



"ميتافيرس" ..

هل يصبح مقر العمل الجديد في المستقبل؟

"الإحصاء": بطالة المرأة السعودية انخفضت
ومشاركتها في سوق العمل 36%

أسماك القرش

تصنع النجاح والتميز الوظيفي

التنمية

الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة - العدد 204 - نوفمبر 2023

أفضل سنوات
العمر إنتاجاً
تبدأ بعد الأربعين
والخمسين



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



المحتويات

8 دراسات

دراسة إعلامية حديثة:

لابد من ضبط حرية التعبير في «الإعلام الجديد» لمنعها من التجاوز واختراق الخصوصية النوعي للوظائف



14 ساحة نقاش

"الإدارة الرشيقة" ..

تعرف على الأسلوب الإداري الناجح لشركة "تويوتا" الشهيرة



20 حياتنا العملية

أفضل سنوات العمر إنتاجاً

تبدأ بعد "الأربعين" و"الخمسين"



13 مقال

ميثاق المشروع

24 مقال

التحول الرقمي للمنظمات والدوام المرن

28 مقال

إدارة تنوع الموارد البشرية باحترافية في بيئة العمل

رئيس التحرير:

أ. عبدالله بن عبدالعزيز الشاعر

مدير عام الاتصال المؤسسي

هاتف : 8297117 - فاكس : 4745022

Alshaera@ipa.edu.sa

مدير التحرير:

أ. شقران بن سعد الرشدي

هاتف : 4745039

rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد

هاتف : 4745034

mohameda@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:

أ. نورة بنت سعود الدوسري

هاتف : 4745785

aldosrayn@ipa.edu.sa

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



رقم الترخيص: 1356070

ردمك: 1319 5093-

رقم الإيداع: 1550/16

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

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



أبرز الثغرات:

البريد الإلكتروني وحسابات التواصل الاجتماعي والرسائل النصية

«تسريب البيانات»

تهديد أمني خطير..

طرق الاحتيال وكيفية الحماية

يعدُّ تسريب البيانات، مصدر قلق لكل من الأفراد والمنظمات لما يشكله من تهديد أمني خطير، ويحدث ذلك عندما يتم الاطلاع على بيانات هامة وحساسة، مثل رسائل البريد الإلكتروني المهمة والرسائل النصية ومنشورات وسائل التواصل الاجتماعي وغير ذلك، من قبل أشخاص لا ينبغي لهم الوصول إليها. ويمكن أن يحدث تسريب المعلومات بعدة طرق، بما في ذلك القرصنة أو السرقة، وإذا لم تكن حريصًا، فقد يتم اختراق معلوماتك السرية بكل سهولة.

//

تسريب البيانات يمكن أن يؤدي إلى خسارة الأموال وإلحاق الضرر بالسمعة للأفراد والمنظمات

تسريب البيانات؟

يحدث تسرب البيانات عندما يحصل الأشخاص على معلومات ليس من المفترض أن يحصلوا عليها، ويمكن أن يحدث هذا بطرق مختلفة، سواء عن طريق الخطأ أو عن قصد، وسيكون من الأفضل الحرص على البيانات لأنها قد تخرج، وقد يسيء استخدامها شخص ما.

حماية البيانات

على سبيل المثال، البطاقات الائتمانية التي تستخدم للشراء عبر الإنترنت، فإن رقم البطاقة الائتمانية وتاريخ انتهاء الصلاحية ورمز الأمان كلها معلومات حساسة، إذا تم الإفراج عن هذه البيانات لشخص لا ينبغي أن يكون لديه، فيمكنه استخدامها لإجراء عمليات شراء من دون علم صاحبها. مثال آخر سجلات موظفي الشركة، يمكن أن تتضمن هذه السجلات أرقام الضمان الاجتماعي والعناوين وتواريخ الميلاد، وإذا تم الكشف عن هذه المعلومات، فقد يستخدمها مجرمو الإنترنت لارتكاب سرقة الهوية أو الاحتيال. ويعتبر تسريب البيانات مشكلة خطيرة؛ لأنه يمكن أن يؤدي إلى خسارة الأموال وإلحاق الضرر بالسمعة وغير ذلك، لهذا السبب من المهم أن تكون على دراية بالطرق التي يمكن أن تحدث بها وأن تتخذ خطوات لمنعها.

كيف يحدث؟

هناك عدة طرق يمكن أن يحدث بها تسرب البيانات، من بينها مثلاً القرصنة، وهذا يحدث عندما يحصل شخص ما على وصول غير مصرح به إلى نظام أو قاعدة بيانات، ويمكنهم القيام بذلك باستخدام برامج خاصة أو الاستفادة من الثغرات الأمنية. وهي كما يلي: السرقة: يحدث هذا عندما يقوم شخص ما بسرقة البيانات بشكل مادي، مثل الكمبيوتر المحمول أو القرص الصلب.

يمكن أن يحدث هذا إذا ترك الجهاز في مكان عام أو اقتحم شخص ما المنزل أو المكتب.

الإصدار العرضي: يحدث هذا عندما يتم إصدار البيانات بدون قصد. على سبيل المثال، قد يرسل بريدًا إلكترونيًا بطريق الخطأ إلى الشخص الخطأ أو ينشر شيئًا بشكل عام كان من المفترض أن يكون خاصًا.

المطلعون على المنظمة: يحدث هذا عندما يقوم شخص يعمل لدى شركة ما، مثل موظف أو مقاول، بنشر البيانات عمدًا. قد يفعلون ذلك لتحقيق مكاسب شخصية أو الإضرار بسمعة الشركة.

عدم اتباع الإجراءات الأمنية: يمكن أن يحدث تسرب البيانات أيضًا عندما لا يتبع الأشخاص الإجراءات الأمنية المناسبة. على سبيل المثال، إذا قام الموظف بطباعة معلومات حساسة وتركها للعامة، فهذا شكل من أشكال تسرب البيانات.

خطأ في تكوين النظام: يحدث هذا عندما لا يقوم فرد أو إدارة تكنولوجيا المعلومات في المنظمة بتكوين النظام بشكل صحيح، مما قد يؤدي إلى كشف البيانات. على سبيل المثال، إذا كانت قاعدة بيانات موقع الويب غير محمية بشكل كافٍ، يمكن للقراصنة الوصول إليها.

وهناك الكثير من الطرق التي يمكن أن يحدث بها تسرب البيانات. ومن الضروري توخي الحذر بشأن البيانات واتخاذ خطوات لحمايتها.

المتسللون

إذا كنت فردًا، فإن الأولوية الأولى للمهاجم هي الحصول على بياناتك الحساسة أثناء تسريب البيانات. يتضمن هذا أشياء مثل أرقام بطاقات الائتمان وأرقام الضمان الاجتماعي والمزيد. يمكن للقراصنة استخدام هذه المعلومات لارتكاب عمليات احتيال عبر الإنترنت من خلال التصيد الاحتيالي. وسيبحث المتسللون، بخلاف ما سبق، عن المعلومات المالية، مثل أرقام الحسابات المصرفية وكلمات المرور، ويمكنهم استخدام هذا لتحويل الأموال من حسابك أو إجراء



ألعاب تعزز التعاون في العمل



حماية البيانات من السرقة لابد من تحديث البرامج واستخدام كلمات مرور قوية ونظام المصادقة متعددة العوامل

عمليات شراء غير مصرح بها.

كيفية منع تسريب البيانات؟

عندما يتعلق الأمر بالبيانات الحساسة، يجب اتخاذ كل إجراء لمنعها من الوصول إلى الأيدي الخطأ. لذلك لابد من اتباع بعض الإجراءات الوقائية الأساسية. في البداية، من الضروري تشفير الملفات، لأن هذا يجعل من الصعب على المتسللين الوصول إلى البيانات حتى لو تمكنوا من سرقتها، يجب أيضاً التفكير في استخدام نظام منع فقدان البيانات (DLP)، حيث يساعد هذا البرنامج في منع تسريب المعلومات الحساسة، ويمكنه القيام بذلك عن طريق

مراقبة وحظر أنواع معينة من البيانات من الإرسال. وإذا كنت صاحب عمل، فعليك تدريب موظفيك على كيفية التعامل مع المعلومات الحساسة. يجب أن يعرفوا كيفية تحديد المعلومات التي تعتبر حساسة وكيفية الحفاظ عليها آمنة. ويجب أن يعرف الموظفون ما يجب عليهم فعله إذا اعتقدوا أن هناك تسرباً للبيانات، لأنه سيكون من الأفضل أن يكون لديك سياسة الاحتفاظ بالبيانات، وسيحدد هذا المدة التي يمكن أن يحتفظ بها الموظف ببيانات سرية معينة وكيفية تدويرها دون مخاطر. ويجب حماية البيانات من السرقة بشكل فعال، والمحافظة على تحديث البرامج، واستخدام كلمات مرور قوية، واستخدام نظام المصادقة متعددة العوامل، واستخدام برامج VPN، ويجب أن الحذر فيما ينشر عبر الإنترنت، ومراقبة حيل التصيد الاحتيالي، ومتابعة الحسابات بشكل جيد من حين لآخر.



ألعاب الفيديو



البلياردو



ألعاب الكلمات



كرة الطاولة



ألغاز الصور



التنس



ألعاب الورق



ألعاب الذاكرة



طالبت بضرورة تحديث الأنظمة والتشريعات المرتبطة بالتقنيات التكنولوجية الحديثة

دراسة إعلامية حديثة: لابد من ضبط حرية التعبير في «الإعلام الجديد» لمنعها من التجاوز واختراق الخصوصية

تناولت دراسة حديثة بعنوان «اللوائح القانونية السعودية واقتصادات الإعلام»، من إعداد الدكتور بندر عويض الجعيد، الأستاذ المساعد بقسم العلاقات العامة في كلية الاتصال والإعلام بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، تحليل اللوائح الإعلامية السعودية؛ من أجل اكتشاف تأثير مجموعة القوانين الإعلامية السعودية على السوق الإعلامي السعودي.

مجتمع وعينة الدراسة

وشمل مجتمع الدراسة كافة القوانين المؤثرة في صناعة الإعلام بالمملكة العربية السعودية، حيث اعتمدت الدراسة أسلوب تحليل الوثائق لما يتميز به من دقة وموضوعية في تقييم ومراجعة الوثائق، وبحكم أن القطاع الإعلامي يعتبر قطاعاً خدمياً يوفر الترفيه والمحتوى الإعلامي والمعلوماتي، والإخباري فإنه يتعاطى مع عدة أنماط من القوانين والتشريعات في المملكة، حيث يمكن تبويبها في مجموعتين، الأولى تتعلق بالقوانين التجارية العامة، وتعني كل القوانين التي تغطي أنشطة القطاع الخاص، مثل نظام الشركات ونظام الإفلاس وأنظمة السجل التجاري، والأسماء التجارية والأوراق التجارية، والرهن التجاري والامتياز التجاري ومكافحة الغش التجاري ومكافحة غسل الأموال ومكافحة التستر التجاري ونظام الاستثمار الأجنبي المباشر ونظام التحكم. أما الثانية فتتمثل في الأنظمة الإعلامية، وهي الأنظمة واللوائح والتشريعات التي تنظم جميع شؤون المؤسسات الإعلامية بكافة أنواعها، والتي تعمل داخل المملكة العربية السعودية وصدرت من عدة عقود لتنظيم هذه الصناعة، وبعض هذه القوانين لا تختص في قطاع الإعلام فقط، بل تشمل قطاعات مختلفة وذلك بحكم التطور التكنولوجي الهائل، مثل نظام الجرائم المعلوماتية.

