التنمية
الإدارية
تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد - 206- يناير 2024

"تحذير": في بيئة عملك وحياتك تجنب عقليات

- عزيزي الموظف.. هل تفكر بالتقاعد المبكر؟ هذه الدراسة قد تغير رأيك

- الطريقة "الذهبية" لتجنب استيقاظ الموظفين والموظفات ليلا

معهد الإدارة العامة يحقق المركز الأول ويفوز بجائزة الارتباط الوظيفـــي للعام الثاني على التوالي



رأيكم..يهمنا

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

التنمية
الإدارية

@tanmiamag

نافذتكم على عالم الإدارة والأعمال؛ لذلك نتطلع دائمًا 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

المحتويـــات



4 أخبار

معهد الإدارة العامة يحقق المركـز الأول
ويفوز بجائزة الارتباط الوظيفي للعام الثاني على التوالي



12 تقرير

تحذيـر:
في بيئة عملك وحياتك تجنب عقليات الندرة وتقـرب مـــن زمـلاء الوفـرة



34 تقرير

«إكسبو الرياض٢٠٣٠»..
فـوائـد وإيجـابيـات تكنولوجية وإبداعية للمستقبل

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 الرشيدي
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

7 مقال
تناغم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠

18 مقال
المهـارة القـــانونية في التسويات التجارية

40 مقال
الهـرم المعرفي وذكـاء الأعمـال

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

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

رقم الترخيص: 1356070
ردمك: 1319 5093-
رقم الإيداع: 1550/16

حصل على أعلى نسبة بمؤشر قياس الارتباط الوظيفي بين الجهات التعليمية والتدريبية

معهد الإدارة العامة
يحقـــق المركـــز الأول
ويفوز بجائزة الارتباط الوظيفي للعام الثاني على التوالي







حقق معهد الإدارة العامة المركز الأول لجائزة الارتباط الوظيفي، من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، عن فئة الجهات التعليمية بالمملكة لعام ٢٠٢٢م، وذلك للعام الثاني على التوالي، وقد تسلم الجائزة معالي مدير عام المعهد الدكتور بندر بن أسعد السجان، خلال حفل التكريم الذي أقامته الوزارة للجهات الفائزة لهذا العام برعاية معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بفندق كراون بلازا بالرياض.



وحصل المعهد على أعلى نسبة بمؤشر قياس الارتباط الوظيفي، والتي بلغت ٩٧٪ بين الجهات التعليمية والتدريبية، وذلك في إطار الجهود المستمرة لتطوير البيئة الوظيفية وتحقيق المزيد من التقدم والريادة في مجال التعليم والتدريب. كما تجدر الإشارة إلى أن مشروع القياس الدوري للارتباط الوظيفي، هو أحد مشاريع مبادرة بيئة عمل محفزة الذي تنفذه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ بهدف تحسين إنتاجية الموظف، ورفع مستوى التنافسية الإيجابية بين الجهات الحكومية وشبه الحكومية المختلفة نحو بيئة عمل محفزة تماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

وبهذه المناسبة احتفى المعهد بتحقيقه المركز الأول في الارتباط الوظيفي، وأقام احتفالاً بمنسوبيه ومنسوباته في المركز الرئيسي والفروع لمساهمتهم الفاعلة في مشروع الارتباط الوظيفي حيث هنأ معالي مدير عام المعهد الدكتور بندر السجان كافة منسوبي ومنسوبات مجتمع المعهد بمناسبة الفوز وتحقيق النتيجة المتميزة وقال معاليه: «أنتم من يستحق الثناء والشكر زملائي وزميلاتي في المركز الرئيس والفروع».

