جامعات عالمية أيضاً.

ولتحقيق منافسة عالمية للتعليم لضمان وصول الخريجين في جميع المراحل إلى المستويات المنشودة، فإن البرنامج يتضمن دوراً مهماً لهيئة تقويم التعليم، لتحديد المهارات للمهن القطاعية ووضع الحلول المناسبة لمعالجة الفجوة بين المهارات المطلوبة للوظائف ومهارات الأفراد.



جولة بين تقنيات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي (AI) هو قدرة آلة أو برنامج أو نظام على التعلم والتكيف من خلال التجربة. ويتطور الذكاء الاصطناعي بسرعة وله تطبيقات في العديد من الصناعات اليوم، منها الرعاية الصحية، والسفر، والتمويل، وغيرها، والتي يمكن أن تساعد في حل المشكلات وزيادة الكفاءة في مكان العمل وتسريع العمليات وتوفير المال وتحسين تجربة العملاء. ويحتوي الذكاء الاصطناعي على تطبيقات لا حدود لها، فإليك بعضاً من أكثر استخداماته شيوعاً في مختلف القطاعات:

أمل بنت عبد العزيز الحسين

مديرة إدارة مركز الاتصال
معهد الإدارة العامة

١. التسوق عبر الإنترنت:
 - روبوتات الدردشة.
 - تقنية التوصيات المقترحة وفقاً لاهتمام الشخص.
 - تقنية البحث بالصورة.
 - تقنية محرك البحث الدقيق المفلتر.
 - تتبع الشحنات والطلبات الدقيق.
 - تقنية ملفات تعريف الارتباط: لا شك أنه واجهتك هذه الرسالة آلاف المرات عند تصفحك المواقع الإلكترونية: "يستخدم موقعنا ملفات تعريف الارتباط - الكوكيز (cookies) لتحسين تجربة التصفح لديك"، لكن هل تعلم معناها؟ هذه المعلومات ستمكنك من الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في التسويق الإلكتروني بالإضافة للعديد من المزايا.
 ٢. المركبات ذاتية القيادة:
 - سيارة بلا سائق، تستطيع تفادي الحوادث والأماكن الخطرة بمساعدة أنظمة الملاحة في السيارة ونظام تحديد المواقع العالمي (GPS) والكاميرات والرادار؛ مما يجعلها مستقلة بالكامل.
 ٣. التعرف على الوجه:
 - تستخدم تقنية الذكاء الاصطناعي في التعرف على الوجه؛ للسماح بتسجيل الدخول في أي جهاز أو أي تطبيق بأمان.
 - ٤- الألعاب:
 - تستخدم شركات الألعاب تقنية الذكاء لجعل ألعاب الفيديو أكثر تحدياً وواقعية، حيث تتنبأ الآلات بحركات اللاعبين وتتكيف في جميع الحركات المضادة الممكنة عند التنافس ضد البشر.
 ٥. وسائل التواصل الاجتماعي:
 - تجمع منصات التواصل كميات كبيرة من البيانات حول الأشخاص المسجلين؛ لتقديم توصية بالمنشورات، كل حسب اهتمامه.
 ٦. السفر:
 - من خلال عدد من المواقع يتم اقتراح أفضل الفنادق ورحلات الطيران والترفيه؛ بناء على الكلمات الرئيسية التي يتم البحث عنها وبأقل الأسعار ومقارنتها أيضاً بالمواقع الأخرى.
 - ٧- الرعاية الصحية:
 - خدمة الكشف لدى أكبر الاستشاريين عبر المواقع والتطبيقات الطبية بالصوت والصورة وصرف العلاج المناسب في وقت وجيز.
 ٨. الروبوتات:
 - روبوت "هوندا أسيمو" في معرض "إكسبو" يعتبر نموذج للإنسان الآلي، يبلغ طوله ١٢٠ سم، ويزن ٥٤ كم، وهو رائد فضاء صغير يرتدي حقيبة على ظهره ويستطيع المشي أو الركض على قدمين بسرعات تصل إلى ٦ كم/ساعة وقادر على التفاعل بشكل أفضل مع البشر.
 ٩. تطبيق Siri المساعد الشخصي الشهير من شركة Apple.
 ١٠. تطبيق Cortana المساعد الشخصي من شركة Microsoft الذي يقدم المساعدة بالأوامر الصوتية.
 ١١. تطبيق Google Assistant المساعد الشخصي من جوجل: يقدم خدمة الأوامر الصوتية وغيرها من الخدمات الفعالة.
 ١٢. تطبيق Amazon Alexa المساعد الافتراضي من شركة أمازون: لتقديم خدمات التفاعل الصوتي وغيرها.
- هذه بعض من التطبيقات الموجودة حالياً، والتي من المتوقع ظهورها قريباً؛ نظراً للتطورات التقنية المستمرة.

صدر حديثاً

مركز البحوث والدراسات
بمعهد الإدارة العامة



منظمة بلا خوف

تهيئة الأمان النفسي في أماكن العمل
للتعلم والابتكار والنمو

تأليف: أيمي س- إدموندسون
ترجمة: د. سامي بن فتحي الدجوي



اللغات

الأكثر تحدثاً
في العالم

3 اللغة
الهندية

بـ 615 مليون
متحدث.

2 اللغة
العاندرية

بـ 1.12 مليار
متحدث.

1 اللغة
الإنجليزية

هي أكثر اللغات تحدثاً
في العالم ويتحدث بها
نحو 1.13 مليار شخص.

7 اللغة
التيغرينية

بـ 6.7 ملايين
متحدث.

6 اللغة
الأهمرية

بـ 27 مليون
متحدث.

5 اللغة
العربية

بـ 422 مليون
متحدث.

4 اللغة
الإسبانية

بـ 534 مليون
متحدث.

أ.عبد الرحمن الشعيل مدير عام الموارد البشرية بالمعهد في حوار مع وكالة الأنباء العالمية «سبوتنيك»: مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل تتجاوز مستهدف رؤية ٢٠٣٠ بنسبة ٣١,٨٪

في حوار مع وكالة الأنباء العالمية "سبوتنيك"، تحدث أ.عبد الرحمن بن محمد الشعيل، المدير العام للموارد البشرية بمعهد الإدارة العامة، مستشار الموارد البشرية، عن العديد من القضايا المهمة. فقد أبدى تقييمه الوضع العام للموارد البشرية السعودية حالياً في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومدى تعالي سوق العمل ومجتمع الأعمال من آثار جائحة كورونا، والتمكين الاقتصادي والإداري للمرأة السعودية، ونظرة المواطن السعودي للعمل في القطاعين العام والخاص. كذلك استعرض الجهود الحكومية والمبادرات المتعلقة بالمتقاعدين، والباحثين عن العمل، وسوق العمل، ومكاسبها الاقتصادية، والتستر التجاري، وتسييل الضوء على مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية. واليكم التفاصيل.



الوضع العام للموارد البشرية

مما لا شك فيه أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ هي الإستراتيجية الحالية والمستقبلية الأبرز والطموحة التي تُعَوِّل عليها المملكة ومواطنيها في ارتياد آفاق تنمية غير مسبقة في كافة المجالات، والتي من بينها الموارد البشرية، حيث يبدي أ.عبد الرحمن الشعيل تقييم الوضع العام لهذه الموارد حالياً في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مؤكداً أن الخطط، والمبادرات الحالية التي تم إطلاقها ضمن برامج الرؤية أسهمت بشكل كبير في منح سوق العمل السعودي حرية آليات العرض والطلب، والمرونة اللازمة. وأصبح سوق العمل المحلي جاذباً للكوادر الوطنية، وللمهارات والكفاءات الأجنبية، وانعكس ذلك على تنافسية الأجور ومزايا العمل، والأمان الوظيفي الذي شجع الكثير من هذه الكوادر للعمل في مؤسسات وشركات القطاع الخاص؛ وبالتالي انتقت الأسباب السلبية السابقة التي كانت تجعل المواطنين يفضلون العمل الحكومي على العمل في القطاع الخاص.

التعالي من الجائحة

وفي ضوء الرؤية الثاقبة للقيادة الرشيدة -يحفظها الله- التي تتعاطي بحنكة واقتدار مع كافة القضايا وإدارة أزمة كورونا التي اجتاحت جميع دول العالم، يتطرق المدير العام للموارد البشرية بمعهد الإدارة العامة إلى آثارها في سوق العمل ومجتمع الأعمال السعودي، ومدى تعافيه منها، بقوله: "كما هو معروف فإن سوق العمل، والمجتمع الوظيفي بشكل عام في السعودية شأنه شأن دول العالم الأخرى تضرر بسبب تداعيات جائحة كورونا، ولكن مع إدارة المملكة الفاعلة للجائحة، والدعم الكبير الذي قُدِّم للقطاع الخاص، والمبادرات التي عملت على رفع العبء عن أصحاب الأعمال، استطاع القطاع الخاص المرور من التداعيات السلبية الأكبر للجائحة. وبدأت الأجواء تتحسن شيئاً فشيئاً. وحالياً عادت الأعمال بشكل طبيعي، وبدأنا نشاهد إعلانات التوظيف والاستقطاب".

التمكين الاقتصادي والإداري للمرأة

واتساقاً مع التوجهات الحضارية العصرية للمملكة وما تشهده من طفرات تنموية متلاحقة؛ يطرح أ.الشعيل أبرز المؤشرات الخاصة بكل من التمكين الاقتصادي والإداري للمرأة السعودية، مشيراً إلى أن المملكة حققت قفزات نوعية، وزادت مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل وانعكست الجهود والتشريعات الإصلاحية التي تمت

إطلاق العديد من المبادرات المؤثرة في تنافسية سوق العمل والقضاء على التستر التجاري

خلال السنوات الأخيرة وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ على مستهدفات تمكين المرأة، حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من ١٥ سنة فما فوق ٣٢,٥٪ بنهاية ٢٠٢٠، في حين تضاعفت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ١٧٪ إلى ٣١,٨٪، متجاوزين بذلك مستهدف الرؤية لعام ٢٠٣٠م للوصول إلى نسبة ٣٠٪. كما بلغت نسبة النساء في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا ٣٠٪ في القطاعين العام والخاص خلال العام الماضي ٢٠٢٠. كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى ٤١,٠٢٪ بنهاية ٢٠٢٠.

مستجدات بيئة وسوق العمل

ويطرح أ.الشعيل مستشار الموارد البشرية وجهة نظره حول بيئة العمل والجديد فيها، قائلاً: "لدينا إيمان كامل بأن كفاءة وجاذبية وإنتاجية سوق العمل السعودي ترتبط ببيئة العمل بشكل عام، ولهذا فقد أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية العديد من المبادرات، والبرامج الهادفة إلى تحقيق ذلك. على سبيل الذكر لا الحصر برنامج حماية الأجور، والإستراتيجية الوطنية لسوق العمل، كما عملت على دراسة أنماط العمل التي يحتاج إليها سوق العمل حالياً ومستقبلاً. وأحدثت التشريعات اللازمة والمنصات الحاضنة لها، وتم تفعيل أنماط العمل الحديثة عبر منصات متخصصة هي منصة العمل الحر، ومنصة العمل المرن، ومنصة العمل عن بعد، وهذا يعتبر غيض من فيض، حيث ما بين الفينة والأخرى نجد مبادرات ومشروعات هدفها تحسين بيئة العمل وجعل السوق السعودي أكثر جاذبية وإنتاجية".

كذلك أوضح وجهة نظره حول أبرز المستجدات التي أثرت على سوق العمل السعودي، حيث يرى أن هناك الكثير من المبادرات التي أثرت إيجاباً على سوق العمل السعودي، لعل أبرزها مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية للعمال الوافدة، وبرنامج حماية الأجور، وكذلك تعديلات على التشريعات والأنظمة واللوائح فيما يخص تمكين المرأة، مثل صدور قرار التنظيم الموحد في بيئة العمل في منشآت

المملكة تصعد عالمياً للمرتبة ١٣ في مؤشر كفاءة سوق العمل

القطاع الخاص، وتساوى المواطنون والمواطنات في حق العمل دون تمييز، كما أن هناك سعي دائم لتحديث الأنظمة واللوائح لمواكبة المتغيرات ومتطلبات المرحلة الراهنة.

دعم المنشآت

ولعل ذلك ينقلنا إلى حديث أ.عبدالرحمن الشعيل حول أبرز الجهود الحكومية بالمملكة الخاصة ببرامج ومبادرات دعم المنشآت، فيلفت إلى أن الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" أنشئت عام ٢٠١٦م، وتتخصص أهدافها في تنظيم قطاع هذه المنشآت بالمملكة ودعمه وتميمته ورعايته وفقاً لأفضل الممارسات العالمية؛ وذلك لرفع إنتاجية هذه المنشآت وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي من ٢٠٪ إلى ٣٥٪ بحلول عام ٢٠٣٠م. وتعمل "منشآت" على إعداد وتنفيذ ودعم برامج ومشروعات لنشر ثقافة وفكر العمل الحر وروح ريادة الأعمال والمبادرة والابتكار، وتوزيع مصادر الدعم المالي للمنشآت، وتحفيز مبادرات قطاع رأس المال الجريء، إلى جانب وضع السياسات والمعايير لتمويل المشاريع التي تصنف على أنها مشاريع صغيرة ومتوسطة، وتقديم الدعم الإداري والفني للمنشآت ومساندتها في تنمية قدراتها الإدارية والفنية والمالية، والتسويقية، والموارد البشرية. أما فيما يتعلق بالتدريب، فيتولى معهد الإدارة العامة تدريب وتطوير موظفي القطاع العام، ويتولى صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) تأهيل القوى العاملة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وذلك عبر عدة برامج ومبادرات محفزة.