نتائج الدراسة

وأشارت الدراسة إلى أن الأنظمة واللوائح والتشريعات الإعلامية متدرجة زمنياً وتراعي التطورات المعلوماتية والاتصالية والتكنولوجية التي واكبت وسائل الإعلام التقليدية وصولاً لوسائل الإعلام الجديدة، والتكامل والتنافس فيما بين نوعي الوسائل. كما لفتت الدراسة إلى أنه من مراجعة الأنظمة واللوائح اتضح أن هناك إدراكاً في كافة القوانين واللوائح لتوضيح طبيعة المهام الرئيسة للمؤسسة الإعلامية، ومرجعيتها القانونية، حيث تم إبراز الجهة الرئيسة كمرجعية إطلاق والحصول على تراخيص مؤسسات إعلامية، وكذلك للرقابة على المحتوى والتزامه بالسياسات العامة للإعلام، وهو الأمر الذي يساعد المؤسسات الإعلامية بالمملكة على العمل بسلاسة ووضوح للرؤية والأهداف، ومما يترتب عليه دقة القرارات التي تصدر عنها، وبالتالي القدرة على الإدارة

بكفاءة عالية، والإنتاج الإعلامي المتميز القادر على التنافس محلياً وإقليمياً ودولياً؛ مما يترتب عليه تحقيق عائد ربحي. وما سبق يساعد على تحقيق عنصر الكفاءة الاقتصادية في إدارة المؤسسة العالمية. كما أشارت إلى أن الأنظمة واللوائح الإعلامية لم تكف بأمر التفاعل ما بين المؤسسة الإعلامية والمؤسسات المحلية بالمجتمع السعودي، لكنها اهتمت أيضاً بتوضيح آلية تفاعل المؤسسات الإعلامية السعودية مع المؤسسات خارج المجتمع السعودي، مما يدل على بُعد نظرة المشرع لتحقيق هذه المؤسسات الإعلامية للتنافسية والقدرة على الإنتاج المتميز الذي يحقق الكفاءة الإعلامية، إذ لم تغفل الأنظمة واللوائح رسم الخطوط العريضة لطبيعة العلاقة بين المؤسسات الإعلامية الدولية وصناعة الإعلام في السعودية.

السياسة الإعلامية

وفيما يتعلق برسم السياسة الإعلامية، كان هناك تركيز على مراعاة قضايا المجتمع السعودي والقضايا الخارجية السعودية، وكذلك القضايا العربية والعالمية والموقف السعودي منها، حيث إن النظرة الإعلامية للمشرع اعتمدت على التركيز على المحلية والانطلاق منها عربياً وعالمياً، لذا كان هناك تأكيد على قيم عربية وإسلامية يتميز بها المنتج الإعلامي السعودي.

مجموعة من المعايير

كما أشارت الدراسة إلى أن الأنظمة واللوائح والتشريعات الإعلامية تضمنت مجموعة من المعايير لا بد من مراعاتها عند النشر الإعلامي، تتمثل في: الموضوعية والمصداقية وحرية التعبير عن الرأي، ومراعاة احتياجات الجمهور المتنوعة وحقوقهم، فضلاً عن توجيه برامج متخصصة لفئات نوعية محددة لها طبيعتها العلمية أو الخاصة كالطفل والمرأة وذوي الإعاقة، وكبار السن، وأن يكون الهدف الأسمى هو تحقيق مصلحة المجتمع والعمل على ترابطه وتماسكه.

الربح المادي

ولفتت الدراسة أيضاً إلى تأكيد الأنظمة واللوائح السعودية على حق المؤسسة الإعلامية في تحقيق الربح المادي وذلك في إطار تحمل مسؤوليتها الإعلامية والمجتمعية، أي مع الالتزام بالضوابط الإدارية والمهنية والأخلاقية، حيث إن النصوص القانونية توضح الشروط المطلوبة في مالكي المؤسسات الإعلامية والتراخيص، وكذلك الشركاء

ما هي مفاتيح تطوير المهارات الإبداعية؟

الاستعداد لخوض
المخاطر

إشباع الفضول

الخبرة في المجال

الالتزام بتطوير
المهارات

تحدي النفس
والبحث عن فرص
جديدة

البحث عن مصدر
إلهام

وضع "سجل"
لمتابعة التقدم
الإبداعي

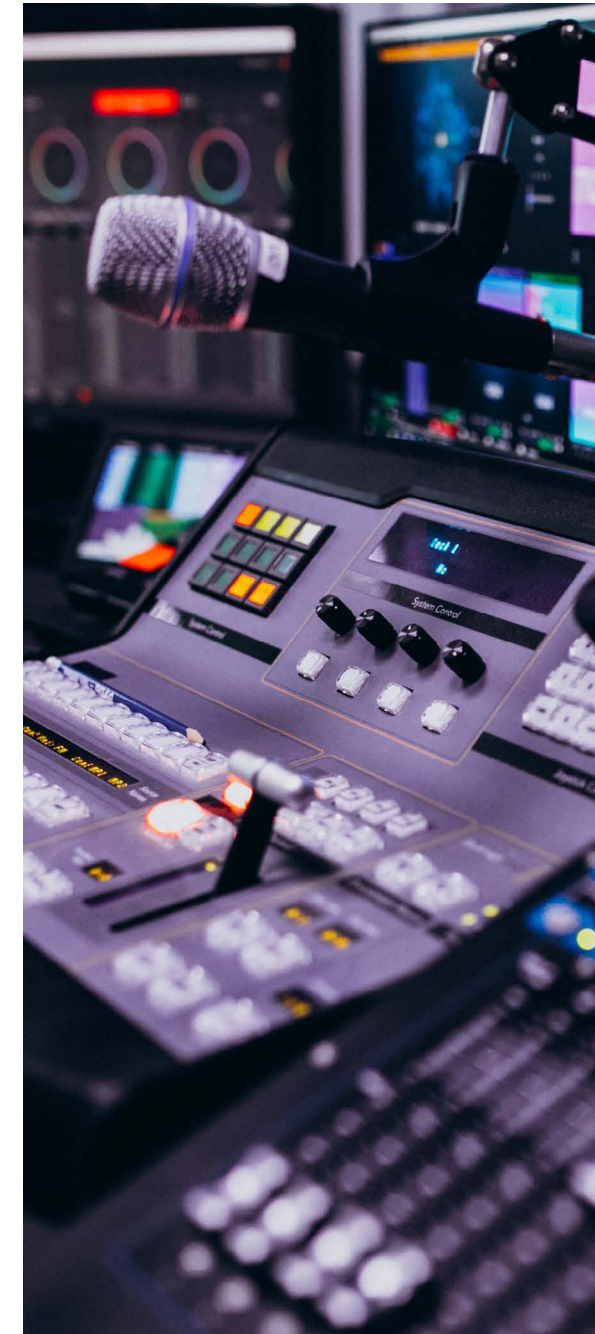
مقاومة الخوف
من الفشل

تخصيص وقت
للإبداع

استخدام خرائط
العقل



لمناقشتهم في كيفية الاستفادة من التطورات التقنية الحديثة لتحقيق المنافسة وفي ذات الوقت تطوير الأنظمة واللوائح والتشريعات لتكون قادرة على الموازنة بين المنافع الاقتصادية والمعايير المهنية والأخلاقية وتعزيز الإبداع والابتكار.



الأعضاء، بالإضافة إلى شروط وقف التراخيص أو إلغائها أو توريثها أو بيعها والجهات المنوط بها ذلك من حيث الإشراف والمتابعة. كما أثبتت الأنظمة واللوائح حرص المشرع على أهمية المنافسة بين المنتجات الإعلامية، وهو الأمر الذي يتحقق من خلال الالتزام بتعليمات التراخيص والسياسة الإعلامية والالتزام بشروط التنافس التي تؤكد على القيم والأخلاقيات في العمل الإعلامي والمعايير المهنية سواء على مستوى الجمهور المستفيد من المنتج الإعلامي أو على مستوى الممارسين في مهنة الإعلام أو على أسلوب العمل الإعلامي أو في التعامل مع الشكاوى وحل الخلافات المتعلقة بالممارسات غير التنافسية. كما جاءت الأنظمة الإعلامية مشجعة على المنافسة وتمنع الاحتكار؛ الأمر الذي يساعد على تنوع المنتجات الإعلامية بما يلبي احتياجات الجمهور المختلفة، حيث إن تقنين أساليب المنافسة يساعد على خلق بيئة عمل إعلامية تساعد على الابتكار والإبداع.

توصيات

قدمت الدراسة سلسلة من التوصيات تمثلت في ضرورة تحديث بعض الأنظمة واللوائح والتشريعات السعودية المرتبطة بالتقنيات التكنولوجية الحديثة والإشارة لها، مثل تقنيات الواقع المعزز والافتراضي والمختلط والميتافيرس والذكاء الاصطناعي، حيث إن هذه التقنيات الحديثة غيرت وستغير من مفهوم صناعة المحتوى الإعلامي، ومتطلباته واحتياجاته المهنية وأوجدت التفاعل والتواصل في شبكات الإعلام الاجتماعي؛ وبالتالي لها تأثيراتها الأخلاقية أيضاً على طبيعة المحتوى الذي سيقدم للجمهور. بالإضافة إلى ضرورة دراسة أي تحديات قانونية وتشريعية قد تظهر على الساحة المجتمعية السعودية تعيق من مستوى تقبل المجتمع السعودي للتقنيات الاتصالية والإعلامية والتكنولوجية الحديثة، وأوصت أيضاً بإعداد دراسات ميدانية على كافة المراحل العمرية للجمهور السعودي لقياس مستوى الوعي والإدراك لأهمية الأنظمة واللوائح والتشريعات الإعلامية من أجل تقنين العمل الإعلامي وأنها ليست لتقييد الحريات، وأن حرية التعبير عبر وسائل الإعلام الجديد لا بد أن يكون لها ضوابط لأجل منعها من التجاوز واختراق خصوصية الآخرين أو تهديد الأمن الإعلامي، كما دعت إلى إعداد دراسات من خلال مقابلات متعمقة مع الخبراء والأكاديميين



أ. محمد بن الحميدي السبيعي

مدير محفظة مشروعات التدريب الإلكتروني
معهد الإدارة العامة



ميثاق المشروع

تنشأ فكرة أي مشروع من احتياج المنظمة لاستحداث منتج جديد أو خدمة حديثة، أو لتطوير منتج أو خدمة؛ لذا تلجأ المنظمة لعمل دراسة جدوى لتلك الفكرة وتقييمها من حيث الفوائد والتكلفة والمخاطر، ومواءمتها مع أهدافها واستراتيجيتها، بحيث يكون لدى أصحاب المصلحة التصور الكامل عن المشروع الجديد؛ مما يساعد في اتخاذ القرار المناسب تجاهه. وينتج عن قبول فكرة المشروع «ميثاق المشروع» (Project Charter)، كما في (PMP®)، ويشبه في (PRINCE2®) «وثيقة إطلاق المشروع» (PID).

ويُعرف ميثاق المشروع، بأنه: «وثيقة يصدرها مؤسس أو راعي المشروع، وتمنح التصريح الرسمي بوجود مشروع ما، وتوفر لمديره صلاحية استخدام موارد المؤسسة في أنشطة المشروع»، حتى إن بعض المهتمين بإدارة المشروعات يطلق عليه «شهادة ميلاد المشروع»؛ حيث باعتباره يعترف بالجميع بوجود المشروع ويبدأ العمل الفعلي فيه، فوجود ميثاق المشروع بشكل جيد وكامل هو الخطوة الأولى في إدارة المشروع.

ويتضمن هذا الميثاق معلومات عالية المستوى عن المشروع، تتمثل غالبًا في عدة عناصر هي: الغرض من المشروع، وأهدافه القابلة للقياس، ومعايير النجاح المرتبطة بها، والوصف العام للمشروع، والحدود والتسليمات الرئيسية، والمتطلبات العامة، والمخاطر بشكل عام، والجدول الزمني الموجز للمعالم، والموارد المالية المسبقة للاعتماد، وقائمة بأصحاب المصلحة الرئيسيين، ومتطلبات الموافقة على المشروع (أي مقومات نجاح المشروع، ومَن يقرر نجاح المشروع، ومَن يوقع باعتقاد المشروع)، ومعايير الخروج من المشروع (مثل الشروط الواجب استيفائها لإغلاق المشروع أو المرحلة أو إلغاء أحدهما أو كليهما)، ومدير المشروع المكلف ومسؤوليته ومستوى صلاحياته، واسم راعي المشروع الذي يجيز ميثاقه.

