

رأيكم..يهمنا

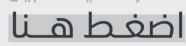
فأنتم شركاؤنا في النجاح، ودائمًا نعمل من أجلكم، وتقديم كل ما يليق بكم، في مجلة

> الإدارية

نافذتكم على عالم الإدارة والأعمال؛ لذلك نتطلع دائمًا إلى الأفضل في موضوعاتها وتصميمها وإخراحها. نحن بكم ومعكم، فشاركونا بالرأف والمقترحات؛ كف نتطور ونكون عند حسن ظنكم ونلبي طموحاتكم.



للمشاركة في الاستبيان





امسح الباركود



المحتويات



تقـريـر

إدارة الابتكار في المملكة تضعها بين كبار العالم

الصفحة الذكبة

خطر «الإجهاد الرقماي»..

إفراط الموظفيــن مــن

الأدوات الرقميـــة

دراســة حديثــة تُحــذر مـن

مدير التحرير:

رئيس التحرير:

أ. عبدالله بن عبدالعزيز الشاعر مدير عام الاتصال المؤسسى

هاتف: ۷۱۱۷۹۲۸ - فاکس: ۲۲۰۵۷۷۱

Alshaera@ipa.edu.sa

أ. شقران بن سعد الرشيدي هاتف: ۳۹-۵3۷3 rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد هاتف: ۲۳۰۰۵۷۶ mohameda@ipa.edu.sa

الإخراج الفناي:

أ. نورة بنت سعود الدوسري هاتف : ٥٨٧٥٤٧٤ aldosrayn@ipa.edu.sa

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



22 نصائح إدارية

الأصدقاء في العمل.. لماذا يجب أن تكون الحدود بينهم واضحة فاي کل شيء؟

مقـــال

توقف عن الهرب

الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT

مقــال

الصمت التنظيمات أسبابه وطرق علاجه

> أو إلى إدارة الاتصال المؤسسي معهد الإدارة العامة

البريد الإلكتروناي للمجلة: tanmiamag@ipa.edu.sa

مراسلات التحرير: توجه المراسلات إلى رئيس التحرير المقالات والموضوعات التب تنشر في المحلة وما تتضمنه من آراء وأفكار تمثل آراء كتابها،

ولا تمثل بالضرورة رأي معهد الإدارة العامة.

32 مقــال

رقم الترخيص: ١٣٥٦٠٧٠ ردمك: ٥٠٩٣- ١٣١٩ رقم الإيداع: ١٦/١٥٥٠





"اعتمدنا تطلُّعات طموحة لقطاع البحث والتطوير والابتكار، لتصبح المملكة من رواد الابتكار في العالم، وسيصل الإنفاق السنوي على القطاع إلى 2.5% من إجمالي الناتج المحلي في عام 2040، ليُسهم القطاع في تنمية وتنويع الاقتصاد الوطني من خلال إضافة 60 مليار ريال سعودي إلى الناتج المحلى الإجمالي في عام 2040، واستحداث آلاف الوظائف النوعية عالية القيمة في العلوم والتقنية والابتكار، بمشيئة الله. "

صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء ورئيس اللجنة العليا للبحث والتطوير والابتكار

♦ ♦ المملكة تعتزم إنفاق ٢٠٥٪ من ناتجها المحلي الإجمالي لتحقيق الريادة عالميًا في مجال الابتكار بحلول

بالمملكة هو أنها وضعت نصب عينيها الريادة والتميز على المستوى العالى، إذ تتطلع المملكة-نقلًا عن صحيفة "الجزيرة"-من خلال الأولويات الوطنية للبحث والتطوير والابتكار إلى أن تصبح من الدول الرائدة في الابتكار على مستوى العالم لدعم نمو وتنويع الاقتصاد الوطنى عبر بناء الشراكات مع مراكز الأبحاث والجامعات، والقطاعين الخاص وغير الربحي، واستقطاب أفضل المواهب المحلية والعالمية، وتوجيه ميزانية القطاع والاستثمار فيه لتحويل الابتكارات إلى مشروعات ذات عوائد اقتصادية واجتماعية تعود بالنفع على

مؤشرات عالمية

في ضوء هذا الاهتمام والدعم، إضافة إلى وجود بنية تنظيمية وإدارية منطورة ومعنية وفق أحدث الاتجاهات العالمية بالمنظومة الابتكارية بالملكة، والتي من أبرزها رؤية الملكة ٢٠٣٠ ببرامجها التنموية المتنوعة، واللجنة العليا للبحث والتطوير والابتكار، وهيئة البحث

♦ ♦ الابتكار ممكِّن رئيسي لتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ وبأثر على الناتح المحلاي لا يقل عن ١٥ مليار ريال وتوليد ۱۲٤ ألف فرصة عمل يحلول ۲۰۳۰م

دعم القيادة واهتمامها

لعل أبرز مقومات نجاح وتميز أداء إدارة منظومة الابتكار في المملكة يتمثل في دعم قيادتنا الحكيمة، يرعاها الله، والتي-بحسب موقع صحيفة الجزيرة-تولى الإنسان جل اهتمامها إيمانًا منها بدوره في تحقيق التنمية على أسس منهجية أكثر تطورًا وتنافسية على مستوى عالمي، وبما يلبي مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠. ومع إعلان صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز ولى العهد رئيس مجلس الوزراء رئيس اللجنة العليا للبحث والتطوير والابتكار عن التطلعات والأولويات الوطنية للبحث والتطوير والابتكار في ظل رعاية واهتمام خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعوديحفظه الله-تؤكد المملكة من جديد سعيها الدؤوب نحو تأسيس مجتمع سعودي معرفي كما نصت رؤية ٢٠٣٠ وتتبلور فيه العلاقة بين: الإنسان والمعرفة والتنمية. يأتي ذلك في وقت أصبح فيه الابتكار والبحث محركين أساسيين في اقتصاديات الدول، والدول المتقدمة على وجه الخصوص، وأضحى الاهتمام بالمبتكرين على سلم أولويات دول العالم، ولاسيما الدول المتقدمة، وتجلى ذلك في تنافس الدول على دعم المبتكرين وتحفيز النشء على الابتكار وتقديم ابتكارات علمية جديدة تخدم البشرية وتحقق لها عائدًا اقتصاديًا جمًا، من أجل ذلك عملت المملكة على مواكبة هذا المسار العالمي الجديد القائم على اقتصاد المعرفة والاستفادة منه في تحقيق التنمية المستدامة لها.

الابتكار ورؤية 2030

ووفقًا لما أورده موقع Independant عربية، فقد أقر مجلس الوزراء هيئة مختصة بين مهامها تحويل الاختراعات إلى منتجات يجري تسويقها عالمياً، حيث جرى بموجب هذا القرار تنظيم هذا القطاع المهم تحت سقف "هيئة تنمية البحث والتطوير والابتكار"، سعياً من الدولة إلى دعم البحث والابتكار في إطار رؤية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى أن تنعكس الأنشطة النقنية وصناعات التكنولوجيا على الناتج المحلي بأثر لا يقل عن ١٥ مليار ريال (٤ مليارات دولار) وتوليد ١٢٤ ألف فرصة عمل بحلول ٢٠٣٠.