ثقافة العمل بالعام والخاص

وفي ظل هذه المستجدات والمبادرات والبرامج الهادفة والفعالة؛ يُثار التساؤل حول ثقافة العمل التي تحكم نظرة المواطن السعودي للعمل بكل من القطاعين العام والخاص وتفضيلاته، وهو ما يسلط أ.الشعيل عليه الضوء، مبيّناً أنه على الرغم من أن ثقافة العمل في القطاع الخاص أصبحت حالياً سائدة بين الشباب بفضل جهود الوزارات والمؤسسات الوطنية، وعلى رأسها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، إلا أن فكرة التمسك بالعمل في القطاع العام

لا زالت إلى حد ما ماثلة في توجه نسبة من الكوادر الوطنية، كما تعتبر مسألة الازدواجية التي كان يعاني منها سوق العمل المحلي هي أحد أسباب هذا التباين. من هنا جاءت فكرة القيادة الرشيدة في دمج وزارة الخدمة المدنية المختصة في القطاع العام بوزارة العمل المختصة بالقطاع الخاص في كيان واحد، تحت مسمى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كأحد المعالجات التي تهدف إلى إزالة هذه الازدواجية. ثم تلتها الخطوة التالية بإطلاق المبادرات، والأنظمة، والتشريعات التي تقلص الفجوة في المزايا الوظيفية بين القطاعين وكذلك تحسين بيئة العمل لتكون أكثر جاذبية للمواطنين.

المتقاعدون والباحثون عن العمل

ويبرز مدير عام الموارد البشرية ومستشارها أ.عبدالرحمن الشعيل أهم الحلول والبرامج المقدمة للمتقاعدين، فيذكر أنه تم حديثاً إطلاق برنامج (تقدير) الذي يتيح لعملاء المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، من متقاعدين ومستفيدين الحصول على خدمات مميزة في مسارات متنوعة تشمل: حلول التمويل، والمزايا والعروض، والاستفادة من خبرات المتقاعدين، والتطوع؛ تحقيقاً للمسؤولية الاجتماعية، وحضور الأنشطة والفعاليات، وذلك بالتعاون مع شركاء برنامج (تقدير) من القطاع الخاص. وأما ما يتعلق بالحوافز والتنظيمات الداعمة للباحثين عن العمل، فيضيف: "هناك حزمة من هذه الحوافز والتنظيمات، مثل خدمة التقديم على الوظائف الحكومية (جدارة)، والتي تهدف لمساعدة المواطنين الباحثين عن عمل في القطاع العام، وبرنامج (طاقات) للباحثين عن العمل في القطاع الخاص. كذلك برنامج (حافز) للباحثين عن العمل، والذي يوفر مساعدة مالية شهرية للباحثين عن العمل، بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية لتأهيلهم".

تنافسية سوق العمل

وحول الأثر المباشر لهذه المبادرات في تنافسية سوق العمل السعودية مع أسواق العمل العالمية ورفع تصنيفه في مؤشرات التنافسية الدولية، يشدد أ.عبدالرحمن الشعيل على أن هذه المبادرات هي أحد ثمار برنامج التحول الوطني ورؤية ٢٠٣٠م، حيث تعمل على تحقيق إصلاح جذري في سوق العمل، والذي بدوره سينعكس على مرونة السوق وجاذبيته وتتوافق مع مبادرة استقطاب الشركات العالمية

جهود حكومية فعالة لدعم المنشآت وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي إلى ٣٥٪

إن أهم مسببات التستر التجاري هي القيود السابقة في إجراءات حرية انتقال العامل الوافد في حالة توفر فرصة وضع وظيفي أفضل، وتطبيق تلك المبادرات والبرامج، حدث انحسار كبير في ظاهرة التستر التجاري، بالإضافة إلى المبادرات الخاصة بالقضاء على التستر بشكل عام.

تحسين العلاقة التعاقدية

ويختتم أ.عبدالرحمن الشعيل مدير عام الموارد البشرية بمعهد الإدارة العامة حديثه، بالتركيز على مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية، والتي أشار إليها سابقاً، مبيّناً أبرز الجوانب والخدمات التي تضمنتها، قائلاً: "شملت المبادرة ٣ خدمات رئيسية هي: خدمة حرية التنقل الوظيفي، وخدمة الخروج والعودة والخروج النهائي. وتفصيلاً، هي كما يلي:

أولاً: خدمة التنقل الوظيفي: وهي خدمة تنظم عمليات التنقل الوظيفي للوافدين من منشأة إلى أخرى بما يتوافق مع العقود الموثقة بين الطرفين وتتطلب مراعاة مجموعة الضوابط. ثانياً: خدمة الخروج والعودة: وتتيح هذه الخدمة للعامل الوافد رفع طلب إصدار تأشيرة الخروج والعودة خلال سريان عقد العمل الموثق إلكترونياً

ثالثاً: خدمة الخروج النهائي: وتتيح هذه الخدمة للعامل الوافد رفع طلب إصدار تأشيرة الخروج النهائي للمغادرة بعد انتهاء عقد العمل الموثق أو خلال سريانه إلكترونياً".

وفيما يتعلق بتقييم أثرها على سوق العمل السعودي، يرى أن هذه المبادرة جاءت في إطار دعم رؤية وزارة الموارد البشرية السعودية والتنمية الاجتماعية في بناء سوق عمل جاذب وتمكين وتنمية الكفاءات البشرية وتطوير بيئة العمل، وهو ما يزيد جاذبية سوق العمل السعودي للشركات العالمية، ويقضي على تسرب الكفاءات من سوق العمل، ويجعل السوق السعودية من أكثر أسواق العمل جاذبية في المنطقة.

إلى المملكة، بما تتيح من مرونة وسهولة تنقل العاملين، وتحسين علاقاتهم التعاقدية؛ وبالتالي رفع تنافسية سوق العمل، ومساعدة أصحاب الأعمال في توفير الكفاءات ومرونة عملية التوظيف، إلى جانب تعزيز توطيد الوظائف للمواطنين. وللعلم فإن المملكة صعدت إلى المرتبة ١٣ في مؤشر كفاءة سوق العمل وفقاً لتقرير التنافسية العالمي، وأصبحت عضواً في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مما ينعكس على المكانة والثقة التي تتمتع بها المملكة في المنظمة ودورها الفعال في صناعة القرارات وبناء السياسات حول معايير العمل الدولية؛ وهو ما يعكس جاذبية الاستثمار المحلية والعالمية في المملكة، كما أنه المؤلّد الرئيس للوظائف. كما أنه بإطلاق هذه المبادرات تكون المملكة استوفت الـ ٩ ركائز الرئيسة المطلوبة من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) لبناء سوق عمل جاذب، وتمثل حرية انتقال العمالة وتسهيل إجراءات الخروج والعودة أحد أهم الركائز التي كان يحتاج سوق العمل لتحسين إجراءاتها.

مكاسب اقتصادية

ويستعرض أ.الشعيل أبرز المكاسب الاقتصادية التي جناها الاقتصاد السعودي من هذه المبادرات الهادفة إلى تطوير، وتحسين ظروف وبيئة العمل بكافة مكوناتها، حيث تتعدد آثارها الاقتصادية الإيجابية، والتي منها: تحقيق مرونة سوق العمل وتطوره، ورفع إنتاجية القطاع الخاص، ورفع نسبة التوظيف واستقطاب الكفاءات وأصحاب المهارات العالية، ومحاربة التستر التجاري، والمساهمة في تحقيق مستهدفات برنامج رؤية المملكة ٢٠٣٠م. وهذه الآثار الإيجابية بدأنا نشعر بها بالفعل ولكن سيزداد تأثيرها، وسيصبح جلياً في قادم الأيام إن شاء الله. وبلغ الأرقام، فقد ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٦,٧٪ في الربع الرابع من عام ٢٠٢١م مقارنة بالربع المماثل من عام ٢٠٢٠م، وبالمقارنة مع الربع الثالث من عام ٢٠٢١م فقد حقق نمواً بلغ ١,٦٪.

ظاهرة التستر التجاري

وعلى صعيد متصل، يرى أ.الشعيل أن لهذه المبادرات دور فعال في الحد من ظاهرة التستر التجاري كأحد مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ فقد أسهمت في تحسين بيئة العمل في رفع نسبة الاستعانة بالعمالة الوطنية في جميع القطاع الخاص، وكذلك استقطاب الكفاءات الخارجية، وتشجيع التنافس، والحد من العمالة السائبة، إضافة لنوعية الأيدي العاملة الوافدة التي سيتم استقدامها، حيث



أ. معاذ حسين أحمد عمده

رئيس قطاع المحاسبة
فرع معهد الإدارة العامة
مكة المكرمة

العملية التدريبية وقلق الامتحانات

تبقى الاختبارات كابوساً يطارد الطلاب في جميع مراحل التعليم والتدريب في نهاية كل فصل دراسي، طالما يترتب على هذه الاختبارات عملية نجاح أو رسوب، فأيام الاختبارات ثقيلة وتستنزف من الطلاب قدرًا كبيرًا من مجهوداتهم العقلية والجسدية، وقد يتساءل الكثير منا حول جدوى استخدام هذا الأسلوب في عملية التقييم للمدربين.

حقيقةً، خلال سنوات تحصيلي العلمي كباقي الدارسين، تخلل هذه الرحلة الكثير من القلق والتوتر ولكن دائماً ما كان يلج على هذا التساؤل (ما الداعي من هذا التوتر النفسي) فالامتحانات بلا شك تمثل عقبة قوية من عقبات التحصيل العلمي التي يمر بها الطلاب خلال رحلتهم العلمية، طالت أو قصرت؛ كي يصلوا إلى ما يصبون إليه.

وحياناً، ومن خلال تجربتي في عالم التدريب؛ تكونت لدي قناعة شخصية حول أهمية مرور المدربين-بالذات-بمثل هذه الأجواء المتوترة التي يعيشها المدرب خلال فترة الامتحانات عن قصد. فالهدف الرئيس من الامتحانات في البرامج التدريبية-من وجهة نظري-هو خلق بيئة تحاكي الواقع الذي سوف يواجهه المتدرب في المستقبل وهذا ما يميز بيئة التدريب المحترف، مثل ما يحدث في شهادات التدريب الاحترافية المختلفة.

ففي واقع البيئة الوظيفية يواجه الموظف نوعين رئيسيين من المهام: الأول هي هذه المهام التي تتطلب وقتاً ومجهوداً كبيرين وعلى الأغلب تكون متعلقة بالتخطيط والتطوير بشكل عام؛ لذلك تعمل البرامج التدريبية المميزّة على محاكاة الواقع من خلال الفروض التدريبية التي تعتمد على تنمية قدرات المدربين على التخطيط والتحليل والنقد والملاحظة للظواهر المختلفة لحل مثل هذه المشكلات التي قد يواجهونها في الواقع المستقبلي.

على الجانب الآخر، نجد النوع الثاني من المهام وهي القصيرة محددة الوقت، والتي عادةً ما تحتاج إلى سرعة في اتخاذ القرار والتنفيذ في وقت وجيز بناءً على آلية معينة ومحددة. ومن هنا تأتي أهمية استخدام الامتحانات كأداة تدريبية الهدف منها هو وضع المتدرب في تلك الأجواء المتوترة التي تماثل ما قد يواجهه في واقعه العملي من خلال إنجاز مهام محددة في وقت محدد وبأعلى جودة ممكنة بحيث يتم تقييمه بناءً عليها.

لذلك أرى أن جودة التدريب ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة البرامج التدريبية على ملائمة الواقع من خلال الأدوات التدريبية المختلفة، والتي من أهمها وضع المدربين في أجواء أقرب ما تكون إلى واقعهم العملي من خلال هذه الامتحانات التي تؤرق الكثير من المدربين.

10 شخصيات تواجهك في السوبرماركت

يضطر معظمنا للذهاب خلال الأسبوع إلى "السوبر ماركت" لشراء المستلزمات المنزلية والاستهلاكية، وخلف تلك الأبواب الأوتوماتيكية سنواجه أنماط وشخصيات عديدة من الناس. فمن هي هذه الشخصيات:

- 1 **الطفل الصغير**
يمشي ويستهلك الوجبات الخفيفة.
- 2 **كبار السن**
التأني والبطء في الاختيار.
- 3 **خاطف العينات**
المجانبة، وهو الذي تجده دوماً عند أماكن العينات المجانية.
- 4 **مانع الممر**
والذي يشغل أكبر مساحة ممكنة ويضيق الممرات.
- 5 **المكتنز**
الذي يشتري حزماً وصناديق ويعبئ العربة، كما لو أن نهاية العالم قادمة.
- 6 **الصحي محب الفواكه**
عربة تسوقه مليئة بالفواكه والخضراوات والعصير، وينظر بازدراء للعربات المليئة بالماكولات السريعة.
- 7 **المشتري المندفع**
الراكض، يرغب في شراء كل شيء في وقت واحد.
- 8 **الحائر**
هو الذي يقف حائراً ليس لديه أي فكرة عما هو مكتوب في القائمة.
- 9 **صاحب القائمة**
احذر من هؤلاء الناس، لأن التردد يستهلك الكثير من الوقت.
- 10 **المتجول بالعربة**
الشخص الذي يبحث عن أقصر طابور، يحاول البحث عن أقصر الخطوط الممكنة.