ويعتبر ميثاق المشروع المستند المرجعي لمدير المشروع الذي تُبنى فوقه جميع أنشطة المشروع في مراحله كافة، ويستخدمه فريق المشروع نقطة بداية للتخطيط المبدئي للمشروع، لذا فهو من أهم مدخلات عمليات إعداد خطة المشروع، وما يتفرع منها من خطط فرعية (كخطة إدارة النطاق، وخطة إدارة الجدول الزمني، وخطة إدارة التكاليف، وخطة إدارة الجودة، وخطة إدارة الموارد، وخطة إدارة التواصل، وخطة إدارة المخاطر، وخطة إدارة المشتريات، وخطة مشاركة أصحاب المصلحة). ولأهميته في تحديد النطاق بشكل دقيق، فإنه أيضًا من أهم مدخلات عمليتي: «تجميع المتطلبات»، و«تحديد النطاق».

وميثاق المشروع مستند قابل للتغيير، لكن هذا التغيير يختلف باختلاف المنهجية المستخدمة في إدارة المشروع، ففي منهجية إدارة المشروعات التقليدية قد يتم تحديث ميثاق المشروع كمُخرَج لإدارة تكامل المشروع، أما في منهجية إدارة المشروعات الرشيقة (AgilePM)، فيتم تحديث المستند باستمرار؛ كلما زاد وضوح المشروع. ولا يُعدُّ ميثاق المشروع عقدًا؛ حيث لا يوجد تعويض أو وعد بأموال أو استبدال أموال في عملية إنشائه، بل هو مستند داخلي يخول مدير المشروع البدء في أعمال هذا المشروع.

وميثاق المشروع من أكثر الوثائق أهمية لكل مشروع، فهو بمثابة الأساس له. ويتفاوت نوع المعلومات وكميتها في هذا الميثاق؛ تبعًا لدرجة تعقيد المشروع والمعلومات المتاحة وقت إنشائه. وحيث إن تحديد مدير المشروع يتم في ميثاقه؛ لذلك فمن الأفضل مشاركته في إعداد ميثاق المشروع، وهذا يترتب عليه اختيار مدير المشروع وتكليفه في وقت مبكر.

لا يضع هدفًا واحدًا بل يسعى لمجموعة من الأهداف الواضحة

صفات

يجب أن تتوافر في كل فريق عمل ناجح.. أهمها الروح الرياضية والجدية

تعتبر فرق العمل أحد أهم أساليب العمل الحديثة داخل المنظمات، فقد تمكنت خلال وقت قياسي من تحقيق النجاح، أما على الصعيد الشخصي فقد وفّرت الوقت وقلّلت الجهد على الموظف، طبعاً هذه النجاحات الكبيرة لم تأت بسهولة فهناك صفات معينة تحلى بها فريق العمل حتى أصبح قادراً على أداء مهامه بالشكل المطلوب، ومنها ما يلي:

أولاً: الالتزام بأوامر القائد

لكل فريق عمل قائد يشرف على المسؤوليات الإدارية ويتابع تنفيذ أعمال الفريق ويقدم لهم النصائح والإرشادات اللازمة، وفريق العمل الناجح يحرص على الالتزام بأوامر قائده بشكل حرفي، هذا الالتزام في العمل يساعدهم على تحقيق النجاح.

ثانياً: التواصل الفعّال

يشجّع القائد فريق عمله على التعبير عن آرائهم بكل حرية ويطلب منهم أن يقدموا اقتراحاتهم بخصوص تطوير العمل، كما أن جلسات النقاش والاجتماعات الدورية تقوّي علاقات الموظفين مع بعضهم وكل ذلك يساهم في إنتاج العمل.

ثالثاً: تحمّل المسؤولية

أكثر ما يُميّز فريق العمل الناجح أنّ أعضائه يتحمّلون مسؤولية أعمالهم كاملة ولا يحاولون التهرب منها، وفي حال أخطأ أحد منهم تجده يعترف بذلك ويقدم تعهدات لمديره وزملائه بأنه سيصحح الخطأ وسيبذل أقصى جهده في سبيل تحقيق مصلحة الشركة.

رابعاً: الاحترام المتبادل

أكثر ما يميز فريق العمل الناجح هو احترامهم لبعضهم البعض واحترامهم لقائدهم ولذلك نادراً ما تجد أحداً منهم يتحدث عن الآخر بالسوء، فالجميع يدرك بأن الاحترام يقوّي مشاعر الحب والمودة بينهم ويعزّز وحدتهم وقوّتهم وهذا ما ينعكس إيجابياً على العمل.

خامساً: الأهداف الواضحة

لا يكفي فريق العمل بوضع هدف واحد بل يسعى لوضع مجموعة من الأهداف الواضحة ويحدّد الأساليب والاستراتيجيات التي ستساعده على تحقيقها، ولا يشغل نفسه بالأهداف غير الواقعية والخيالية ولذلك يتمكن في النهاية من تحقيق النجاح.

سادساً: الجدية

تعتبر الجدية في العمل من أساسيات النجاح حيث تقود فريق العمل إلى إنجاز المهام في الزمن المحدّد وبالذقة المطلوبة وهذا ما يبعدهم عن تضيق الوقت والتشتت، فضلاً على أنّ الجدية تختصر عليهم الطريق للوصول إلى النجاح.

سابعاً: المرونة

المرونة في التفكير هي من أهم المهارات التي يتمتّع بها فريق العمل الناجح فهم يتعاملون من الصعوبات والتحديات بروح رياضية، وعندما يفشلون في تنفيذ مهمة ما يسارعون في دراسة أسباب الفشل ووضع الحلول التي تساعدهم على تحقيق النجاح في المرات اللاحقة.

ثامناً: التفكير الإيجابي

فريق العمل الناجح لا يعرف اليأس أو التشاؤم ولا يعرف الهزيمة أو الاستسلام ويعود فضل ذلك إلى تفكيرهم الإيجابي، فهم يرون أنّ الصعوبات والتحديات تكسيهم الخبرة في العمل ويعتبرون أنّ الفشل بداية الطريق لتحقيق النجاح.

متى نحتاج إلى إدارة قوية ومنظمة وفعالة؟

"الإدارة الرشيقة" ..

تعرف على الأسلوب الإداري الناجح لشركة "تويوتا" الشهيرة

تشير "الإدارة الرشيقة" إلى تقنية فكرية حديثة تم تطويرها بهدف تقليل سلبات العملية الإنتاجية وتعظيم قيمة المنتج وخدمة العميل، دون التضحية بالجودة، وهذه التقنية تستخدمها نظام إنتاج شركة "تويوتا" اليابانية الشهيرة المتخصصة في السيارات، وهو جزء من التفكير المميز للشركة، كما يقال، ويتم استخدامها من خلال تقنيات معينة، مثل تحديد سلاسة جداول التدفق في الوقت المناسب، والجودة الشاملة، وإعادة تصميم بيئة العمل، وصيانة المنتج الإجمالية، وتقديم قيمة حقيقية للعملاء، وربط قيمة العميل بالعملية الأساسية بشكل عام.



الهدف هو القضاء على السلبات عبر تحسين صغير وتدرجي يعزز الجودة والمرونة ويقلل العيوب.

أهم المبادئ

وتعد أهم مبادئ الإدارة الرشيقة ما يلي:

- **تحديد القيمة:** يجب التأكد من القيمة الفعلية للمنتج من وجهة نظر العميل.
- **تعيين تدفق القيمة:** تأكد من كافة الخطوات المتضمنة تدفق القيمة لكل ما يتعلق بالمنتج، ثم إزالة الخطوات غير المنتجة.
- **إنشاء التدفق:** التأكد من أن الخطوات التي تخلق القيمة تحدث في تسلسل مثالي، بحيث يصل المنتج إلى العميل بسلاسة.
- **إنشاء السحب:** بمجرد بدء التدفق، يسحب العملاء القيمة من نشاط المستوى التالي.
- **البحث عن الكمال:** عند تحديد القيمة، يتم التحقق من تدفقات القيمة، ويتم التخلص من الخطوات غير المنتجة ويتم تحريض التدفق والسحب، وتبدأ العملية مرة أخرى وتستمر، حتى يتم التوصل إلى حالة الكمال، حينها يتم إنشاء القيمة المثالية دون أي سلبات أو خسائر.

منتج واحد

يعتبر Single Piece Flow حالة مثالية للتشغيل، حيث تستبدل أحجام الدفوعات وفقد الإنتاج بالعمل على منتج واحد في كل مرة، ويهدف نظام التصنيع في «الإدارة الرشيقة» إلى تنفيذ تدفق قطعة واحد في كل عملية ممكنة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال القضاء على السلبات، مثل الإفراط في الإنتاج، والمساحة، والعيوب، والحركة البشرية غير الضرورية، والمخزون، واليد العاملة، وما إلى ذلك.

أصحاب المصلحة

لكن من هم أصحاب المصلحة في الإدارة الرشيقة؟ «الإدارة الرشيقة» هي فلسفة تهدف إلى القضاء على

تستخدم تقنيات جداول التدفق والجودة الشاملة وإعادة تصميم بيئة العمل وتقديم قيمة حقيقية للعملاء.

السلبات باستمرار، في جميع العمليات، من خلال تحسين صغير وتدرجي، يعزز الجودة ويقلل من العيوب، وكذلك يعزز مرونة التصنيع بشكل عام.

العملاء: بالنسبة لشركة ما، لا شيء يمنح مزيداً من الرضى أكثر من رؤية العملاء يشعرون بالرضا، الأمر الذي قد يكون عائداً إلى الرضا الذي ينبع من المنتج أو من خدمة العملاء. ولتحقيق ذلك، يتم التعامل مع قضايا واهتمامات العملاء أولاً.

الموظفون: هؤلاء هم أعلى أصول الشركة، وعندما يكون الموظف سعيداً، فإنه سيعمل أيضاً مع المنظمة بحماس وفعالية كبيرين سيساعد في جعل الشركة الأفضل من نوعها.

المنظمة: تشمل المنظمة أعضاء مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي، وأصحاب الأعمال، والسياسات والبرامج والإجراءات التنفيذية الأخرى، والتنظيم المنظم والمتوازن بشكل جيد قادر على تلبية متطلبات العملاء.

التفكير الرشيق

والتفكير «الرشيق» -وفقاً للإدارة الرشيقة- يغير بشكل أساسي طريقة عمل المنظمات؛ خاصة في التحسين المستمر، واحترام الناس، والتركيز المستمر على تحقيق قيمة العملاء؛ مما يجعل الفرق والمنظمات تعيد التفكير في الممارسات الحالية التي ربما كانت قد استخدمت منذ عقود، وبالتالي يتطلب النهج التحويلي الجديد للعمل تحولا في القيادة بشكل أساسي، ولكي يكون نظام الإدارة الرشيقة فعالاً حقاً، فإنه يحتاج إلى إدارة قوية ومنظمة وفعالة، وتقديم الإرشادات، وضمان استخدام أسلوب الإدارة الجديد لتحسين النظام التنظيمي بأكمله لتسليم القيمة الفعلية للمنتج.

كتاب: تحفيز الأداء بالتعلم

تطوير الموظفين من خلال التعلم
الفعال في مكان العمل



لمحة عن الكتاب

هذا الكتاب بمثابة رحلة في أعماق عمليات "التعلم والتطوير" - وهو ذلك المصطلح الذي استعاض به المؤلف عن لفظة "التدريب"، محاولاً الكشف عن جوانب التحديات التي يواجهها المتخصصون والممارسون للتعلم والتطوير في المنظمات، كما تظهر أهمية هذا الكتاب من خلال عدة سمات تفرّد بها، منها: خبرة المؤلف التطبيقية في معهد تشارترد للأفراد والتنمية (CIPD)، التي أهّلته للاطلاع على ممارسات التعلم والتطوير (L&D) في أغلب دول العالم، والتعرّف على توقّعات واحتياجات أصحاب الأعمال والشركات ونظراتهم لما يتمّ إنفاقه في التعلم والتطوير (L&D) في منظماتهم، ولا سيما أن المنظمات اليوم تواجه تنافساً شديداً وأكثر تقلّباً؛ وهو ما يقتضي تحسين الأداء والإنتاجية والابتكار، إذ صار تعزيز الأداء والإنتاجية من التوقّعات التي يجب الإيفاء بها أيّاً كان مجال عملك، فما بالكَ لو كان عملك هو التعلم والتطوير (L&D)!