وأكد معاليه أن هذا الإنجاز قد أسهم في تعزيز ثقة المجتمع الخارجي في معهد الإدارة العامة. حيث نجح المعهد في تحقيق أعلى نسبة للارتباط الوظيفي لفئة الجهات التعليمية في المملكة، وأن هذا الإنجاز يأتي ضمن منظومة متواصلة من التميز التي حققها المعهد مؤخراً ومنها مشروع التحول للموارد البشرية، ومشروع الخطة الاستراتيجية التحولية إلى جانب نجاح المؤشرات الاستراتيجية والمشاريع التي تم إنجازها بنسبة عالية بلغت (٩٦٪) ضمن خطة المعهد الاستراتيجية، والتي أتت مدعومة بالكثير من الحقائق والأرقام التي تشير إلى ارتفاع معدلات الرضا العالية لثقة العميل الخارجي بالمعهد ومخرجاته المختلفة.

وأشار معاليه إلى أن هذه النجاحات وإن كانت قد وضعت المعهد في قمة الترتيب إلا أنها وضعت المعهد ومجتمع المعهد أمام تحديات مستقبلية هامة، تليق به وبتطلعاته للاستمرار في التميز والمنافسة مع الجهات الحكومية الأخرى.

كما توجه معاليه في ختام كلمته بالشكر والتقدير لكل من سعادة النائب للخدمات المساندة الدكتور ياسر هوساوي، وسعادة مدير عام الموارد البشرية الأستاذ عبد الرحمن الشعيل، وكافة أعضاء فريق إدارة التواصل الداخلي، على ما بذلوه من جهود تعريفية بالمشروع وجهود تواصلية مع الوزارة ومع منسوبي ومنسوبات المعهد، لإنجاز هذا المشروع على الوجه الذي يليق بالمعهد كمنظمة راقية تتسم بحسن التواصل والتفاعل والارتباط مع أهدافها وقياداتها ومنسوبيها.

تجدر الإشارة الى انه وبالتزامن مع المركز الرئيسي أقيمت احتفالات مماثلة في فروع المعهد في منطقة مكة المكرمة والمنطقة الشرقية ومنطقة عسير بحضور أصحاب السعادة مدراء عموم الفروع والزملاء والزميلات منسوبي ومنسوبات الفرع، والذي لاقى استحسان وتفاعل الجميع لما فيه من تعزيز لروح الفريق الواحد في جميع فروع المعهد.



د.مالك عليان
عضو هيئة التدريب - مركز الموارد البشرية
معهد الإدارة العامة

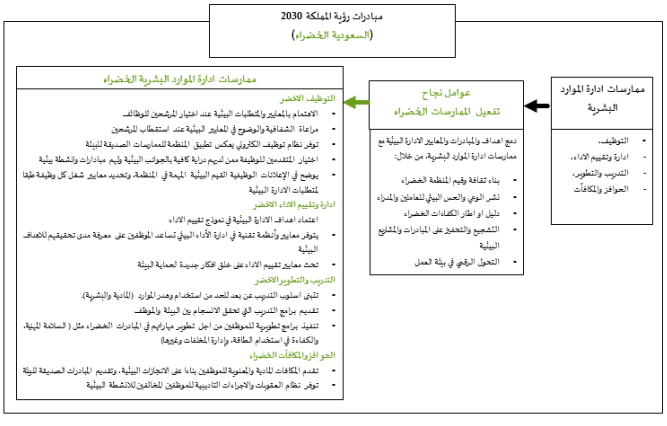
تناغم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠

نظراً لما يشهده العالم من مشكلات وقضايا بيئية، ونقص الموارد الطبيعية؛ فقد زاد الاهتمام بمفهوم الإدارة الخضراء، مما استدعى الحاجة إلى تبني ممارسات وأنظمة جديدة تلبّي متطلبات الاستخدام المستدام للموارد الطبيعية لتحسين جودة حياة المجتمعات والمنظمات والموظفين والعملاء، والحد من التأثيرات السلبية على البيئة، وتطوّر مفهوم «الأخضر» ليشمل كافة وظائف المنظمة وأنشطتها، وأهمها إدارة الموارد البشرية الخضراء (Green HRM)، والتي تلعب دورًا حيويًا في القضايا البيئية وتحقيق الاستدامة لموارد المنظمة.