الريادة عالميًا

ومما لا شك فيه أن أحد أوجه التميز في إدارة ملف ومنظومة الابتكار

العدد 199 - يونيو - 2023



♦ ♦ المؤشرات العالمية للابتكار والمعرفة والتعليم والتنافسية تؤكد جودة وتميز إدارة الابتكار في المملكة

والتطوير والابتكار، ومؤسسات وهيئات معنية بالفضاء، والأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي، والمدن الذكية، وبراءات الاختراع، واقتصاديات المستقبل، والتحول الرقمي، وتخصيص وإحداث مسابقات وجوائز للابتكار والمبتكرين الشباب والشابات، وغيرها من المؤسسات والهيئات؛ فإنه من المؤكد أن تتسارع وتيرة ارتياد المملكة آفاق الريادة العالمية في مجال الابتكار، وهو ما أكدته العديد من المؤشرات العالمية على النحو التالى:

■ مؤشر الابتكار العالمي: فقد أوردت صعيفة الشرق الأوسط أن السعودية سجلت تقدماً في «مؤشر الابتكار العالمي» لعام ٢٠٢٢م، بعد أن قفزت ١٥ مرتبة في المؤشر الذي يتتبع أحدث الاتجاهات العالمية في مجال الابتكار، ويكشف عن الاقتصادات الأكثر ابتكاراً في العالم. وحققت السعودية تقدماً في المؤشر العالمي الصادر عن المنظمة العالمية الفكرية WIPO خلال فترة وجيزة من إعلان الأولويات الوطنية السعودية للبحث والتطوير والابتكار التي أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد رئيس مجلس الوزراء رئيس اللجنة العليا للبحث والتطوير والابتكار. كما أصبحت السعودية أحد أسرع الدول تحولاً على مستوى العالم، بفضل توجهاتها لتنويع اقتصادها، والدخول إلى قطاعات جديدة وواعدة، وفق تقرير نشرته مجلة «فوربس»، استعرض مساهمات نخبة من الشركات السعودية في

♦ ♦ تقرير لمجلة «فوربس»: السعودية من أسرع الدول تحولًا في العالم وحازت على ٩٦٣ براءة اختراع عام ٢٠٢٢م

مجالات الابتكار، وحيازة نحو ٩٦٢ براءة اختراع خلال عام ٢٠٢٢ فقط، وهو ما يفوق بأضعاف ما حققته السعودية على صعيد براءات الاختراع طوال الفترة الطويلة الماضية.

- مؤشر المعرفة العالمي: ويبرز موقع "أريبيان بيزنس" أن الملكة قفزت ١٢ مرتبة عالمياً في مؤشر المعرفة العالمي، وتقدمت في المؤشرات الفرعية المرتبطة بالمعرفة، محققة صعوداً بـ ١٠ مراتب في مؤشر التعليم والتدريب، و٥ مراتب في مؤشر الإطار التنظيمي، وكذلك ٤ مراتب في مؤشر التركيز العلمي.
- مؤشرات ذات علاقة بالتعليم: كذلك يشير الموقع نفسه إلى تحسّن الترتيب في هذه المؤشرات، حيث تقدمت المملكة ١٠ مراتب في مؤشر المهارات الرقمية والتقنية، و٩ مراتب في مؤشر تحصيل التعليم العالي، وكذلك قفز مركز المملكة ٦ مراتب في مؤشر منح براءات الاختراع عالية التقنية.
- إلى أن السعودية تعد ثاني أفضل أداء؛ إذ تقدمت ٨ مراتب في تقرير الكتاب السنوي للتنافسية العالمية ٢٠٢٢ الصادر عن مركز التنافسية العالمي التابع للمعهد الدولي للتنمية الإداري (IMD)، عن العام

■ مؤشر التنافسية العالمي: وتطرق موقع صحيفة الشرق الأوسط

♦ ♦ ميزة تنافسية عالمية لإدارة الابتكار بالمملكة بفوزها بـ٢٧ جائزة كبري في «أيسف ٢٠٢٣» ووصول برناوي والقرني لمحطة الفضاء الدولية

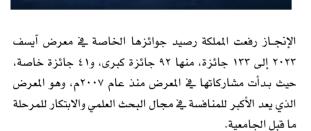
الماضي، لتحل في المرتبة الـ ٢٤ من بين ٦٣ دولة هي الأكثر تنافسية في العالم. وحسب التقرير سجلت المملكة ثاني أفضل تقدم بين الدول محل القياس، فيما بيّنت مؤشرات التقرير أن السعودية جاءت في المرتبة الـ ٧ من بين دول مجموعة العشرين ٢٠٥ متفوقة بذلك على دول ذات اقتصادات متقدمة في العالم مثل: كوريا الجنوبية، وفرنسا، واليابان، وإيطاليا، والهند، والأرجنتين، وإندونيسيا، والمكسيك، ماك اذيا، وت كيا.

وتُحسّن ترتيب السعودية في جميع المحاور الأربعة الرئيسية التي يقيسها التقرير، وهي: محور الأداء الاقتصادي وتقدمت فيه المملكة من المرتبة الـ ٤٨ إلى المرتبة الـ ٣١، ومحور كفاءة الحكومة وتقدمت فيه من المرتبة الـ ٢١ المرتبة الـ ١٩، ومحور كفاءة الأعمال الذي تقدمت فيه من المرتبة الـ ٢٦ إلى المرتبة الـ ١٦، ومحور البنية التحتية الذي تقدمت فيه من المرتبة الـ ٢٦ إلى المرتبة الـ ٢١، ومحور البنية التحتية الذي تقدمت فيه من المرتبة الـ ٢٦ إلى المرتبة الـ ٢١،

وقد حلت السعودية في قائمة الدول العشر الأولى عالمياً في عدد كبير من المؤشرات الفرعية، أبرزها: التكيف مع السياسة الحكومية، والتحول الرقمي في الشركات، ونمو القوى العاملة على المدى البعيد، وإدارة المالية العامة، والدين العام الحكومي، وسياسات البطالة، والتماسك الاجتماعي، والرسملة السوقية للأسهم، ووجود رأس المال الجريء، وإنتاج الطاقة المحلية، وتكلفة الكهرباء الصناعية، والأمن السيبراني في الشركات، والمصروفات الحكومية لقطاع التعليم، والفكر الريادي للمديرين في الشركات، وأنشطة ريادة الأعمال المبكرة، والثقافة الوطنية.

ابتكارات "آيسف 2023"

وقد تجلت إنجازات إدارة الابتكار في المملكة بشكل احترافي ومتميز في مختلف المجالات، والتي نذكر منها-على سبيل المثال-ما حققه المنتخب السعودي للعلوم والهندسة، والذي فاز بـ ٢٧ جائزة كبرى في معرض ريجينيرون الدولي للعلوم والهندسة "أيسف ٢٠٢٣" منها ٢٢ جائزة كبرى وع جوائز خاصة خلال تنافسهم مع أكثر من ١٨٠٠ طالب من أكثر من ٧٠ دولة حول العالم. يذكر أن المنتخب السعودي فازفي المركز الأول، و٧ جوائزفي المركز الثاني، و٧ جوائزفي المركز الثالث، و٧ جوائزفي المركز الرابع، وبهذا الثاني، و٧ جوائزفي المركز الرابع، وبهذا



الفضاء مع كبار العالم

وختامًا، لا يفوتنا أن نشير إلى الإنجاز السعودي على المستوى العالمي بوصول رائدي الفضاء السعوديين ريانة برناوي وعلي القرني إلى محطة الفضاء الدولية، وهو الإنجاز الذي يؤكد الميزة التنافسية لإدارة الابتكار في المملكة وفق أجود المعايير العالمية. فقد ذكرت الهيئة السعودية للفضاء أن برناوي والقرني قد حظيا باستقبال وترحيب طاقم محطة الفضاء الدولية بعد التحام مركبتهما بها، حيث أصبحت الرائدة ريانة برناوي أول امرأة سعودية تحلق نحو الفضاء وتصل إلى المحطة، كما أصبح علي القرني أول رائد فضاء سعودي يصل إلى محطة الفضاء الدولية، فيما أصبحت المملكة العربية السعودية أول دولة عربية تشارك منها امرأة في مهمة علمية في الفضاء، مدونة بذلك اسمها بين الدول القليلة في العالم التي تتمكن من إرسال رائدي فضاء من الجنسية نفسها على متن محطة الفضاء الدولية في الوقت نفسه.

وطبقًا لما ذكرته صحيفة "عكاظ"، سيجري رائدا الفضاء ١٤ تجربة بعثية علمية وتعليمية رائدة في بيئة الجاذبية الصغرى، منها ٣ تجارب تعليمية توعوية، يشارك فيها ١٢ ألف طالب في ٤٧ مقرًا تعليميًّا بالسعودية، بشكل تفاعلي مع رواد الفضاء عبر الأقمار الاصطناعية؛ لتسهم في بناء جيل جديد من القادة والمستكشفين والعلماء السعوديين، وتحقيق طموحات المملكة ومستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠ فيما يتعلق ببناء الكوادر البشرية وتعزيز ثقافة البحث والتطوير والابتكار.

