



المشرف على نيابة العمليات ورئيس
اللجنة الإشرافية للخريج والوظيفة
أ.عبدالرحمن العالكي للتنمية الإدارية:

معهد الإدارة العامة يطور برامجه وفق
متطلبات سوق العمل لتحقيق
مستهدفات رؤية المملكة 2030

التنمية

الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد - 198 - مايو 2023

تحت رعاية

نائب أمير منطقة الرياض
معهد الإدارة العامة
ينظم فعاليات يوم الخريج
والوظيفة الـ (27)



المحتويات

رئيس التحرير:

أ. عبدالله بن عبدالعزيز الشاعر
مدير عام الاتصال المؤسسي
هاتف : ٨٢٩٧١١٧ - فاكس : ٤٧٤٥٠٢٢
Alshaera@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

الإخراج الفني:

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

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



6 الخريج والوظيفة

تحت رعاية
نائب أمير منطقة الرياض
معهد الإدارة العامة ينظم
فعاليات الخريج والوظيفة
ال(٢٧)



14 تقرير

الهولوجرام
بوابة التوظيف العصري
وتطوير الإدارة



24 شخصية إدارية سعودية ملهمة

معالي الدكتور محمد الطويل..
الإداري الحازم من «الكتاتيب»
إلى قائداً في التنمية الإدارية



38 مقال

البخل المهني

19 مقال

أيها المدراء.. رفقاً
بالموظفين

12 مقال

مع عدم الإخلال

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



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

خَادِمُ الْحَرَمَيْنِ الشَّرِيفَيْنِ

الْمَلِكِ سَلَمَانَ بْنِ عَبْدِ الْعَزِيزِ السَّعُودِي

«هذا المعهد أستطيع أن أقول إنه مصنع للرجال والنساء يدفع بخريجيه إلى العمل بخبرة ودراية فيما سيكلفون به».

**

مقتطفات من كلمة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، حفظه الله، عندما كان أميراً للرياض، بمناسبة افتتاحه لفعاليات يوم الخريج والوظيفة الـ (١٠) بتاريخ الأحد ١ جمادى الأولى ١٤٢٧هـ، الموافق ٢٨ مايو ٢٠٠٦م. قال فيها: "أبناءنا وبناتنا الخريجين.. إنني حريص جداً أن أحضر هذا اليوم كل عام، لأنني أحتفل معكم بأبناء وبنات لنا تخرجوا من هذا المعهد ليخدموا بلادهم ووطنهم وشعبهم. إن هذا المعهد أستطيع أن أقول إنه مصنع للرجال والنساء، مصنع يدفع بخريجيه إلى العمل بخبرة ودراية فيما سيكلفون به".



صَاحِبُ السُّمُو الْمَلِكِي الْأَمِيرِ

مُحَمَّدُ بْنُ سَلَمَانَ بْنِ عَبْدِ الْعَزِيزِ السَّعُودِي

وَلِيَّ الْعَهْدِ رَئِيسُ مَجْلِسِ الْوُزَرَاءِ

«أهم ميزة للمملكة العربية السعودية هو وجود الطاقة الشبابية، والميزة الجيدة أنهم شباب واع، قوي، لديه طموح رائع».

**

مقتطفات من إحدى كلمات صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز، ولي العهد رئيس مجلس الوزراء. قال فيها: "أهم ميزة للمملكة العربية السعودية هو وجود الطاقة الشبابية، والميزة الجيدة أنهم شباب واع، قوي، لديه طموح رائع، مثقف، متعلم بشكل جيد، مبدع، ولديه قيم عالية، وبقي فقط أن نضع رؤية ونعمل عليها، فالشباب هم بلا شك أهم روافد هذه الرؤية وتحقيقها".





معالي الدكتور بندر السجّان:
ندرب خريجينا وفق أحدث المعايير العالمية
بما يتسق مع أهداف ومرتكزات رؤية
المملكة ٢٠٣٠م

تحت رعاية

نائب أمير منطقة الرياض
معهد الإدارة العامة
ينظم فعاليات الخريج
والوظيفية (٢٧)



الشركات والمؤسسات الوطنية بالخريجين والخريجات؛ لتعريفهم بالفرص الوظيفية المتاحة لهم. حيث تعد هذه الفعاليات من أهم المناسبات السنوية التي يحرص المعهد على تنظيمها وإقامتها؛ إذ يحتفل فيها بتخريج دفعات من المتدربين والمتدربات في برامج الإعدادية المتنوعة.

كما نوه معالي الدكتور السجّان إلى أنه "إدراكًا من المعهد أهمية تنظيم تلك الفعاليات من كل عام؛ فقد دأب المعهد على تطويرها، إعدادًا وتنظيمًا؛ باعتبارها فرصة لتفعيل أواصر الشراكة مع القطاع الخاص وزيادة نسبة مشاركته في توظيف الخريجين والخريجات؛ لتلبية احتياجات سوق العمل؛ من أجل تحقيق التنمية الوطنية المستدامة".

واختتم معاليه؛ بأننا في هذه المناسبة السعيدة يسرنا أن نتقدم بخالص الشكر والتقدير لصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز، نائب أمير منطقة الرياض على رعايته وتشريفه حفلنا هذا، الذي له الأثر والدعم الكبير للمعهد ومنسوبيه وخريجيه، ومعالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة المعهد على توجيهه ودعمه المستمر للمعهد في سبيل تحقيق أهدافه، وتطلعات منسوبيه، وتميز مخرجاته وأدائه.

وتوجه معالي الدكتور بندر السجّان بالتهنئة إلى الخريجين والخريجات لقطفهم ثمار جهدهم واجتهادهم، وانطلاقهم في مسارات العمل المختلفة لخدمة الوطن؛ والشكر لكل الشركات والمؤسسات الوطنية التي شاركت في فعاليات الخريج والوظيفية لهذا العام، وفي الأعوام السابقة وكل الداعمين، مؤملين أن تكون فعاليات هذا العام مليئة للطموح، وأن تسهم في تعزيز أوجه ومجالات التعاون والشراكة بين المعهد والقطاع الخاص؛ من أجل تنمية إدارية أفضل تحقق تطلعات قيادتنا الرشيدة، حفظها الله.

تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن عبد الرحمن بن عبدالعزيز، نائب أمير منطقة الرياض، ينظم معهد الإدارة العامة فعاليات حفل الخريج والوظيفية (٢٧) للعام التدريبي ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣م، خلال الفترة من ٢٥ - ٢٨ شوال ١٤٤٤هـ الموافق من ١٥ - ١٨ مايو ٢٠٢٣م، وتشتمل الفعاليات على إقامة حفل للخريجين والخريجات، ومعرض التوظيف، وورش العمل المصاحبة. وبهذه المناسبة أوضح معالي مدير عام معهد الإدارة العامة الدكتور بندر بن أسعد السجّان أنه انطلاقًا من الرؤية الاستراتيجية للمعهد باعتباره مؤسسة رائدة في دعم التنمية الإدارية، ومن رسالته الخاصة في بناء وتنمية قدرات ومهارات متدريه وخريجيه من الكوادر الواعدة، من شباب وشابات وطننا الغالي، وفق أحدث المعايير العالمية في التدريب التي تلبى متطلبات مسيرتنا التنموية الشاملة، ولا سيما في مجال التنمية الإدارية، واستلهامًا من التوجهات الاستراتيجية للدولة الرشيدة بقيادة خادم الحرمين الشريفين، وسمو ولي عهده الأمين - يحفظهما الله - وبما يتسق مع أهداف ومرتكزات رؤية المملكة ٢٠٣٠، من حيث الاهتمام الكبير بتطوير قدرات الإنسان السعودي؛ باعتباره محور التنمية والتطوير في هذا الوطن الكريم.

يتشرف المعهد بإقامة فعاليات الخريج والوظيفية لهذا العام التدريبي ١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م، تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز، نائب أمير منطقة الرياض، وحضور معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، والعديد من أصحاب المعالي والفضيلة والسعادة.

وأضاف معاليه أن فعاليات حفل الخريج والوظيفية (٢٧) تتضمن معرضاً للتوظيف، بهدف لقاء مسؤولي التوظيف والموارد البشرية في



أ.عبدالرحمن المالكي نائب مدير عام المعهد
للعمليات ورئيس اللجنة الإشرافية للخريج والوظيفة
لـ «التنمية الإدارية»

معهد الإدارة العامة يطور برامج لمواكبة متطلبات سوق العمل والمساهمة في تحقيق مستهدفات التوظيف لرؤية المملكة ٢٠٣٠

حوار/ د.أحمد زكريا أحمد



يحتفل معهد الإدارة العامة بتنظيمه فعاليات احتفاله بالخريج والوظيفة في دورته الـ ٢٧ للعام التدريبي الحالي ١٤٤٤هـ، وبهذه المناسبة التقينا سعادة الأستاذ عبدالرحمن المالكي نائب مدير عام المعهد للعمليات ورئيس اللجنة الإشرافية للخريج والوظيفة، وتجاذبنا معه أطراف الحديث حول الجديد في احتفال هذا العام وأبرز الفعاليات التي سيتضمنها، وأوجه التطوير التي يحرص المعهد على استحداثها لمواكبة خريجه وخريجاته تطورات ومستجدات سوق العمل، وبرامجه وخطته المختلفة لتأهيلهم للمساهمة في تحقيق مستهدفات التوظيف لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وتأهيلهم لأسواق عمل نوعية، كالمدن الذكية، والذكاء الاصطناعي، والسياحة، والترفيه، وغيرها من الموضوعات التي تتابعون تفاصيلها في ثنايا هذا الحوار.

رئاسة الحرس الملكي تفوز
بجائزة أكثر جهة وظفت خريجي
المعهد من خلال مشروع التوظيف
المبتدئ بالتدريب

الجديد وأبرز الفعاليات

■ ما الجديد في احتفال معهد الإدارة العامة بالخريج والوظيفة الـ ٢٧؟

أكد أن الجديد في احتفال المعهد بفعاليات الخريج والوظيفة لهذا العام هو عودته حضورياً، عقب انتهاء جائحة كورونا؛ لذلك فقد حرص المعهد على إبراز كل ما هو جديد، كاختيار مكان أفضل يليق بإقامة هذه الفعاليات. كذلك هناك الجديد فيما يخص حفل التخرج ويسعد الخريجين والخريجات، كالمسيرة، وتشرفهم بالسلام على صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن عبدالرحمن بن عبدالعزيز نائب أمير منطقة الرياض، راعي الحفل، وحضور معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس

فرستان وظيفيتان من الفرص
المتاحة المقدمة لخريجي وخريجات
المعهد

إدارة المعهد، وحضور معالي مدير عام معهد الإدارة العامة. كما سيتم تسليم جائزة لأكثر جهة وظفت خريجي المعهد، والتي فازت بها رئاسة الحرس الملكي الذي يعد من أحد أهم الجهات في الدولة، وهي الجائزة التي جاء فوز الحرس الملكي بها نظير قيامه بتوظيف أكثر من ١٦٠ من هؤلاء الخريجين، عقب اجتيازهم برامجهم التدريبية، والتي توزعت على تخصصات متنوعة، كالبرمجة، والشبكات، وإدارة المواد، والموارد البشرية، والسكرتير التنفيذي.