لتفاصيل أكثر
أمسح الباركود

ما هي الفوائد

الجسدية والعقلية والاجتماعية للضحك؟

1

فوائد الصحة البدنية

- يقوي المناعة
- يخفض هرمونات التوتر
- يقلل الألم
- يريح عضلاتك
- يمنع أمراض القلب

2

فوائد الصحة العقلية

- يضيف الفرح والحماس إلى الحياة
- يخفف القلق
- يخفف من التوتر
- يحسن المزاج
- يقوي المرونة العقلية

3

فوائد الاجتماعية

- يقوي العلاقات
- يجذب الآخرين إلينا
- يعزز العمل الجماعي
- يساعد في نزع فتيل الصراع
- يعزز الترابط الجماعي

طرق

سهلة لتخفيف التوتر
والقلق في العمل



تقسيم المهام الكبيرة إلى
أهداف صغيرة



قلل من تناول الكافيين



الذهاب إلى صالة الألعاب
الرياضية قبل وبعد العمل



كن يقظا وركز على ما يحدث
في اللحظة الحالية



خذ استراحة قصيرة



حافظ على مستويات السكر
متوازنة



نعمل معك لبيئة متميزة
لك ولعائلتك



تم افتتاح حضارة
معهد الإدارة العامة



مجموعة جيل
المستقبل التعليمية



لمزيد من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601



الرياض
مبنى التخرج

كل إنسان يتفاعل ويستجيب لتغير
الحياة بطريقة مختلفة

أفضل سنوات العمر إنتاجاً تبدأ بعد "الأربعين" و"الخمسين"

كل شيء هادئ، الصمت يعم المنزل، تعبث الرياح الخفيفة
بالستائر الرقيقة على النافذة بينما يتخللها ضوء الشمس،
وعلى كرسي في ركن ظليل من الغرفة، يجلس الأستاذ
حسين وحيداً، يحاول أن يفهم كيف من المفترض أن
يعيش حياته الجديدة هذه، بعد أن وصل إلى سن الستين
واضطر للتقاعد عن العمل.

//

لماذا لا يُستفاد من قدرات وخبرات
مَن هم فوق الستين في مهام أخرى؟

الحركة والعمل

لم يكن يعشق عمله موظفاً في مصلحة حكومية، ولكنه
كان يمنحه -على الأقل- شيئاً ليستيقظ من أجله في
الصباح، وبعض التسلية بالتندُّر مع زملائه حول وجبة الإفطار
البسيطة التي كانوا يتشاركونها يومياً من عند «عم محمد»
بائع الفول على ناصية الشارع الذي يقع فيه محل عمله.
من الغريب أن تجد نفسك بعد ٦٠ عاماً من الحركة والعمل،
والحياة المفعمة بالنشاط، وربما بالأطلام والطموحات،
جالساً في منزلك بلا هدف، الآن عليك أن تقضي العشرين
عاماً القادمة تفعل اللاشيء، تستيقظ وتأكل وتشاهد
التلفاز، وربما تخرج للمشي قليلاً أو الجلوس على المقهى
أو متابعة مباراة كرة القدم لفريقك المفضل، تتسامر مع
بعض أصدقائك ثم تعود إلى البيت لتنام، ثم تستيقظ في
الصباح التالي وتُكرِّر تفاصيل يومك السابق نفسها، لا شيء
جديد على الساحة.

الحياة بلا معنى

بالتدريج، قد يبدو أن الحياة؛ فقد أصبحت بلا معنى، أنت لا
تعمل، لا تُقدِّم شيئاً ملموساً للآخرين، حتى إن حياتك قد
تبدو بلا قيمة.

العمل أكسير الحياة؛ فقد كان ٧٨٪ من الرجال الأميركيين
يستمررون في العمل بعد سن الـ ٦٠. التقاعد فكرة حديثة
ل للغاية في تاريخ الجنس البشري، لم نعرفها قبل القرن التاسع
عشر، في ذلك الوقت، بينما كان نصف الأميركيين يعملون
في الزراعة، كان ٧٨٪ من الرجال الأميركيين يستمررون في
العمل بعد سن الـ ٦٠، أي إن المزارعين كانوا يستمررون في
العمل ما دامت صحتهم تسمح لهم بذلك.

مسألة حياة أو موت

قديمًا، قبل أن تُخلق الحضارة الإنسانية، لم يكن هناك
وجود لساعات العمل ولا سن التقاعد التي تسيطر على بيئة
العمل العالمية في وقتنا الحالي، كانت الأمور أكثر بساطة
مما هي عليه الآن. كان الإنسان القديم يخرج للصيد وجمع



لا تتوقّف حياة الأكبر سناً على راتب التقاعد بل على الروابط الأسرية والعلاقات الاجتماعية الجيدة.

يُبيّك على قيد الحياة ويدفعك للاستمرار في العمل. ويعدّ سكان أوكيناوا من أكثر أهل الأرض سعادة، وأقلهم في الإصابة بالأمراض المزمنة، ويعمل بعض سكانها حتى سن الـ ٩٨.

القادرون على العمل

القانون الذي استمر أطول مما يجب، لماذا إذن نتقاعد على الإطلاق؟ لماذا لا يستمر القادرون على العمل؟ ولماذا لا يُستفاد من قدرات وخبرات من هم فوق الستين في مهام أخرى؟ في مرحلة ما من تاريخ الجنس البشري، بالتحديد في عام ١٨٨٩، قرّر المستشار الألماني أوتو فون بيسمارك (Otto von Bismarck) أن الحل الأمثل لخلق فرص عمل للشباب العاطل هي أن يدفع المال لمن هم فوق السبعين أو العاجزين لكي يتقاعدوا، في حين تذهب وظائفهم للشباب. كان هذا أول نظام تقاعد حقيقي بمعاش سنوي

الثمار في النهار ثم يختبئ في كهفه ليلاً، ويستمر على هذا المنوال حتى يموت من كبر السن أو بين أنياب أحد الوحوش المفترسة. كان الإنسان يعمل لأن العمل كان مسألة حياة أو موت. وحتى بعد نشأة الحضارات وبناء المجتمعات وإنشاء الحكومات وتنظيم كل أوجه الحياة، لم يكن لفكرة التقاعد وجود، فالناس يعملون ما داموا قادرين على العمل، ولا شيء يوقفهم سوى المرض أو الموت.

الأكثر سعادة

للتخيل معنا كيف كان الوضع قبل القرن التاسع عشر، دعنا نلقي نظرة على مجموعة من البشر الذين يعيشون حالياً في أقصى الشرق. «أوكيناوا» (Okinawa) هي مقاطعة يابانية تقع في بحر الصين الشرقي، ويعدّ سكانها من أكثر أهل الأرض سعادة، وأقلهم في الإصابة بالأمراض المزمنة، ويعمل بعض سكانها حتى سن الـ ٩٨، ويعيشون ٧ سنوات أطول من سكان الولايات المتحدة. قد يكون السر في الجينات المتوارثة في هذا العرق، وقد يكون النظام الغذائي الغني بالعناصر ولكن قليل السعرات هو السبب، أو ربما لأنهم لا يملكون كلمة «تقاعد» في قاموسهم. يعيش سكان هذه الجزيرة الفريدة بمبدأ «الإيكيجاي» (ikigai)، ويعني «السبب الذي تستيقظ من أجله في الصباح»، أي إنه الدافع الذي

مدفوع من الدولة يُطبّق في العالم، الذي قلّدتّه بقية الدول تبعاً بتحديد سن التقاعد بين ٦٥-٧٠ عاماً. الغريب في الأمر أن متوسط سن التقاعد لم يتغير كثيراً منذ أكثر من قرن من الزمن، رغم تحسّن متوسطات أعمار البشر في الوقت الحالي (بفضل تطوّر الطب والأنظمة الصحية على سبيل المثال). فبينما كان متوقّعا ألا يعيش المواطن الألماني بعد عمر السبعين في أواخر القرن التاسع عشر، بحيث لا تضطر الدولة لصرف معاش سنوي له لسنوات طويلة، فإن الموظف في الوقت الحالي يتقاعد وهو في الستين من العمر، ثم يمضي ثلاثة أو أربعة عقود من عمره بلا عمل، وحيداً أحياناً، ومليئاً بالأحلام التي لم تتحقق، والأفكار التي لم تستفد منها البشرية بعد.

دفع الفواتير

الستون هي سن التقاعد الرسمية في العديد من الدول العربية، بينما ترتفع سن التقاعد لتصل إلى ٦٧ عاماً في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الإسكندنافية. معظم أنظمة التقاعد في العالم تتضمّن معاشاً سنوياً أو شهرياً للمتقاعدين، وهذا طبيعي حتى يتمكّن المتقاعد من الاستمرار في دفع الفواتير والحصول على الطعام والشراب والرعاية الصحية، لكن لا يبدو أن الجميع يستفيدون من معاشات التقاعد في الدول العربية، خاصة النساء، وأصحاب الأعمال الحرة، والعاملين بالزراعة والقطاعات غير الرسمية، حتى إن ٣٥٪ من القوة العاملة في المنطقة العربية فقط تتمتع بمعاش للتقاعد، بينما قد تعاني الفئات قليلة الحظ من الفقر بعد توقّفهم عن العمل. لم تكن هذه المشكلة ظاهرة سابقاً في مجتمعاتنا العربية، بفضل التضامن بين الأجيال، حيث تعيش العائلات الممتدة في بيت واحد كبير، وتُتبادل الأدوار في الاعتناء بالأفراد الأكبر سناً، وهكذا لا تتوقّف حياة ودخل الأكبر سناً على المعاش المُقدّم من الحكومة، بل على الروابط الأسرية وأحياناً العلاقات الاجتماعية اللصيقة بالجيران. لكن الأمر تغيّر كثيراً في السنوات الأخيرة، حين اختفت بيوت العائلات الممتدة بالتدريج، لتحل محلها بيوت صغيرة تحتوى أسراً أصغر، وأصبحت المسافة بين الأبناء والآباء أكبر، وأصبحت شريحة كبيرة من كبار السن في المجتمعات العربية مُهدّدة بالوحدة بل والفقر أيضاً، خصوصاً الفئات التي تعمل بدون أجر أو في القطاعات الخاصة التي لا تمنح معاشاً للتقاعد.



متوسط العمر

قدرات غير عادية كان من المُعتاد في بداية القرن العشرين أن يُحرز الفيزيائيون الحاصلون على جائزة نوبل سبقهم العلمي قبل سن الأربعين وأحياناً الثلاثين، لكن هذا تغير بطول نهاية القرن العشرين، حيث أصبح متوسط العمر الذي يُنتج فيه الفيزيائيون أفضل أعمالهم ٤٨ عاماً، أما عن أشباه أينشتاين الذين يُحقّقون اكتشافات علمية مذهلة في الفيزياء، أو حتى في الطب والكيمياء قبل سن الثلاثين، فقد أصبحوا شديدي الندرة في الوقت الحالي، وذلك بحسب التحليل الذي أجراه باحثون حول ٥٢٥ جائزة نوبل في الفيزياء والكيمياء والطب بين عاميّ ١٩٠١-٢٠٠٨.

ويمكن القول إن التصور القائل إن حياتك قد انتهت أو شارفت على نهايتها لمجرد بلوغك الأربعين أو الخمسين من العمر هو مجرد تمظهر اجتماعي لظاهرة قديمة متعلقة بطبيعة العمر والعمل قبل مئتي عام، ولكن اليوم، أصبح من المتوقّع أن يتبقى لديك ٣٠ أو ٤٠ عاماً أخرى لتعيشها بعد هذه السن، دون أن تقلق بشأن تدهور مهارتك أو قدراتك العقلية مع التقدّم في العمر، وكل إنسان يتفاعل ويستجيب لتغير الحياة بعد التقاعد بنمط مختلف عن الآخرين.