2023 - يونيو - 2023

أريج الجهناي

كاتبة في الشأن العام صحيفة عكاظ

توقف عن الهرب

بعد مرور أسابيع متواصلة وحافلة بالإنجازات الوطنية، قد يتوقف الفرد لوهلة ويتساءل ما المفاتيح التي تجعل الإنسان ناجعاً أو منجزاً؟ أو حتى قد يفكر ما المسافة التي يحتاجها كي يكون متقناً ومنجزاً؟ إن الإنسان ومنذ لحظة وجوده في الأرض وعبر ملايين السنين يطور أدواته وتفكيره بشكل مستمر ولا يتوقف. بل تجد أن السمة الظاهرة بين الناجحين، سواء علمياً، أو اقتصادياً، أو اجتماعياً، أنهم لا يترددون في الاعتراف بالخطأ والتواضع وممارسة الشك بشكل يومى؛ فالعقل السليم لا يقوم على التسليم، بل على التشكيك وامتلاك حق النقد لكل فكرة غير مقنعة. فتطوير العقل يعنى تطوير الوعى وامتلاك أدوات حديثة في التفكير، وألا تتهرب من واقعك، بل تتصدى لكل فكرة داخل عقلك وتقوم بتفكيكها وإعادة تأهيلها لتصبح جديرة بمساحات عقلك.

«التفكير الناقد» هذه الكلمة المستهلكة التي أظن أننا فشلنا بالفعل في ترسيتها في الأنظمة التعليمية، بل تم ابتذالها حينما وُضعت كمنهج مستقل وهي (مهارة) لا تحفظ ولا تكتب، بل عمليات عقلية معقدة وليست مجرد تمارين منسوخة ومكررة. نعم التفكير مهارة وتطويره ليس بالشيء المستحيل، لكن ما الذي يلزمنا لنتمكن منها؟ أهم ما يلزمنا في الوقت الحالى هو تعديل شمولى وتصحيح لنمط الحياة، حيث يلاحظ الإنسان بالعين المجردة وجود تباين مرعب في أنماط الناس-اليوم-في نفس المدينة والحي بل الشارع أيضاً! بكل حال أجد أن أبرز ثلاثة أنماط يقع عليها ثقل تصحيح الفكر الإنساني اليومي هي ما يلي:

١-نمط التفكير: وأعنى به التفكير المنفتح أو المنغلق، المرن أم الصلب، والأهم الإيجابي أم السلبي؟ مهم أن تطور تفكيرك بالقراءة اليومية، وتحديداً من الكتب والأوراق العلمية. ضع لنفسك خطة وسرٌ عليها، ولا تكتف بما تتداوله الحسابات المؤثرة في التواصل الاجتماعي رغم جودة البعض منها، لكن تعليب المعلومات واختزالها في (ثريد) لا يجعلها ذات قيمة، بل تخضع لتحيزات أنت في

٢-نمط الحياة اليومية: هناك من يتمرّن بشكل يومى، وهناك من لا يعترف بالرياضة؛ وإن كنت رياضياً فهل تذهب لصالة الرياضة، أم تكتفى بالمشي؟ نمط التغذية فهناك من يحسب السعرات الحرارية، وهناك من يرى أن طعامه المشبع بالدهون جزء من التقاليد، هناك من يفضل السفر والاستمتاع، وهناك من يعشق العمل والعيش تحت الضغط، كشكل من أشكال الهروب النفسي. لا تنسَ أن تضيف لأسبوعك جلسة تأمل أو يوغا وستشكرني لاحقاً، وتأكد من أنك تستمتع باحتياجاتك

٣-نمط الإنفاق: مبذر أو مقتصد، كريم أو بخيل، هناك من يمتلك محفظة استثمارية، وهناك من يصاب بالفزع من الحديث عن الأسهم، هناك سيدة لديها مشروع شخصي، وأخرى مشروعها الحصول على ذلك الرجل الثرى، فتاة تكسر القوالب وتعمل في أى قطاع، وأخرى تتكئ على حساب والدها البنكي، شاب يصنع المستحيل ليعيل نفسه، وآخر صاحب تركة ينظر عليه. لعل الفهم الدقيق لنمط الإنفاق يجعل الإنسان يستوعب الكثير من أسباب المشاكل الاجتماعية والنزاعات. ولعل الفرد يعيد بالفعل التفكير في حساباته المادية.

أمام ما سبق تأمل قليلاً في نمط حياتك، وكما نكرر دائماً وأبداً الوقت لم يتأخر لتصحح أغلاطك وعاداتك، طالما أنك على قيد الحياة، وإن كنت تعانى مع محيطك من تقبل نمط حياتك، أرسل لهم هذا المقال قد يساعدهم أيضاً في فهم مشكلاتهم. فإن الغاية القصوى من التواصل الإنساني والتأملات هو رعاية الشعور الأصيل بالآخرين والوفاء النبيل مع كل الوجوه التي نمر بها. فقد تقف على جانب الطريق لفترة وتشاهد كيف تمر السنوات وتتغير العقول، لكن تبقى الأرواح النقية جذابة ولا تصدأ. وتذكر ليس المهم ما نمطك وما حالتك، بل المهم أن تكون أنت هو (أنت).



ے نصائح لمواجھـة النميمة" في العمل

ممارسة النميمة فاي أماكن العمل بيـن الموظفيـن والموظفـات تؤثـر علـاك الإنتاجيـة والأداء بشـكل عـام وتشـتت الجهود؛ كونها تعكر أجواء الود والاحترام، وتضعف تركيز الشخص فاي مهامه اليومية، ورغم ذلك، قليلا ما تخلو أماكن العمل من هذه الممارسة السلبية، وفيما يلي نصائح يمكن الاستعانة بها للتغلب على هذه المشكلة:

🖣 المواحهة ليست حلا

إن التعامـل مـع زمـلاء يمارسـون النميمـة يقتضـي التحلـي بكثيـر مـن الحكمـة والتريـث، لذلـك فـإن المواجهة الشخصية المباشرة معهم لحملهم على التوقف قد لا تزيدهم إلا إصرارا على مواصلتها.

🧑 التجاهل التام

التجاهل التام، وعدم الانشغال بما يقال، والتركيز وإظهار مهنية عالية في الأداء.

على العمل لإثبات عكس ما يقوله "النمام"،

🗖 توضيح الأمور

التحدث وتوضيح الأمور إلى أعضاء الفريق، لقطع الطريق أمام مروج النميمة.

التعامل الإداري

إذا أبلغ بعض زملاء العمل المدير المباشر في لعمل معلومات غير صحيحة، فالتريث هنا ليس الخيار الأنسب، بل على الموظف التحدث مع هذا المسؤول، وجمع الأدلة واستدعاء الشهود.

الصراحة والهدوء

الحرص على مواجهة من يمارس النميمة أمام الجميع، بهدوء، وكسر جدار الصمت.

رسائل البريد الإلكتروني المتواصلة والاجتماعات «عـــــن بعـــد» قلبت حياتنا رأساً على عقب

خطر «الإجهاد الرقماي».. دراســـة حديثــة تُحــذر مـن إفراط الموظفيــن مــن الأدوات الرقميـــة

حذرت دراسة حديثة من أن ٢١٪ من الموظفين يفرطون في الاتصال بالأدوات الرقمية؛ إذ رغم اعتماد الكثير من أماكن العمل على تلك الأدوات، تحمل خطر ما يسمى ب"الإجهاد

ووفق "وكالة الأنباء الفرنسية" ذكر عالم الأوبئة والمدير العام السابق للصحة في فرنسا "وليام داب"، في دراسة حديثة عن "الإجهاد الرقمى"، قدمها خلال مؤتمر "الضغط الرقمي خطر ناشئ"، إن رسائل البريد الإلكتروني وأدوات الاجتماعات عن بعد، والرسائل الداخلية والوصول إلى الإنترنت في بيئات العمل، قلبت حياتنا رأسًا على عقب، وكطبيب أحلل هذا الأمر باعتباره شكلاً جديدًا من أشكال الإدمان، الذي ما زلنا نعرف القليل عن عواقبه، حتى لو كانت تبعات الإجهاد معروفة جيدًا، ولا تقتصر هذه التبعات على الجانب الذهني، فهذه العناصر مرتبطة بزيادة مخاطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية، ومخاطر متعلقة بعملية التمثيل الغذائي، فضلا عن تأثيرات مناعية، فالضغط النفسى يضعف من الأداء المهنى، وفيما فتحت الأدوات

الرقمية الباب أمام العمل عن بُعد، فإنها تضعنا أيضًا في حالة عزلة، وباختصار، يمكن لهذه الأدوات المفيدة جدًا لنا أن تؤثر أيضاً على الصحة ونوعية الحياة في العمل".