كما يتضمن الاحتفال مجموعة من الفعاليات المهمة الأخرى، كمعرض التوظيف المصاحب الذي سيمتد إلى ٢ أيام يتخللها الكثير من الفعاليات الجديدة والمصاحبة، بعضها يستعين بتقنيات الذكاء الاصطناعي بالذكاء الاصطناعي والتقنية في بعض الخدمات



توظيف نوعي

■ **برأيك، كيف يسعى المعهد لتأهيل خريجيه وخريجاته لأسواق عمل نوعية، كالمدرن الذكية، والذكاء الاصطناعي، والسياحة، والترفيه؟**

يقوم معهد الإدارة العامة بتوظيف الجوانب التقنية، ولا سيما الذكاء الاصطناعي في تدريب خريجيه وخريجاته لمواكبة متطلبات نوعية بسوق العمل، سواء المتدربين أو الدارسين في الدبلومات، بالإضافة إلى أن المعهد يستخدم منصة إلكترونية للتدريب عن بُعد؛ بهدف تدريب وتنمية مهارات المتدربين والدارسين.

نصائح مهمة

■ **ما أهم النصائح التي توجهها لخريجي وخريجات المعهد فيما يتعلق بتوظيفهم؟**

أتوجه إليهم بأن يواصلوا تطوير مهاراتهم وجداراتهم المطلوبة التي أسسها لهم المعهد، بالإضافة إلى المحافظة على ثقافة المعهد بالانضباط في أعمالهم وتأدية واجباتهم الوظيفية على أكمل وجه.

الملك، حيث توجهنا إليه وتعرفنا على احتياجاته التوظيفية؛ وبناء على ذلك قام المعهد بتصميم وتقديم برامج مطلوبة. فمثل هذه البرامج يتم استحداثها وتقديمها بناء على طلب الجهات نفسها، حيث يتم توظيف الخريجين على هذه البرامج المطلوبة، وبمجرد تخرجهم وإتمامهم العملية التدريبية بالمعهد؛ يباشرون مهام أعمالهم بالجهات التي قامت بتوظيفهم مسبقاً، وهذا هو المشروع الذي يعمل عليه المعهد، وهو التوظيف المبتدئ بالتدريب.

وذلك يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، فمثلاً هناك تطورات حالية بالجهات الحكومية ومتطلبات سوق العمل، ناهيك عن المشروعات التنموية الضخمة التي تنفذها الدولة -يرعاها الله- مثل مشروع نيوم، ومشروع الملك سلمان، ومشروع البحر الأحمر؛ فمثل هذه المشروعات وغيرها تتطلب خريجين وخريجات يتدربون وفق برامج تدريبية معينة. لذلك يسعى المعهد إلى أن تتوافق كل برامجه مع سوق العمل الذي بدوره لابد أن يتوافق مع البعد الاستراتيجي لرؤية المملكة ٢٠٣٠، فأغلب هؤلاء الخريجين والخريجات يتم توظيفهم بهذه المشروعات التنموية الجديدة التي تدعم الرؤية، وتوظيفهم بالجهات المختلفة؛ لتلبية احتياجات التوظيف لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

الخريجين والخريجات، مثل كيفية كتابة السير الذاتية، وكيفية اجتياز المقابلات الشخصية للتوظيف، وكيف يهيئ الخريجون والخريجات أنفسهم لبيئات عملهم القادمة، والتعرف على أهم المنصات المعنية بالتوظيف وطرق التعامل معها، إضافة إلى موضوعات أخرى مهمة ومفيدة لهم.

التطوير وسوق العمل

■ **ما أوجه التطوير التي يحرص المعهد على استحداثها لمواكبة خريجيه وخريجاته تطورات ومستجدات سوق العمل، لمواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠؟**

أود الإشارة في هذا الصدد إلى أن التطوير هو دور أصيل من بين أدوار معهد الإدارة العامة، بكافة برامجه المقدمة للمتدربين والخريجين، فكل برامجه تُبنى وفق متطلبات سوق العمل؛ وهو الأمر الذي أسفر عن إتاحة مالا يقل عن فرصتين وظيفيتين لخريجي وخريجات المعهد. وهو دليل عملي على مواكبة المعهد ومتابعته كل المستجدات التي تطرأ على سوق العمل.

كذلك يواكب المعهد التطورات الموجودة في الجهات الحكومية ومتطلباتها، وخير مثال على ذلك استحداث برنامج للحرس

المقدمة للخريجين والخريجات، كوجود باركود يستطيعون من خلاله الدخول للشركات المشاركة في معرض التوظيف، حيث يخضعون لتجارب محاكاة المقابلات الشخصية للتوظيف، وباستخدام الذكاء الاصطناعي يتم تحليل هذه المقابلات، وتحديد نقاط القوة والضعف لدى المتقدمين. يضاف إلى ذلك أيضاً، وجود خدمة السيرة الذاتية، حيث يتم الاستعانة بشركة لمراجعة كل السير الذاتية للمتقدمين للتوظيف، ويعقب ذلك تقييم طرق تصميم وكتابة محتويات هذه السير، ومساعدتهم على تجويدها وتقديم سير ذاتية متميزة.

كذلك يُعقد لقاء مصاحب يشارك فيه ٦ شخصيات من القيادات الإدارية بمختلف الجهات الممثلة للقطاعات العام والخاص. وهذا اللقاء ينقسم إلى جلستين، تستضيف كل منهما ٣ شخصيات أو قيادات، حيث يقومون بنقل خبراتهم وتجاربهم لهؤلاء الخريجين والخريجات، سواء من ناحية اقتناصهم الفرص الوظيفية المطلوبة، أو الفرص المتاحة وطرق التعامل معها في مرحلة ما بعد التخرج. وتشتمل الفعاليات -أيضاً- على عقد ٦ ورش عمل مختلفة، بواقع ورشتي عمل بكل فرع من فروع المعهد بكل من: الرياض، وجدة، والمنطقة الشرقية، وجميعها ستتناول موضوعات متعلقة بتوظيف

مع عدم الإخلال

ترد في العديد من الأنظمة السعودية عبارة (مع عدم الإخلال)، وذلك عند إحداث قاعدة قانونية جديدة والتأكد من عدم إخلالها بأي قاعدة قانونية خاصة، أو حتى عامة تنظم مسألة معينة، أو للتأكد من عدم إخلالها بأي عقوبة أشد، أو على حسب ما يهدف إليه المنظم من استخدام هذه العبارة. وعند البحث في قواميس اللغة العربية عن معنى (مع عدم الإخلال بكذا)؛ نجد أن معناها هو (مع أخذه في الحسبان). والإخلال هو التقصير وعدم الالتزام.

ويلجأ المنظم لهذه الصيغة في الأنظمة التي تنظم مصالح عامة، ويُحتمل أن تكون هذه المصالح محمية بموجب أنظمة أخرى، على أنه قد لا يكون مناسباً اللجوء لهذه الصيغة في الأنظمة التي تكون منظمة لمصالح خاصة، ولا سيما وأن ذلك يكون إعمالاً للقاعدة القانونية (الخاص يقيد العام). إلا أنه يُلجأ لعبارة (مع عدم الإخلال) بشكل ملحوظ في الأنظمة الجزائية الخاصة؛ وذلك لتأكيد إيقاع العقوبات الأشد التي قد ترد في الأنظمة الجزائية الأخرى. ولعلنا أن نورد بعض الأمثلة على الاستخدامات المختلفة لهذه العبارة في الفقرات التالية لكي تتضح الصورة.

عدم التعارض

أولاً، قد يرد استخدام هذه العبارة في الصياغة القانونية للدلالة على عدم إخلال نص قانوني معين بأحكام نص قانوني آخر في ذات النظام؛ وذلك درءً لتعارض النصوص القانونية. على سبيل المثال، نصت المادة الستون من نظام العمل على: (مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة (الثامنة والثلاثون) من هذا النظام، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة). وبالرجوع للمادة الثامنة والثلاثين نجدها تنص على: (لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة). وبالنظر لنصوص المادتين نجد أنه قد يحدث تعارض بينهما عند التطبيق، ولكن النص على عبارة (مع عدم الإخلال) عالج هذا التعارض، بحيث إنه لا يجوز تكليف العامل حتى في حالات الضرورة بالعمل في مهنة أخرى غير تلك المدونة في رخصة العمل.

الأنظمة الجزائية الخاصة

ومن ناحية أخرى، يُلجأ لهذه الصيغة بشكل ملحوظ في الأنظمة الجزائية الخاصة لتأكيد إيقاع العقوبات الأشد التي قد ترد في الأنظمة الجزائية الأخرى. على سبيل المثال، نصت المادة الخامسة والثلاثون من نظام حماية البيانات الشخصية على: (مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في نظام آخر، تكون عقوبة ارتكاب المخالفات الآتية وفقاً لما دون أمامها: أ- كل من أفصح عن بيانات حساسة أو نشرها مخالفاً أحكام النظام؛ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على (سنتين) وبغرامة لا تزيد على (ثلاثة ملايين) ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين؛ إذا كان ذلك بقصد الإضرار بصاحب البيانات أو بقصد تحقيق منفعة شخصية)، وذلك يعني أن على القاضي ناظر الدعوى البحث في الأنظمة الجزائية الأخرى، فإذا كان هناك عقوبة أخرى لهذه الجريمة منصوص عليها في نظام آخر، يقضي بالعقوبة الأشد.

التحديد عند التعارض

إن استخدام عبارة عدم الإخلال في الصياغة القانونية يهدف لتحديد القاعدة القانونية التي تطبق عند حدوث تعارض بين الأنظمة. وفي هذا الشأن قررت المحكمة الإدارية العليا مبدأ قضائياً عن أثر تضمن النظام الحديث عبارة عدم الإخلال بما تقضي به الأنظمة الأخرى. حيث أوضحت المحكمة أنه: "إذا تضمن نظام جديد مثل عبارة (مع عدم الإخلال بما تقضي به الأنظمة الأخرى) ونحوها، فإنها تتعلق بما لم يرد به نص خاص في النظام الجديد يتضمن حكماً قطعي الدلالة على تنظيم هذا الأمر، بدلاً من الأنظمة السابقة. فإذا تضمن النظام الجديد نصاً قاطع الدلالة على تنظيم هذا الأمر؛ فإنه يكون ملغياً للنظام السابق حتى تتحقق الغاية والهدف من إصدار النظام الجديد. أما إذا لم يتضمن النظام الجديد نصاً قاطعاً في تنظيم هذا الأمر؛ فإن نصوص الأنظمة السابقة تبقى قائمة ولا يكون لهذا التنظيم الجديد أثر في سريانها. ونخلص مما سبق، إلى أن استخدام عبارة (مع عدم الإخلال) يهدف أساساً إلى الحد من تعارض الأنظمة، ولكنه في الوقت نفسه قد يسبب إشكاليات في تحديد النص الواجب التطبيق، خاصة في القواعد القانونية المتعلقة بالعقوبات.