حق للموظفين اليابانيين ويدل على تفانيهم وجودة أدائهم «الإنيموري» يكسر «تابوهات» ومفاهيم الإدارة التقليدية

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

هل تخيلت يوماً أنك لو غفوت أو طلبت من مديرك أن تأخذ قسطاً من النوم على سبيل القيلولة خلال ساعات العمل وفي مكان عملك، ماذا سيكون رد فعله؟ ربما لن تتبادر هذه الفكرة التي لا تحمد عقباها إلى تفكيرك؛ لأن النوم-بحسب الإدارة التقليدية-دليل على الإهمال الجسيم لدى الموظفين؛ بالرغم من أنه على النقيض من ذلك في اليابان وفق مفاهيمهم الإدارية العصرية التي تؤكد أن ذلك أمر جدير بالاحترام ودليل على تفانيهم في أعمالهم، كما أنه يجدد من نشاطهم ويرفع معدلات أدائهم. وقد كان العديد من المشاهير يأخذون قسطاً من النوم أثناء عملهم، مثل ونستون تشرشل، وروزفلت، ومارغريت تاتشر، وسلفادور دالي، وأرسطو. لقد سمحت العديد من الشركات في الولايات المتحدة ودول أوروبية واليابان والصين وغيرها لموظفيها-بل وشجعتهم-كي يتمتعوا بقيلولة وبالنوم خلال ساعات وفي أماكن العمل. وهي الظاهرة التي نتناولها في هذا التقرير.



تقرير «جالوب» ٧٠٪ من الموظفين الأمريكيين غير مستغرقين وظيفياً وينامون في أماكن عملهم

أوقات تتداخل مع فترة النوم العادية؛ مما يؤدي-أحياناً-إلى اضطرابات النوم، مثل اضطراب العمل بنظام النوبات.

خسائر كارثية

وإذا أردنا أن نوضح مبررات العديد من أرباب العمل لتبني وجهة نظر حصول الموظفين على هذا القسط من النوم في أوقات وأماكن أعمالهم؛ فإنه بمنطق المقابلة يجب أن نوضح خسائر وأثار قلة نومهم. إذ يلفت "نيوسم" إلى الآثار الكارثية لقلة نوم الموظفين وتأثيراتها السلبية على أداء الموظفين، إذ يمكن أن تؤدي إلى حوادث وكوارث ومآسي، مثلما حدث في كارثة انفجار المفاعل النووي "تشيرنوبل"، وحادثة التسرب النفطي من شركة "إكسون فالديرز"، ومأساة تحطم وانفجار مكوك الفضاء "تشالنجر". كذلك يتطرق "روب نيوسم" إلى الآثار الاقتصادية السلبية لقلة نوم الموظفين بسبب إجهادهم، مبيّناً أنه يكلف أصحاب العمل مليارات الدولارات سنوياً. فتشير التقديرات إلى أن ذلك الأمر يتسبب في انخفاض إنتاجيتهم، إضافة إلى إرهاقهم وما يسببه من تكاليف الرعاية الصحية تقدر بحوالي ١٩٦٧ دولاراً سنوياً لكل ١٢ موظفاً، وأنه بصفة عامة فإن تعب الموظفين وقلة نومهم تكلف الشركات الأمريكية حوالي ١٣٦,٤ مليار دولار سنوياً.

السلامة في بيئة العمل

وفي ضوء ذلك، يتضح لجوء بعض الشركات والمؤسسات للسماح لموظفيها بأخذ قسط من النوم خلال ساعات وفي أماكن العمل؛ بهدف الحفاظ على السلامة في بيئة العمل، وهو الأمر المهم الذي يشدد عليه موقع "Advanced Consulting&Training LTD". من خلال طرح التساؤل التالي: ما هي بعض الأشياء التي يمكن للمديرين القيام بها لتشجيع النوم الجيد وتحسين السلامة في مكان العمل؟ وهو ما يجيب عليه عبر نصيحتين هما:

■ تأكد أولاً من إبلاغ موظفيك بالحاجة إلى النوم الجيد والعادات الصحية الأخرى في كل فرصة عملية، مثل اجتماعات

١٣٦,٤ مليار دولار خسائر سنوية للشركات الأمريكية بسبب إرهاق موظفيها وقلة نومهم

السلامة وجلسات التدريب على السلامة. يعد التدريب مكوناً أساسياً في جميع برامج السلامة ويجب تضمين الإرشادات المهمة بشأن النوم الصحي في خطة الصحة والسلامة العامة.

■ من الضروري التأكد من أن الإدارة ليست جزءاً من المشكلة، فمن المهم الإجابة على السؤالين التاليين: هل هناك طلبات عمل إضافية ممتدة على الموظفين يمكن حلها بشكل أفضل مع موظفين جدد أو مؤقتين؟ وهل يتناوب العمال بشكل متكرر في نوبات النهار والليل؟ فالتغيرات الدورية على أساس متكرر تسبب اضطراباً مستمراً في إيقاع الساعة البيولوجية للشخص. من خلال الاضطراب المستمر للتبديل بين النوم أثناء النهار، والنوم ليلاً، غالباً ما يصبح عمال المناوبة من النوم الخفيف ويحصلون على متوسط ٢-٣ ساعات نوم أقل راحة.

التجربة اليابانية

ومن الجدير بالذكر أن ظاهرة النوم خلال ساعات العمل وفي أماكنه لا تقتصر على الدول الغربية فقط، بل سبقتها إليها اليابان وعدد من دول جنوب شرق آسيا التي عانت من آثارها، والتي لفت إليها موقع صحيفة "الجزيرة" منذ ٧ سنوات بعنوان: "النوم أثناء العمل يجدد نشاط اليابانيين المحرومين منه"، حيث أشار إلى أنه وبحسب استطلاع رأي أجرته مؤسسة النوم الوطنية الأمريكية، تبين أن اليابانيين هم الأشخاص الذين يحصلون على أقل قسط من النوم في أيام العمل بواقع ٦ ساعات و٢٢ دقيقة في المتوسط بين كل الدول التي شملها الاستطلاع وبينها الولايات المتحدة وألمانيا وبريطانيا وكندا والمكسيك. ومن أجل تجديد نشاطهم وتحسين جودة عملهم؛ يلجأ اليابانيون إلى وسيلة ليست مقبولة إلى حد كبير في الغرب وهي النوم أثناء العمل. ولتعزيز الصحة وتقليل التوتر وزيادة الانتباه؛ تنصح وزارة الصحة اليابانية بأخذ قيلولة مبكرة بعد الظهر لمدة ٣٠ دقيقة. وقد لاقت هذه الدعوة استجابة من الشركات، ففي عام ٢٠١٢م بدأت شركة "أوكونتا كوربوريشن" لتجديد المنازل وتقع بالقرب من طوكيو،

العربية.نت: قيلولة وقت العمل تزيد فرص ترقية الموظفين بنسبة ١٨٪

شركة «أوكوتا كوربوريشن» اليابانية سمحت لموظفيها بأخذ قيلولة لمدة ١٥ دقيقة لمرة واحدة في اليوم

كذلك قامت شركة Plushbeds، وهي شركة تصنيع فاخرة للمفروشات والمراتب والوسائد، بعمل مسح على ١٠٠٠ أمريكي للتحقيق في عادات القيلولة للعمال الأمريكيين. وأظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً، ليس فقط في حياة الناس اليومية، ولكن في مكان العمل أيضاً.

ووجدت الدراسة أن القيلولة في العمل كانت أكثر شيوعاً، حيث قال أكثر من ثلثي المشاركين إنهم أخذوا قيلولة في العمل من قبل، فيما ارتفعت النسبة بين المشاركين من الجيل Z، وهم المولودون بين منتصف التسعينيات وحتى عام ٢٠٠٠، إلى ٨٠٪، مقارنة بـ ٧٠٪ من جيل الألفية، وفقاً لما ذكرته شبكة "CNBC"، واطلعت عليه "العربية.نت". وقالت الدراسة: "لزيادة الإنتاجية في العمل، اعتقد الناس أن وقت القيلولة المثالي هو ٢٠ إلى ٣٠ دقيقة؛ لتشعر بمزيد من الإبداع، حيث شعر المشاركون أن من ١٠ إلى ٢٠ دقيقة يعد وقتاً كافياً لاستعادة نشاطهم".

ضرورة

وختاماً، يطالب أيمن بدر كريم في مقاله بموقع صحيفة "المدينة" بأنه من الضروري التعامل مع قضية النعاس والحاجة للنوم خلال ساعات العمل بعقلية علمية عملية منفتحة، والاعتناء بأن الشعور بالإعياء والإنهاك في أثنائها ليس بالضرورة نتيجة تكاسل أو تسبب الموظف، بل قد يكون نتيجة تراكم المسؤوليات غير المبررة، وزيادة الضغوطات غير المهنية، ودفع الموظف إلى مرحلة "الاحتراق الوظيفي"، كما أنه من المهم مقابلة الموظف بصفة منفردة، والتحدث إليه، وتقديم المشورة له، ومناقشة عرضه على طبيب اختصاصي، للتحقق من بعض المشكلات الصحية، كاضطرابات الغدد الصماء ونقص الفيتامينات وحديد الدم، واضطرابات النوم كمرض النوم القهري، وانقطاع التنفس الانسدادي خلال النوم والأرق المزمن، فضلاً عن الإصابة باضطرابات المزاج، ومدى تأثير العقاقير الدوائية المتناولة في وعيه خلال النهار.

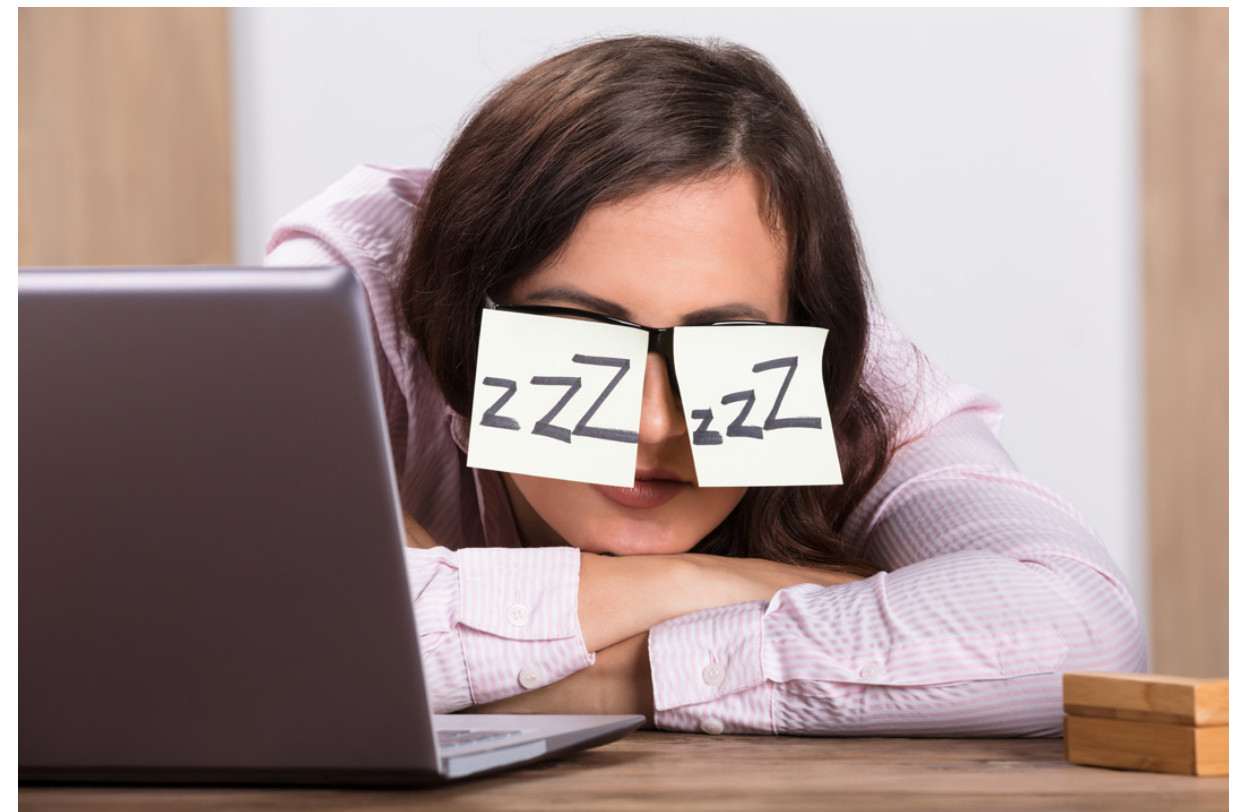
نشاط. وقال العاملون في المقهى إن هذه الفكرة تلقى رواجاً كبيراً، وأكدوا أن أغلب عملائهم من الموظفين الذين يأتون للتمتع براحة سريعة بعيداً عن المكتب. كذلك قررت شركة خدمات الإنترنت في طوكيو "جي أم أو إنترنت" على نحو مماثل تعزيز فكرة القيلولة في العمل، من خلال تخصيص وقت محدد بعد فترة الغداء، لدعوة جميع الموظفين لأخذ قيلولة معاً في مساحة مشتركة تضم ٢٧ سريراً.