وتساءل خلال مشاركته بمعرض "بريفنتيكا" المخصص للصحة والسلامة في العمل: "هل يمكن لهذه الأدوات أو بالأحرى استخدامات هذه الأدوات، أن ينقلب علينا؟".

وفي ذات السياق يقول المحامى في شركة متخصصة بالأعمال القانونية في باريس "أدريان ديبريه": "ما أجده معقداً منذ وقت قريب نسبياً خاصة ما بعد وباء "كوفيد١٩" وفترات الإغلاق، وهو تكاثر القنوات، ما يعنى أننا لم نعد نعرف مصدر تدفق الرسائل، بين البريد الإلكتروني، و"واتساب" و"زوم" والرسائل النصية. ولفت إلى أن هذا الوضع يجعل إدارة سيل الخدمات الرقمية أمرًا مضنيًا، وقال: " مع العمل عن بعد، وعمليات التنظيم المجزأة بشكل متزايد، نحن طوال اليوم خلف شاشاتنا، وحتى في المكتب، تتوالى الاجتماعات بالفيديو بسرعة فائقة، واصفًا هذا الوضع بأنه متعب بل مرهق جداً".



ص__ناء الاستراتىحىات



من أشهر أقوالها:

سيدة في تاريخ المملكة تشغل منصب سفير.

تعلىمها

الأنشطة

المؤسس والشريك الأول لنادي "يابريـن"، وهــو نادي لياقي نسائي.

عضو مؤسس لجمعية زهرة للتوعية بسرطان

كرمتها مجلة فاست كومباناي fast company magazine وهاي مجلة أمريكية متخصصة فاي التكنولوجيا والأعمال والتصميم كأفضل شخصية إبداعيـة في دعوة النساء لدخول سوق العمل.

حرمتها مجلـة فوريـن بوليسـي Foreign Policy كإحـد، أبـرز الشخصيات المفكـرة الرائـدة علـــ مســتو، العالم، ووضعتها في تصنيف مميز. كما ظهـرت على قوائم فوريس Forbes lists لاقوت ٢٠٠ امرأة عربية وأقوى سيدة في المملكة.

صاحبة السمو الملكك

الأميرة ريما بنت بندر بن سلطان بن عبد العزيز آل سعود

سفير المملكة العربية السعودية لدى الولايات المتحدة الأمريكية

عُبنت صاحبة السمو الملكي الأميرة ربما بنت بندرين سلطان

ين عبد العزيز آل سعود سفيرة للمملكة العربية السعودية لدي

الولايات المتحدة الأمريكية في ٢٣ فبراير ٢٠١٩م لتكون بذلك أول

التحقت بجامعة جورج واشنطن الأمريكية، وحصلت على درجة بكالوريوس الآداب في دراسات المتاحف ١٩٩٩م.

صدر قرار مجلس الوزراء بتعيينها وكيلة رئيس الهيئة العامة للرياضة للقسم النسائي.

عضو فأي المجلس الاستشاراي للبنك الدولاي لمبادرة تمويل رائدات الاعمال.

عضو اللجنة الأولم بية السعودية.

عضــو الْلجِنة الأولمبــــية الــــدولية للمـــ

رئيس الاتحاد السعودي للأولمبياد الخـاص.

عضـو اللجـنة الأولمبـية الــدوليــة.

الذكاء الاصطناعي التوليدي ChatGPT

يعتبر الذكاء الاصطناعي من أهم التطورات التكنولوجية التي شهدتها البشرية في العقود الأخيرة، ويتمتع بتنوع كبير في التطبيقات التي يمكن استخدامها وفي مجالات متعددة. ومن بين هذه التطبيقات، تأتى التقنيات التوليدية، والتي تستخدم الذكاء الاصطناعي في إنشاء محتوى جديد. يتم تدريب هذه التقنيات باستخدام البيانات الكبيرة المتاحة على الإنترنت، والتي يتم جمعها من مصادر مختلفة، مثل المقالات الصحفية والكتب والأفلام والصور والفيديوهات. وتقوم هذه التقنيات بتحليل هذه البيانات .(Adversarial Networks

ومن بين أهم التقنيات التوليدية التي تستخدم الذكاء الاصطناعي هي تقنية ChatGPT ، والتي تم تطويرها من قبل شركة OpenAl. وهو نموذج لغوى ضخم قائم على أكثر من ٢٠٠ مليار كلمة، وأصناف مختلفة من البيانات تم تدريبها على اللغة الإنجليزية وعدد من اللغات الأخرى. وتتميز هذه التقنية بقدرتها الكبيرة على فهم اللغة الطبيعية وتوليد النصوص المتقدمة، وتشمل مجموعة متنوعة من الموضوعات والمجالات. ويمكن استخدام ChatGPT في العديد من التطبيقات المختلفة، مثل توليد النصوص والإجابة على الأسئلة والتحدث مع المستخدمين بشكل طبيعي .وتعد تقنية ChatGPT خطوة مهمة في تطوير التفاعل بين الإنسان والآلة، حيث يمكن استخدامه في تطوير الروبوتات الذكية والمساعدات الشخصية والعديد من التطبيقات الأخرى. ومع تطور هذه التقنية، من المتوقع أن تصبح الآلة قادرة على فهم اللغة الطبيعية والتفاعل مع المستخدمين بشكل أفضل وأكثر دقة.

ومع تزايد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدية، تبرز بعض التحديات، ولا سيما قضايا الأمان والخصوصية، والتمييز والعدالة، وأخلاقيات استخدام هذه التقنيات. ومن المهم أن يتم التعامل مع هذه التحديات بحكمة وموضوعية عالية. ومن المتوقع أن تحقق التقنيات التوليدية التي تستخدم الذكاء الاصطناعي نجاحًا كبيرًا في المستقبل؛ وذلك بفضل قدرتها على إنشاء محتوى جديد بشكل سريع وفعال، وبتنوع كبير في النماذج التي يمكن إنتاجها. ومع تطور هذه التقنيات، يمكن أن تصبح قادرة على توليد محتوى ذاتيا بشكل كامل، وهو ما يعد تطورًا ثوريًا في العالم في ظل الثورة

وفي الأخير، وكتجربة عملية عن هذا الموضوع، قمنا بسؤال chatGPT عن نفسه فأجاب كالتالي: كوني نموذج لغوى ذو قدرة عالية على فهم اللغة الطبيعية وإنتاجها، فإن ChatGPT هو أداة قوية ومفيدة في العديد من المجالات التي تتطلب التفاعل مع النصوص والمعلومات، مثل الأعمال والتعليم والصحة والتكنولوجيا. وبفضل التطورات الحديثة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، فإن ChatGPT يمكنه الآن إجراء محادثات متقدمة ومعقدة مع المستخدمين؛ مما يوفر فرصًا جديدة لتبادل المعلومات والتواصل في العالم الرقمي. ومع ذلك، يجب الانتباه إلى حدود الذكاء الاصطناعي وقدراته، حيث إنه لا يزال يعتمد على البيانات المدخلة والبرمجة الأولية، ولا يمكنه التعامل مع جميع الظروف والسيناريوهات بنفس الكفاءة التي يمكن للإنسان التعامل بها."

واستخلاص أنماط منها؛ ومن ثم استخدام هذه الأنماط في إنشاء محتوى جديد، مثل النصوص والصور والأفلام. وتتميز هذه التقنيات بقدرتها على إنتاج محتوى جديد بطريقة تشبه الإنسان، وذلك باستخدام شبكات عصبية اصطناعية متعددة الطبقات تدعى بـ GANs (Generative

معهد الإدارة العامة

عضو هيئة التدريب

د.براهيم جعفر لعويسات

العدد 199 - يونيو - 2023

يحسِّن القدرة على الأداء ويخلق قوة فاعلة

تدريب الموظفيان على رأس العمل.. ضرورة أم ترف؟

يعد تدريب الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية على رأس العمل أمر ضروري في المنظمات المختلفة وليس ترفاً؛ وذلك من أجل تحسين القدرة على الأداء بشكل أكثر كفاءة، ولخلق قوة عاملة فاعلة ومنتجة. كما أنه عملية لتحسين مهاراتهم؛ خاصة برامج التطوير، والنمو التنظيمي. ومهم في جميع مراحل التوظيف ولكافة المستويات الوظيفية؛ للبقاء على اطلاع دائم بالتقنيات المتغيرة، وجديد بيئة العمل.