د.علي عبيد اليامي

أستاذ القانون العام المساعد
والمستشار القانوني لتطوير الأعمال
والشركات-معهد الإدارة العامة

عزيزي الخريج ..

كيف تبحث عن وظيفة؟



ISEARCH

اسأل زملائك ومعارفك عن توفر فرص عمل في أماكن عملهم.



اعداد السيرة الذاتية مفصلة.



كن راضياً عن نفسك ومثابراً.



اشترك في أعمال تطوعية.



تصفح إعلانات التوظيف باستمرار وارسل سيرتك الذاتية لها.



أبني لك سمعة قوية وسوق لها من خلال مواقع التواصل الاجتماعي.



الهولوجرام بوابة التوظيف العصري وتطوير الإدارة

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

في عام ١٩٤٧م كان العالم على موعد مع "جابور" وكشفه عن تقنية الهولوجرام التي تطورت بشكل ملفت بمرور ١٣ عاماً مع ظهور الليزر، حيث ارتاد العالم مجال الصور المجسمة ثلاثية الأبعاد التي أضفت نوعاً من الواقعية، خاصة مع التطور الرقمي، والتحول إلى الواقع المختلط. وقد كان لعالم الإدارة والأعمال نصيباً كبيراً في الاعتماد على الهولوجرام كتقنية واعدة أسهمت بتطبيقاتها واستخداماتها في تطويره، وإتاحة آفاق واعدة في عالم التوظيف، سواء في الاجتماعات أو المقابلات والمؤتمرات عن بُعد، أو التسويق والإعلان، أو التدريب الإداري وتنمية المهارات والقدرات، وغيرها، بل واعتمدت عليها الشركات والمؤسسات المختلفة كمزايا تنافسية لها تميزها عن منافسيها. ونتيجة لتوظيف الذكاء الاصطناعي وتخزين البيانات في تطبيقات تقنية الهولوجرام يتوقع الخبراء مستقبلاً مبشراً وواعداً في مجال الإدارة والتوظيف، وهو ما نستعرضه معكم في هذا التقرير.



إتاحة فرص وظيفية أكثر عبر مقابلات واجتماعات التوظيف والتدريب والتعلم عن بُعد

تطور مذهل

يمكن الإشارة إلى أن فكرة التصوير المجسم هو الركيزة الأساسية التي اعتمدت عليها تقنية الهولوجرام. ووفقاً لموقع Respeecher: فإن هذا النوع من التصوير يعد طريقة فريدة يتم من خلالها تسجيل الكائنات بطريقة ثلاثية الأبعاد باستخدام تقنية الليزر التي يتم إضاءتها من خلاله، ثم استعادتها بأكبر قدر ممكن من الدقة؛ لتتناسب مع الكائن الأصلي لهذا التصوير، والذي يتم تجسيمة، إذ يمكن للصور المجسمة أن تشكل استنساخاً-ثلاثي الأبعاد-دقيقاً لهذا الكائن وتكرار ميزات. وبحسب هذا الموقع، فقد طور عالم الفيزياء المجري البريطاني دينيس جابور نظرية الهولوجرام الحديثة عام ١٩٤٧م، أثناء عمله على مجهر إلكتروني. وبالرغم من ذلك، فإن التصوير المجسم البصري لم يتطور بشكل جاد إلا بظهور الليزر في عام ١٩٦٠م، حيث يُصدر الليزر دفقة قوية من الضوء لا تدوم سوى نانوثانية؛ مما يتيح إمكانية الحصول على صور مجسمة لأحداث عالية السرعة، مثل سهم أو رصاصة خلال عملية إطلاقهما وحتى إصابة الهدف. وتجدر الإشارة إلى أنه تم الكشف عن أول صورة بشرية ثلاثية الأبعاد تعتمد على الليزر في عام ١٩٦٧م؛ مما مهد الطريق لتطوير تقنية الهولوجرام، إضافة إلى العديد من تطبيقاتها الأخرى.

توظيف واجتماعات عن بُعد

ويبدو الدور المهم لتقنية الهولوجرام وتوظيفها في عالم الإدارة، ولا سيما بمجال التوظيف، من خلال مقابلات واجتماعات ومؤتمرات التوظيف عن بُعد، حيث يبرز موقع UCTODAY هذا الجانب الذي يعرف بـ Webex Hologram. إذ تم إطلاقها عام ٢٠٢١م، حيث تقدم إضافة حقيقية ومرونة ملحّة على كافة المستويات الإدارية، سواء بالنسبة للقيادات الإدارية، أو منسوبي الجهات المختلفة. فبالنظر إلى أن ٦٤٪ من الموظفين يرون أن المرونة في العمل عن بُعد تؤثر بشكل مباشر على قراراتهم إما بالبقاء في وظائفهم أو

تطبيقات مميزة للواقع المختلط في المجالين التدريبي والتوظيف لتنمية المهارات والقدرات

الاستقالة منها؛ فإن الشركات ستتيح بشكل متزايد ترتيبات العمل المرنة. إذ أن هذه التقنية تتيح الاجتماع في الوقت الفعلي/الحقيقي، حيث الجمع بين إمكانات اجتماعات Webex الفنية بالميزات والصور المجسمة ثلاثية الأبعاد، ومساعدة الفرق التي يتطلب أداء عملها المزيد من المشاركة العملية أثناء الاجتماعات، وهو أمر مستحيل أثناء العمل عن بُعد.

ويسلط UCTODAY الضوء على عدد من الإمكانيات والميزات التي تتيحها تقنية الهولوجرام في هذا الشأن، والتي من بينها ما يلي:
■ القدرة على تقديم الصور المجسمة التفاعلية ثلاثية الأبعاد؛ فقد يشارك مقدم العرض أو منظم الاجتماع المعلومات المادية والرقمية باستخدام Webex Hologram؛ مما يتيح للمستخدمين المشاركة في إثراء هذه الاجتماعات والمزيد من التفاعل.

■ التعاون في الواقع المعزز: توفر هذه التقنية صوراً ثلاثية الأبعاد، واقعية في الوقت الفعلي لأشخاص حقيقيين، على النقيض من مثيلاتها ثنائية الأبعاد، وهي إضافة متميزة تتيح للمشاركين تفاعلاً أكثر إثارة للاهتمام وواقعية؛ وهو ما يمكن أن يكون له تأثير هائل على التدريب وحل المشكلات.

■ تجربة متعددة الأبعاد: فهي تتيح للعديد من الأشخاص المشاركة عن بُعد، بشكل أكثر اختلافاً وتميزاً وثراءً عما كانت عليه تقنيات الاجتماعات عن بُعد فيما سبق.

■ السماح للموظفين عن بُعد بالمشاركة في جلسات واجتماعات أكثر فاعلية.

التدريب والتعلم

وعلى صعيد العملية التدريبية التي تعد القلب النابض لرفد عالم الإدارة بكوادر ذات مهارات وقدرات عالية، من خلال تنمية هذه المهارات؛ مما يتيح أمامهم آفاقاً أرحب في عالم التوظيف واقتناص الفرص الوظيفية، ومواكبة متطلبات السوق، يذكر موقع Takeleap أن المعرفة الواسعة بتجهيزات الهولوجرام التجارية Takeleap

٤ مزايا تنافسية متفردة لخدمات الهولوجرام في التسويق والحملات الإعلانية

أسهمت في تطوير مراكز تدريب ثلاثية الأبعاد تواكب المعطيات الراهنة والمستقبلية. بحيث يمكن لكل مركز استيعاب ما بين ٢٥-٣٥ متدرباً ومتدربة. كما أنه بشكل تفاعلي وأكثر واقعية يظهر المدرب كصورة ثلاثية الأبعاد مباشرة، ويقوم بتدريب جميع المتدربين. وفي ضوء ذلك؛ يمكن إنشاء مؤسسات ومراكز تدريبية متعددة لتقديم التدريب في الوقت الفعلي.

كذلك يبرز موقع Lamasatech جانباً يتعلق بتحسين التجربة التعليمية؛ من أجل إشراك الطلاب والمتدربين بشكل كامل، من خلال الدروس الرقمية التفاعلية في المؤسسات التعليمية والتدريبية، حيث يُعرف هذا المزيج من المعلومات الرقمية والحقيقية بالواقع المختلط. فيمكن تدريس المواد المعقدة باستخدام الصور ثلاثية الأبعاد التي يمكن للطلاب التفاعل معها واستيعابها بشكل أكثر فهماً وتميزاً.

وبصفة عامة، يحدد كل من: عادل خان، وسكوت ميفرز، ومارك أوزبورن-من خلال ورقتهم العلمية عن تطبيقات الهولوجرام في عملية التعلم والتدريب-عدداً من أبرز مميزات هذه التقنية في هذا المجال، وتتمثل في الآتي:

- ١- يتمتع الدارسون أو المتدربون بميزة رؤية مجسمة ثلاثية الأبعاد.
- ٢- يمكن عرض صور تعليمية وتدريبية بزوايا ٣٦٠ درجة؛ مما يسمح لهم بالانخراط فيها.
- ٣- يضيء الواقعية والمعايشة خلال عملية التعلم.
- ٤- تتيح تقنية الهولوجرام دعم هذه العملية بالنماذج المفيدة لعملية التعلم والتدريب.
- ٥- التصوير المجسم أحد أبرز الطرق العصرية الناجحة لتحفيز الطلاب.

4 مزايا مهمة

ويسلط موقع معهد FMI المعني بالتسويق وتطوره المستقبلي، الضوء على توظيف الهولوجرام في مجال التسويق والإعلان، مبيّناً أن من أبرز تطبيقاتها العروض ثلاثية الأبعاد في اللافتات الرقمية، واللوحات الإعلانية، ومحطات نقاط البيع والأكشاك في الأماكن

الذكاء الاصطناعي وتخزين البيانات طفرة مستقبلية للهولوجرام وتطبيقاتها في عالم الإدارة والأعمال

وخلال الأحداث المختلفة. ويكشف الموقع عن أبرز مزايا استخدامات الهولوجرام في هذا المجال، كالتالي:

■ **عامل المفاجأة:** فلم تعد الإعلانات وطرق التسويق التقليدية تجذب الجمهور، وبخاصة عبر مواقع التواصل الاجتماعي وغيرها، مقارنة بالجيل الجديد والعصري من هذه الإعلانات والطرق المجسمة ثلاثية الأبعاد، والتي أصبحت صيحة جديدة ربما تدفع الناس للتوقف ومشاهدة إعلانات الهولوجرام وربما التقاط صور معها؛ فالسوقين يبحثون دائماً عما هو جديد ومفاجئ لجذب انتباه واهتمام العملاء، وتميز أنفسهم ومؤسساتهم وشركاتهم عن منافسيهم، لذلك أصبحت الإعلانات والتسويق باستخدام الهولوجرام ميزة تنافسية جديدة.