القوة والتعافي والوقائية والشفق

ويذكر موقع "القيادي" -المتخصص في عالم الإدارة والمال والأعمال- أنه عندما نأخذ قيلولة نقوم بتصحيح التوازن بين أنظمتنا العصبية والحيوية والنشاط؛ فإن ذلك يعزز نظام استرداد الطاقة؛ مما يمنحنا الطاقة لنكون نشيطين. كما تم ربط القيلولة بتعزيز المناعة أيضاً، ويعتمد التأثير الذي نحصل عليه من القيلولة على وقت القيلولة ومدتها. فتقول الدكتورة Nerina Ramlakhan أخصائية علاج النوم في لندن من خلال الخيارات: إن الغفوة ٢٠ دقيقة كحد أقصى (غفوة القوة) تعني أنك تظل في حالة قريبة إلى النوم ولكنك ستكون بعدها أكثر نشاطاً ذهنياً. أما قيلولة "التعافي" فقد تستغرق ٤٠ دقيقة وتتضمن نوماً خفيفاً، حيث وجدت دراسة أجرتها وكالة "ناسا" أن هذه القيلولة حسّنت من يقظة الطيارين ورواد الفضاء بنسبة ١٠٠٪. كما توجد القيلولة "الوقائية" المخصصة لمن يعانون من الحرمان الشديد من النوم، وتتضمن أخذ نفسك إلى الفراش لمدة طويلة أو لحين تشعر بالتحسن. ويشير خبراء آخرون إلى قيلولة "الشفق" المعروفة لدى طلاب الجامعات باسم قيلولة الديسكو، والقيلولة بعد شرب الكافيين مباشرة لإيقاظ مفعم بالحيوية بشكل خاص.

الترقيات وزيادة الإنتاجية

وعلى الرغم من أن النوم في العمل قد يبدو غير مسؤول بالنسبة للبعض -طبقاً لموقع "العربية.نت"- فإن تقريراً حديثاً يظهر أن الموظفين الذين اعتادوا على أخذ قيلولة وقت العمل كانوا أكثر عرضة بنسبة ١٨٪ للحصول على ترقية في العام الماضي مقارنة بغيرهم.



بالموظفين اليابانيين، وهو أن الشركات في اليابان قامت بتجهيز مساحات مخصصة تسمح للموظفين بالنوم خلال ساعات العمل، بعدما تبين أنهم يفضلون النوم في مكاتبهم على الأماكن الطبيعية المخصصة لذلك، فيما يعرف لدى اليابانيين بـ"إنيموري". ويعتقد البعض أن أخذ غفوة على المكتب أمر جدير بالاحترام أو يمكن غفرانه على الأقل؛ لأنه يدلّ على العمل الشاق وساعات العمل الطويلة.

وعلى صعيد متصل، فإن شركة "نيشيكاوا" لصناعة الفراش صمّمت مجموعة من الوسائد من أجل الأشخاص الذين يغفون على المكتب، وأن هذه الوسائد صممت لتجنب ظهور علامات النوم على الوجه، فيما يضم بعضها ثقباً لتجنب إفساد المكياج. ومن جهة أخرى، افتتح فرع "نستله" في اليابان "مقهى نسكافيه للنوم" في طوكيو، حيث يشرب العملاء القهوة ويغفون داخل غرفة مظلمة على أصوات المياه المتدفقة، نظراً لأن الكافيين يستغرق نصف ساعة تقريباً ليعطي مفعوله. وتهدف الفكرة إلى التمتع بقيلولة مفيدة والاستيقاظ بكلّ

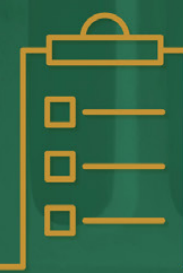
انفجار المفاعل النووي «تشيرونوبل» وتحطم مكوك الفضاء «تشانجر» بسبب قلة نوم الموظفين

السماح لموظفيها البالغين نحو ٣٠٠ موظف بأخذ قيلولة لمدة ١٥ دقيقة لمرة واحدة في اليوم، وتسمح شركات أخرى أيضاً بأن يحصل موظفوها على قيلولة على مكاتبهم أو في الكافيتريا خلال استراحة الغداء، غير أنه من المهم اتباع قواعد السلوك الملائمة وهو ما يعني عدم الشخير أو وضع القدم على المكتب.

الموظفون النائمون المحترمون

ويبرز موقع "الجزيرة" جانباً طريفاً في هذه الظاهرة الجادة يتعلق

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 ورسائله وأهدافه، وإقرار الممكنات اللازمة لتحقيق أهدافه.

من هي الفئة المستهدفة للبرنامج؟

حملة البكالوريوس باستثناء القانون والأنظمة والحقوق.

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.

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 حاصلًا 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 حاصلًا 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.

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.



حماية الأفكار الإبداعية

الأفكار الإبداعية تُحيط بحياتنا من كل جانب؛ فالمبدعون استطاعوا أن يُسهّموا في تحقيق رفاهية العالم من خلال صور عديدة لا مجال لحصرها، مثل الهواتف الذكية التي من خلالها أصبحنا ننجز معاملاتنا المالية والقانونية والاجتماعية باللمس، كما وصلنا مرحلة التخزين السحابي، حيث تستطيع تخزين ملفاتك في خوادم بدلاً من الاحتفاظ بها على محركات أقراص، وكذلك التكنولوجيا المرتبطة بالسيارات أصبحت جزءاً لا يتجزأ من تكوينها في وقتنا الحاضر، فالخراطة والقيادة الذاتية والتبني عند القرب من الاصطدام أصبحوا من المسلّمات في تصميم غالبية المركبات؛ ويعود الفضل في ذلك إلى أفكار المبدعين الذين يحتاجون إلى أنظمة تحميهم وتدفعهم إلى الاستمرار في الابتكارات إلى مستويات متقدمة، وتعرف هذه الأنظمة التي تحمي المبدعين وأفكارهم الإبداعية بأنظمة الملكية الفكرية التي توازن بين حماية المبتكر من جهة والمجتمع من جهة أخرى. فهناك أنظمة تحمي المخترع، تتمثل في نظام براءات الاختراع والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة والأصناف النباتية والنماذج الصناعية، وهناك نظام يحمي المؤلف يتمثل في نظام حماية حقوق المؤلف، كالمبرمج والشاعر والرسام والملحن والمؤدي وغيرهم على النطاق المحلي والإقليمي.

وتُعرف الملكية الفكرية كمصطلح قانوني على أنها كل ما ينتجه أو يصدره العقل البشري من أفكار إبداعية، يتم ترجمتها إلى أشياء محسوسة، أي أن الفكرة الإبداعية المجردة لا تُحمى طالما أنها لم تترجم إلى واقع ملموس أو قالب معين. وتنقسم الملكية الفكرية إلى فرعين هما: الملكية الأدبية التي يتفرع منها: حقوق المؤلف والحقوق المجاورة لحقوق المؤلف، والملكية الصناعية التي يتفرع منها: براءات الاختراع، والعلامات التجارية، والنماذج الصناعية، والبراءات النباتية والتصميمات التخطيطية للدارات المتكاملة، ومالك حق الملكية الفكرية مكّن الاستئثار بالحقوق الأدبية والحقوق المالية التي ترد على الحق محل الملكية الفكرية.

أهمية حمايتها

ولحماية الملكية الفكرية أهمية على مستوى المجتمع وعلى مستوى المبتكر؛ فبالنسبة للمبتكر تعد الحماية بمثابة الحافز الرئيس وخط الدفاع الأول الذي سيحميه من أي اعتداء قد يطرأ على ملكيته الفكرية، فبمجرد أن تتحقق أسباب الملكية النظامية للمبتكر، كالتسجيل في حالة العلامات التجارية وبراءات الاختراع؛ فقد استحق بذلك الحماية الكاملة لابتكاره في حدود النظام. وبالنسبة للمجتمع فهو يتمتع بكل ما توصل إليه المبدعون من ابتكارات حديثة في شتى أنواع العلوم والفنون. كما أن الحقوق المالية للملكية الفكرية ليست دائمة، فقد حدد النظام مدداً معينة للحقوق المالية يستأثر بها مالك الحق، وبعد انقضائها يستطيع المجتمع مشاركته في هذا الحق المالي.

اهتمام المملكة

إن المطلع على الأنظمة التشريعية في المملكة العربية السعودية يدرك أن المملكة منذ تأسيسها



أ.يوسف سليمان الفري

عضو هيئة تدريس

فرع معهد الإدارة العامة

بمنطقة عسير



جهة تعنى بحقوق الملكية الفكرية. تركز رؤية الهيئة على عدة ركائز، أولاً: تكوين هيئة وطنية متكاملة للملكية الفكرية، وثانياً: إيجاد مركز رئيس للملكية الفكرية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بحلول ٢٠٣٠، وثالثاً: إيجاد منظومة ملكية فكرية معترف بها دولياً، ثم أخيراً، التأكيد أن الاحترام الوطني للملكية الفكرية.

إن المتمعن في رؤية الهيئة يجد أن دور الفرد في المملكة العربية السعودية في المساهمة بخلق البيئة الاستثمارية الجاذبة التي تصبو إليها المملكة في رحلة رؤية ٢٠٣٠ هو دور محوري ومهم في هذه المرحلة، من خلال احترام الملكية الفكرية وعدم التعدي عليها بكافة الأوجه، فالهيئة السعودية للملكية الفكرية تسعى من خلال ذلك إلى حماية المبدع والمستثمر والمختص على حد سواء؛ مما يؤكد على أهمية حماية حقوق الملكية الفكرية، وضرورة زيادة وعي الفرد في المملكة باحترام هذه الحقوق، والتي ستؤتي ثمارها في القريب العاجل في النواحي التنموية والاستثمارية والمجتمعية في المملكة.

فالدور التكاملي في مسائل حماية الملكية الفكرية وزيادة وعي الأفراد التي تقوم بها الهيئة السعودية للملكية الفكرية؛ ستؤتي ثمارها في القريب العاجل على كافة الأصعدة التنموية والاستثمارية والمجتمعية في المملكة، بإذن الله.

أولت الاهتمام بحماية الحقوق الاستثمارية والتجارية من خلال سن التشريعات المنظمة لها. وتعتبر حماية وسن التشريعات المرتبطة بحقوق الملكية الفكرية بفروعها المختلفة بمثابة اعتراف صريح من المنظم بأن حماية حقوق الملكية الفكرية تُعد جزءاً لا يتجزأ من المنظومة الاستثمارية والتجارية؛ فنجد أن نظام (العلامات الفارقة) وهو ما يُعرف بنظام العلامات التجارية في يومنا الحاضر قد صدر في عام ١٣٥٨هـ - ١٩٣٩م، أي قبل أكثر من ٨٢ عاماً، ولم تقف المملكة عند ذلك الاعتراف المبكر بحقوق الملكية الفكرية، بل أصدرت وطوّرت أنظمة حماية حقوق المؤلف وبراءات الاختراع والنماذج الصناعية والدارات المتكاملة وصولاً إلى النظام الخليجي الموحد للعلامات التجارية؛ بهدف مواكبة الأسس والقواعد التجارية العالمية التي تحمي المبتكر من جهة والمجتمع من جهة أخرى.

وامتداداً لحرص المملكة العربية السعودية المستمر على خلق بيئة استثمارية جاذبة وفقاً لرؤية ٢٠٣٠؛ فقد أنشأت عام ٢٠١٨م هيئة سعودية يدخل في اختصاصها كل ما يتعلق بشؤون حقوق الملكية الفكرية، وهي الهيئة السعودية للملكية الفكرية، والتي تركز غايتها على جمع حقوق الملكية الفكرية تحت سقف واحد؛ ليسهل ذلك على المختص أو المستفيد أن يتعامل مع هيئة واحدة متكاملة للملكية الفكرية، بدلاً من المعمول به في السابق من وجود أكثر من

تتباين مزايا الخدمات والخصومات والامتيازات المقدمة

تعرف على ماذا يحصل المتقاعدون في دول العالم؟

تتباين مزايا الخدمات والخصومات والامتيازات المقدمة للمتقاعدين والمسنين بحسب دول العالم، فهناك دول تحرص على تقديم بعض المزايا، مثل زيادة المعاشات التقاعدية، والمساعدة في تغطية تكلفة العلاج وفواتير الطاقة أو السفر المجاني والمخفض. ودول أخرى تعمل على توفير الرفاهية كتغطية تذاكر السينما والخصومات على تذاكر المواسم الرياضية.



وتم رصد بعض هذه المزايا والمنافع في ١٢ دولة، بما فيها خصومات على الخدمات العلاجية والترفيهية والمعيشية، حيث تقدم بعض الدول الأوروبية رسوم دخول مخفضة أو لا تفرض أي رسوم على مناطق الجذب السياحي على الإطلاق إذا كنت مواطناً أوروبياً يتخطى عمره ٦٥ عاماً، فيما تبذل دول آسيوية المزيد من الجهد في تقديم المزايا لمواطنيها المسنين نظير مساهماتهم في تاريخ وطنهم وتميمته.