كتاب: قياس وأدارة الأداء المؤسسي المملكة العربية السعودية أنموذجاً



لمحة عن الكتاب

تشهد منظمات وأجهزة القطاع الحكومي تطورات متلاحقة تؤثر على بيئة العمل، ونظراً لأهمية العمل المؤسسي، أصبح قياس الأداء المؤسسي من أهم الأدوات التي يمكن الاعتماد عليها في تحسين كفاءة وفاعلية أداء الأجهزة الحكومية، ومساعدتها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية الخاصة بها، وإضافة قيمة في بيئة الأعمال المتطورة، كما أصبحت إدارة الأداء المؤسسي نظاماً شاملاً ومتكاملاً، ولم يعد هذا النظام قاصراً فقط على الجوانب المالية كما كان سائداً في الماضي، ويتم في إطار منظومة الإدارة الاستراتيجية لكل منظمة أو جهاز حكومي. فقياس الأداء المؤسسي يعد مدخلاً علمياً حديثاً يهدف إلى تشخيص واقع الأداء في الأجهزة الحكومية، والمساعدة في تصميم مؤشرات أداء موضوعية للقياس تدعم القرارات الإدارية المتعلقة بجهود الدول في مجالات التطوير الإداري، حيث تُحدد مخرجات قياس الأداء المؤسسي أسباب انخفاض جودة الخدمات، وتحديد مواضع الإسراف والهدر التي تنعكس في زيادة التكاليف، وانخفاض مستوى رضا العملاء والمستفيدين

د. طلال خالد عبدالباسط الفضل

عضو هيئة التدريب
معهد الإدارة العامة



التحول الرقمي للمنظمات والدوام المرن

لقد منحت ثورة المعلومات فرصة للمنظمات المعاصرة؛ مكّنتها من الاستخدام الأمثل للتقنيات المختلفة لتجويد وتحسين أدائها ولتلبية حاجات وتوقعات أصحاب المصلحة (المستفيدين)، بأقل تكلفة ومجهود وزمن، وهذا بدوره ما يعرف بمبدأ الكفاءة الإدارية (الاستخدام الأمثل للموارد للمنظمة). فالتغييرات السريعة للبيئات المحيطة بالمنظمات أصبح دافعاً قوياً لها لمواكبته لتحقيق الريادة والازدهار والنجاح؛ لذا نجد فمن الأهمية بمكان أن تولي المنظمات، في استجابتها للمتغيرات الخارجية، ولا سيما التقنيات التي عن طريقها تحول الأداء كلياً بصورة رقمية، مساحة واسعة للدوام المرن أو ما يطلق عليه العمل المتنقل، ويمكن أن تعيد ترتيب ساعات العمل بها، أو أن يتم أداء العمل خارج المكتب؛ مما يحقق لها كفاءة الإنفاق التشغيلية التي تسعى إليها معظم المنظمات بشقيها العامة والخاصة. ولعل في الخاصة يظهر بصورة أكبر؛ بهدف تحقيق ربحية أكبر، فتوجه معظم المنظمات للتحويل الرقمي في أدائها، جعلها تصبح منظمات افتراضية ذات دوام مرن تلبى حاجات المستفيدين في أي زمان ومكان

وهذا ما نلاحظه في المصارف، فتحولها رقمياً جعلها أكثر مرونة في العمل، فأصبحت لها قدرة على تقديم خدماتها على مدار ٢٤ ساعة؛ مما كان له عظيم الأثر في تقليل نفقات التشغيل من إضاءة وتكيف ومنصرفات صيانة وتشغيل، وأضف لذلك إذا تم تقديم هذه الخدمات عبر مكاتب وذات دوام محدود بفترات زمنية، وعليها كادر بشري يقوم باستقبال الطلبات ومعالجتها؛ مما قد يتسبب في إهدار زمن المستفيد. لذا لابد على المنظمات المتحولة رقمياً أن تتصف بمرونة دوامها، أو بإمكانها أن تتحول إلى منظمة افتراضية، وهي بذلك تكون قادرة على أن تتخطى سقف توقعات المستفيدين وتعكس صورة ذهنية بראה بتميزها وريادتها في استخدام التقنيات الحديثة.

ونجد بعض الخدمات قد لا تحتاج إلى اتصال مباشر مع المستفيد من الخدمة؛ فنوعية هذه الخدمات أجدي لها من أن تتحول إلى منظمة افتراضية تتصف بالمرونة والجودة في تقديم الخدمات. ولعل من الدروس المستفادة من جائحة كورونا أن معظم المنظمات الخدمية تحولت إلى منظمات افتراضية ذات دوام مرن؛ مما مكّنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية متلازمة. فالتحول الرقمي للمنظمات أصبح ضرورة حتمية للتسهيل وتيسير أدائها وتحقيق رضا المستفيدين المتعاملين معها، ولا يتحقق هذا الهدف إلا بمرونة الدوام أو العمل عن بعد.



شملت مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية والثقافية والترفيهية

الهيئة العامة للإحصاء تصدر تقريراً عن المرأة السعودية: معدلات البطالة انخفضت ومشاركتها في سوق العمل بلغت 36%

أصدرت الهيئة العامة للإحصاء تقريراً خاصاً عن المرأة السعودية، تكمن أهميته في عدد وتنوع المؤشرات الإحصائية المتعلقة بالمرأة السعودية من عمر ١٥ سنة فأكثر في مختلف المجالات، كال التعليم والصحة والرياضة والتقنية، وعدد من الإحصاءات الأخرى.



عما كان عليه في الربع الرابع من عام 2021م حيث كان 35.6%.

العمل الحر

وأظهرت نتائج التقرير تزايد مشاركة المرأة السعودية في العمل الحر، حيث وصل عدد وثائق العمل الحر الصادرة للنساء في عام 2021م (961,189) وهو أعلى عدد وثائق مشاركة في العمل الحر مقارنةً بالوثائق التي صدرت خلال عام 2020م حيث كانت (105,518)، بينما في عام 2019م كان عدد وثائق العمل الحر (7,997). هذا وقد شهد سوق الأسهم إقبالاً كبيراً من النساء في الآونة الأخيرة، حيث بلغ عدد المستثمرات السعوديات في سوق الأسهم في عام ٢٠٢١م (١,٥١٦,٩٩٥) وهو أعلى من العامين السابقين ٢٠١٩ و ٢٠٢٠م.

ممارسة النساء

على صعيد آخر أوضحت نتائج التقرير أن نسبة ممارسة النساء (15 سنة فأكثر) للنشاط البدني لمدة 30 دقيقة على الأقل في الأسبوع بلغت 38.7% في عام 2021م، وهي النسبة الأعلى مقارنة بعامي: 2018م، و2019م، كما أن أعلى فئة عمرية من النساء تمارس النشاط البدني لمدة 30 دقيقة على الأقل في الأسبوع كانت الفئة العمرية (20-24) وذلك بنسبة (43.13%)، يليها الفئة العمرية (25-29) بنسبة (42.88%).

يشار إلى أن تقرير المرأة السعودية هو أحد منتجات الهيئة العامة للإحصاء التي تعكس أهم المؤشرات الخاصة بالمرأة السعودية، وتبرز ارتقائها وتمكينها في سوق العمل وتقدمها في كافة المجالات الاجتماعية والتعليمية والصحية والتقنية، حيث يتم قياس هذه المؤشرات ونشرها بشكل سنوي.

البيانات السجلية

واعتمد التقرير على حزمة من المؤشرات الإحصائية الخاصة بالمرأة السعودية للفئة العمرية (15 سنة فأكثر) استناداً إلى نتائج مجموعة من المسوح التي تنفذها الهيئة العامة للإحصاء، بالإضافة إلى البيانات السجلية، ونتائج تعداد 2022م؛ وتم الرجوع إلى كل مصادر البيانات هذه والاستناد إليها؛ بهدف الوصول إلى إحصاءات متنوعة عن المرأة في مختلف المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، والصحية، والثقافية، والترفيهية.

الفئات العمرية

وأظهرت نتائج (تقرير المرأة السعودية 2022م) الصادر من الهيئة العامة للإحصاء أن الفئات العمرية الشابة من النساء تمثل أعلى عدد من بين الفئات العمرية الأخرى، حيث بلغ عدد النساء في الفئة العمرية (15 - 19) (916,439)، كما بلغ عدد النساء في الفئة العمرية (20 - 24) (850,780).

سوق العمل

من ناحية أخرى أوضحت نتائج التقرير الجهود التي بُذلت لتمكين المرأة السعودية في سوق العمل، حيث انخفضت معدلات بطالة المرأة، وكان من نتائج ذلك أن حقق معدل البطالة بين النساء السعوديات انخفاضاً ملحوظاً في الربع الرابع من عام 2022م ليصل إلى 15,4% مقارنة بالأعوام السابقة (2019 و2020 و2021م)، وذلك تزامناً مع التوسع في المشاركة الاقتصادية للنساء وزيادة معدلات توظيفهن في مختلف المجالات، حيث ارتفع معدل المشتغلات من النساء إلى السكان في الربع الرابع من عام 2022م ليصل إلى 30.4%، مرتفعاً عما كان عليه في الربع الرابع من عام 2021م إذ كان المعدل 27.6%، فيما بلغ معدل مشاركة النساء في سوق العمل 36% مرتفعاً



د.مالك بخيت عليان

عضو هيئة التدريب-مركز الموارد البشرية
معهد الإدارة العامة

إدارة تنوع الموارد البشرية باحترافية في بيئة العمل

في ظل ظاهرة عولمة الأسواق والأعمال؛ انتشرت المنظمات متعددة الجنسيات التي تحوي قوى عاملة متنوعة من ثقافات وخلفيات مختلفة، ولا شك أن هذا التنوع سينعكس على الكثير من السلوكيات والاتجاهات الخاصة بالموارد البشرية داخل بيئة العمل؛ وعليه يجب أن ندرك أولاً أن التنوع يعتبر ميزة تنافسية ومعيّاراً ليس فقط لتقدم المنظمات، بل الدول والمجتمعات، وأن وجود موظفين من ثقافات وخلفيات وأجناس مختلفة يسهم بشكل كبير في تحسين سمعة المنظمة وصورته، ورفع مستوى أداؤها وإنتاجيتها، وقد تكون أكثر قدرة على الاستجابة إلى التغييرات المعاصرة في عالم الأعمال. وفقاً لتقرير McKinsey لعام ٢٠١٩م، والذي أشارت إلى أن المنظمات الأكثر تنوعاً تتفوق في الأداء والربحية على المنظمات الأقل تنوعاً، وقد اتفقت معها دراسة أجرتها مجموعة بوسطن الاستشارية على أن المنظمات الأكثر تنوعاً لديها عوائد أعلى بنسبة ١٩٪؛ بسبب الابتكار مقارنة بالمنظمات الأقل تنوعاً، بالإضافة إلى أن العائد على الاستثمار قد بلغ ١٦٣٪ لكل دولار انفقته بعض المنظمات في التدريب على إدارة التنوع.

فالتنوع يمثل مزيجاً من الخصائص والصفات الشخصية والاجتماعية والثقافية التي تُميز الأفراد داخل بيئة العمل، مثل الجنس والعمر(الجيل) والثقافة والجنسية والمستوى التعليمي، والاقتصادي والاجتماعي والوظيفي وغيرها، وبالتأكيد ستؤثر هذه الاختلافات على تفكير الأفراد وسلوكهم في بيئة العمل؛ مما قد يعرقل العمل داخل المنظمة ما لم يكن هناك إدارة فاعلة وواعية تتولى مهمة ضبط وتنسيق التنوع باحترافية، تراعي مشاعر كل فئة وتمنع أي تجاوز على خصوصياتها، والعمل على دمجهم ضمن نسيج متكامل.

وبصفة عامة، تعرّف إدارة تنوع الموارد البشرية في بيئة العمل بأنها تطبيق جميع الممارسات التي تهتم في تخطيط وتنسيق وتنفيذ الخطط والسياسات والبرامج المتعلقة بالاستفادة من فوائد التنوع في تحقيق العدالة وتجنب جميع أشكال التحيز والتمييز، وتعظيم أهمية كل فرد في المنظمة بغض النظر عن هويته، وأصله، وجنسه. ومن منظوري الخاص أرى أن إدارة التنوع في بيئة العمل هي استراتيجية تنظيمية اجتماعية ثقافية تهدف إلى بناء ثقافة ترحب بجميع الموظفين باختلاف صفاتهم وخصائصهم وخلفياتهم، وتقدر أفكارهم واقتراحاتهم، ومنحهم فرص وموارد متكافئة في سبيل تحقيق أهداف مشتركة.