وتقوم الكثير من المنظمات بتدريب وتطوير العاملين بها للمساعدة على النمو وإحراز تقدم سواء بالنسبة للمنظمة أو للعامل نفسه. ولذا تقدم المنظمات الآن برامج تدريب احترافية لتنمية القدرات وتطوير المهارات من أجل تحقيق، ما يلي:

يحسن الإنتاجية ويزيد	يساعد على منع الاخطاء	يقلل من معدل التغيب	يضمن استدامة المنظمة
هوامش الربح.	والحوادث في بيئة العمل.	عن العمل والاستنزاف	على المدى الطويل.
		الوظيفي.	
_	_	_	_
يسهل تنفيذ الأدوات	يحسن الالتزام بمعايير	يحسن سرعة الأداء	يخلق فرصًا وظيفية
الجديدة للموظفين.	الجودة.	والكفاءة.	للحصول على ترقية.
_	_	_	_
يـزيـد مـن مـشـاركـة	يعزز الدافع لدى	يمكن للموظفين استخدام	
الموظف في العمل.	الموظف.	مهاراتهم المكتسبة حتى بعد	
		الاستقالة.	

ولذا يفضل توفير أشكال مختلفة من التدريب في مراحل مختلفة من الحياة المهنية لتحسين مهارات الموظفين بشكل متكرر من خلال تقديم دورات تدريبية حديث توفر خبرات تعليمية متنوعة.





طـرق کي تصبح فان محال عملك

كن واثقًا في نفسك وفت قدراتك المهنية ومهاراتك وأدائك.

حـــد أهدافـــك وطموحاتك واسيع لتحقيقها، ولا سيما ىطرق مىتكرة.

عليـك أن تتحلـك بالعزيمـة والجصيرار لمواصلة مسيرتك بهمــة وتطوير قدراتك الابتكاركة.

> متابعــــة قطــــــص الناجحيــــن والقــادة المتميزين في نفس محال عملك واستفد من خبراتهم.

تناقـــش مــع زملائــك ومدسرك مناقشات هادفة لتطوير أدائك وأفكــــارك وقــدراك ومهاراتـــك.

الشخصيات السامـة.

ابتعــد عــن كــل ما هو

سلىكى وتحنيب

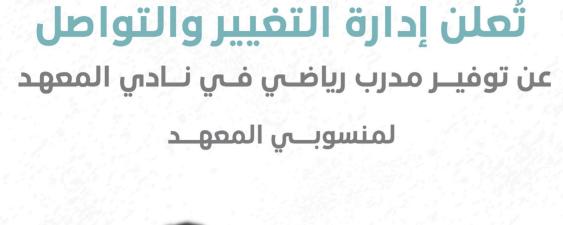
لا تستسلم لکل ما قد يؤثر سلبًا في تحقيق أهدافك المهنية.

ثقــف نفســك واقــرأ كثيرًا، وبخاصــــة فــــي المجال الـذي يمكـن أن تىدع فىـە.

خصيص وقيتًا لممارسة الرياضـــة، والاسترخـاء، والتأمــــل، والتفكـــر نشاطــك والابتعــاد عن

احترض علتان التدريب والتعلم المستمرين؛ التوجهات في مجال









من الساعة 2 إلى 4 مساءً













































الجلوس الطويل يضر بالصحة

ممارسة الرياضة

في المكتب تضفي حيوية على شخصية الموظف والموظفة

تضفي ممارسة الرياضة للموظفين والموظفات أثناء العمل، ولو لدقائق قليلة، حيوية على شخصيتهم وتمنحهم سعادة؛ ما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي، فالأفراد الذين يطيلون الجلوس على المكاتب مطالبين بضرورة ممارسة الرياضة بشكل دوري، وبخاصة الرجال، حتى يحافظوا على لياقتهم البدنية وقدرتهم على أداء الأعمال على أكمل وجه. في حين أن الجلوس الطويل على المكاتب أثناء العمل يضر بصحة الإنسان بشكل كبير؛ لكونه يضعف اللياقة البدنية ويقلل من مرونة الجسم؛ لذلك يظل الموظف بحاجة إلى ممارسة الرياضة أثناء ساعات العمل ولو لدقائق محدودة أو بعد انتهاء الدوام المكتبي لكي لا يتسبب عدم القيام بها بخمول العضلات وهبوط اللياقة البدنية بشكل كبير. ولا تحتاج الرياضة أثناء العمل؛ إلى وقت طويل، ولا إلى أجهزة ولكن تحتاج إلى الماسون الرياضة أثناء العمل؛ لذلك تجد الكثيرمن الموظفين والموظفات الذين يمارسون الرياضة يتميزون بالحيوية والهمة لمدرجة أن الكثير من الموظفين المناد المناد المعلى ممارسة الرياضة البعض منهم يبدو أصغر سناً من أقرانهم الذين لا يمارسون الرياضة أثناء العمل، ممارستهم للرياضة ولو لدقائق قليلة تسهم المدرون الرياضة أثناء العمل، ممارستهم للرياضة ولو لدقائق قليلة تسهم في تحديد الخلايا بشكل منتظم ومن دون جهود رياضية كبيرة.

وعن الأسلوب الأمثل لممارسة الرياضة أثناء الدوام، فهو القيام ببعض المهام الوظيفية من دون الجلوس على الكرسي يسهم بحركة العضلات وأن حركة الرأس يميناً ويساراً تعدرياضة، كما أن المشي بين أقسام العمل أو داخل الغرفة لدقائق معدودة لمرتين أثناء العمل يعد رياضة أفضل من عدم المشي، ويمكن للموظف أو الموظفة أن يبتكر أفكاراً وطرقاً يراها مناسبة لممارسة الرياضة أثناء العمل.

العدد 199 - يونيو - 2023

صدر حـديثاً

إصدارات معهد الإدارة العامة



القيادة الإدارية الهدامة في المنظمات

تأليف د. الجوهرة بنت محمد أبا الخيل

ركِّزت العديدُ مـن بحـوث القيـادة الإداريـة علـى جانب واحـد منهـا، وهـو الجانبُ الإيجابيُّ، ولكن تعرُّض المؤسسات الإداريـة للأزمات الاقتصاديـة وتداعياتهـا وآثارهـا السـلبية أوجَـب النظرَ إلى الظاهرة من زوايا مختلفة ومن طُرق متعددة الجوانب، يتناولها هذا الكتابُ بمنظور نقديٌّ وتحليليٌّ وضمـن إطـار مفاهيمـي متكامـل، ويعـد بأسـلوب طرحـه وجدَّتـه وعُمقه مرحعًا علميًّا في محال الإدارة والقيادة.



نظم معلومات المـوارد البشـرية:

أساستًات وتطبيقات وتوجُّهات مستقبليَّة راجع الترجمة أ. د. رائد محمد العضايله

مایکل ج کافانا

رئتشارد جونسون

أ. ابتسام بنت عبد الكريم السعدون

يتناول الكتابُ موضوعاتِ الموارد البشرية وموضوعات تكنولوجيا المعلومات بشمولية من خلال الاستعانة بعدد من الخُبراء في كلا المجالين، كما يستعرض كيفيةَ استخدام نُظُم المعلومات للمساعدة في تحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد ووظائفهم من خلال مواكبة التطوُّرات التكنولوجية، ويعتبر مرجعًا عربيًّا مهمًّا في هذا المجال؛ لاشتماله على أبرز القضايا التي تشغل المنظمات في ظلِّ الإدارة الحديثة للموارد البشرية.





القيادة الرقمية تغير النماذج تبعأ لتغير الأزمنة



آريك سي شينجر

راجع الترجمة أ.د. صالح بن محمد السليم

ترجمة أ.د. عجلان بن محمد الشهري

يُقدِّم هـذا الكتـابُ خلاصـةَ التجربـة والممارسـة لدمـج التكنولوجيـا وقيـادة التغييـر فـاي مختلف بيئات التعلُّم، حيث يعرض القيادةَ الرقمية ويُناقش أركانَها الأساسيةَ، وكيفية تطبيقهـا. وهــو مُوجَّـه للقـادة والتربوييــن الذيــن يقــودون التغييــرَ التعليمــيُّ علــــ وجــه الخصوص، والراغبيـن فـي دَمْج التقنيـات وتطويـر عمليـة التعليـم والتعلُّـم وفـق توظيـف





قاعدة الـ42%

وضغوط الحياة

فترة حرة مدتها ۳۰ دقیقة،

حسب الاحتياجـات (يمكـن أن تكـون للتحضيـر للنوم أو للقيام بنشاط اجتماعي).