■ **عامل التجريب:** بالإضافة إلى عامل المفاجأة، فإن الإعلانات باستخدام الصور المجسمة هي شكل من أشكال التسويق التجريبي. إذ لن يفوت غالبية العملاء إعلاناً ثلاثي الأبعاد دون ملاحظته، فهو بمثابة ترفيه للمشاهد. إنها ليست مجرد لوحة إعلانات بسيطة أو إعلاناً على وسائل التواصل الاجتماعي؛ بل تسمح إعلانات الهولوجرام لهم بتجربة طبيعتها ثلاثية الأبعاد ومراقبة مظهرها الديناميكي. وكمثال على ذلك، نجد أنه في أكتوبر ٢٠١٨م، أطلق الصندوق العالمي للطبيعة حملة لزيادة الوعي حول الاتجار بالحيوانات. فقد كانت هناك صورة ثلاثية الأبعاد لفيل يتجول في شوارع لندن؛ من أجل تسليط الضوء على القضية وتشجيع الناس على التوقيع على عريضة لإنهاء الاتجار غير المشروع في الحياة البرية. وقد كان الهدف من تجسيم الفيل باستخدام تقنية الهولوجرام بالحجم الطبيعي جذب انتباه الناس. وبالفعل، فقد حققت هذه الحملة الإعلانية نجاحاً كبيراً بسبب الاستخدام الجديد التجريبي للهولوجرام.

■ **التذكر:** مما لا شك فيه أن كلاً من عامل المفاجأة، والقدرات التجريبية للصور المجسمة يعدان كتجربة لا تُنسى للمشاهد؛ إذ لا يكتفي المستهلكون بالنظر إلى إعلان الهولوغرام ثم نسيانه، فهو يترك

لديهم انطباعاً مؤثراً عليهم، قد يحفزهم على مشاركة تجربتهم في مشاهدة إعلان الهولوجرام مع أصدقائهم ومتابعيهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، عندما أدار الصندوق العالمي لحماية الطبيعة حملة فيل الهولوجرام-السابق الإشارة إليها-لجأ الكثيرون إلى Twitter للنشر عن هذا الإعلان أو هذه الحملة الإعلانية. لذلك فإن جودة الصور المجسمة التي لا تُنسى تقدم ميزة قابلية المشاركة. وسواء كان ذلك على وسائل التواصل الاجتماعي، أو في رسالة مباشرة؛ فإن الصور المجسمة لديها القدرة على البقاء في أذهان المستهلكين، وحثهم بشكل كبير على مشاركتها مع الآخرين.

■ **إضفاء الطابع الشخصي:** أخيراً، تتمتع الصور المجسمة بالقدرة على إنشاء بيئة مخصصة للمستهلك. ففي أكتوبر من عام ٢٠١٩م، دخلت Walmart في شراكة مع HYPERVSN لإنشاء كتالوجات تسويقية ثلاثية الأبعاد، بحيث ستسمح هذه الكتالوجات للمستخدمين بالتمرير بضغط واحدة، مع ظهور المنتجات أمامهم بشكل مجسم ثلاثي الأبعاد.

تخزين البيانات

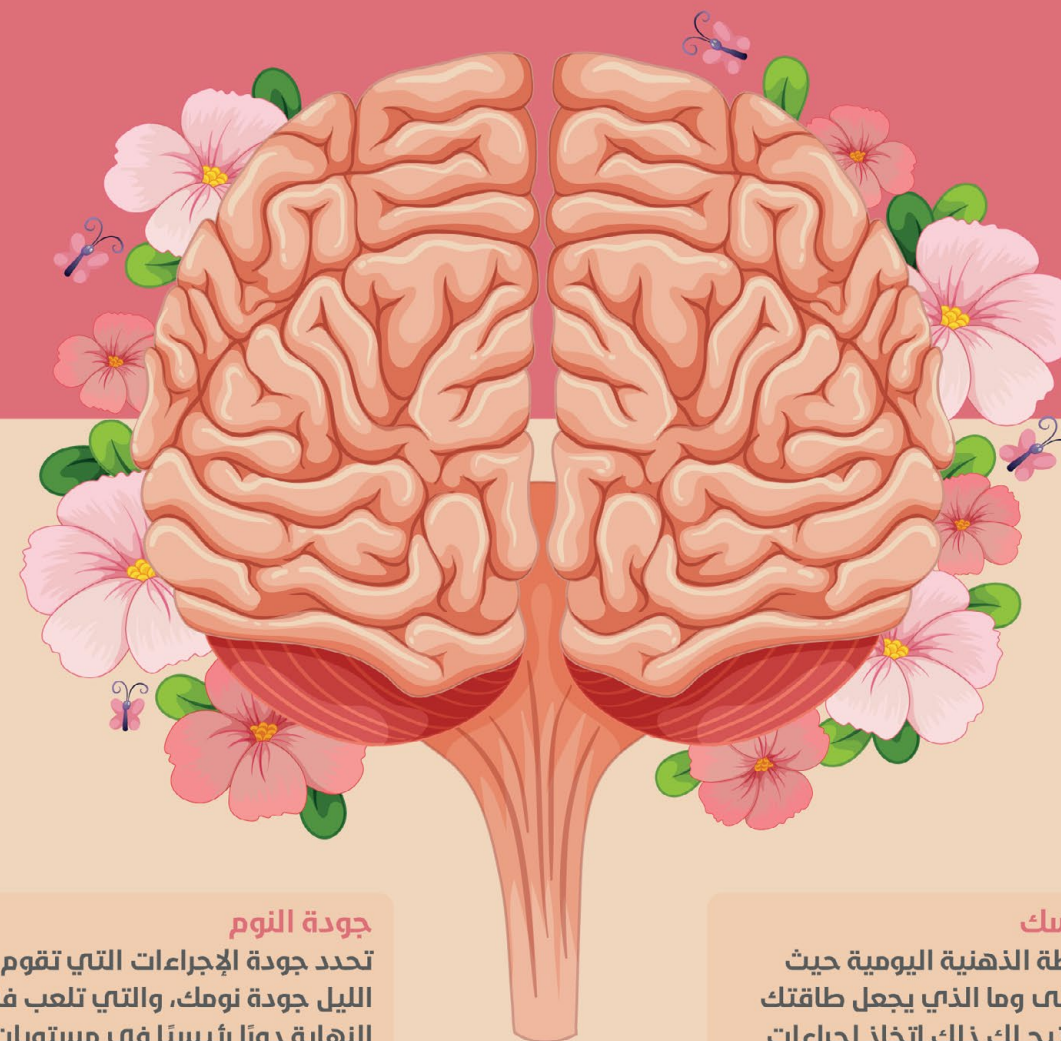
ولفت موقع ssla إلى أن أحد أبرز التطبيقات العصرية لتقنية الهولوجرام، والذي يمكن توظيفه على نحو متعدد الاستخدامات، هو تخزين البيانات، والذي يعد مجالاً واعداً، ولا سيما في جانب

التوظيف. إذ أنه باستخدام تقنيات تخزين البيانات الثلاثية الأبعاد، يمكن تخزين كمية كبيرة من المعلومات داخل بلورات أو بوليمرات عالية الكثافة. تتمثل ميزة هذا النوع من تخزين البيانات في استخدام الحجم الكامل لوسيط التسجيل، حيث إن سرعة الكتابة تبلغ جيغابايت في الثانية، مقابل سرعة قراءة تقدر بـ تيرابايت في الثانية. لذلك، فإن التخزين الهولوجرافي لديه القدرة الفائقة على أن يصبح الجيل التالي من وسائط التخزين.

الذكاء الاصطناعي والتطوير

ويستشرف موقع Respeecher مستقبل الهولوجرام-بصفة عامة-مؤكدًا أن التطوير المستقبلي للتصوير المجسم يكمن في تقاطع الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الرقمية واستساخ الصوت؛ مما سيسمح بالزيادة المستمرة في قوة الحوسبة في جميع أنحاء العالم، عبر إنشاء نماذج بشرية رقمية تقدم بوتيرة متسارعة باستمرار، بحيث يبدو من الصعب تمييزها عن النماذج الحقيقية. وفي المقابل، سيؤدي تطور تقنيات هذا التصوير إلى زيادة توفرها وإمكانية نقلها. وعلى جانب آخر، فإن الواقع المعزز لن يتطلب بعد الآن ارتداء نظارات خاصة، ولكن سيتم دمجه مباشرة في كائنات المناظر الطبيعية. ولا يسعنا مع هذا التطور الكبير إلا أن نتخيل كيف ستغير مدتنا وحياتنا مع استمرار تسارع وتيرة التطور التكنولوجي.

4 عادات تنشط العقل



مراقبة نفسك

مارس اليقظة الذهنية اليومية حيث ستلاحظ متى وما الذي يجعل طاقتك تنخفض. ويتيح لك ذلك اتخاذ إجراءات دقيقة للتخفيف من استنزاف الطاقة.

جودة النوم

تحدد جودة الإجراءات التي تقوم بها في الليل جودة نومك، والتي تلعب في النهاية دوراً رئيسياً في مستويات الطاقة لديك في اليوم التالي.

توليد الطاقة

الاستيقاظ مبكراً إضافة للقيام بالتمارين لمدة أقل من ١٠ دقائق، تمتلك القدرة على زيادة إنتاجيتك وتحسين حالتك المزاجية.

تحديد المهام

إذا كنت من الأشخاص الذين يقومون بفعل العديد من الأعمال، اجعل هدفك بدلاً من ذلك، تحديد مهام أساسية إنجازها يطور من مهاراتك.

أيها المدراء.. رفقا بالموظفين

العلاقة بين المدير والموظفين أو الرئيس والمرؤوسين تعد نقطة محورية وأساسية في نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها العامة وإيجاد بيئة عمل صحية باعثة على التميز والإنجاز، كما أنها علاقة تبادلية، فنجاح المدير يعتمد على نجاح الموظفين في أداء مهامهم على أكمل وجه بكفاءة وفاعلية، وبالمثل فإن إقبال المرؤوسين على العمل بكل جد وعطاء غير محدود يرتبط بشعورهم بالتقدير والتحفيز بشكل مستمر من جانب المدراء.

من المهم أن يُكرس المدير قدراً من الوقت لبناء جسور الثقة مع الموظفين، والتعرف على شواغلهم واهتماماتهم حتى يتمكن من إطلاق العنان لقدراتهم، وتوظيف ما لديهم من طاقات لخدمة العمل، وأن يحرص أيضاً على إضفاء طابع ودي على العلاقة مع الموظفين بطريقة احترافية توازن بين الاعتبارات الإنسانية ولا تخل أيضاً بالأطر والقواعد الوظيفية.

لذلك أنصح نفسي أولاً.. ثم كل من ولّاه الله على عاملين بمختلف أعمارهم وأجناسهم وتخصصاتهم.. اتقوا الظلم، فكم حطم من أمل وقتل من طموح وقاد إلى الزلل، فبسببه تهرب المواهب وتُمحق المكاسب.