إذاً بحسب رأيك، ما الذي يمكنك فعله لتعزيز التنوع والاندماج في بيئة العمل؟

٥ استراتيجيات رئيسية لإدارة تنوع الموارد البشرية باحترافية

إن حقيقة التنوع في المنظمات اليوم تتطلب وعياً لتحويله أو نقله من مصدر صراع وتهديد إلى ميزة تنافسية مستدامة، والذي يتطلب بالتأكيد من إدارة الموارد البشرية توفر الاستراتيجيات والبرامج التي تعزز دمج الموظفين من خلفيات وثقافات وأجيال متنوعة، وتدريب وتعليم المدراء والموظفين ثقافة التنوع في بيئة العمل؛ لضمان نجاح تطبيقها، واستقطاب الكوادر المتنوعة والاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها، باعتبارها فرصاً للنمو والابتكار؛ لذلك فإن نجاح تطبيق إدارة تنوع الموارد البشرية في المنظمات يعتمد على ٥ استراتيجيات فعالة، وهي:



إدارة التنوع؛ مما يساعد على تطوير المهارات اللازمة للمدراء لتقديم الدعم لموظفيهم من خلال إظهار الاحترام لمهاراتهم ومواهبهم واختلافاتهم.

٤. دمج التنوع في ممارسات الموارد البشرية؛ وذلك من خلال بناء ثقافة تنظيمية تقبل التنوع، وترفض كل أنواع التمييز والتحيز، وممارسة التوجيه والإرشاد لكافة سلوكيات المديرين والعاملين؛ من أجل التأكد من خلو معاملاتهم من التحيزات، وإحداث تغييرات ممكنة في ممارسات وسياسات الموارد البشرية التي من شأنها تلبية احتياجات القوى العاملة المتنوعة، والتأكد من أن التوظيف والتعاقد والترقيات تستند إلى الأداء المتميز للموظف ومهارته.

٥. التعامل بمهنية عالية مع قضايا التحيز والتمييز؛ وذلك من خلال وضع مبادئ توجيهية لتحديد ومعالجة القضايا المتعلقة بالتمييز، سواء اللفظية أو السلوكية أو المتعمدة أو غيرها، وسن العقوبات المناسبة لمن يتجاوز النظام، ومن المهم مساعدة المديرين على فهم كيفية معالجتهم في الوقت المناسب، وبناء سياسات تنظيمية في التعامل مع الموظفين بمختلف ثقافتهم ووضع قوانين ملزمة للمعاملات بينهم.

التنوع في بيئة العمل لا يعني التنوع في طاقم العمل فحسب، بل في العمل نفسه؛ فالتنوع يعني نسيجاً غنياً من الثقافات والخلفيات والخبرات والكفاءات التي تضيف قيمة حقيقية لمنظمتك؛ فلنجعل بيئة عملنا حاضنة للتنوع ومصدراً للاستدامة التنافسية.

١. القيادة الاحتوائية الفعالة وتعزيز ثقافة التنوع: تلعب القيادة دوراً مهماً في تعزيز الشعور بالانتماء من خلال الدعم المطلق للتنوع والشمولية، وخلق بيئة عمل أكثر تنوعاً؛ مما يجعلها أكثر راحة واستقراراً لموظفيها، والذي يدعمها بشكل كبير وجود قائد احتوائي فعال يترجم القيم إلى سلوكيات وأفعال يقتدى بها الموظفون، ويني الممارسات الإيجابية لاحتواء التنوع في بيئة العمل، ويفتح خطوط الاتصال بين القوى البشرية المتنوعة ويشجع على التقدير والإبداع والابتكار.

٢. خلق بيئة عمل تتواءم مع كافة الثقافات: وذلك من خلال قيام المنظمة ببناء بيئة عمل تعاونية إيجابية داعمة تزيد من مشاركة ومساهمة جميع الموظفين، باختلاف ثقافتهم وخلفياتهم، حيث تنطوي فيها السلوكيات والقيم على مبدأ الترحيب والاحترام والتقدير وحصول الموظفين على الفرص والمعلومات المتكافئة، والتشجيع على مبدأ التعاون والعمل الجماعي.

٣. التوعية والتدريب على ثقافة التنوع: إدراك القادة والموظفين أهمية التنوع في العمل بوعي وذكاء والاستفادة من كافة أشكاله، ودعم تقبل الاختلاف وتعزيزه، و تحول المنظمة إلى بيئة حاضنة للتنوع، إذ يجب على المنظمات التي ترغب في تعيين موظفين جدد ذوي ثقافات مختلفة أن تخلق الوعي بين موظفيها بأهمية التنوع، وتشكيل مجموعة أو لجان تنظم الأحداث والأنشطة المتعلقة بقضايا التنوع، والترحيب بالأفكار الخاصة بأنشطتها، وتقديم برامج خاصة

تعلن إدارة التغيير والتواصل

عن توفير مدرب رياضي في نادي المعهد

لمنسوبي المعهد



ثامر

< خريج كلية تربية بدنية

< مدرب معتمد في نزول الوزن وتمارين المقاومة

< مدرب معتمد من NASM

< خبرة أكثر من 10 سنوات في السعودية و دبي

استشارات
رياضية

برامج
لياقة

التطبيق الأمثل
للتمارين الرياضية

بالمركز الرئيسي

من الساعة 2
إلى 4 مساءً

الاثنين والثلاثاء
والأربعاء

لمزيد من المعلومات انقر هنا



ما عاداتك الإيجابية في الصباح لإنجاز العمل؟



قم بإنشاء عادات صباحية جديدة يمكنك تأديتها كل يوم وتطلع إليها دون أن تفشل.



رتب السرير: يساعدك ترتيب السرير على الحركة في الصباح ويمنحك إحساساً بالإنجاز.



قبل أن تنهض من الفراش، امنح نفسك بضع دقائق للابتسام وممارسة الامتنان.



الذهاب إلى الفراش في نفس الوقت كل ليلة، وتأكد من أن الوقت مبكر نسبياً.



ضع وقتاً محدداً للاستيقاظ والتزم به.



مارس أي نشاط بدني تفضله، كالمشي أو الجري أو اليوغا وغيرها.



استمتع بفنجان من القهوة أو أي مشروب تحب أن تبدأ يومك به.



استمع إلى "بودكاست" أو اكتشف أي كتاب صوتي إيجابي قد تستمتع به.



اشرب كوباً كاملاً من الماء.



تناول فطوراً جيداً ولذيذاً.

فكرة يابانية مبتكرة تدعمها نجاحات المشاهير ورواد الأعمال

أسماك القرش تصنع النجاح والتميز الوظيفي



إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

التحديات هي التي تصنع النجاح والتميز-سواء في الحياة الوظيفية أو الحياة بصفة عامة-والفرق بين موظف وزميله، وبين قائد إداري وغيره، وبين رائد أعمال ونظيره، وبين الشركات والمؤسسات فيما بينها، هو الرغبة والإصرار على تحقيق الطموحات، وقهر مثل هذه التحديات، من خلال المعرفة الجيدة بأسس وأسرار النجاح، كالتهيئة الجيد، والمعرفة، وأن نفهم أنفسنا ونعي قدراتنا جيدًا حتى نفهم الآخرين. فالنجاح له قواعد وأصول يمكن تعلمها، وخير معلم هو التحديات التي تواجه الناجحين والمتميزين، وكما يقول المتنبي: «على قدر أهل العزم تأتي العزائم». فمن غير الواقعي توقّع التواجد في بيئات العمل دون مواجهة أي نوع من المشكلات أو التحديات التي يمكن أن تكون الحافز أو الميزة التنافسية لك أمام نفسك والآخرين كي تنجح وتتميز، ودائمًا ضع نصب عينيك القصة اليابانية الملهمة والفكرة المبتكرة عن «أسماك القرش»، والتي تتابعون تفاصيلها في هذا التقرير.

//

**«فريد سميث» يواجه تحدي تثبيط
الهمم ويحقق نجاحًا بقيمة ٨ مليارات
دولار**

إلهام وابتكار ياباني

نستهل الحديث بالإشارة إلى الكتاب الذي ألفه المدير التنفيذي الهندي «آر.جوبالاكريشنان» بعنوان: «The Case of Bonsai Manager: Lessons for Managers on Intuition»، والذي يروي فيه قصة يابانية مشهورة وملهمة لمواجهة التحديات وتحقيق النجاح والتميز في الحياة الوظيفية. فيحكى «جوبالاكريشنان» أن اليابانيين مشهورون بحبهم لتناول السمك-بخاصة الطازج منه-الذي يعد طعامًا أساسيًا ضمن قائمة طعامهم، باعتباره الطعام المتميز لديهم منذ القدم. فقد كان الصيادون اليابانيون في بداية الأمر يصطادونه باستخدام قواربهم، فهو متواجد بجوار شواطئهم، وبيعهونه للمستهلكين طازجًا ويحققون الأرباح المرضية. ومع ازدياد عدد الشعب الياباني وحركة العمران والتقدم؛ ابتعد السمك عن الشواطئ لمسافات أبعد باتجاه المياه العميقة، وهو الأمر الذي كان يمثل تحديًا أمام الصيادين الذين لم يكونوا معتادين على الصيد في هذه المياه؛ حيث تغلبوا على هذا التحدي بصناعة وتجهيز السفن الأكبر حجمًا والأكثر استعدادًا. لكنهم واجهوا تحديًا آخر مهمًا يتحدد في أن بُعد وطول المسافة عن الشاطئ تسبب في أن السمك الذي كان يصطاده هؤلاء الصيادون لم يعد طازجًا كما كان من قبل؛ مما جعل حركة إقبال المستهلكين اليابانيين على هذه النوعية من السمك أقل، فانخفضت أسعاره، وهو التحدي الثالث الذي واجهه الصيادون والشركات المتخصصة بابتكار سفن عملاقة مزودة بثلاجات لحفظ السمك عقب اصطياده، والذي كان يصل للمستهلك الياباني مثلًا أو مجمدًا، ولم يكن طازجًا؛ كما اعتاد المستهلكون عليه؛ فكان يتم بيعه بأسعار أقل من نظيره الطازج، حيث إن الأخير كان له طعم مميز بسبب أنه كان حيًا ويتحرك فكانت دورته الدموية المنتعشة هي السبب في جودته ومذاقه اللذيذ. وهو التحدي الرابع الذي واجهته شركات الصيد اليابانية والصيادون اليابانيون بابتكار صناعة سفن أكبر حجمًا مجهزة بخزانات أو أحواض سمك

مملوءة بالمياه لوضع السمك فيها عقب اصطياده حتى يظل حيًا وطازجًا، إلا أنه عقب اصطياده، ونظرًا لبعد المسافات بين الشواطئ اليابانية وأماكن صيد الأسماك من المياه العميقة بالمحيط، إضافة إلى كثرة أعداد الأسماك التي توضع بهذه الأحواض فتجعلها مزدحمة بشكل كبير؛ مما كان لذلك كله أثر واضح في أن هذه الأسماك تشعر بالخمول والإعياء وأحيانًا الموت، فلا تصل للمستهلكين طازجة. وهو التحدي الأكبر الذي تغلب عليه الصيادون بفكرة مبتكرة تفتقت عنها أذهانهم وتبنتها شركات وسفن الصيد اليابانية، مفادها أن السمك يرتعد بشدة من مشاهدة أسماك القرش ويظل طوال الوقت في حركة ونشاط للهروب منها؛ فانتبهوا إلى وضع أسماك قرش صغيرة في هذه الأحواض المجهزة بها السفن لتحقيق هذا الهدف وبقيت يصل السمك إلى مستهلكيه طازجًا، فحققوا أرباحًا مرضية بشكل كبير.