أمريكا

تشمل القطاعات التي تقدم المنافع والمزايا للموظفين بعد تقاعدهم بالقطاعين الحكومي والخاص والإدارات البلدية وكذلك المؤسسات التعليمية والدينية. وعلى الرغم من أن معظم هذه المزايا تدفع من قبل صاحب العمل، فينبغي على الموظفين المتقاعدين مشاركة جزء من التكاليف عبر الدفعات المشتركة أو المستقطعة خلال فترة عملهم.

- خطط للتأمين الصحي والتأمين على الحياة، إضافة إلى المستحقات المالية المؤجلة (المعاش التقاعدي).
- نادراً ما يضطر المتقاعدون إلى دفع المبالغ الكاملة مقابل الخدمات أو المنتجات التي يشترونها، سواء عبر الإنترنت أو شخصياً.
- ١٠٪ خصومات للمتسوقين فوق سن ٥٥ عاماً في أيام محددة داخل محلات بيع المواد الغذائية.



- ١٠٪ خصومات خاصة لحاملي بطاقة (الرابطة الأمريكية للمتقاعدين) في العديد من مراكز التسوق والمطاعم ومراكز اللياقة والخدمات الصحية والترفيه.
- عضوية مدى الحياة مقابل ١٠ دولارات لدخول المنتزهات الوطنية للمتقاعدين ومن عمره فوق ٦٢ عاماً يمكنهم الحصول على العضوية مدى الحياة.
- تسمح «عضوية دخول المنتزهات» لصاحبها اصطحاب ٢ مرافقين بالغين دون أي رسوم إضافية.
- تقدم «عضوية دخول المنتزهات» خصم ٥٠٪ على معظم وسائل الترفيه داخل المنتزه بما في ذلك التخيم والسباحة ورحلات القوارب.
- تقدم الفنادق خصماً في حدود ١٠ إلى ١٥٪ و ٥٠٪ للضيوف فوق سن ٦٢ عاماً.



بريطانيا

يعد المعاش التقاعدي الحكومي جزءاً من ترتيبات المعاشات التقاعدية لحكومة المملكة المتحدة. وتختلف المزايا حسب عمر الفرد وسجل مساهمته. يمكن لأي شخص تقديم مطالبة، بشرط أن يكون لديه حد أدنى من سنوات الاشتراكات المؤهلة. ويمكن للمتقاعدين أو الأشخاص الذين تخطوا سن ٦٠ أو ٦٥ عاماً الحصول على هذه المزايا:

- الائتمان التقاعدي: يحصل عليه المقيمون في ممن تخطى سن ٦٠ عاماً من ذوي الدخل المنخفض.
- مزايا الإسكان: المساعدة على دفع الإيجار لذوي الدخل المنخفض.
- تخفيض ضريبة مجلس البلدية: يصل حتى ١٠٪ لأصحاب الدخل المنخفض الذين لا تتعدى قيمة مدخراتهم مبلغاً معيناً.
- بدل رعاية: للمسنين فوق سن ٦٥ عاماً الحصول على بدل رعاية للمساعدة على العناية بهم في حال مرضهم أو وجود إعاقة.
- بدل الطقس البارد والوقود: لتخطي فترات الطقس البارد بين ١ نوفمبر و٢١ مارس، يمكن للأشخاص فوق سن ٦٥ عاماً المطالبة بـ ٢٥٠ جنيه إسترليني معفاة من الضرائب، أو ٣٠٠ جنيه إسترليني للأشخاص فوق سن ٨٠ عاماً للمساعدة في دفع فواتير التدفئة.
- منافع صحية مجانية: لمن تخطى سن ٦٠ عاماً الحصول على كشف عيون والوصفة الطبية مجاناً إضافة إلى علاجات الأسنان.
- استخدام مجاني للحافلات: لمن وصل إلى سن التقاعد الحكومي يمكنه استخدام الحافلات المحلية مجاناً.
- تذكرة مخفضة لاستخدام القطار: لمن تخطى سن ٦٠ عاماً



9 خطوات لتجنب الاحتيال الإلكتروني

- ▶ عدم فتح النصوص أو النوافذ المنبثقة.
- ▶ الاحتفاظ بالتفاصيل الشخصية.
- ▶ استخدم دائما كلمة سر.
- ▶ لا تشارك الآخرين الدخول (حتى عن بعد).
- ▶ قم بتحديث برنامج الكمبيوتر الأمني واحتفظ بنسخة احتياطية للمحتوى.
- ▶ احم شبكتك الخاصة بالـ WiFi بوضع كلمة سر.
- ▶ اختر كلمات سر صعبة، وقم بتحديثها بانتظام.
- ▶ لا تستخدم كلمة السر نفسها لكل حساب.
- ▶ لا ترسل مالا أبدا أو تعطي تفاصيل بطاقة الائتمان أو الحساب على الإنترنت أو نسخا من وثائق شخصية إلى أي شخص.

انتشرت وبكثرة عمليات الاحتيال الإلكتروني التي تديرها شبكات من المحتالين، وتستهدف شريحة كبيرة من المجتمع؛ نتيجة الجهل بطرق الخداع الرقمي، ودقة عمليات النصب، فالمحتالون أذكاء، ويمكن لأي شخص أن يقع ضحية لعملياتهم.

وفيما يلي 9 خطوات لتجنب الاحتيال الإلكتروني:

- **بروناي**
 - الإعفاء من الضرائب وتغطية الحاجات الصحية والتعليم والإسكان للمواطنين.
 - يستلم المسنون فوق ٦٠ عاما ما يعادل ٢٥٠ دولارا شهريا.
- **هونغ كونج**
 - يقدم قسم الرعاية الاجتماعية وحدات رعاية نهارية للمسنين فوق ٦٠ عاما ممن يقيمون بمنزلهم الخاصة ولا يتلقون أي خدمات مؤسسية.
 - تنقل الوحدات المسنين من وإلى مراكز الرعاية الصحية.
 - التمتع بمختلف النشاطات الترفيهية والصحية والاستشارات وتمارين إعادة التأهيل والوجبات وغيرها.
 - علاوة شهرية للمواطنين الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ عاما أو أكثر أو الذين يعانون من إعاقة شديدة.
 - يحصل جميع السكان فوق سن ٦٥ عاما على بطاقة كبار السن ويتمتعون بمزايا اجتماعية مختلفة مثل الأسعار الميزة والخصومات والأولوية في تقديم الخدمات.
- **الفلبين**
 - يوم الجد يحتفى به في سبتمبر.
 - تخصيص الأسبوع الأول من أكتوبر للمسنين، حيث تحتفي بهم المؤسسات الحكومية والمحلية والخاصة.
 - في مدينة ماكاتي، التي تعتبر العاصمة التجارية للبلاد، يحصل السكان الذين بلغوا سن ٦٠ عاما على بطاقة ويتم الترحيب بهم في قبيلة كبار السن من خلال حفل كبير.
 - يتلقون كمكات عيد ميلاد سنوية وحوافز نقدية وامتيازات أخرى مثل الدخول المجاني إلى دور السينما وجولات في الوجهات المحلية وخدمات الصالون والمنتجع الصحي ومشتريات البقالة في الأعياد.
- **سنغافورة**
 - بطاقة فضية للمسنين فوق سن ٦٠ عاما صادرة عن الحكومة.
 - تقدم لهم أسعار مخفضة لاستخدام وسائل النقل العام، تتميز البطاقة بتعاملها مع أكثر من ١٠٠٠ تاجر شريك.
 - برنامج الصحة للأشخاص فوق سن ٦٠ عاما للمشاركة في الأنشطة التي تساعد على الحفاظ على نشاطهم البدني والعقلي والعيش بأسلوب حياة صحي.
 - يغطي البرنامج ثلاثة مجالات أحدها الفحص الطبي والأنشطة البدنية ونادي المجتمع.

- الحصول على اشتراك سنوي بقيمة ٣٠ جنيه إسترليني يخفض قيمة تذاكر القطار عبر بريطانيا بما يعادل ثلث قيمة التذكرة.
- تذاكر المسرح المخفضة: تذاكر مخفضة السعر للأشخاص فوق سن ٦٠ عاما لبعض العروض أو جميعها، إضافة إلى العضويات السنوية للمتقدمين في السن.
- منافع إضافية: تقدم العديد من المتاحف ودور السينما ومناطق الجذب السياحي أسعارا مخفضة للأشخاص فوق سن ٦٠ عاما.
- **بنما**
 - يحصل كبار السن في بنما على مجموعة جيدة من الخصومات على مختلف الخدمات.
- **إيطاليا**
 - تقدم السكك الحديدية الوطنية بطاقة فضية بقيمة ٣٠ يورو للمسافرين فوق سن ٦٠ عاما، ومجانبة لمن هم في سن ٧٥ وما فوق.
 - تؤهل البطاقة المسافرين الحصول على مجموعة من الخصومات على معظم القطارات الإيطالية.
 - يحصل كبار السن على تخفيضات لأسعار تذاكر الطيران الداخلي في إيطاليا بشكل متكرر، كذلك تقدم العديد من الفنادق في إيطاليا مثل هذه الخصومات.
- **إسبانيا**
 - تقدم السكك الحديدية الوطنية الإسبانية بطاقة ذهبية للمسافرين فوق سن ٦٠ عاما مقابل ٥,١٥ يورو.
 - تقدم بعض مناطق الجذب السياحي الحكومية كالقلاع والمباني التاريخية تخفيضات لزوارها من المسنين.
- **كندا**
 - تقدم العديد من مناطق الجذب السياحي خصومات على رسوم الدخول مثل المتاحف، إضافة إلى خصومات المواصلات العامة.
- **الإكوادور**
 - تبدأ معظم الخصومات من سن ٦٥ عاما
 - تشمل رسوم دخول مخفضة إلى المتنزهات الوطنية والمتاحف وأماكن الجذب الأخرى.
- **أستراليا**
 - تتوفر خصومات للمسنين في ركوب التلفريك وتذاكر الحافلة ودخول المتاحف.
 - تعد خصومات الفنادق للمسافرين المسنين شائعة أيضا في جميع أنحاء أستراليا.

نشأة مفهوم الاستراتيجية

الاستراتيجية لفظ أُستخدم منذ عدة قرون في العمليات الحربية، وهي كلمة يونانية مشتقة من كلمة "إستراتيجوس" وتعني فن القيادة. يُمكن تحديد المراحل الرئيسية التي أثرت في الإدارة الاستراتيجية ونفذتها في بيئة العمل عن طريق التعرف على مسار تطورها، ففي عام ١٩٥١م بدأ تنفيذ مُصطلح الاستراتيجية في بيئة الأعمال وتحديداً عندما أشار أحد المُفكرين إلى طبيعة الاستراتيجية وأهميتها في عملية التخطيط للمشروعات، وفي ستينيات القرن العشرين للميلاد حرص مجموعة من المُفكرين على صياغة وإعداد القواعد الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي؛ عن طريق معرفة الحاجة إلى مزج الموارد مع فرص العمل.. في مرحلة الثمانينات أسس المُفكر بورتر نموذجاً استراتيجياً جديداً، ونشره في كتابه الذي اعتمدت فكرته على هيكلية الصناعة؛ حيث تسهم في تحديد المنافسة وتضع أسلوباً لدراسة السلوك الخاص بـمُنشآت الأعمال، وأطلق بورتر اسم القوى الخمسة على كافة العوامل المكوّنة لهذه الهيكلية والتي تُساعد على تحديد نسبة الربحية الخاصة بالصناعة، وتدرس تأثيرها على الأرباح الناتجة عن استراتيجيات العمل، أمّا في مطلع التسعينيات من القرن العشرين الميلاديّ ظهرت مُصطلحات جديدة في هذا المجال، مثل مصفوفة القرارات.

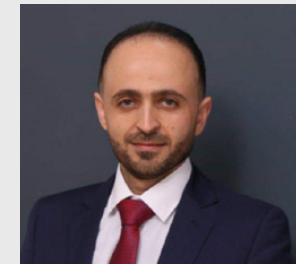
التخطيط الاستراتيجي

هو عبارة عن فن صياغة استراتيجيات الأعمال، وتنفيذها وتقييم أثرها على أساس الأهداف التنظيمية. ويركز المفهوم على تكامل أقسام الأعمال المختلفة (المحاسبة والمالية، البحث والتطوير، الإنتاج، التسويق، نظم المعلومات، الإدارة)، لتحقيق الأهداف التنظيمية.

صياغة الاستراتيجية

في صياغة الاستراتيجيات، تقوم المنشأة، بتقييم وضعها الحالي من خلال إجراء مراجعة داخلية وخارجية. كما تتضمن صياغة الاستراتيجيات أيضاً تحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة، بالإضافة إلى الفرص والتهديدات (SWOT). ونتيجة لذلك، يتعين على المدراء تحديد الأسواق الجديدة، التي يمكنهم المغامرة فيها أو التخلي عنها. وكيفية تخصيص الموارد المطلوبة، وما إذا كان سيتم توسيع عملياتها من خلال مشروع مشترك أو عمليات الاندماج.

مراحل إعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية المتكاملة في المنشآت التعليمية :
أ. عرض الإطار العام للخطة الاستراتيجية على مجلس العمداء، ومدراء الوحدات، والدوائر الإدارية.