من الاهتمام بالطعام.



عند الاستيقاظ من النوم يختلف الإحساس بمدى الشعور بالراحة من شخص لآخر؛ ففاي حين يمكن للبعض القفز

مباشرة من السرير، وبدء اليوم بنشاط وحيوية، يشعر آخرون بالخمول، وتكاد تكون جفونهم ملتصقة ببعضها على

الرغم من أنه حصل على قسط كافٍ من النوم، لكن لم يتحقق الإحساس بالراحة. لذا يرى الخبراء أن قاعدة ٤٢٪ هي

الجزء الضروري من اليوم الذي يحتاج فيه المرء إلى الراحة للعمل على النحو الأمثل، ويمكن تقسيم اليوم كما يلي:

من محادثة تقليل التوتر مع صديق أو الزوج أو أحد أفراد الأسرة الموثوق بهم.









رغم عيوبها تحتل المرتبة الثانية لإسعاد الموظفين بعد إيداع «رواتبهم»

الأصدقاء فاي العمل.. لماذا يجب أن تكون الحدود بينهم واضحة في کل شيء؟

> تكوين صداقات في العمل يمكن أن يجعل الموظفين أكثر رضا وإنتاجية، وهو الأمر الذي يؤكده استطلاع الرأي الذي أجرته شركة "أوفيس تيم"، فبالنسبة لربع الموظفين تقريباً الذين شاركوا في الاستطلاع فقد حلت صداقات العمل محل معظم مزايا العمل الأخرى، وجاءت في المرتبة التالية من حيث الأهمية بعد الرواتب، ورغم أن صداقات العمل تجعل الموظفين أكثر سعادة في بيئة العمل، إلا أنها قد يكون لها عيوب من ناحية أخرى، فعلى سبيل المثال قد تنعكس الخلافات الشخصية خارج العمل بين اثنين من الموظفين على العمل نفسه. وعموماً هناك ٥ نصائح لإدارة العلاقة مع أصدقاء العمل، هي كما يلي:



وضع حدود واضحة

من أهم ركائز الصداقة أن يكون الطرفان قادرين على أن يأتمنا بعضهما البعض على المعلومات الشخصية، لذلك من المهم الاتفاق مع أصدقاء العمل على الحفاظ على خصوصية هذه المعلومات، وتجنب الدخول في مناقشات حول الأمور الشخصية في مكان العمل، والالتزام بالتحدث فقط في الأمور الخاصة بالعمل. ويساعد ذلك كثيرًا في التعامل مع أصدقاء العمل كزملاء عمل خلال أوقات العمل، وكأصدقاء بعد انتهاء

التعامل مع الجميع

لا يجب أن يقصر الشخص علاقاته وتعاملاته في العمل على أصدقائه فقط، لأن ذلك قد يثير استياء باقى الموظفين، وقد يشعرهم أيضًا أن الشخص يتحدث مع أصدقائه عليهم من خلف ظهورهم، لذلك من المهم أن يتعامل الشخص مع كل الموظفين بنفس الطريقة، لتجنب استياء الآخرين وإثارة شكوكهم.

الالتزام بالسلوك المهنى

من المهم أن تكون سلوكيات الشخص ومحادثاته مناسبة لمكان العمل، ويعنى ذلك أن يتجنب الشخص تمامًا مناداة أصدقائه في العمل بأسماء "تدليل"، أو مناقشة أي شيء حدث خارج العمل في مكان العمل، مما قد يسبب حرجًا للشخص أو لأصدقائه.

تجنب المعاملات الخاصة والتفضيلية

إذا حصل الشخص على ترقية وأصبح مديرًا الأصدقائه في العمل، فعليه أن يتجنب تمامًا معاملة أصدقائه معاملة خاصة أو تفضيلية، بل يجب عليه أن يعاملهم بنفس الطريقة التي يتعامل بها مع باقي الأشخاص في الشركة.

التعامل بمهنية بعد انتهاء علاقة الصداقة

يحدث في بعض الأحيان أن تنتهى علاقات الصداقة، وبغض النظر عن أسباب ذلك، فمن المهم ألا يدع الشخص خلافاته الشخصية مع أصدقائه خارج العمل تؤثر على العمل، في حالة ما إذا كان أصدقاؤه يعملون معه في نفس المكان، بل عليه أن يتعامل معهم باحترام ومهنية داخل العمل.

الأمريتعلق ببناء العلاقات والثقة والتواصل الفعال

ما هو الرابط بين المدير والصحة النفسية للموظف؟

تشير الأبحاث التي أجرتها مؤسسة "مايند" الخيرية إلى أن العمل في الأغلب ما يكون السبب الأكبر للتوتر في حياة الناس، وأن الأشخاص الذين يعانون ضعف الصحة النفسية يجاهدون لكي يركزوا ويؤجلوا المهام الصعبة. وللتخفيف من هذا، يقول الخبراء إن التواصل بين المدير والموظفين أمر بالغ الأهمية. إذ تشير ميريام إيرلي، مديرة الإدماج والرفاهية في شركة ديلويت، إلى أنه إذا كان موظف يعاني -على سبيل المثال- "كسرافي الساق، فإننا نريد أن نعرف، حتى نتمكن من ضمان إجراء التعديلات الصحيحة، ونتخذ النهج نفسه مع الصحة النفسية".



♦ ♦ تشير الأبحاث الى أن العمل فالله الأغلب ما يكون السبب الأكبر للتوتر فك حياة الناس

دعم الرفاهية

إن هذا يمكن أن يكون ببساطة حديث موظف مع مدير حول الطرق العملية لدعم رفاهيته. يقول أندرو بيرى، رئيس قسم الرفاهية في مكان العمل في مؤسسة مايند، "قد يكون الأمر بمثابة (منحك الوقت) للذهاب في نزهة في الحديقة، أو ربما يكون ذلك بمنزلة أخذ الأطفال من المدرسة. إنه إجراء محادثة مع مديرك حول كيفية تسهيل ذلك". قامت شركة ديلويت بإضفاء الطابع الرسمي على هذه الفكرة عبر "إطار طرق العمل" الذي يقدم نموذجا لدواعي مساعدة الزملاء على التواصل بشأن احتياجاتهم الصحية. ويشير مادان إلى أنه في غضون ذلك، وبالنسبة إلى المديرين، يعد ضمان وجود ثقافة صحية في مكان العمل أكثر تعقيداً من مجرد تقديم "أطباق الفاكهة واليوغا". حيث يقول، "إن الأمر يتعلق ببناء العلاقات والثقة والتواصل. ولكى يكون المديرون فاعلين، يجب أن يغرسوا هذه القيم

الحيل الشاب

يمكن رؤية أهمية هذه الثقة في الدراسات الحديثة. فوفقا لبحث مؤسسة مايند ٣٥٪ فقط ممن تراوح أعمارهم بين ١٨ و٢٤ عاما سيفصحون عن مشكلة تتعلق بالصحة النفسية في مكان العمل، مقارنة بنصف العمال الأكبر سنا. ورغم أن جيل الشباب هو" الأكثر معرفة فيما يتعلق الصحة النفسية"، كما يقول بيرى، فإن "وصمة العار تزداد صعوبة في أوقات الضائقة الاقتصادية".