إن الهدف من سرد هذه القصة هو أنه لولا هذه التحديات والطموحات لما تحققت مثل هذه النجاحات، والتميز في مجال العمل، من خلال هذه الأفكار التي توجهها الصيادون اليابانيون وشركات الصيد اليابانية بفكرة بسيطة ومبتكرة تدر عليهم الأرباح المرضية. كما تضيف صحيفة «الجزيرة» في تعقيبيها على المعنى من هذه القصة: البعض منا يعيش حياة تلك الأسماك في الخزانات، دون نشاط وحركة. لدرجة أنه يحتاج إلى سمكة قرش تحركه وتطلق الطاقة في أوصاله لكي يتحرك. إن طموحات الإنسان وأطماعه هي ما تدفعه للمستقبل بكامل طاقته، تمامًا كما تفعل أسماك القرش بالأسماك الأخرى.

تحدي بـ ٨ مليارات دولار

كذلك من القصص الحقيقية التي يتناولها ويستشهد بها الكثير من الناجحين لتحقيق النجاح والتميز في مواجهة التحديات-ولا سيما تثبيط الهمم الذي يعد من أكبر التحديات التي تؤدي إلى الفشل-قصة «فريد سميث» مؤسس شركة «فيدير ال اكسيريس»، والتي يسردها د.عبدالرحيم محمد استشاري التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي، عبر موقعه dr-ama.com، إذ يحكي أن «سميث» كان طالبًا في جامعة «ييل» الأمريكية. وذات يوم طلب أحد الأساتذة من الطلبة أن يقدم كل منهم فكرة مشروع من الممكن أن يعمل عليه مستقبلاً كحل لمشاكله الوظيفية؛

«أوبرا وينفري» صنعت نجاحها وتميزها من المكن والتحديات فأصبحت أغني الأمريكيين الأفارقة في القرن العشرين

فقدم «سميث» فكرة مشروعه المتمثل في إنشاء شركة لتوصيل الطرود لأي مكان في العالم في اليوم التالي لاستلامها. المفاجأة-حينذاك-أن آراء أساتذته أجمعت على أنه مشروع ساذج وفاشل، وحلم لن يتحقق أبدًا، لكن هذه الآراء المثبطة لم تمل من عزيمته. فبدأ مشروعه وفكرته، من خلال أول شحنة مكونة من ٨ طرود، من بينهم ٤ تخصه، لكنه بإصراره كافح ولم يستسلم؛ حتى أسس هذه الشركة، ونجح وتميز، حيث أصبح حجم أعمال هذه الشركة يتجاوز ٨ مليارات دولار.

نجاح وتميز «وينفري»

ونستعرض مثالًا آخر لامرأة تحدثت الصعاب وصعدت فوق العقبات لتصل إلى قمة الشهرة والنجاح-فوفقًا لما تذكره منصة «مقالات»، فإن هذا المثال يتجسد في الإعلامية المشهورة «أوبرا وينفري»-أغنى الأمريكيين الأفارقة في القرن العشرين، والمليارديرة السمرء الوحيدة لمدة ٣ سنوات على التوالي والمرأة الأكثر نفوذًا في جيلها، وهي مقدمة البرامج الحوارية الأمريكية، وممثلة مسرحية، وشخصية عالمية تحظى بالاهتمام على مواقع الإنترنت والصحف والمجلات وفى القنوات التلفزيونية والإذاعية. وقد وصلت «وينفري» لكل هذه المناصب، بالرغم من طفولتها الصعبة، حيث ولدت في المناطق الريفية الفقيرة في «ميسيسيبي» الأمريكية، وتربت عند جدتها بعد انفصال والديها، وتعرضت للاغتصاب وهي طفلة في سن التاسعة، وبعد المراهقة المضطربة في المجتمع الزراعي انتقلت للعيش مع والدها وتحدثت كل هذه الصعاب وتفوقت على نفسها وعلى ظروف حياتها الصعبة والتحتت بجامعة ولاية «تينيسى»، من خلال منحة تعليمية حصلت عليها؛ حيث كانت من أوائل الطلبة الأمريكيين من أصل أفريقي، حيث واجهت صعوبات عديدة في الجامعة .

في بداية حياتها العملية، عملت كمراسلة لإحدى القنوات إلى أن صارت صاحبة أشهر برنامج حوارى، والأعلى تقييمًا



من نوعه في التاريخ، والذي استمر لمدة تزيد عن ٢٠ عامًا. وبالرغم من كل هذه النجاحات لم تنس «وينفري» طموحاتها؛ بسبب ما واجهته من تحديات، وما تعرضت له في طفولتها، وما عانت منه، وحولت كل هذه الصعاب إلى طاقة إيجابية سخرتها لحل مشكلات الناس.

تحديات «موون» و«جونسون»

ويبرز موقع «BBC News عربي» قصة «ميشيل موون» صاحبة شركة شهيرة لبيع الملابس النسائية، عندما تخلى عنها زوجها وشريكها في ملكية الشركة متعددة الجنسيات التي تبلغ قيمتها ٧٨ مليون دولارًا أمريكيًا. فتخيل أنك تحاول أن تستعيد توازنك بعد أن خسرت زواجك فجأة، أو ربما عمالك الناجح جدًا الذي أسسته من الصفر. فهذا ما حدث بالفعل للسيدة «موون» التي تركها زوجها تكافح من أجل بقاء الشركة التي أسستها هي منذ البداية، بعد أن حاول أن ينتزع السيطرة على تلك الشركة بعدما طور علاقة غرامية بينه وبين مديرة التصميم بالشركة. وبعد طلاق علني، ونزاع قضائي في المحاكم، والذي سعت بعده «موون» إلى العثور على داعمين جدد لشراء حصة زوجها في الشركة، إذ ظلت تكافح لفترة أخرى من أجل الحفاظ على تلك الشركة.

وبعد أن عيبتها الحكومة البريطانية في أغسطس عام ٢٠١٥م للقيام بأعمال مراجعة واسعة حول كيفية تشجيع الشركات الناشئة في المناطق التي تعاني من نسبة بطالة عالية، واجهت صعوبات أخرى في طريقها للوصول إلى القمة. فتقول «ميشيل موون»، والتي تصف تجربتها بأنها مثال للصمود والتحدى في مجال الأعمال: «لقد واجهت صعوبات كبيرة في حياتي التي كنت سأفقد فيها كل شيء بالفعل». وتضيف: «كان علي فقط أن أعمل بجد وأن أجد مخرجًا. فإذا لم تستسلم فحتمًا ستجد طريقًا، وهذا شعور كان يلزمني طوال حياتي المهنية».

ويؤكد الموقع أن القدرة على أن تظل إيجابيًا ومسيطرًا على الأمور خلال فترات التوتر والضغط الكبيرة هي العامل الذي يميزك بالصمود. كما أنها تعد دليلًا على بعض أكثر الأعمال التجارية نجاحًا.

وهو المثال الذي ينطبق تمامًا على المواطنة الأمريكية من أصل جاميكي «أندريا جونسون» مؤسسة شركة «سيرا للتجارة»، وهي شركة تديرها عائلتها لبيع القهوة الجاميكية، وتبلغ مبيعاتها نحو ٣٠٠ ألف دولار سنويًا.

فقد دخلت «جونسون» في مجال الأعمال التجارية الحرة بعدما فقدت وظيفتها في بيت الأرباء الشهير في نيويورك «جورجيو أرماني» في أعقاب الأزمة المالية عام ٢٠٠٨م. وتقول جونسون: «في وقت لاحق، أدركت أن تلك هي الضربة التي كنت أحتاج إليها (لتدفعني إلى الأمام)». لقد كان تغيير المجال يمثل تحديًا بالنسبة لـ«جونسون»، لكنها اضطرت إلى أن تصبح خبيرة في صناعة القهوة العالمية بشكل سريع، لدرجة أن مبيعات الشركة شهدت نموًا من الصعود والاستقرار؛ وهو الأمر الذي دفع «أندريا جونسون» إلى التوسع تجاه السوق الآسيوية مع وجود شركاء في كل من هونغ كونغ واليابان. وتعتقد «جونسون» أنها تتمتع بطبيعة صامدة بشكل عام، وتُرجع ذلك جزئيًا إلى الطريقة التي تتعامل بها مع العقبات والتحديات التي تواجهها.

وهم الألماس

وتجدر الإشارة إلى أنه كي تحقق النجاح والتميز في بيئة عملك تمعن جيدًا؛ فربما هما بجوارك وبتحاجان منك إلى أن تواجه التحديات-في محيطك والقرب منك-التي تحجبهما عنك، فقط كل ما يتوجب عليك هو التفكير. فكما يذكر د.عبدالرحيم محمد أنه كان هناك مزارع أفريقي ناجح طوال

«مون» و «جونسون» حققتا الشهرة والثراء في عالمي الموضة والقهوة الجاميكية بعد تحديات صعبة

عمره في مزرعته، حتى تقدم في العمر، وعندما سمع عن الناس يبحثون عن الألماس، ثم يحصلون عليه، ويحققون الثراء؛ باع حفله لرجل آخر، وذهب للبحث عن الألماس، لكنه قضى سنوات طويلة، وأنفق كل ما يملك هباءً منثورًا، دون الوصول لشيء. بينما هذا الرجل الآخر أو المشتري اهتم بهذه المزرعة، ثم بدأ يجني ثمار هذا الاهتمام؛ إذ إنه خلال تحسين مزرعته وجهوده الهادفة لتجويد إنتاجها وجد ألماسة، بعدها عثر على ألماسة أخرى، ثم اكتشف أن أسفل تلك المزرعة يوجد منجم ألماس. أما المغزى من هذه القصة فهو أن المزارع الذي باع مزرعته قد بحث عن الألماس في كل مكان إلا مزرعته، وقد يتفاجأ أعزاءنا القراء إذا قلنا لهم حقيقة مفادها أن الألماس في بداية اكتشافه لا يبدو شكله جميلًا بالمرّة، وإنما يبدو كالفحم، وأنه يحتاج فقط إلى بذل الجهود في تقطيعه، وتشكيله، وصقله.

أساليب مختلفة

وختامًا، فإن تحديات العمل-بحسب موقع إيجابي-هي جميع الصعوبات، والمعوقات، والمشكلات التي تواجه الأفراد والجماعات داخل مؤسسات العمل وبيئاته المختلفة، والتي يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الأداء والإنتاجية، وفقدان الوظيفة أو إنهاء الخدمة، فضلًا عن أنها تسبب انخفاض مستوى الرضا والسعادة عند الموظفين، والدخول في حالات من التوتر والعديد من مشكلات الصحة النفسية. وعندما يتعلق الأمر بالمخاوف والتحديات في مكان العمل، نجد أن كل شخص مّا يملك أسلوبًا مختلفًا للتعامل مع التحديات المختلفة التي يواجهها، حيث يبحث البعض عن سبب للابتعاد عن التحديات وتجنبها؛ بينما يغتنم الآخرون الفرصة للمضي قدمًا نحو نجاح حياتهم المهنية ومواجهة التحديات بشجاعة. فمن غير الواقعي توقع التواجد في مكان عمل دون مواجهة أي نوع من المشكلات أو التحديات؛ لأن تواجد مجموعة كبيرة من الأشخاص في مكان واحد، وإلقاء مسؤوليات مهمة عليهم في بيئة مرهقة ومتطلبة سيؤدي حتمًا إلى توليد المشكلات في وقت أو آخر.

يمكن الذهاب للعمل بمجرد وضع نظارات العالم الافتراضي

"ميتافيرس":

هل يصبح مقر العمل الجديد في المستقبل؟

قد يبدو الإنترنت ثنائي الأبعاد الذي يستخدم حالياً شيئاً قديماً، ويحتمل أن يكون التفاعل معه مختلفاً تماماً عما هو عليه الآن، لأن هناك تقنية متطورة تمكن من التحكم في الأشياء باستخدام الواقع الافتراضي المعزز (AR)، وعوالم الواقع الافتراضي (VR)، والمزج بين ما هو حقيقي وما هو رقمي بطرق لا يمكن تخيلها، وهذا ما تقدمه التقنية الحديثة المسماة الـ «ميتافيرس».



العديد من الشركات والمنظمات الدولية بدأت الانتقال لهذه «التقنية» بعيداً عن مكاتب وساعات العمل التقليدي.