أ.عمر سميح عوض

عضو هيئة تدريس
معهد الإدارة العامة
المركز الرئيسي



ب. تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة للإشراف على إعداد الخطة الاستراتيجية المتكاملة، وتنفيذها.
ج. تشكيل لجان فرعية على مستوى الكليات، والوحدات، والدوائر الإدارية تكون مهمتها:
1. تحديد الرؤية، والرسالة للكلية، أو الوحدة، أو الدائرة الإدارية.
2. تحديد الأهداف التفصيلية التي تتوافق مع الغايات الاستراتيجية للجامعة.
3. إعداد السياسات، والأنظمة، والتعليمات، والبرامج التي تحقق الأهداف التفصيلية.
4. وضع إطار زمني، لتنفيذ جميع المهام المترتبة على إنجاز الخطة الاستراتيجية الفرعية.
د. تجميع الخطط الفرعية من قبل اللجنة العليا لكل مجال من مجالات العمل الرئيسة للجامعة، ومراجعتها، وتنظيمها، وتوحيدها في خطة استراتيجية متكاملة تتضمن تحديداً للموارد المالية، والبشرية اللازمة.
هـ. إعداد سيناريوهات، وخطط بديلة لتطبيقها في الحالات الطارئة.

و. شرح الخطة، والتعريف بها لجميع المعنيين في مناسبة احتفالية قبل البدء بتنفيذها.

ز. متابعة التنفيذ، وتقييم مدى التقدم في الإنجاز، وتحليل معوقات الأداء، والحد من تأثيراتها السلبية، وتقديم تغذية راجعة للجهات المعنية لتمكنها من إجراء التعديلات، أو الإضافات الملائمة، وهذه المرحلة من مسؤولية اللجنة العليا، واللجان الفرعية.

أهمية التخطيط الاستراتيجي

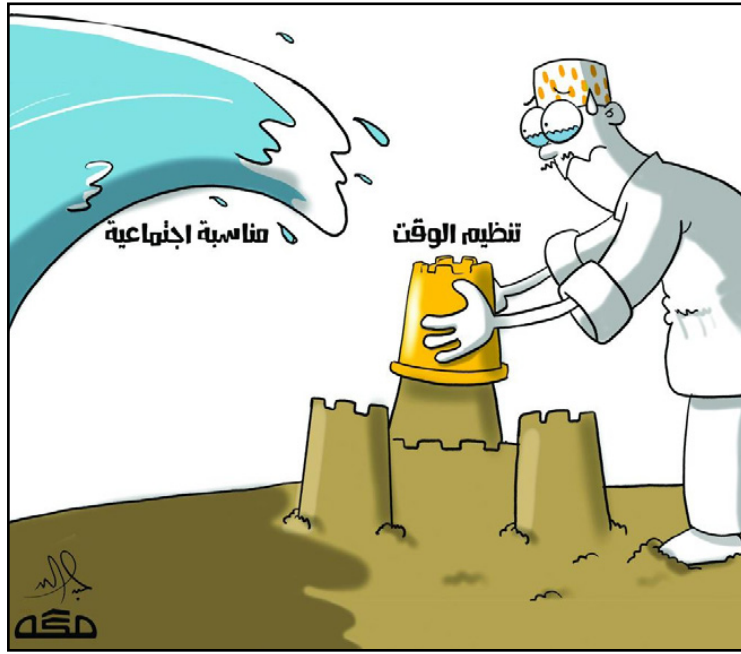
- يدرس الواقع بكل أبعاده، ومظاهره، من قوة، وضعف وتحديات، وفرص.
- يبني تصورات، وأهداف المستقبل بناءً على هذا الواقع
- دراسات متعمقة، وشاملة.
- يحقق الرسالة المطلوبة.
- وضع الخطط المستقبلية بعيداً عن الارتجالية، أو السطحية.

ما الفرق بين التخطيط الاستراتيجي وخطة العمل؟

يبدو أن هذا السؤال يطرح دائماً مناقشة الخطط الاستراتيجية. إن التخطيط الاستراتيجي هو وثيقة تحدد خطة طويلة المدى،

وعادةً ما تغطي فترة التخطيط من ٥ إلى ١٥ عاماً، وتوصل الخطة عالية المستوى، لتحقيق مجموعة شاملة من الأهداف بنهاية هذه الفترة. بينما خطة العمل هي وثيقة تخطيط تفصيلية تحدد، بعبارة محددة، كيفية تحقيق معلم أو هدف محدد خلال فترة التخطيط الاستراتيجي. كما تغطي خطة العمل تفاصيل حول تطوير المنتج / البرنامج، وتكتيكات التسويق، بالإضافة إلى أهداف الإيرادات، النمو وخطط تحقيق هذه الأهداف.

يحتوي التخطيط الاستراتيجي على أرقام اتجاهية عالية المستوى، بالإضافة الى شرح عن كيفية تطور نموذج الأعمال مع تنفيذ الخطة الاستراتيجية. بينما تحتوي خطة العمل على توقعات مالية أكثر تفصيلاً وتوجيهاً توجه احتياجات الاستثمار، وتخصيص الموارد، إعادة التخصيص، والميزانية السنوية. بالإضافة إلى أن خطة العمل توثق ما يجب أن يحدث في المدى القريب، لمواءمة المنظمة مع أهداف التخطيط الاستراتيجي. باختصار، يحدد التخطيط الاستراتيجي المسار عالي المستوى للتطور المخطط له، بينما تحدد خطة العمل التفاصيل المتعلقة بكيفية المضي قدماً بعد ذلك على هذا المسار.



تحويل ضغوط الحياة إلى أمور ممتعة

كيف «تضحك» الناس؟

الضحك من الأفعال الجميلة والمفيدة، التي يقوم بها الإنسان في حياته، فهو يروّج عن النفس، ويُريح الأعصاب، كما أنه يُنشّط العقول والأذهان، وبالتالي فإنه يُبعد الإنسان عن التوتر، ويجعله في حالة من الاتزان النفسي. وتقود الابتسامة الصادقة إلى إضحاك الآخرين، ويكون ذلك من خلال التبتسم في وجه جميع الأشخاص سواء كانوا معروفين للشخص المتبتسم أم لا، أو من خلال اتصال العين مع هؤلاء الأشخاص، ومنحهم ابتسامة دافئة، وتُعد هذه الطريقة من أنجح الطرق وأبسطها، ولا تحتاج إلى جهد كبير، حيث إنّ هذه الطريقة تسعد الناس وتضحكهم.

سبب الضحك

يضحك الناس لأنهم يتصورون أشياء مضحكة، ولكنّ أستاذ علم النفس والأعصاب روبرت ر. بروفين يرى أنّ هذا ليس صحيحاً، وأنّ الضحك ليس ردّاً على الفكاهة والنكات، ولكنّ الضحك والفكاهة شيئان لا يمكن فصل أحدهما عن الآخر، وقد أجرى بروفين استطلاعاً عن الضحك، وشمل هذا الاستطلاع ١٢٠٠ حلقة ضحك، وتبين أنّ ١٠-٢٠٪ من الضحك تولد بسبب المزاح، وحوالي ٨٠-٩٠٪ من الضحك تولد من التعليقات الأخرى المملة والطرائف غير المضحكة، وبالتالي يرى بروفين أنّ ذلك له علاقة بتطور الضحك البشري، حيث وجد الضحك منذ ملايين السنين، وقبل أن يتكلم أجدادنا مع بعضهم البعض، وكان الضحك من أسهل طرق التواصل، كما أنّ الضحك خارج سيطرتنا، وذلك وفقاً لقول بروفين: "ليس الضحك تحت سيطرتنا الواعية"، "ولا نختار الضحك بذات الطريقة التي نختار فيها الكلام"، وبالتالي فإنّ الضحك أمر لا يمكن كبّحه.

روح الدعابة

ينبغي الحفاظ على روح الدعابة لإضحاك الناس، حيث يمكن تحويل الضغوطات الحياتية إلى أمورٍ ممتعةٍ من خلال روح الدعابة، والمواقف المضحكة، والأحداث المسلية، وبالتالي تصبح المتاعب الكبيرة أموراً سخيفةً بفضل روح الدعابة.

النكت

يساعد قول النكتة البسيطة أو التعليق اللطيف على إسعاد الناس، حيث تعتبر هذه الطريقة من أسرع الطرق وأسهلها لجعل الناس تبتسم، كما يمكن أن تحسن من شعورهم.

التواصل الاجتماعي

لا يعتبر الضحك مجرد مشاهدة الأفلام الكوميدية والمسرحيات التلفزيونية في وقت متأخرٍ من الليل فقط، ولكنه جزء لا يتجزأ من التواصل الاجتماعي بين الناس، حيث يساعد التواصل على تعزيز الضحك بشكلٍ كبيرٍ بينهم.

كن قائداً ابتكارياً

تعد القيادة رأس الرمح في توجيه وتحدي ظروف المؤسسات، ومع تعدد مداخل ومسميات القيادة وسلوكياتها التي تنتهجها؛ تظل القدرة على التأثير هي رهان النجاح. وبالرغم من أن أغراض التأثير قد تتمايز، إلا أن القائد الابتكاري يستخدم مقدراته في التأثير لجعل مؤسسته وفريق عمله أكثر ريادة في خلق وإيجاد مجالات التميز والريادة؛ فهو دائماً شغوف بالتغيير والتجديد، وأكثر قدرة على استباق الحاضر وتصور المستقبل، وتشكيل ظروفه، وحفز الآخرين نحوه، فهو شخص ملهم للآخرين، ودافع ومعرز لهم، ومتحمل المخاطر، ونفسه توافقة للتحدي والتجريب والاستعداد له بتجهيزه ملعب الإبداع والابتكار بمطالباته المادية والمعنوية، وهو ينظر لفريقه بعين الرعاية لا الوصاية، واللفت لا القسوة، ويصنع الاختلاف لا الخلاف، ويعزز ويحفز كل ما هو داعم للتجديد والريادة، ويسهم في خلق التهيؤ النفسي للإبداع والابتكار من خلال ثقافة الخلق والابتكار؛ فالإبداع لا يأتي بالإكراه، بل من خلال بناء جدار الثقة والاحترام والتأثير المتبادل ورعاية المشاعر.



د. محمد الأمين الماحي

أستاذ مساعد
قطاع الإدارة العامة
معهد الإدارة العامة
فرع عسير



وبذات القدر فهم حاسم صارم لكل ما هو مناهض وهدام بتوازن محسوب بين المهابة والدعة والدعابة والرزانة، فهو يخلق الفرص المواتية لإعمال العقل والفكر والخيال؛ ليس بغرض تحسين أفكار القادة فحسب، بل لتقديم أفكار جديدة ومغايرة فهو منظم ومبرز للجهود لا صاعداً عليها. كذلك فهو يؤمن تماماً بالذكاءات المتعددة-وبأن كل مسخر لما خلق له- فيشجع ويستطلق قدرات فريق عمله؛ لتتكامل الجهود كل بما يمتلك من مهارات ورؤى وتصورات فريدة، وبما يسهم في توليد الابتكار. فنمط التفكير الواحد يؤدي إلى ضيق زاوية النظر؛ وبالتالي تضاؤل فرص ومجالات التباين. فاصنع وطوّق نفسك بالفريق المبدع تكن مبدعاً. "فقل لي من تخال؛ أقل لك من تكون".

خصائص

يجب أن تتوفر في
الحملات الإعلامية الناجحة

عبر الإعلام الجديد

إعداد رسالة واضحة تمس احتياجات واهتمامات الجمهور المستهدف وتتوافق مع قيم ومعايير المجتمع.

تحديد المشكلة وجمع المعلومات ودراستها من كافة الجوانب وتحديد الجمهور المستهدف وأساليب الوصول له.

إدارة الحملة من خلال فريق عمل متمكن ومنظم.

توفير وتخصيص ميزانية شاملة للحملة.

تضمين الحملة عناصر تفاعلية لبناء العلاقات مع الجمهور.

تحديد أهداف ومعايير تقييم واضحة ومحددة بزمان.

تخطيط الحملة وترتيبها مرحلياً بشكل دقيق ومحكم وتتسم بالمرونة.

استخدام وسائل وقنوات يسهل الوصول إليها من خلال الجمهور المستهدف.

اتساق الحملة بهوية موحدة وواضحة لجميع أنشطتها.

توفير الحملة لقنوات خاصة للتغذية الراجعة.

صناعة الشخصية والمعايير

عند الحديث عن قصص النجاح الخاصة بالأمم والشعوب والشركات والمؤسسات يتم التركيز عادة على الصفات النوعية فيما يخص البيانات والإحصاءات الرقمية والكمية، متغافلين في معظم الأحيان المعايير النوعية، وهي مسألة في غاية الأهمية كما تبينها العديد من الدراسات والآراء المحترمة.