إن أدوار المديرين في التغلب على هذا الأمر ضرورية. فقد ذكر تقرير صادر عن معهد تشارترد للأفراد والتنمية هذا الشهر أن هناك روابط واضحة بين نوعية المدير المباشر والصحة النفسية للموظفين. يأتي هذا جزئيا عبر "التعرف على الفرد والمحادثات المستمرة"، كما تقول راشيل سوف، كبيرة مستشاري السياسة في المعهد، "لدي لقاء أسبوعي مع مديري وتشعرني البيئة بالأمان. من الطبيعي أن يسألني كيف حالى، وأن يكون هذا السؤال مفيداً". إلى جانب عمليات التحقق

♦ ♦ من المهم وحود ثقافة صحبة فاي مكان العمل أكثر تعقيداً من مجرد تقديم «أطباق الفاكهة واليوغا»

المنتظمة من الحضور إلى مكان العمل، قد يلاحظ المديرون تغييرات في سلوك العامل، كعدم الالتزام بالمواعيد النهائية أو قلة تحدثهم. لا بأس بطرح الأسئلة، طالما أنها لا تصدر أحكاما وتركز على الشخص وليس على أدائه. فمثلا، "لاحظت أنك تأتى إلى العمل متأخراً في الأونة الأخيرة. دعنا نضع العمل جانبا مؤقتا، هل كل شيء على ما يرام؟". يقول بيري إن أحد العيوب هو وضع افتراضات. فقد يكون لدى بعض المديرين موظف سابق عانى مرضاً نفسياً، لكن المقارنات في الأغلب ما تكون غير مفيدة. "هناك شيء سمعنا عنه أثناء الجائحة وهو سؤال الناس، "إذا كان الجميع في الوضع نفسه ومن أنهم بخير، فلم لا يمكنك ذلك؟".

تقول "إيرلي إن" على المديرين معرفة حدودهم أيضا، "حتى يتمكن الأشخاص من الوصول إلى مساعدة الخبراء التي يحتاجون إليها سواء أكان ذلك من الموارد البشرية أو طبيب. وقد يحتاجون إلى التدريب المناسب، إضافة إلى إعطائهم الموارد والوقت اللازمين. وهناك خطر "أن يتعامل المدير مع الأمر على أنه صح أم خطأ". أهم النصائح للراحة النفسية في العمل

- اختر مكانا يمكنك التحدث فيه على انفراد وحيث يشعر الموظف
- استخدم أسئلة بسيطة غير تقريرية وصوتا هادئا، واستمع بعناية.
- تابع بخطة من الخطوات التالية التي يمكن مراجعتها بانتظام. • لا تضع افتراضات حول صحة الموظفين، أو الأعراض، أو كيف يمكن
- أن يؤثر ذلك في عملهم.
- لا تصرف انتباهك عن المحادثة. ضع الهواتف بعيدا، وتجنب المقاطعات من الزملاء وركز على الشخص.
- لا تحاول حل مشكلته بنفسك. فمن المهم معرفة الحدود، وحيثما كان مناسبا، شجع الموظف على التحدث إلى خبير.

المصدر/صحيفة الفايننشال تايمز البريطانية





تـم افتتـاح حضــانـة معهد الإدارة العامة



لمزيد من المعلومات يمكنكم التواصل عبر الواتس اب 0530840601

الرياض

مبناك النرجس

مجموعة جيل المستقبل التعليمية

يهتم برأي الآخرين

لا يعبر عن رأيه

يتذمر دائماً

شديد الإسراف

عادات

یمارسه

الموظفون

ىكذب

"العادات القديمة لا تموت بسهولة"، هكذا يقول المثل الدارج للدلالة على صعوبة التخلي عن الصفات التي تعوّد عليها الموظـف لفتـرة طويلـة. ولكـن عندمـا تؤثـر بعـض هـذه العـادات بطريقـة سـلبية علــى الأشـخاص المحيطيـن فــي العمـل

والحياة، فلابد من التخلي عنها. فما هي أبرز العادات التي نجدها دائما في الموظف قليل النجاح؟

يؤجل عمل اليوم الى الغد

يتحدث دون أن يفكر

لايبالي

لا يسامح

10 ينهمك فت القبل والقال







مجلة «فوريس» العالمية: الأمراض النفسيــة تتفشـــك بين المــدراء أكثـر بـ٣ مرات من الأشخاص العادييــن



ذكرت دراسة حديثة أجرتها مجلة فوربس العالمية، أن الأمراض النفسية تتفشى بين المدراء والقادة بشكل أكبر بحوالى ٣ مرات مقارنة بالأشخاص العاديين؛ نتيجة الضغوط الكثيرة، والخلل في تركيبة الشخصية من الأساس، وأوضحت الدراسة ١١ صفة لاعتلال أصحاب الإدارة، منها ما يلى:

1- شخصية ساحرة

اللباقة والقدرة على التفاعل، وجذب الانتباه بحديث ممتد لا يمكن الملل منه، هي مقدرة رائعة عند أغلب المديرين، لكنها أحيانا تكون علامة على الاعتلال النفسي إذا ما تضافرت مع مجموعة أخرى من العوامل، فهو لديه القدرة دوما على حكى القصص التي لم تحدث من الأساس، وإقناع الآخرين بها، وبقدراته الفائقة على مواجهة أي مشاكل، والخروج من أي أزمات.

الاعتقاد الدائم أنه على صواب ولا يخطئ أبدا، تصرفاته غير قابلة للنقد، ومثاليته لا يمكن التقليل منها، فهو محور الكون، وعلى الجميع أن يعيشوا وفق قواعده التي يضعها.

3- العظمة المفرطة

دائما ما يعطى نفسه تقديرا أكبر من المفترض، ويشعر بقدراته الخارقة وإعجازه الدائم في فعل لا شيء، ودوما ما يسرف في الحديث عن أحلامه وكأنها تحققت، وعن كونه الأفضل في كل ما يقوم به، خاصة إذا ما كان عمله ذو صلة بالإبداع مثل الكتابة

4- عدم الشعور بالندم

لا يشعر بالذنب تجاه تأثير أفعاله، وبالتالي لا يشعر مطلقاً بالندم على ما يحدثه من تأثير سيئ من أفعال أو أقوال في الآخرين، عادة ما يكون لديه عذر مفيد لأفعاله، أو حتى ينكر فعل ذلك في المطلق.

5- عدم التعاطف

لا يتعاطف مع الموظفين، سواء كان مرضاً مفاجئاً أو حالة إرهاق أثناء العمل، فكل هذه أعذار بالنسبة له ملفقة، ولا تثير مشاعره

6- الخداء

نادرا ما يقع في حيرة تجاه موقف خاطئ وقع فيه، أو كذبة أطلقها؛ لأنه سرعان ما يستطيع أن يبحث لنفسه عن مخرج من خلال خدعة جديدة أو قصة مبتكرة تنهى الموقف لصالحه.

7- العاطفة المحسوبة

في حالة وفاة أقرباء أحد الموظفين؛ تجده بجانب الموظف في العزاء، بل قد يرسل إليك باقة ورود أثناء المرض، لكن فور العودة للعمل سيكون على الموظف دفع ثمن ذلك أضعافا مضاعفة من ضغط العمل.

8- الاندفاع

الاجتماعات المفاجئة، والتقييمات غير المتوقعة، والتكدير على موظفيه كلما أتيحت له الفرصة.

يكون في حالة شك دائم تجاه من يتعامل معه، ودائم التصور لإهانات غير ملحوظة، والتصرف على أساسها، ومع أقل استفزاز محتمل، قد يتحول إلى بركان من الغضب الفعلى، الذي لا يمكن السيطرة عليه.

10- التشويق والإثارة

لا يميل للعمل الروتيني والممل، وفي حال دائمة من البحث عن الإثارة والمخاطرة، ولا تكتمل متعته إلا بعد حصوله على القدر الكافي من الأدرينالين، ويكره الموظف الروتيني والأداء المل المتكرر.

11- الوعود الزائفة

نقض وعوده بزيادة الرواتب والترقيات، والتسويف، وحديثه عنها يذهب أدراج الرياح.

28



دراسـة: الموظفون يحتاجون إلى ٥ دقائق فقط من الراحة خلال البوم

توصلت دراسة جديدة إلى أن أخذ استراحة قصيرة لا تزيد عن ٥ دقائق يومياً، يمكن أن يحسن إنتاجية الأشخاص بشكل ملحوظ. وبحسب صحيفة «ديلي ميل» البريطانية، فقد وجد فريق من جامعة ولاية كارولينا الشمالية أن «الاستراحة القصيرة لمدة ٥ دقائق» كافية لتحسين الحدة الذهنية ومساعدة الموظفين على محاربة التعب والإرهاق.