و «ميتافيرس» هو عالم افتراضي متاح على الإنترنت، والمصطلح ابتكره الباحث «نيل ستيفينسون» قبل نحو ٣٠ عاماً في كتابه «سنو كراش» (Snow Crash)، حيث يجد بطل الرواية حياة أفضل له في العالم الافتراضي بعيداً عن الواقع. والـ «ميتافيرس» مكون من عدد من بيئات الواقع الافتراضي، والواقع المعزز التي يمكن للأفراد استكشافها والتفاعل معها، والأمر كنسخة عبر الإنترنت من العالم الحقيقي، حيث يمكن التعرف على أشخاص جدد، وزبارة أماكن جديدة، والقيام بأي شيء يمكن تخيله، وأحد أكبر مزايا العمل في «ميتافيرس» هو أنه يمنح القدرة على العمل من أي مكان في العالم مع وجود مكتب افتراضي، فإن الإنسان لم يعد مقيداً بموقع واحد. وهذا يعني في الأساس أنه يمكن العيش والعمل في أي مكان من العالم، والمرونة في تحديد ساعات العمل الخاصة وفقاً لجدول زمني شخصي.

كيفية الوصول؟

ويمكن الوصول إلى «ميتافيرس» من خلال مجموعة متنوعة من المنصات المختلفة، بما في ذلك سماعات الواقع الافتراضي، ونظارات الواقع المعزز، والأجهزة المحمولة، وهناك العديد من المنصات المختلفة للاختيار من بينها، ولكل منها ميزاتها وقدراتها الفريدة.

العمل التقليدي

لكن ماذا عن تأثير «ميتافيرس» على بيئة العمل؟ يقول الخبراء إن العديد من الشركات والمنظمات الدولية بدأت الانتقال بعيداً عن دوام العمل التقليدي الذي يبدأ في الصباح وينتهي في المساء، كما بدأت بعض المنظمات بإدارة ظهرها لأماكن العمل التقليدية المحصورة داخل مكاتب تقليدية، ويرجع الفضل في ذلك إلى الإغلاقات السابقة بسبب وباء كورونا «كوفيد-١٩»، وظهور الأسلوب الجديد في الاجتماعات الافتراضية، وأصبحت الخطوة المنطقية هي العمل داخل «ميتافيرس»، من خلال الافتراضية بثلاثية

الأبعاد التي تشبه الشخصيات الكرتونية، وتمشي وتتحدث وتتفاعل مع بعضها البعض.

شركات وفروع

ولقد بدأت بالفعل بعض الشركات العالمية تفتح فروعاً لها على منصات «ميتافيرس» مثل «هورايزون وورلدز» (Horizon Worlds) التابعة لشركة «ميتا»، وبعض شركات الألعاب الإلكترونية مثل روبلوكس (Roblox) وفورتنايت (Fortnite)، وسانديوكس (Sandbox) وديستراالاند (Decentraland). كما أن شركة «نايكي» تبني حالياً أندية رياضية «افتراضية»، ويمتلك مصرف إتش إس بي سي (HSBC) «أرضاً» داخل منصة «سانديوكس»، كذلك شركات كوكاكولا، ولوي فويتون (Louis Vuitton)، وسويز (Sotheby's) لها وجود داخل منصة «ديستراالاند».

مستقبل العمل

ولهذا يبدو مستقبل العمل مختلفاً تماماً عما كان عليه سابقاً. وهناك العديد من المزايا للعمل في «ميتافيرس»، وتشمل هذه المزايا زيادة مستوى المرونة والكفاءة والإنتاجية، وتشهد الشركات التي انتقلت بالفعل للعمل نتائج مثيرة للاهتمام، وتشمل بعض منصات «ميتافيرس» الأكثر شيوعاً ما يلي:

- **سكند لايف:** هي واحدة من أقدم وأشهر منصات «ميتافيرس»، ويتم استخدامها من قبل الشركات من جميع الأحجام، بداية من الشركات الصغيرة إلى الشركات الكبيرة.

- **سنسار:** هي إحدى المنصات الحديثة التي تم إنشاؤها في وقت لاحق بعد منصة «سكند لايف»، وهي مصممة لتكون أكثر سهولة في الاستخدام ويسهل الوصول إليها أكثر من المنصات السابقة.

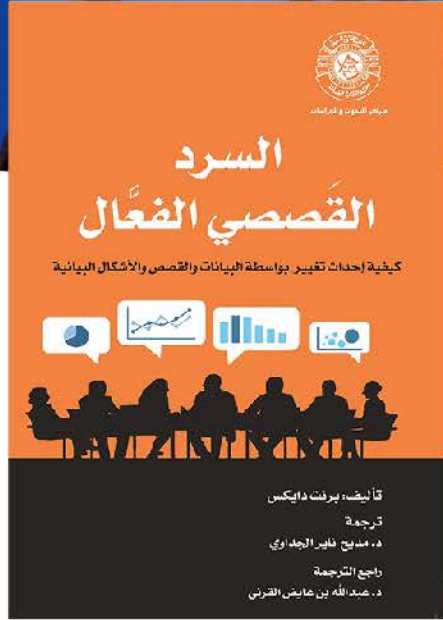
- **هاى فديليتي:** هي إحدى المنصات الشائعة الأخرى التي تمكن المستخدمين من إنشاء عالمهم الافتراضي الخاص.

- **في آر شات:** هي إحدى المنصات الاجتماعية التي تحظى بشعبية بين اللاعبين ولديها مجتمع كبير من المستخدمين.

تحسين الاتصال في العمل

وتتمثل إحدى المزايا الرئيسية للعمل في «ميتافيرس» في أنه يمكن تحسين الاتصال والتعاون بين الموظفين، ويتيح الواقع الافتراضي للأشخاص الالتقاء والعمل معاً في مساحة افتراضية مشتركة، بغض النظر عن مكان وجودهم في العالم.

كتاب: السرد القصصي الفعال كيفية إحداث تغيير بواسطة البيانات والقصص والأشكال البيانية



لمحة عن الكتاب

هذا الكتاب من شأنه أن يُغيّر طريقة الاستعداد للاجتماعات، والتحدّث في المؤتمرات، والتواصل مع العملاء. يوفر كتاب السرد القصصي الفعّال للبيانات كلّ ما تحتاجه لعرض وتقديم البيانات ودلالاتها بشكلٍ أكثر فاعلية. وبينما تعرّض الكتب الأخرى للبيانات بشكلٍ قصصي يكون الهدف منها مجرد الترفيه، يقوم هذا الكتاب تحديداً بوضع أسس للمبادئ التي يجب اتباعها بحيث لا تُنسى وتكون أيضاً قابلةً للتطبيق.



لتفاصيل أكثر
أمسح الباركود



سليات العمل

رغم أن هناك العديد من المزايا للعمل في «ميتافيرس»، إلا أن هناك أيضًا بعض الجوانب السلبية المحتملة التي يجب أخذها بعين الاعتبار، وأحد أكبر المخاطر هو أن الأفراد قد يصبحون معتمدين بشكل مفرط على التكنولوجيا، وإذا كان الموظفون غير قادرين على التواصل أو التعاون بشكل فعال في العالم الحقيقي، فقد يكون لذلك تأثير سلبي على عملهم. والجانب السلبي الآخر أنه قد يؤدي إلى العزلة والانطوائية، ويمكن أن يكون الواقع الافتراضي طريقة رائعة للتواصل مع الأشخاص من جميع أنحاء العالم، ولكن من السهل أيضًا الشعور بالعزلة إذا لم تكن معتادًا على العمل بمفردك، ولوحظ نفس الشكل من العزلة أيضًا أثناء حدوث إجهاد «الزوم» الشائع، وقد بلغ ذلك ذروته خلال المراحل المبكرة من العمل من المنزل وخلق انفصالًا بين التواصل وجهًا لوجه مع الزملاء. وعمومًا لا يزال «ميتافيرس» تقنية جديدة ومتطورة، وليست جميع الشركات والمنظمات مستعدة للتغيير، والتقنية نفسها قد لا تعزز البيئة المطلوبة لكل عمل، ويتطلب إكمال عملية الانتقال الكاملة بحثًا مستفيضة، ولكن ينبغي عدم إغفال مواكبة جميع أشكال التكنولوجيا التي يمكن أن تمنح الشركات ميزة تنافسية.

التقنية الحديثة تزيد المرونة والكفاءة والإنتاجية وتحسن التعاون بين الموظفين في مساحة افتراضية مشتركة

ويمكن لذلك أن يسهل التواصل مع الزملاء والعملاء، وكذلك بناء علاقات مع مهنيين آخرين. ويمكن أن يساعد أيضًا في تحسين الاتصال داخل المنظمات من خلال المكتب الافتراضي، ويمكن للموظفين الوصول المباشر إلى زملائهم ومدراءهم. ويمكن لذلك أن يؤدي إلى تسهيل حل المشكلات وإبقاء الجميع على نفس الصفحة، وستسمح المكاتب الافتراضية للموظفين بالعمل من أي مكان في العالم، ويمكن كذلك نقل حملات التسويق إلى مستوى جديد تمامًا، ويمكن أن يكون لـ «ميتافيرس» أيضًا تأثير كبير على حياتنا الشخصية، حيث إن الواقع الافتراضي لديه القدرة على نقلنا إلى عوالم مختلفة وتزويدنا بتجارب لا يمكن أن نمتلكها في العالم الحقيقي، بالنسبة للبعض، قد يصبح «ميتافيرس» موطنًا ثانيًا.



خادم الحرمين الشريفين، الملك

سماحة الأمير عبد العزيز آل سعود

رؤية
ملك
قائد

صدر حديثاً كتاب

رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة



أ. يوسف القبلان

كاتب متخصص في الشأن العام
صحيفة الرياض



بين الثقة والغرور

الناجح الواثق من نفسه المتفوق في أي مجال لا يحتاج في الغالب إلى إضافات شكلية تحرك الجمهور، مثل التصريحات الغريبة أو الملابس الصادمة للذوق العام، النجم يزداد نجومية عندما يتعامل مع الناس بشكل طبيعي، عندما يبتعد عن الغرور، عندما يحترم المنافسين، عندما تتحدث منجزاته أو إبداعاته عن نفسها، أما إذا كان رصيده بلا إنجازات ولا إبداعات فكيف يجرؤ أن يتباهى، وبماذا يفتخر؟ في زمن وسائل التواصل الاجتماعي تأتي الشهرة للبعض دون أي جهد أو إنجاز من أي نوع، قد يكون مصدرها كلمة وقد تكون هذ الكلمة مجرد شتيمة!

المنجز المبدع من يحقق الإضافة، يقال عنه إذا تباهى (من حقه).. لكن هذا الإنسان المنجز الواثق من مكانته وإنجازاته لا يتباهى أصلاً، هذا الإنسان كلما ازداد علماً وعملاً وإنجازاً زاد تواضعاً.. هذا الإنسان لا يحتاج إلى مكملات أو كماليات من أي نوع، يهتم بالجواهر وليس بالمظهر.

ثقة الإنسان بنفسه أمر مطلوب لأنها عامل مهم من عوامل النجاح.. أما الغرور فهو علامة من علامات الضعف وعدم الثقة فكأنه غطاء يحمي المغرور من الانكشاف، حتى في حالة الغرور الناتج عن قصة نجاح فهي طريق تعيد صاحبها إلى الخلف، والعزلة، وعدم احترام الآخرين.

الثقة بالنفس ليست وليدة الغرور، هي وليدة علم وثقافة وخبرات وقدرات.. الغرور هو عدو العلم والثقافة والخبرات والقدرات والعلاقة بالآخرين.

في عالم الإدارة، ثقة المدير بنفسه تجعله زميلاً للموظفين، قريباً منهم، داعماً لهم، يتعامل مع الموظفين بأسلوب الترغيب وليس الترهيب، أما إذا وصلت الثقة إلى مستوى الغرور فسوف ينعزل المدير وتكون علاقته بالموظفين رسمية فقط، سوف يكون اللقاء بالمدير عبر آلية تتضمن موعد اللقاء وموضوعه ومدته وربما معلومات عن الموظف الذي طلب المقابلة لأنه لا يعرفه.

التنمية الإدارية



نحو إعلام متخصص