ونداءً إلى كل مدير أو مسؤول لا تحرموا الموظفين حقوقهم من الزيادات والترقيات بغير حق، ولا تحجبوا عنهم فرصة التطوير والتدريب رغم توافر ميزانيات مرصودة لهذا الغرض، ولا تفضلوا غيرهم بسبب الصداقة أو القرابة أو الوساطة، فليكن معيار الأفضلية هو المعرفة والاجتهاد والإنجاز والكفاءة، ضعوا نصب أعينكم دائماً قول الله عز وجل في كتابه العزيز **بِمَا عَدِلْتُمْ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ بِمَا** فإن أسوأ ما قد يفسد العلاقة بين المدير ومرؤوسيه، ويجعل بيئة العمل سامة ويحول حياة الموظف إلى بؤس، أن يحكم المدير بالظن أو بكلام منقول دون أن يسعى للتحقق من الأمر بمناقشة الموظف أو مواجهته بأخطائه إن كانت حقيقية.

ويبقى القول بأن إدارة البشر فن لا يجيده إلا من استطاع فهم طبيعة النفس البشرية وتحليل تصرفاتها وفهم دوافعها، فيعلم كيف يحفزها ويروض عيوبها، ليقود كتيبة العمل نحو الإنجاز.



أ. عبود بن علي آل زاحم

متخصص وخبير إدارة الموارد البشرية
عضو المركز العالمي للتطوير المهني
مدير التطوع في الجمعية السعودية
للموارد البشرية



١٤ مليون وظيفة ستختفي عالمياً خلال ٤ أعوام

حذر تقرير اقتصادي حديث من اضطرابات مؤثرة في سوق العمل العالمية على مدار الأعوام الـ 4 المقبلة؛ جرّاء تباطؤ الاقتصاد، وتعزيز الشركات الاعتماد على تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي.

ويستند التقرير الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي دافوس على استطلاع للرأي، شاركت فيه أكثر من 800 شركة، ويبين توقع مدراء الشركات العالمية بتوفير 69 مليون وظيفة جديدة بحلول 2027م، وإلغاء 83 مليون وظيفة، مما سيؤدي إلى خسارة صافية قدرها 14 مليون وظيفة؛ أي ما يعادل 2% من العمالة الحالية، وأن انتشار الذكاء الاصطناعي سيعرض العديد من الوظائف للخطر؛ إذ ستحل الروبوتات محل البشر في الكثير من الحالات كوظائف إدخال البيانات والسكرتارية التنفيذية، ولذا من المهم أن تعيد الشركات التفكير في تعزيز المهارات المطلوبة في موظفيها، وأن تتفهم بشكل أكبر القدرة على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بكفاءة عن البرمجة.



عجينة الـ "كرواسون".. هلال العثمانيين يؤكل يومياً

تنتشر الأساطير والخرافات بشكل كبير في ثقافات الشعوب، ولم يسلم الطعام من هذه الخرافات، ومن أشهرها ما يدور حول عجينة "الكرواسون" التي على تخبز شكل "هلال"، ثم تحشى بحسب الرغبة بالجبن أو العسل أو المربي أو غير ذلك، والتي قيل اختراعها يرتبط بفشل غزو العثمانيين لمدينة فيينا عاصمة النمسا، وأن أهل فيينا يحتفلوا بنصرهم العظيم على عدوهم بصنع خبز على شكل الهلال للتذكير بشعار عدوهم والتهامه يومياً.

"القيلولة الطويلة" ٣٠ مخاطر قد تواجهها إذا تجاوزت ٣٠ دقيقة

أظهر بحث جديد أجرته جامعة "هارفارد"، أن أولئك الذين يأخذون قيلوللة أطول هم أكثر عرضة لزيادة الوزن وارتفاع ضغط الدم ومرض السكري. وفحص الباحثون بيانات 3275 بالغاً من منطقة موريا الإسبانية، وجمعوا التفاصيل المتعلقة بقيلولتهم وعوامل نمط الحياة الأخرى، وفق 3 فئات، هي: (لا قيلوللة، أقصر من 30 دقيقة، وأطول من 30 دقيقة).

ووجدوا أن الذين يأخذون قيلوللة طويلة لديهم مؤشر كتلة جسم أعلى، وكانوا أكثر عرضة للإصابة بمتلازمة التمثيل الغذائي، وهو مزيج من مرض السكري وارتفاع ضغط الدم والسمنة، من أولئك الذين أخذوا قيلوللة قصيرة أو بدون قيلوللة. ووجد الباحثون أيضاً أن القيلوللة الطويلة كانت مرتبطة بوجبات المساء المتأخرة وأوقات النوم، بالإضافة إلى تناول سرعات حرارية أعلى في وقت الغداء والتدخين.



للموظفين والموظفات..

أطعمة تنقص الوزن سريعاً

4



المعكرونة

أوضحت الدراسات الغذائية الأخيرة أن تناول الموظفين للمعكرونة بانتظام يؤدي تلقائياً لفقدان المزيد من الوزن، ولكن مع تقليل أحجامها، وليس الإقلاء عن أكل المعكرونة نفسها. وأفادت الدراسات أنه من الضروري طهي المعكرونة وتبريدها، من أجل تحول بعض الكربوهيدرات إلى "نشأ" مقاوم، وهو ما يساعد على الشعور بالشبع.



التوتيات

في حال رغبة الإنسان في جسم نحيف، عليه تناول "التوتيات" بانتظام، كالتوت البري والتوت الأسود والكرز والعنب الأحمر، يمكن أن يساعدوا على فقدان دهون البطن غير المرغوبة.

المصدر/ صحيفة "الصن" البريطانية؟



الزبادي

يعد الزبادي من الأطعمة المثالية في إضافة الإنسان إلى نظامه الغذائي، لكونه منخفض الدهون والسعرات الحرارية، كما أنه يعمل على تحسين صحة الجهاز الهضمي. ويساعد الزبادي على مقاومة أي انتفاخات محتملة أو غازات زائدة في جسم الإنسان، فضلاً عن كونه مصدراً للفيتامينات والمعادن.



الشوكولاتة

تناول الشوكولاتة كأول شيء صباحاً قبل الذهاب للعمل يعمل على تقليل مستويات الجلوكوز في الدم، كما أن تناول بعض منها في الليل يساهم في تغيير عملية التمثيل الغذائي ويؤدي إلى أنماط نوم أكثر انتظاماً.





«إيفان بورفيلد»: من المفيد أن تتذكر بأنك سوف تفشل وتوقع النكسات

كيف تكون مدير نفسك؟ .. نصائح وأفكار مبتكرة لرؤاد الأعمال الجدد

ينصح "إيفان بورفيلد"، أحد مؤسسي حاضنة شركات الأعمال الناشئة في أمريكا الجيل الجديد من رواد الأعمال بما يلي: "من المفيد أن تتذكر بأنك سوف تفشل، وتوقع النكسات من شأنه أن يبني القدرة لمواجهتها وتجاوز الإحباط الذي تخلقه".

حلول مبتكرة

ويرى "إيفان بورفيلد"، أن رؤاد الأعمال يواجهون مشاكل معقدة، ولكنهم يبتكرون حلولاً جديدة لها. ويقول: "تعليم ريادة الأعمال للشباب اليوم لا يقتصر على تمكينهم من بناء شركات أعمالهم الخاصة فحسب، إنما يتعلق الأمر أيضاً بمجموعة من المهارات التي سيحتاجون إليها لكي يكونوا فعالين في اقتصاد متغير". ويؤكد أنه يتعين على الشباب أن يكون قادرًا على التحدث حول المبلغ الذي سيكسبه من مشروعه، والمبلغ الذي سينفقه عليه، وما إذا كان سيحقق أرباحاً، لأنه حتى أفضل فكرة لن تجذب اهتمام أحد في غياب تلك التفاصيل الدقيقة.

أعرف زبائنك جيداً

ويعتقد "بورفيلد" أن تحديد الزبائن بشكل دقيق يمكن أن ينقل فكرة المشروع إلى حيز الوجود. فإذا حاول الشاب خدمة جميع أنواع الزبائن، فإنه سيفشل؛ لذا من المهم المبادرة إلى بناء علاقات مع أناس ضمن مجموعة ضيقة من الزبائن عندما يبدأ المشروع، فعلى سبيل المثال أن موقع فيسبوك كان في البداية وسيلة للطلاب الجامعيين ضمن مجموعة فرعية صغيرة من الجامعات لتبادل الصور مع بعضهم البعض، وبعد أن ثبتت تلك الحالة للاستخدام وتلك الشريحة المستهدفة، استمروا بكل بساطة انطلاقاً من تلك النقطة في توسيع تعريف من هم زبائنهم، حتى توسع المشروع بشكل كبير عالمياً.

التسويق

كما ينصح "بورفيلد" بإنشاء أسلوب التسويق المناسب مع جمع رأس المال، و تنمية الأعمال بأفكار وحلول سهلة التنفيذ.

حرص على الالتقاء بكل مبتعث عائد من البعثة ليتعرف على الأفكار الجديدة

معالي الدكتور محمد الطويل.. الإداري الحازم من «الكتاتيب» إلى قائد في التنمية الإدارية

يقولون إن من سمات القائد العظيم هي استماعه إلى من يقودهم، ومعالي الدكتور محمد الطويل، مدير عام معهد الإدارة العامة الأسبق، كان من ميزاته أنه يحرص على أن يلتقي بكل مبتعث عائد من البعثة إلى المعهد، وقد أظهر معاليه خلال هذه اللقاءات الفردية الأريحية، والتفهم، والاستماع الجيد؛ معترفاً بثروة الأفكار الجديدة التي يمكن أن يقدمها المبتعثون الجدد للمنظمة.



يرى أن الإدارة العربية
انعكاس للواقع بمكوناته الاجتماعية
والاقتصادية والسياسية والثقافية
وتطورها مؤثر كبير على الدرجة
المتقدمة لأي مجتمع

خبير الإدارة

ويعد معالي الدكتور محمد بن عبد الرحمن الطويل، أحد أبرز خبراء الإدارة ليس على المستويين المحلي فحسب بل على المستوى الإقليمي والدولي، بشهادة كثير ممن عرفوه، فقد مارس العمل الإداري منذ مراحل مبكرة من حياته، موظفاً، ودارساً للإدارة، وباحثاً ومحاضراً ومدرّباً ومشرفاً على أكبر مشروع لتدريب وتأهيل موظفي الدولة بمعهد الإدارة العامة، وهو من أوائل السعوديين الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية.