وفي هذا السياق كان أهم من كتب في هذا الموضوع الكاتب الأميركي وخبير تطوير الذات المشهور ستيفن كوفي في كتابه ذائع الصيت «العادات السبع للناس الأكثر تأثيراً» عندما قال: "إنه من خلال بحثه العميق فيما كُتب خلال مائتي عام من كتب تخص الإدارة وإصلاح الذات في الكتابات الغربية، لاحظ أنه في آخر خمسين عاماً كانت الكتب تركز على مبدأ تطوير الشخصية، بحيث يكون التركيز على كيف تكون من حيث مهارات لباقة الكلام ولباقة المظهر والسلوكيات الاجتماعية المقبولة وطريقة الإنشاء والحضور، ولكن في المائة والخمسين عاماً التي سبقتها كان التركيز على جوهر المعدن؛ الأخلاق والمصادقية والاعتمادية والأمانة صفات تشكل ما يمكن أن يطلق عليه جوهر المعدن."

ويضيف ستيفن كوفي إلى هذه المزايا والصفات صفات أخرى لا تقل أهمية مثل التواصل والبساطة والسلاسة، ويعتبرها صفات أخلاقية في جوهر المعدن، وهي التي تحدد كفاءة الإنسان في مهامه وتحدياته لأنها ببساطة نابعة من الداخل إلى الخارج وليس الغرض منها الإبهار أو الحلول السريعة.

وإلى حد كبير هي نفس الأطر التي بنى عليها كاتب الرأي في «نيويورك تايمز»، ذائع الصيت ديفيد بروكس في كتابه الشهير «الطريق إلى المعدن»، الذي يجمع فيه خصائص من علم النفس وعلم إدارة الأعمال وعلم الاجتماع في رسم أهم الصفات التي تكون المعدن الناجح في شخصية الإنسان ويركز فيها على أن التواصل والعمق الإنساني والوعي الضميري هما البوصلة الأخلاقية التي ترسم طريق النجاح والتميز المستدام للبشر في كل مجالاتهم وفي كل أماكن معيشتهم لأنها العنصر الحيوي الثابت دوماً، وهي نظرة غير مادية بالمطلق.

وفي ذاته السياق حاول الفيلسوف الأميركي المعاصر كين ويلبر المعروف بتخصصه الفلسفي في الجمع بين فلسفة الغرب التقليدية من الإغريق (القديم) إلى أميركا الحديثة ودمجها بأهم الأسس التي بنيت عليها معايير الفلسفة الشرقية التقليدية من المدارس الهندوسية والبوذية، وهو الذي كان يفتخر بحمل مؤلفاته في البيت الأبيض كل من الرئيس كلينتون ونائبه آل غور... ويقول كين ويلبر في كتبه إن الضمير هو المعيار الأخلاقي الوحيد للنجاح الذي يجب أن تبنى عليه كافة القواعد الأخرى للشخصية ومعدنها.

وليس هذا الطرح من باب المثالية المستحيلة، ولكنه طرح يصاحبه العديد من الأمثلة القابلة للقياس في الحياة من قصص نجاح في مجال الأعمال والشعوب والسياسة، فقصة



أ.حسين شبكشي

اعلاميّ ورجل اعمال سعودي
وعضو مجلس إدارة مؤسسة عكاظ
للصحافة والنشر



العالم بأسره، فيلبون ماسك يؤمن بأنه لا بد أن يكون هناك سقف أخلاقي للذكاء الصناعي بحيث لا يصبح أداة تدمير؛ وبالتالي خطراً على مستخدميه، بينما يؤمن زوكربرج بأن الذكاء الصناعي لا بد أن يبقى حراً بلا سقف وأن يتبع المستخدمون توجه هذا التحول المطلق والحر، وهذا المجال خطر وجديد وستكون وجهة مسار العديد من الصناعات والخدمات المستقبلية التي ستستثمر فيها البلايين من الدولارات وتقرر بها مصائر الوظائف والأموال. ولكن دائماً تظل المرجعية الأساسية للمكونات التي بنيت عليها هي معدن الشخصية القيادية، وبالتالي يمكن الحكم على الاتجاهات المستقبلية لتوجهاتها بناءً على ذلك. وهذا الأسلوب هو أسلوب منهجي يستطيع من يتبعه أن يتعرف كأنه يتابع نتائج إشاعات صدرية أو إشاعات مقطعية للعقل في طريقة تفكيره ومنهجيته في اتخاذ القرارات، وبالتالي التوقع كيف ستكون اتجاهات الريج مع هذه الشخصية القيادية وغيرها.

معدن الشخصية يرسم اتجاهات ومصائر الإدارة بشتى أشكالها وهو أهم المعايير.

ستيف جوبز مؤسس شركه «أبل»، تقع ضمن هذه القصص، وهو الذي اتبع مبدأ إعادة اختراع الذات بعد طرده من شركته التي أسسها، وعاد بأفكار منهجية أسهمت في صناعة مجد جديد فاق كل ما صنعه أول ما بدأ العمل بها، وأصبحت هذه الشركة مصدر إلهام للعديد من الأجيال التي تلت. ونفس الشيء من الممكن أن يقال عما حققه أكيو موريتا مؤسس شركه «سوني» التي بدأت كشركة مهتمة بالترفيه والصناعة الإلكترونية البسيطة لتصبح اليوم شركة تركز في مجالات الإبداع أياً كان نوع الإبداع وهو الذي يفسر أخيراً دخولها في مجال السيارات الكهربائية في نقلة ثورية بعيدة عما بدأها موريتا من أفكار تأسيسية لها ولكنها عقلية الإبداع الموجودة في الشخصية السوية المختلفة.

وفي عالم الذكاء الصناعي يراقب المتابعون بشغف واهتمام شديدين التنافس المحموم في هذا المجال بين إيلون ماسك مؤسس شركة «سبيس إكس» وغريمه اللدود مارك زوكربرج مؤسس شركة «ميتا» والمعروفة باسم فيسبوك سابقاً، فهما اليوم وبشكل أساسي يحددان وجهة الذكاء الصناعي وتأثيره على

أشهرها صراع «تويتر» و«ماسك»
ونجحت فيها «نتفليكس»
و «بابا جونز»

تكتيك «حبة السم» لهواجهة الاستحواذ العدائي في عالم الأعمال

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

يتردد بين حين وآخر في عالمي المال والأعمال، والإعلام تداول ما يعرف بـ "حبة السم"، والتي هي عبارة عن تكتيك أو مناورة دفاعية تلجأ إليها بعض الشركات لمواجهة عمليات الاستحواذ العدائي (غير الودي) الذي قد يحدث دون موافقة مجالس إدارتها، وأول من ابتكر هذا التكتيك خلال عقد الثمانينيات من القرن الماضي هو المحامي "مارتن ليبتون"، الشريك المؤسس لشركات: "Wachtell"، و "Lipton"، و "Rosen & Katz"، كما يطلق على هذا التكتيك أو المناورة-أيضاً- "خطة حقوق المساهمين". وذلك بإغراق السوق بأسهم الشركة المستهدفة من خلال تخفيض قيمتها السوقية؛ مما يجعلها متاحة للشراء لأي مشترٍ ما عدا الشخص المستهدف (المستثمر) من تطبيق هذا التكتيك؛ بحيث تبدو الشركة أقل إغراءً للمستثمر المستهدف الذي ينوي الاستحواذ عليها. وهو ما تابعناه جميعاً خلال الأسابيع القليلة الماضية في السجال الذي تفجرت أحداثه بين الملياردير الأمريكي المشهور "إيلون ماسك" من جهة، وبين شركة "تويتر" من جهة أخرى. وإليك التفاصيل.



«إيلون ماسك» يحسم الاستحواذ على «تويتر» لصالحه بقيمة ٤٤ مليار دولار

صراع "ماسك" وشركة "تويتر"

أثارت تغريدة كتبها "ماسك"-صاحب شركتي "تسلا" و"سبيس إكس"-على حسابه في "تويتر"، في شكل استطلاع رأي، التفاعل حولها بإجمالي يقترب من ٣ ملايين صوت بين متابعيه، حيث طرح "ماسك" يوم ١٤ أبريل الماضي رأياً مفاده أن تحديد سعر سهم شركة "تويتر" بقيمة ٥٤,٢٠ دولاراً هو أمر خاص بالمساهمين وليس بمجلس الإدارة. وهو الرأي الذي حظي بالتأييد بنسبة ٨٣,٥٪، مقابل ١٦,٥٪ عارضوه. وقد لفتت هذه التغريدة أنظار العالم لحرب يخوضها هذا الملياردير للاستحواذ على شركة "تويتر" التي أعلن مجلس إدارتها أنه غير مهتم بعرض "ماسك" لشرائها والاستحواذ غير الودي عليها، بل وتبنى المجلس تكتيكاً دفاعياً لإحباط هذا العرض؛ إذ في اليوم التالي، وتحديداً في ١٥ أبريل ذاته، ذكر مجلس الإدارة أنه تبنى خطة حقوق المساهمين، أو ما يطلق عليه في عالم المال والأعمال "حبة السم" للحيلولة دون هذا الاستحواذ، سواء كان لصالح "ماسك" أو غيره.

وتجدر الإشارة إلى أن الحصة التي كان يمتلكها "ماسك" من إجمالي أسهم "تويتر" تبلغ نحو ٩٪. كذلك فإن تحديد هذا السعر بهذه القيمة من شأنه تقدير قيمة الشركة بحوالي ٤١ مليار دولار. وذلك بنسبة زيادة تبلغ ٣٨٪ عما كان عليه سعر إغلاق قيمة السهم في اليوم الثالث من بداية الشهر المذكور.

لصالح "ماسك"

وبالرغم من كل الجولات السريعة والخاطفة التي شهدتها هذا الصراع؛ فقد أورد موقع "CNBC" عربية أن صفقة الاستحواذ انتهت لصالح "ماسك" بقيمة ٤٤ مليار دولار، بعد أن وافق مجلس إدارة "تويتر" على عرض الاستحواذ لشراء شركة التواصل الاجتماعي وجعلها خاصة. وقد قال "ماسك" في بيان: "حرية التعبير هي حجر الأساس لديمقراطية فاعلة، وموقع "تويتر" هو ساحة



المدينة الرقمية حيث تتم مناقشة الأمور الحيوية لمستقبل البشرية، أريد أيضاً أن أجعل "تويتر" أفضل من أي وقت مضى من خلال تحسين الأدوات بميزات جديدة، وهزيمة الروبوتات العشوائية؛ إذ يتمتع الموقع بإمكانيات هائلة وأتطلع إلى العمل مع الشركة ومجتمع المستخدمين.

كذلك أعلنت شركة "تويتر" أنها دخلت في اتفاقية نهائية ليتم الاستحواذ عليها من قبل "إيلون ماسك"، مقابل ٥٤,٢٠ دولاراً أميركياً للسهم الواحد نقداً في صفقة تقدر قيمتها بنحو ٤٤ مليار دولار. والجدير بالذكر أنه بموجب شروط الصفقة، سيحصل المساهمون على هذه القيمة المحددة للسهم نقداً، لكل سهم من الأسهم العادية التي يمتلكونها عند إغلاق الصفقة، ويمثل سعر الشراء زيادة بنسبة ٣٨٪ على سعر إغلاق سهم "تويتر" في أول أبريل ٢٠٢٢، والذي كان آخر يوم تداول قبل أن يكشف "ماسك" عن حصته البالغة ٩٪. وقد قال "بريت تابلور"، رئيس مجلس إدارة "تويتر": "أجرى مجلس الإدارة عملية مدروسة وشاملة لتقييم اقتراح "ماسك"



يعاني عدد من الأطفال من نوبات الغضب المفاجئة والتصرفات الحادة التي تخفي وراءها شعورًا بالعصبية أو الإحباط، نتيجة أمور عدة تتعلق بالطفل إما رغبة في التعبير عن مشاعره أو التصريح باحتياجاته أو غيرها من الأسباب. هنا يمكنك التعامل مع هذا الغضب بأسلوب علمي بداية من معرفة أسباب الغضب وحتى الوصول إلى العلاج الناجح.

حاجته **للتعبير** عن استقلاليتها وحريته في التصرف.

شعور الطفل **بفقدان السيطرة** على الأمور.

العجز عن **فهم واستيعاب** ما طلب منه.

شعور الطفل **بالإحباط** نتيجة عجزه عن التعبير عن رغباته واحتياجاته.

شعور بالتعب أو الملل أو الجوع وغيرها.

أخذ أغراضه أو حرمانه من غرض يحبه.

رغبة في **جذب الانتباه**.



التصرف بالطريقة نفسها مع جميع نوبات الغضب.

الاستمرار بها كنت تقوم به قبل بدء النوبة وتجاهل الطفل حتى ينتهي من نوبة غضبه.

عدم ضرب الطفل أو تعنيفه جسدياً.

المحافظة على الهدوء قدر الإمكان أثناء نوبة الغضب للطفل.

إبداء نوع من التعاطف مع الطفل في حال وضوح سبب النوبة.

التصرف بحكمة تبعاً للموقف الذي تسبب بنوبة الغضب.