وأجرى الباحثون دراسة استقصائية دولية؛ فوجدوا أن الابتعاد عن الكومبيوتر ولو لبضع دقائق، يساعد الموظفين على استجماع الطاقة الكافية لإكمال المهام ويحسّن مزاجهم بشكل ملحوظ. وفي الدراسة التي نُشرت في مجلة علم النفس التطبيقي، وجد الباحثون أن فترات الراحة القصيرة، التي لا تتعدى ٥ دقائق، ساعدت الموظفين في الحفاظ على مستوى طاقتهم، ومن ثم إكمال مهام العمل بالمستوى المطلوب مع عدم معاناتهم من أي ضغط نفسى، ويقترح فريق الدراسة صنع فنجان من القهوة خلال هذا الوقت لمساعدة الأشخاص على الاسترخاء وإبعاد عقلهم عن المهام المتعلقة بالعمل. يذكر أن الدراسات السابقة كانت تنصح الموظفين بأخذ استراحة لمدة ١٥ دقيقة كل ساعتين خلال العمل من أجل إنتاجية أفضل.



في الصين .. تطبيق يدرب موظفي الحكومة على كتم أسرار الدولة

تكثف الصين حاليا من تدريبات تقدمها في منظماتها الحكومية والجامعات والشركات المملوكة للدولة، بشأن كيفية حماية أسرارها، ما يؤكد التركيز المتزايد على حماية الأمن القومي. ونشر الحساب الرسمي لمنصة "وي تشات" الصينية الحكومية، قرب البدء بوجود تطبيق إلكتروني مرتبط بالإدارة الوطنية لحماية أسرار الدولة، سيبدأ في تقديم دورات تدريبية تهدف إلى مساعدة موظفي المنظمات الحكومية، على تعزيز معارفهم ومهاراتهم المتعلقة بالحفاظ على الأسرار.



إذا كانت الأم موظفة.. تداعيات غياب الأب عن المشهد

أصبح متكرراً جداً مشهد وجود الأم دون الأب في صحبة الأبناء بالأماكن العامة والمطاعم ومراكز التسوق والألعاب وأمام بوابات المدارس وفي العيادات وحتى في المطارات. ولأن الأسرة كيان اجتماعي قائم على دعائم، مهما اختلفت في المهام إلا أنها متساوية في الأهمية وفي قوة الدعم، فغياب الأب المتكرر والمألوف عن كل تلك المشاهد الحيوية للأسرة يعد خللا كبيرا في تكوين ذلك الكيان. فمعظم الدراسات الحديثة تشير إلى ضرورة كلا الطرفين وبمستوى الحاجة نفسه، والمقصود بالوجود هنا، هو الحضور الحقيقي والفعال، وليس الحضور الشكلي أو المادي أو مجرد القرار في البيت، فالحياة مشاركة وتشارك في المسؤوليات، لكن أن تنتقل كامل مسؤولية طرف على الآخر وبشكل رسمي ودائم؛ فالنتيجة هنا لا بد أن تكون واضحة جلية على الأبناء وعلى مخرجات تلك الأسرة بالكامل، إضافة إلى الشلل الذي سيصيب حياة المرأة بتوليها ما يفوق مسؤولياتها، خاصة لو كانت موظفة. والغياب شبه الكلي للأب إضافة إلى الأثر النفسي فيهم، يعطل تطور سلوكهم الاجتماعي، فهو يشكل خطرا على مستقبل الأسر التي سيقودها أولئك الأبناء في المستقبل.



تشكل مستويات الكوليسترول المرتفعة خطورة كبيرة على الجسم؛ لأنها تزيد بشكل كبير من خطر الإصابة بأمراض القلب والسكتة الدماغية. ومعظم الكوليسترول في أجسامنا هو بروتين دهني منخفض الكثافة، يُطلق عليه أيضًا «الكوليسترول الضار»؛ حيث تتزايد مخاطر الإصابة بأمراض القلب والسكتة الدماغية بسبب ارتفاع مستويات البروتين الدهناي منخفض الكثافة.

وفيما يلي 6 مشروبات يمكن للمرء أن يشربها للحفاظ على مستويات الكوليسترول الصحية، وفق نقرير نشره موقع «onlymyhealth» الطباي المتخصص.



القمــــوة



مشروبــــات الشوفــــان



الشــاب الأخضــر والأسود



حليب الصويـــــــا



العصائــر الغنية بمضادات الأكسدة





عصير الطمـــاطـم



د.محمد الأمين الماحاي

عضو هيئة التدريب فرع منطقة عسير

معهد الإدارة العامة

الصمت التنظيماي أسبابه وطرق علاجه

يعتمد نجاح المنظمات على مشاركة منسوبيها أفكارهم وآرائهم، غير أنهم قد يختارون الصمت أحيانا ويؤثّرون عدم التعبير عما يجوش بداخلهم من رؤى ومقترحات ذات ارتباط وثيق بطبيعة عملهم ومهامهم الوظيفية؛ لخوفهم من ردود أفعال محيطهم الذي يعملون فيه. ولعل شيوع هذه الحالة يسمى بالصمت التنظيمي، والذي يُعرَّف بأنه المنع المتعمد عن الإدلاء بالمعلومات والآراء من جانب موظفى المؤسسة. فيُلاحظ أن العاملين يعرفون الكثير من جوانب الخلل لكنهم لا يستطيعون نقل ذلك لرؤسائهم؛ إما لأسباب شخصية تدفعهم للصمت كونهم لم يعودوا يحملوا ذلك الولاء للمؤسسة، أو أنهم ذوو ميول لنقل الإيجابي والابتعاد عن كل ما هو مُكدر أو سلبي لرؤسائهم ومشرفيهم، أو أنهم يحملون قيمًا شخصية تعظُّم قيمة الصمت، أو لأسباب تنظيمية ترسخ حالة عدم نقل وإيصال المعلومات ومشاركتها بسب قناعات وتصورات من يحق لهم سماع المعلومات فقد يعتقد المدراء أن تقديم معلومات عن أقسامهم تعنى ضمنا قصور في أدائهم كمدراء، وبالتالي فإنهم يقاومون مثل هذه المعلومات أو يتجاهلونها في أفضل الحالات. فهم يرون فيها أنها مهدد لهم ومصدر للتشكيك في قدراتهم. كما أن بعض المدراء يعززون من مراكزهم بمزيد من الرسمية في السلطة، من خلال الإفراط في استخدام اللوائح والنظم؛ مما يفقد المنظمة أداة مهمة للتغذية الراجعة، وبالتالي يشعر العاملون بعدم جدوى أفكارهم ومقترحاتهم وما يقدمونه من معلومات فيعظِّم المدير نفسه ويقزِّم غيره فهو الذي يعرف وما دونه غير ذلك. كما يُعد انعدام النقة والاتجاهات السلبية التي تبنيها فلسفة الإدارة في بعض المنظمات نحو العاملين؛ كونهم شديدي الميل لمصالحهم الشخصية، إذ إن العاملين لا يُحركهم إلا ما يُعارض مصالحهم، فيحفز ذلك المدراء لإدارة تلك الأيدي التي ترتفع ليتم إسكاتها فتتبدد قدراتها وتقل دافعيتها، أو قد يكون بسبب الحوافز السلبية التي تجعل المتحدثين بآرائهم ومقترحاتهم في خانة المشككين ومفتعلى المشكلات والباحثين عن المساوئ، وقد يجعلهم ذلك عرضة للتوبيخ أو الزجر.

وتجدر الإشارة إلى أن استشراء الصمت التنظيمي تُشغِّل المكابح التي تبطئ وتوقف عمليات التطور وتنبئ بحالة من الانفجار المحتمل وتجعل المؤسسة عرضة للانهيار؛ الأمر الذي يقتضى تدخل أني لإحداث التغيير الذي يكفل معالجة هذه الظاهرة، من خلال عملية واسعة يبتدئها قادة المؤسسات بإزالة الممارسات التي ترسخ لشيوع ظاهرة الصمت التنظيمي من خلال حسن تواصلهم مع العاملين بتصميم وتشغيل نظام فعال يضمن تدفق واضح وسلس للمعلومات، مع النظر إلى هذه المعلومات كفرص لتحسين منظومة ومدخلات العمل، مع التخفيف من وطأة المركزية وإكساب العاملين الثقة وتعزيز جانب المشاركة والاستفادة من طاقات وقدرات العاملين دونما فوقية في اتخاذ القرارات وممارسة التصرفات الإدارية، مع تهيئة المناخ التنظيمي المشارك الذي يقدر قيمة المورد البشري ويعترف بإمكانياته ويحفزه لإبراز طاقاته وقدراته.



خادم الحرمين الشريفين، الملك



رؤية

صدر حديثاً كتاب رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة







نحو إعلام متخصص