الميلاد والنشأة

ولد محمد الطويل عام ١٩٤٢م في شقراء، والتحق بـ "الكتاتيب" ثم التحق بالمدرسة السعودية الابتدائية، وبعد أن أنهى دراسته الابتدائية، غادر مدينة شقراء إلى الرياض، ليدرس في معهد الرياض العلمي، الذي لم يكن يمثل طموحه ورغباته، كما كان يقول، لكنه أرجع سبب انضمامه له، كونه صغير السن، والدور الذي لعبته المكافأة التي يتقاضها الطالب بالمعهد، والبالغة ٢٠٠ ريال، فهي كانت مغرية جداً، وبما أن الدراسة في المعهد لم تحقق طموحاته المستقبلية؛ قرّر أن يدرس في الفترة المسائية في ثانوية اليمامة، إضافة إلى دراسته الصباحية، وبعد فترة، طوى صفحة المعهد بعد أن أوقف دراسته فيه، وواصل الدراسة في ثانوية اليمامة الليلية، التي حصل على شهادتها عام ١٩٦٣م، واتجه مبكراً نحو العمل الحكومي، وهو لم يبلغ سن الـ ١٦ عاماً، وذلك عندما قرأ إعلاناً عن وظيفة "مُعَقَّب" في إمارة منطقة الرياض، ونجح في أول وظيفة إدارية، ثم غادر إلى وزارة المالية والاقتصاد، وبعد ٦ أشهر من العمل انتقل إلى مصلحة الإحصاءات العامة، وبعد ذلك موظفاً في معهد الإدارة العامة، ومنذ ذلك الحين، بدأت قصته مع المعهد، وهي قصة طويلة ومثيرة، إذ تعلم واستفاد الكثير في إداراته وأقسامه المختلفة، وواصل دراساته في الخارج مبتعثاً منه، وعاد إليه ليدبر دفته لمدة (١٧) عاماً حفلت بالكثير من التجارب الناجحة.

رفض توقيع موظفي المعهد
على سجل الحضور والمغادرة اليومي،
وقال: «نحن ندرب موظفي الدولة
ليكونوا الأفضل فلن نسمح لأحد أن
يراقبنا»

الإداري الحازم

وكان معالي الدكتور محمد الطويل مديراً عاماً لمعهد الإدارة العامة لمدة ١٧ عاماً، منذ العام ١٩٧٨م حتى عام ١٩٩٥م، كان فيها إدارياً حازماً، مما ترك انطباعاً إيجابياً لدى الموظفين، وتأثيراً كبيراً على منظمة عريقة كمعهد الإدارة العامة، حيث تميزت فترته بالحزم والاحترافية الإدارية، وتوهج فيها معهد الإدارة العامة على النطاق الاجتماعي، والإداري، وتميز في مختلف الأنشطة والبرامج التي يقدمها كجودة التدريب التي ينفذها لموظفي الدولة، والبرامج التدريبية المبتكرة التي يقدمها لإعداد القادة والموظفين الجدد، وبنوعية الخدمات الاستشارية المميزة، والبحوث والمؤلفات التي يعدها للجهات الحكومية، وباقتناء أحدث الأجهزة والتقنيات العالمية، وبمرافقه ومبانيه المتميزة بنظافتها وصيانتها الدائمة.

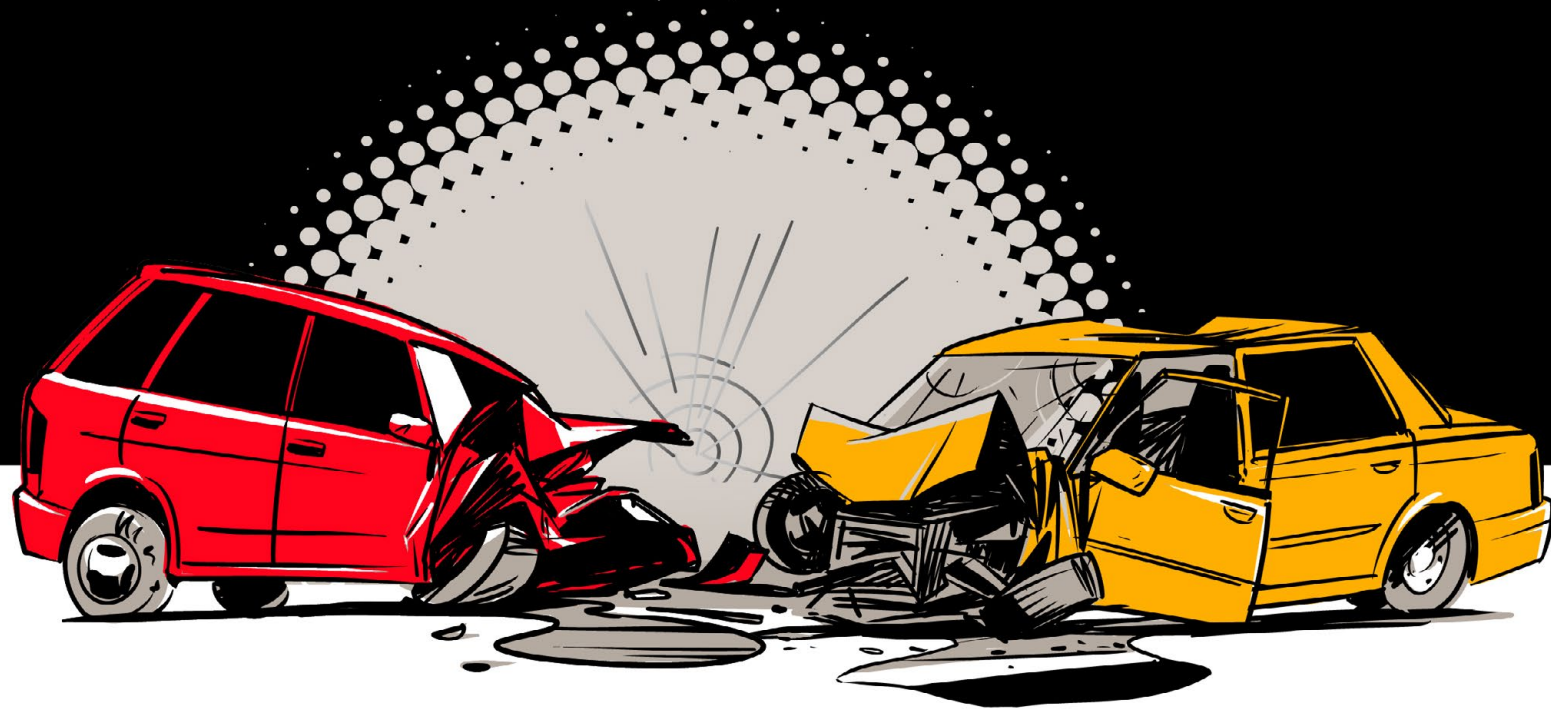
تنوع الخبرات

وقد توج معالي الدكتور محمد الطويل خبرته الإدارية الحافلة بعضويته في عدد من المنظمات والجمعيات المحلية والعربية والدولية، فهو رئيس اللجنة التحضيرية للإصلاح الإداري في السعودية، ورئيس المنظمة العربية للعلوم الإدارية، وأول رئيس من خارج أمريكا وأوروبا للاتحاد الدولي للإدارة، كما عمل نائباً لرئيس الاتحاد الدولي للعلوم الإدارية ونائباً لرئيس اتحاد مدارس ومعاهد الإدارة على مستوى منطقة الشرق الأوسط.

مواقف وتجارب

ومن المواقف المتداولة عن الدكتور محمد الطويل أثناء إدارته المعهد، اهتمامه الكبير بجودة المخرجات في بداية مسارات التنمية الإدارية في المملكة حيث كان الطلب على خريجي المعهد ليشغلوا الوظائف في القطاعين العام والخاص أكثر من الطلب على خريجي الجامعات السعودية الأخرى، وعرف عن المعهد آنذاك قدرته على تخريج مهنين مميزين بالانضباط الوظيفي، والمهارة واللغة الإنجليزية. ومن المواقف كذلك أن موظفي الدولة في مختلف القطاعات الحكومية

السلامة المرورية



أسهمت مبادرات برنامج التحول الوطني من الفترة ٢٠١٦م و٢٠٢٢م في تحسين المؤشرات المتعلقة بالسلامة المرورية في مختلف مدن المملكة من خلال الأرقام التالية:

انخفضت الإصابات الناجمة عن الحوادث المرورية سنوياً بنسبة

٣٠٪

انخفضت الحوادث المرورية الجسيمة سنوياً بنسبة

٣٦٪

تتطلع المملكة مستقبلاً إلى خفض المعدل ليكون أقل من ١٠ وفيات لكل ١٠٠ ألف نسمة بحلول عام

٢٠٣٠م

انخفض معدل وفيات الحوادث المرورية لكل ١٠٠ ألف نسمة من

٢٨,٨٪ إلى ١٣,٥٪

المصدر / المركز الوطني لسلامة الطرق ٢٠٢٣م

كانوا يوقعون على سجل الحضور والمغادرة: إلا أن الدكتور محمد الطويل رفض تنفيذ هذا النظام على موظفي المعهد، قائلاً: "نحن ندرب موظفي الدولة ليكونوا الأفضل، فلن نسمح لأحد بأن يراقبنا"، وبالفعل أتت هذه السياسة ثمارها، وكان كل موظف في المعهد تجده على مكتبه في تمام الساعة ٧:٣٠ صباحاً، وحتى نهاية الدوام الساعة ٢:٣٠ بعد الظهر، وهي ساعات العمل الرسمية للحكومة، كذلك من المواقف الشهيرة له زيارته اليومية الصباحية المفاجأة، حيث يتوجه إلى إحدى الإدارات في تمام الساعة ٧:٣٠ صباحاً، ويتجه أولاً إلى مكتب المدير، فإذا كان متأخراً يترك له رسالة مكتوب عليها "صباح الخير أو أسعد الله صباحك" ثم يذهب، أما إذا كان المدير موجوداً على مكتبه، فيصطحبه في جولة سريعة للتحقق من حضور موظفي إدارته، ويترك بالطبع ملاحظة "أسعد الله صباحك" للمتأخرين.

وجهات نظر

ومن أقواله: "الإدارة العربية هي انعكاس لواقع بيئي بمكوناته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وتطور الإدارة هو مؤشر كبير على الدرجة المتقدمة التي وصل إليها أي مجتمع". ومن أقواله كذلك: "النموذج العربي يبتعد كثيراً عن النماذج الإدارية الحديثة في العالم، فهو نموذج أهم سماته: غياب النظرة الاستراتيجية الحقيقية، وعدم الأخذ بكثير من الأساليب الحديثة في الإدارة، وتعقيد الإجراءات وطولها، والنظرة الفوقية في تقديم الخدمة للمستفيدين من خدمات المؤسسات، والفساد الإداري في كثير من المؤسسات، وغياب روح المسؤولية، وعدم الاهتمام بتكوين وتنمية الكوادر الإدارية. وعن كثرة الاجتماعات في بيئة العمل يقول: "الاجتماعات عملية مهمة إذا أحسن اختيار مواضيعها ومن ثم أحسن إدارتها، إلا أن المشكلة تكمن في كثير من الأحيان في سوء التحضير للاجتماعات وفي مناقشتها لأمر كان يمكن البت فيها من آخرين دون الحاجة لمناقشتها في الاجتماعات".