خطوات تساعد على التحكم في غضب طفلك:

«إيكاهن» يتهم إدارة «نتفليكس» باستخدام «الحبة» دون موافقة المساهمين وبتدني حوكمتها

وقتها حصة تبلغ قيمتها ٩,٩٨٪ من الأسهم، وذلك بغير موافقة مجلس إدارتها. وقد هاجم "إيكاهن" مجلس إدارة "نتفليكس" واصفاً هذا التكتيك "حبة السم" بأن استخدامه بدون تصويت حملة الأسهم يعد مثلاً سيئاً على تدني حوكمتها، وأن تحديد حصة الاستحواذ بـ ١٠٪ تبدو منخفضة بشكل ملحوظ ومسلك تمييزي وأمر مقلق، وتوحي بأن مجلس الإدارة يفرض نفوذه وسلطته على المساهمين بشكل عام؛ وهو ما نفتته "نتفليكس" بقولها إن خطة حقوق المساهمين الجديدة لم يتم تصميمها أو وضعها لمنع أي حالات استحواذ ودي في المستقبل، ولا سيما في ضوء أن الشركة ربما يُنظر لها على أنها هدف استحواذ محتمل لشركة تقنية كبيرة، وفي ظل تقرير أرباح سيئ.

"بابا جونز"

أما المثال الثالث الذي انتهج تكتيك "حبة السم"؛ فإنه طبقاً لما أورده موقع "The New York Times" الأمريكية-حينئذ (عام ٢٠١٨م)- يتمثل في شركة "بابا جونز" والتي كان يترأس مجلس إدارتها السيد "شنانر" الذي استقال من منصبه؛ عقب ثبوت اتهامه باستخدام لفظ عنصري يتعلق بالسود، وكان يمتلك حصة تُقدر بنسبة ٢٠٪ من أسهم الشركة مما يجعله أكبر مساهم فيها. وبشكل أو بآخر توترت علاقة "شنانر" بمجلس إدارة الشركة الذي كان ما يزال عضواً فيه؛ فطلب منه عدم التحدث علناً عن العمل.

وفي الوقت نفسه، ذكرت صحيفة "Los Angeles Times" أن "بابا جونز" تبنت خطة محددة المدة بشأن حقوق المساهمين، أو ما تعرف بـ "حبة السم"؛ وذلك للتصدي لحالات امتلاك أي مستثمر حصة تقدر بنسبة ١٥٪ أو أكثر من أسهم الشركة دون موافقة مجلس إدارتها، حيث فقدت هذه الأسهم ما يقرب من ٤٠٪ من قيمتها خلال عام ٢٠١٧م، وبلغت قيمة السهم حوالي ٤٦,٥٦ دولاراً أي أن الانخفاض كان بنسبة ٩,٧٪.



«شنانر» يواجه خطة «بابا جونز» بتخفيض ٤٠٪ من قيمة أسهمها عام ٢٠١٧م

مع التركيز على القيمة والتمويل؛ حيث توفر الصفقة المقترحة علاوة نقدية كبيرة، ونعتقد أنها أفضل مسار للمضي قدماً للمساهمين".

"نتفليكس"

أما المثال الثاني الذي استخدم التكتيك نفسه، فقد كان خلال العقد الماضي من القرن الحالي، وهي "نتفليكس"، وتحديدًا عام ٢٠١٢م-بحسب ما يذكره الموقع الإلكتروني لشبكة "CNN"-لمنع "كارل إيكاهن" من الاستحواذ على أسهمها. إذ أنه في حالة استحواذ مستثمر على ١٠٪ أو أكثر من أسهم الشركة أو ٢٠٪ في حالة المستثمرين المؤسسيين، مثل "إيكاهن" الذي كان يسيطر ويمتلك



القانون والتخصص.. تداعيات سلبية

تخيل أنك في مجلس يجمعك مع الأصدقاء والمعارف، وقال أحدهم إن استشاري القلب نصحه عليه بعملية قلب مفتوح بعد أن درس ملفه الطبي، فقفز أحد الحاضرين، والذي يعمل في مجال التمريض، فور سماعه قول هذا الشخص بخصوص نصيحة استشاري القلب له بعمل العملية، وقال: لا تحتاج هذه العملية! فأنا في تخصصي "تمريض" أدرس بعض الأمور عن القلب، ولحالتك لا تحتاج لمثل هذه العملية!!

فكيف سيكون الرد على هذا المريض؟ وكيف ستكون ردة فعل الحاضرين بالمجلس؟ فضلاً عن رد فعل صاحبنا الذي أشار عليه الاستشاري المختص بضرورة عمل العملية! ومن هذا المنطلق، ومن خلال عملي الأكاديمي في تدريب، وتأهيل موظفي الدولة في القانون بحكم (تخصصي)، لاحظت شيئاً غير متوقعاً؛ لاسيما مع تطور الوعي القانوني في المجتمع، والدعم اللامحدود من الدولة، أيدها الله، في تحديث ووضع قوانين وأنظمة جديدة تواكب التطور ورؤية المملكة ٢٠٣٠ على مختلف المجالات، وهو أن العديد من الوزارات والهيئات الحكومية تعاني من إشكاليات في إدارتها القانونية، ومهامها، وأعمالها. وتتطلب حلول جذرية سريعة ومحكمة، كإشتغال غير المختص قانونياً، في الإدارات القانونية بل ويكون ممثلاً لها أمام القضاء في كثير من الحالات القانونية! فتجد المتخصص في الرياضيات، على سبيل المثال، يعمل في الإدارة القانونية، وآخر تخصصه حاسب آلي، وغيره موارد بشرية أو لغة إنجليزية، وجميعهم يعملون في الإدارات القانونية دون تخصص ومعرفة قانونية حقيقية.

وهذا الأمر ينعكس سلباً على أداء الإدارة من عدة أوجه؛ كإحراج الجهة الحكومية أمام القضاء الإداري؛ لأن من يمثلها غير متخصص، مما يوقع الضرر أيضاً على موظفي الجهة، وعلى المواطن أو المقيم الذي يستفيد مما تقدمه له هذه الجهة من خدمات عامة، وفيها كذلك مخالفة لمبدأ مهم في القانون الإداري، والمرافق العامة، إضافة إلى ضياع حقوق الدولة خصوصاً عندما يكون هناك تعويضات، وعقود، ومشتریات، والتزامات وغرامات وغيرها.

كذلك هناك محور مهم في هذه الإشكالية، وهو تداخل المهام بين إدارات الموارد البشرية أو شؤون الموظفين بحيث أصبحت هذه الإدارات في الجهات الحكومية تقوم بمهام الإدارة القانونية من حيث تفسير، وتطبيق الأنظمة والقوانين، واللوائح على موظفيها، وفي كثير من الأحيان يكون التفسير خاطئاً، ومخالف، وغير صحيح قانونياً، لأنهم لا يعملون وفق منظور قانوني تخصصي، ولذا يجب تصحيح ذلك بوضع رقابة قانونية على قرارات هذه الإدارات من قبل الإدارة القانونية المختصة أو وضع مدقق أو مراجع قانوني في كل إدارة من هذه الإدارات لكي لا يقع ظلم على أي طرف.

ولهذا لا بد أن تقوم الوزارات والهيئات الحكومية بلا استثناء بالوقوف وقفة جادة للتأكد من وجود الكفاءات القانونية المؤهلة فيها كي لا تكون عرضه لمثل هذه التداعيات السلبية، وتتمكن من ممارسة أفضل المعايير القانونية تماشياً مع توجه الدولة ورؤية المملكة ٢٠٣٠.



أ.عبدالله ماهر القحطاني

عضو هيئة تدريب
قسم القانون
فرع معهد الإدارة العامة
بمنطقة عسير



فوائد الزهور للصحة النفسية؟

تحتوي الزهور على كميات كبيرة من الزيوت الأولية أو ما تسمى الزيوت الأساسية، وتعمل عن طريق استنشاقها بطرق مختلفة، فتستخدم في العلاج العطري وهو نوع من أنواع الطب البديل، الذي يستخدم مستخلصات النباتات لدعم الصحة العامة، وخاصة الصحة النفسية، وفيما يأتي أهم فوائد الزيوت الأساسية التي يتم استخراجها من الزهور لصحة الإنسان النفسية والجمالية:



تقليل
التوتر والقلق

تسهم الزيوت الأساسية في تقليل القلق بشكل فعال، كما تعمل على تقليل التوتر من خلال التدليك أيضاً.



تحسن
جودة النوم

تعمل الزيوت الأساسية على تحسين نوعية النوم، وخاصة عند النساء بعد الولادة، وكذلك المرضى الذين يعانون من أمراض القلب.



علاج الصداع
والصداع النصفي

أثبتت الدراسات أن الزيوت الأساسية العطرية عند وضعها على الجبين تسهم في تقليل آلام الصداع، كما يمكن وضع خليط من زيت السمسسم وزيت البابونج على الجبين، للتخلص من آلام الصداع والصداع النصفي.

اتجاهات سوق العمل السعودي.. أرقام ومؤشرات

أ.د. إبراهيم عبد الواحد

باحث في التخطيط والموارد البشرية
الجامعة السعودية الإلكترونية

تتغير اتجاهات التوظيف في العالم وفقاً لمتغيرات عديدة، وتختلف بناء على كل زمان ومكان.

ولا شك أن النصيب الأكبر في العام ٢٠٢٠ تحديداً كان لجائحة كورونا، الأمر الذي أثر على جميع نواحي الحياة، حيث لجأت العديد من الشركات لتغيير أنظمة عملها وأساليب التوظيف.

ولكن ماذا عن العام ٢٠٢١ الذي تلى الجائحة؟ ما هو وضع سوق العمل السعودي؟ وكيف تبدو عمليات التوظيف به بين الشركات؟ دون الدخول في أرقام ٢٠٢٢م على اعتبار أنه عام لم ينته بعد.

ويوضح مؤشر فرص العمل اتجاهات التوظيف السائدة في المملكة العربية السعودية لهذا العام، ويسلط الضوء على انطباعات المهنيين عن فرص العمل المتوفرة. ويركز هذا المؤشر على آراء المهنيين فيما يتعلق بسوق العمل والوظائف المتوفرة، حيث يبدو أنهم راضون عن مدى جاذبية سوق العمل السعودي مقارنةً بالدول الأخرى (٦٧٪). كما برز قطاع تكنولوجيا المعلومات "الإنترنت" التجارة الإلكترونية (٣٢٪) كأكثر قطاع جاذبية للكفاءات في السعودية.

وتصدر قطاع البنوك والتمويل قائمة القطاعات الأكثر جاذبية للكفاءات المحلية في المملكة (بنسبة ٣٦٪). وكانت قطاعات البنوك وقطاعات تقنية المعلومات الأكثر جذباً للخريجين الجدد (٣١٪ لكل منهما). أما بالنسبة للكفاءات النسائية، فقد برز قطاع الإعلانات/التسويق/العلاقات العامة (٤٢٪) كأكثر جذباً لها.

وتبدو التوقعات واعدة للباحثين عن عمل في السوق السعودي، حيث صرحت حوالي ثلثي شركات المملكة عن نيتها تعيين موظفين جدد خلال العام الجاري. وقد أخذ المؤشر بعين الاعتبار احتمالية قيام الشركات بالتوظيف وفقاً لكل قطاع عمل، لمساعدة الباحثين عن عمل على فهم فرصهم في القطاعات المختلفة، حيث أظهرت قطاعات النفط/الغاز/البتر وكيمائيات (٧٦٪) والإعلانات/التسويق/العلاقات العامة (٧٣٪) والهندسة/التصميم (٧٢٪) أعلى احتمالية للتوظيف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خلال هذا العام.

أما فيما يتعلق بتوقعات التوظيف على المدى القصير، فتبدو النتائج إيجابية كذلك للباحثين عن عمل، إذ تصدر قطاع الإعلانات "التسويق" العلاقات العامة (٧٠٪) قائمة القطاعات الأعلى احتمالية للتوظيف خلال الأشهر الـ ٣ القادمة، يليه قطاع التصنيع (٦٤٪) والرعاية الصحية/الخدمات الطبية (٥٧٪).

وعليه ستقوم غالبية الشركات في السعودية بتوفير وظائف للمستويات المبتدئة، بحيث يرتفع الطلب على وظائف التنفيذي المبتدئ (٤٧٪). أما بالنسبة للأدوار الوظيفية المحددة، فقد برزت وظائف مدراء المبيعات (١٨٪) والمحاسبة (١٧٪) ومدراء التسويق (١٣٪) كأهم الأدوار التي يبحث عنها أصحاب العمل في المملكة.

كما صرح حوالي ٤ من ١٠ أصحاب عمل (٣٩٪) أنهم يبحثون عن مرشحين يتمتعون بمهارات إدارية، في حين يبحث ٣٤٪ عن مرشحين يتمتعون بمهارات البيع والتسويق، بينما قال ٢٥٪ إنهم يبحثون عن مرشحين من ذوي الخبرة الإدارية المتوسطة. وفيما يتعلق بالمؤهلات الأكاديمية، برزت شهادات إدارة الأعمال (٢٨٪)، والهندسة (٢٥٪) والتجارة (١٨٪) باعتبارها الشهادات الأكثر طلباً من قبل أصحاب العمل في المملكة.

ولهذا فإن أصحاب العمل يبحثون عادة عن مهارات تقنية تحدها طبيعة الوظيفة، إلا أن المهارات الشخصية تعتبر جزءاً كبيراً من عملية التوظيف، حيث تبرز مهارات التواصل الجيدة في اللغتين الإنجليزية والعربية، والقدرة على العمل ضمن فريق، والمهارات القيادية، ومهارات التفاوض الجيدة كأكثر المهارات المطلوبة حالياً في السعودية.

مما يتطلب الاهتمام، والأخذ في الاعتبار هذه المؤشرات، والاتجاهات الحقيقية لواقع سوق العمل المحلي.



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