المراجع:

- كتاب/ "سيرتهم: صفحات من تاريخ الإدارة والاقتصاد في السعودية" للمؤلف/ محمد السيف.
- تقرير نشر في صحيفة الاقتصادية السعودية بتاريخ الجمعة ١ مايو ٢٠٠٩م.
- تقرير على موقع (اللينك ان) للدكتور قليل الغامدي- بعنوان "الأسطورة الإدارية: معالي الدكتور محمد الطويل".

العمل في المكاتب لعب دوراً مهماً في التطوير الوظيفي المبكر

العمل الهجين

واستخدمت الدراسة مصطلح "العمل الهجين" للتعبير عن المعادلة الناجحة لمستقبل الوظائف حول العالم؛ مشيرة إلى ضرورة أن يعمل الموظفون من المكاتب على الأقل ثلاثة أيام في الأسبوع. وذكرت الدراسة أن عقوبة العمل عن بُعد قد تكون أكبر بالنسبة للنساء والشباب والأشخاص المولّين، الذين غالباً ما يفتقرون إلى الشبكات المهنية التي يمكن أن يساعد التواجد في المكتب في توفيرها؛ لكن العديد من الدراسات الاستقصائية وجدت أن نفس هذه المجموعات هم أيضاً الذين يفضلون مرونة العمل عن بُعد أكثر من غيرهم، والأقل احتمالاً للعودة إلى المكتب.

التطور الوظيفي

وأكدت الدراسة التأثير السلبي للعمل عن بُعد على التطور الوظيفي، وأوضحت أن ثمن المرونة قد لا يكون واضحاً للعمال أو الشركات إلا بعد مرور سنوات، عندما تظهر التفاوتات في الأجور أو الترقية.

أوفر اقتصادياً

وبالنسبة للجانب الاقتصادي، يعتبر العمل من المنزل من أعلى العوامل التي توفر الإنفاق المؤسسي، وذكرت وكالة "بلومبوغ"، أن عمل موظفي الحكومة الفيدرالية الأمريكية من المنزل بعد كورونا؛ أسهم في خفض الإنفاق الحكومي على تكاليف العقارات المرتفعة وتكاليف الطاقة بعد تقليل أعداد المكاتب الفيدرالية. لكن على الجانب الآخر، ذكرت الوكالة أن العمل من المنزل يعني تنقلاً أقل إلى مناطق المكاتب، مع انخفاض متوازٍ في نسب التوظيف في المطاعم وتجارة التجزئة ومقدمي الخدمات الآخرين هناك، وأن العاصمة الأمريكية، واشنطن، تضررت بشكل خاص، مع انخفاض بنسبة ٦,٤٪ في التوظيف منذ فبراير ٢٠٢٠م، أي ما يقرب من أربعة أضعاف الانخفاض بنسبة ١,٢٪ في مدينة نيويورك. ولا تتوفر أرقام الوظائف في الوقت المناسب لمعظم المدن الأمريكية الأخرى؛ لكن من بين أكبر ١٥ منطقة مترو، سجلت منطقة واشنطن ثاني أسوأ أداء وظيفي.

الموظفون الذين يعملون عن بعد يدفعون «غرامة» مهنية مقابل المرونة

وبينما لا تزال الدراسات تحاول البحث في الآثار السلبية والإيجابية لمبدأ العمل من المنزل، وكيفية تطويره في المستقبل؛ خرج مصطلح "العمل الهجين" الذي يعتمد على استراتيجية تجمع بين العمل من المنزل والعمل في المكتب.

غرامة مهنية خفية

فقد توصلت دراسة حديثة نشرتها صحيفة "نيويورك تايمز"، إلى أنه ربما يدفع الموظفون الذين يعملون عن بُعد، غرامة مهنية خفية مقابل تلك المرونة؛ وفقاً لورقة عمل من الاقتصاديين في بنك الاحتياطي الفيدرالي في نيويورك وجامعة أيوا وهارفارد.

السلبية المهنية

ويُعد هذا البحث من بين أهم الدراسات الرئيسية التي أثبتت الجانب السلبي المهني للعمل عن بُعد. ووجدت الدراسة أن العمل عن بُعد، فيما يتعلق بقطاع الهندسة والتكنولوجيا على سبيل المثال؛ عزّز إنتاجية كبار المهندسين؛ لكنه أيضاً قلل من كمية التوجيهات والتعليقات الإرشادية التي تلقاها صغار المهندسين، وكان بعض المهندسين المبتدئين أكثر عرضة لترك شركاتهم، كما تراجعت نسبة تطور المهندسات الإناث بالتحديد. وقال معدو الدراسة؛ وفقاً لـ "واشنطن بوست": إن النتائج التي توصلوا إليها تشير إلى شيء أوسع، وهو أن المكتب، على الأقل بالنسبة لنوع معين من الموظفين، لعب دوراً مهماً في التطوير الوظيفي المبكر.

التوجيه والتدريب

كما أثبت البحث أن التوجيه والتدريب الذي يحصل عليه الموظفون بشكل شخصي ومباشر، من الصعب تنفيذه من خلال تطبيقات المحادثة مثل "زوم وسلاك"، وكذلك فإن الاجتماعات وجهاً لوجه مختلفة تماماً عن "فيس تايم"؛ مؤكداً أن من الصعب تكرار فرص التدريب المهني والتعلم التي تأتي من التفاعلات الشخصية؛ بحسب الصحيفة، ولا بد من أن يعمل الموظفون من المكاتب على الأقل ثلاثة أيام في الأسبوع.

هل «العمل الهجين» يعد المعادلة الناجحة لمستقبل الوظائف حول العالم؟

بعد مرور أكثر من ٣ أعوام على بداية انتشار مفهوم العمل من المنزل "عن بعد"، على خلفية تفشي وباء كورونا؛ لا يزال كثير من الموظفين يتمسكون بالمرونة التي تُصاحب العمل عن بُعد؛ لدرجة أنه في الأشهر الأخيرة عندما حاول أصحاب العمل إعادة الموظفين إلى المكاتب؛ اعترض آلاف منهم؛ مشيرين إلى أن العمل من المنزل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

وطن بلا مخدرات

مادة الشبو

هي مادة كيميائية لها نتائج مدمرة على الجهاز العصبي المركزي للإنسان (العقل) وعلى الجهاز المناعي ومن الأعراض التي تصيب متعاطيها:

أعراض نفسية

السلوك العدواني — الشعور بالقلق — فقدان القدرة العقلية

الإكتئاب الشديد — الهلوسة السمعية والبصرية

أعراض جسدية

الشعور بالإعياء — الصداع المزمن — تقرحات الجلد

فقدان الوزن — تسوس الأسنان الشديد



رغم التقدم التكنولوجي تزدهر الأدمغة بالعلاقات الشخصية ولغة الجسد والتواصل

التأثير النفسي

وفي ما يتعلق بالجانب النفسي، أوضحت "نيويورك تايمز"، أنه رغم أهمية الإنتاجية، تحدثت العديد من الدراسات عن الآثار الصحية السلبية المحتملة للعمل عن بُعد بالنسبة لبعض الأشخاص؛ سواء بالنسبة لصحتهم العقلية أو البدنية. ووجدت مجموعة حديثة من الدراسات التي تبحث في الآثار العقلية والبدنية للعمل عن بُعد، نتائج مختلطة؛ إذ ازدهر أداء بعض العمال، بسبب توفر مزيد من الوقت للسلوكيات الصحية؛ بما في ذلك ممارسة الرياضة والتواصل مع الأسرة، بينما أصبح آخرون أقل نشاطاً واكتسبوا وزناً وأصيبوا بالعزلة والاكتئاب.

أمراض العمل عن بُعد

وأوضحت الدراسات أن البشر يحتاجون إلى الحركة، ويوجد دليل قوي يربط بين زيادة الحركة وانخفاض خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية؛ مثل ارتفاع ضغط الدم، وارتفاع الكوليسترول، والأمراض المزمنة مثل مرض السكري وأنواع معينة من السرطان، وحالات الصحة العقلية؛ بما في ذلك الاكتئاب والقلق.

وأكدت الدراسات أيضاً أنه كلما تحركنا أكثر، أصبحنا أكثر صحة؛

لأن التحرك كل يوم لا يجعلنا نشعر بالتحسن فقط؛ بل هو من بين أكثر أشكال الطب الوقائي فعالية وبعيدة المدى. علاوة على ذلك، يرتبط الخمول ارتباطاً وثيقاً بالمرض؛ لأنه كلما زاد وقت الجلوس وقلت الحركة طوال اليوم، كان الشخص أكثر عرضة للإصابة بالأمراض.

ويتأثر كل من متوسط العمر المتوقع (مدى الحياة) والملف الصحي (مدى الصحة) سلباً؛ بسبب الخمول لفترات طويلة. وقد أدت السنوات الثلاث الماضية إلى تسريع هذا الاتجاه بسرعة؛ بحسب "نيويورك تايمز".

الصحة العقلية

وأظهرت البيانات المتعلقة بعدد الخطوات أثناء الجائحة، انخفاضاً في سلوك (التوليد الحراري للنشاط غير التدريبي)، أي الخطوات اليومية الطبيعية وليست خطوات التمرين، مثل خطوات المشي إلى الغداء، وصعود الدرج في العمل، والسير إلى مترو الأنفاق أو عبر موقف السيارات؛ إلى اعتبار آخر مهم للعمل عن بُعد؛ هو الصحة العقلية.

بحاجة إلى التفاعل

ورغم التقدم التكنولوجي، تزدهر الأدمغة بالعلاقات الشخصية؛ إذ عندما نتعلم شخصياً قراءة لغة الجسد، وفهم الفروق الدقيقة في التواصل والعمل بشكل أكثر فاعلية مع الآخرين. وأظهرت الدراسات زيادة معدلات الاكتئاب والقلق أثناء العمل عن بُعد حتى لو كان الأمر أسهل؛ إذ يتولد شعور بالعزلة يتطور عندما يتم استبدال التواصل الشخصي الحقيقي بالتفاعل الافتراضي.

يفتقرون إلى مهارات الاتصال والجهد والتحفيز

دراسة علمية:

الجيل الجديد «الأصعب» في مجال العمل ٣ أسباب



كشفت دراسة علمية حديثة أن ٧٥٪ من قادة الأعمال يعتقدون إن "الجيل Z"، أي الأشخاص الذين وُلدوا بعد عام ١٩٩٧م، يصعب العمل معهم أكثر من الأجيال الأخرى، في حين أكد ٤٩٪ من قادة الأعمال والمديرين الذين شملهم استطلاع مؤسسة Resume Builder البريطانية إنه كان من الصعب العمل مع الجيل "Z" كل الوقت أو معظمه.

ومن جانبه قال خبير التنمية البشرية وإعداد القادة في كلية الإدارة بدبي "محمد ثائر عبد الحليم": أن "نتائج الدراسة متوقعة، هذا الجيل قضى معظم حياته في عالم مضطرب، عاصروا كوارث كبيرة جدًا لم يشهدها العالم من قبل".

وأجمع عدد من المديرين على أن الموظفين من الجيل "Z" يفتقرون إلى مهارات الاتصال والجهد والتحفيز، وحتى المهارات التكنولوجية، لدرجة أن ٢٠٪ من المديرين وقادة الأعمال الذين شملهم الاستطلاع قالوا إنهم اضطروا إلى إقالة موظف "من الجيل Z" في غضون أسبوع من تاريخ بدء العمل.

وأحد الأسباب الرئيسية التي تجعل أبناء هذا الجيل يحرمون من وظائفهم، وفق الاستطلاع، هو أنهم "يشعرون بالإهانة بسهولة بالغة؛ مما يجعل العمل معهم مرهقًا".

وقال ٢٤٪ من المستطلعة آراؤهم: إنهم يفضلون العمل مع جيل الألفية، و٣٠٪ في المئة مع الجيل X، و٤٪ في المئة مع جيل الطفرة السكانية.

وخلص التقرير إلى أن جائحة كورونا والتعليم عن بُعد قد يكونان من الأسباب التي جعلت هذا الجيل يفتقر إلى بعض المهارات الأساسية في مكان العمل.

وختم عبد الحليم: "الدراسات ترى أن ما نراه في شباب اليوم، هو موجود في داخل كل من فينا، الأجيال الأكبر سنًا ليس لديها لغة مشتركة تستطيع إيصال المعرفة والرسائل للأجيال الصغير؛ لذا علينا أن نطور لغة التواصل، سواء في المؤسسات أو في العلاقات".

نعمل معك لبيئة متميزة لك ولعائلتك



تم افتتاح حضارة معهد الإدارة العامة



مجموعة جيل
المستقبل التعليمية



لعزير من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601



الرياض
مبنى النرجس

التسويق بالواقفات والواقفين

في نقاش مع شاب متحمس للمشاريع الصغيرة **بم** الضاربة **بم** في السوق مثل المقاهي والمطاعم لم أفلح في ثنيه عن الاقتراض والانتظار حتى يدخر، ولم أفلح في إبعاده عن القطاعين المتشبعين، ولما وجدته عازماً أمره أخذت أتحدث معه عن تفاصيل التسويق.

الشاب لديه خطة الجاهزة التي أسماها بخطة **بم** فلان **بم**، وذكر اسم شخص استخدم كاسم لحل بيع منتج معين، وهي خطة تركز فقط على استئجار العملاء الوهميين بالساعة في المتجر، وأكد أن أكثر مستخدمي هذا **بم** التكتيك **بم** في التسويق يفشلون لأنهم لا يقومون به إلا لعدة أيام، بينما صاحبه الذي سيقتي به فعله لأشهر طويلة.

سيستأجر مجموعة من الشباب من الجتسين بالساعة حيث يقفون في محله، وهؤلاء سيظلون لأشهر طويلة يأتون يومياً وفق ترتيب معين ويقفون في طوابير توحى بارتفاع الطلب، ويأخذون المنتج مجاناً إضافة إلى الدفع لهم مقابل هذه الخدمة. ليس عيباً اقتفاء الناجحين في السوق، ورغم أن هذه الخطة تبدو ضعيفة ولا تتم عن الثقة بالمنتج أو دراسة الجدوى -إن وجدت- إلا أنها في رأيي جزء من ثقافة هذا الزمن، وهي مشتقة أو قريبة من حسابات التواصل الاجتماعي، حيث يوجد من يقدم خدمات **بم** الازدحام **بم** إن صحت العبارة بمقابل مادي، والازدحام هنا زيادة متابعين، وزيادة تفاعل وفق باقات لا بد أن كثيراً منكم قد تلقى عروضها في بريده الخاص من عدة أشخاص.

ربما يكون صاحب المشروع الجديد الذي يطبق هذه الطريقة ذكياً ويستغل الميزة الديموغرافية في السعودية حيث غلبة الشباب الصغار ومتابعهم كل جديد أو خشيتهم المتزايدة من أن يفوتهم شيء يزدحم الناس عليه أو يتحدثون عنه في وسائل التواصل، لكن هل يمكن رهن النجاح والأهم الاستمرار بمثل هذه الخطة؟ بالطبع لا يمكن الاتكاء على مثل هذه الخطط لإنجاح أي مشروع لأنها فقط عملية إيجاد انتباه، والانتباه لا يضمن الاستمرارية بل يمكن أن يضر في حال كان المنتج سيئاً ولا يستطيع المنافسة فتكون مثل هذه **بم** الحركات **بم** مثل شعلة الفانوس الأخيرة قبل أن تخبو.

إجمالاً هناك شيء رائع في كل ما نراه اليوم من مستويات الجرأة، والإقبال على الأعمال الحرة الصغيرة، وإذا كان هناك من يفكر كالشباب أعلاه، فهناك في المقابل من يستفيد من **بم** منشآت **بم** ومن بنك التنمية الاجتماعية وبرامج التحفيز في بعض الهيئات والجهات، ليستشير ويستشير ويقيم مشروعه على أسس صحيحة وبخطة واضحة تتضمن التسويق الحقيقي الفاعل طويل المدى.



أ. محمد اليامي

مدير اتصال مؤسسي
وعضو مجلس إدارة جمعية «رأي»
كاتب في صحيفة الاقتصادية

صدر حديثاً

إصدارات معهد الإدارة العامة



القيادة الإدارية الهدامة في المنظمات

تأليف

د. الجوهرة بنت محمد أبا الخيل

رُحِّت العديد من بحوث القيادة الإدارية على جانب واحد منها، وهو الجانب الإيجابي، ولكن تعرّض المؤسسات الإدارية للآزمات الاقتصادية وتداعياتها وآثارها السلبية أوجب النظر إلى الظاهرة من زوايا مختلفة ومن طرق متعددة الجوانب، يتناولها هذا الكتاب بمنظور نقدي وتحليلي وضمن إطار مفاهيمي متكامل، ويعد بأسلوب طرحه وجذته وعمقه مرجعاً علمياً في مجال الإدارة والقيادة.



نظم معلومات الموارد البشرية:

أساسيات وتطبيقات وتوجهات مستقبلية

المحرران

مايكل ج. كافانا

رثشارد جونسون

ترجمة

أ. إيتسام بنت عبد الكريم السعدون

أ. العنود بنت محمد الجريوم

أ. د. راشد محمد العسايه

راجع الترجمة

يتناول الكتاب موضوعات الموارد البشرية وموضوعات تكنولوجيا المعلومات بشمولية من خلال الاستعانة بعدد من الخبراء في كلا المجالين، كما يستعرض كيفية استخدام نظم المعلومات للمساعدة في تحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد ووظائفهم من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية، ويعتبر مرجعاً عربياً مهماً في هذا المجال؛ لاشتماله على أبرز القضايا التي تشغل المنظمات في ظل الإدارة الحديثة للموارد البشرية.



القيادة الرقمية: تغيير النماذج تبعاً لتغير الأزمنة

تأليف

أريك ساي شينجر

ترجمة

أ. د. عجلان بن محمد الشهري

أ. د. صالح بن محمد السليم

راجع الترجمة

يقدم هذا الكتاب خلاصة التجربة والممارسة لدمج التكنولوجيا وقيادة التغيير في مختلف بيئات التعلم، حيث يعرض القيادة الرقمية ويناقش أركانها الأساسية، وكيفية تطبيقها، وهو موجّه للقادة والتربويين الذين يقودون التغيير التعليمي على وجه الخصوص، والراغبين في دمج التقنيات وتطوير عملية التعليم والتعلم وفق توظيف المستحدثات التقنية.



تقضي سموم المخدرات على كل من كان له آمال وطموحات
وتفقد الشبان قواهم العقلية وعزمهم على تطوير وتنمية المجتمع

وطن_بلا_مخدرات

البخل المهني

إذا افترضنا أن كل المديرين يعرفون أهمية تحفيز الموظفين والتعزيز الإيجابي فإن عملية التطبيق الفعلي ليست سهلة على الجميع، فقد ينتظر الموظف كلمة **بم** شكر **بم** فيطول الانتظار؛ ليس لأنه لا يستحق ولكن لأن المدير بخيل جداً في الصرف من بنك التحفيز والتقدير، البخل المهني لا ينحصر في الأمور المادية لكنه يشمل البخل الإنساني. الكرم المهني المعنوي يكون أحياناً أكثر تأثيراً من الكرم المادي في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء والإنتاجية، وهناك من يرى أن المكافآت المالية على الرغم من أهميتها في التحفيز إلا أن تأثيرها تأثير مؤقت ولذا يرون أهمية إيجاد بدائل.

من القائلين بهذا الرأي السيد بوب نيلسون مؤلف كتاب (١٠٠١ طريقة لتحفيز موظفيك)، وهو يذكر في تمهيد الكتاب أن الدراسات تشير إلى أن الموظفين يجدون في التقدير الشخصي ما يحفزهم ربما أكثر من التقدير المادي، لكن من النادر أن تجد مديراً يقوم بشكل منتظم بتقديم الشكر لهم لإتقانهم العمل؛ السبب في رأيه هو أن المديرين يفتقدون الوقت والإبداع لتجريب طرق جديدة لتقدير الموظفين، ولهذا فهو يقدم في كتابه طرقاً متنوعة في التحفيز التي تعكس سياسات المنظمات وإبداعات المديرين.

لا شك في أن مجال تحفيز وتقدير الموظفين مجال مفتوح يتيح للمنظمات خيارات متنوعة في وضع نظام لهذا الغرض وهذا لا يمنع المديرين من ابتكار أساليب تقدير وتحفيز ليست في النظام، لكنها لا تتعارض مع سياسة المنظمة، فمن المكافآت المهمة مثلاً مكافأة الموظفين على مقترحاتهم، وفي هذا تحفيز على تقديم المبادرات وتعزيز الانتماء ومبدأ المشاركة والعمل بروح الفريق، قد تكون اقتراحات الموظفين سبباً في نجاح المدير وإبداعه.. المدير الذي يفلق باب المقترحات خوفاً من النقد أو كشف الأخطاء يعاني من البخل المهني، البخل المهني يمكن أيضاً ملاحظته في عدم وجود نظام للتحفيز، عدم وجود فرص للتدريب والتطوير، عدم وجود مناسبات عامة لتقدير وتكريم المتميزين، عدم وجود حوارات تفتح المجال للتقييم الذاتي.

من الأسئلة التي يمكن طرحها في مجال التحفيز: هل تغيرت مفاهيم التحفيز والتقدير والمكافآت في زمن التقنية والعمل عن بعد والعوالة؟، هل أدت التقنية إلى صناعة البطالة وبالتالي أثرت على أهمية الحوافز وأولويات الموظفين؟، هل الأولوية للموظف الآن هي المحافظة على وظيفته أم انتظار المكافأة؟.. أسئلة تحتاج إلى بحث.



أ. يوسف القبلان

خبير إداري
كاتب في صحيفة الرياض



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