وتعد إدارة الموارد البشرية الخضراء فلسفة أو نهجًا بيئيًا إداريًا يهدف إلى دمج وتضمين الأهداف البيئية في جميع ممارساتها؛ لتصبح صديقة للبيئة (خضراء). وهو ما يتناوله هذا المقال بشأن كيفية جعل ممارسات الموارد البشرية صديقة للبيئة (خضراء) في المنظمات وفق مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي سبق طرحها في مقال سابق.

توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومبادرة السعودية الخضراء

انطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومن أجل تحقيق الاستدامة الخضراء، أعلن سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمانيحفظه الله- عن مبادرة «السعودية الخضراء» و«مبادرة الشرق الأوسط الخضراء» لتنشيط السياحة الخضراء، ولدعم المملكة من خلال زيادة اعتمادها على الطاقة النظيفة وتقليل الانبعاثات الكربونية وحماية البيئة، وذلك تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي يأتي ضمن أهدافها تعزيز الصحة العامة ورفع جودة الحياة لمواطنيها والمقيمين فيها. وفي ضوء ذلك يظهر لنا جليًا مدى تناغم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ بهدف الحفاظ على البيئة. حيث تعد إحدى الأدوات الاستراتيجية التي يمكن استخدامها لدعم الاجهزة الحكومية والأهلية لتحقيق أهداف الرؤية نحو الاستدامة الخضراء. وعلاوة على ذلك، قامت معظم الوزارات والهيئات والمنظمات بالتحول في عدد من ممارساتها إلى المعاملات الإلكترونية، عوضاً عن الأعمال الورقية من أجل الحفاظ على البيئة، وتحقيق كفاءة الإنفاق، وخفض التلوث والتأثيرات السلبية على البيئة. وعليه سيتم عرض رؤية استشرافية لمستقبل تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية، وتصور مقترح لتفعيل هذه الممارسات في ظل مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال الشكل المرفق.



يهدف إلى قياس نسبة ارتباط الموظفين بجهاتهم وتحديد الصعوبات التي تواجههم

تعرف على مشروع «الارتباط الوظيفي» كأحـد البرامـج المنبثقـة عـن مبـادرة إيجـاد بيئـة عمـل محفـزة



يعد مشروع القياس الـدوري للارتباط الوظيفي، هو أحد البرامج المنبثقة عن مبادرة إيجاد بيئة عمل محفزة، المحققة لأهـداف الـوزارات والجهات الحكومية والتعليمية والتدريبية، ضمن رؤية ٢٠٣٠، وتقوم بالمشروع وتقيسه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويهدف إلى قياس نسبة ارتباط الموظفين بجهاتهم وتحديد الصعوبات التي تواجههم لإعداد الخطط التحسينية والتطويرية التي تساهم في رفع مستوى الارتباط الوظيفي لتطوير بيئة العمل وتحسين إنتاجية الموظف، ورفـع مستوى التنافسية الإيجابية بين الجهات الحكومية وشبه الحكومية المختلفة نحو بيئة عمل محفزة؛ تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م

يُعرَف الارتباط الوظيفي بصفة عامة بأنه العلاقة بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتضمن هذه العلاقة جميع التفاعلات التي يمكن أن تنشأ بين الأفـراد أنفسهم من جهة، وبين الأفراد والمنظمة من جهة أخرى، وكذلك مدى التأثير الذي يمكنهم إحداثه لتحقيق أهداف المنظمة، حيث يبنى القياس على سبعة محاور رئيسية وهي القيادة و التطوير و بيئة العمل و الغرض و التعاون و التمكين والتقدير. وتثبت الأبحاث أنه عندما يكون الموظفون مرتبطين فإنهم يتجاوزون ماهو مطلوب منهم لتحقيق هدف المنظمة والوصول للفخر بجودة المنتجات التي تقدمها الجهة، ومن الإيجابيات التي يمكن أن يحققها تعزيز مفهوم الارتباط الوظيفي داخل المنظمة هو تحسين الأداء؛ حيث يعمل الأفراد على تحقيق الأهداف بأفضل الطرق الممكنة من خلال العناية بجودة العمليات التشغيلية المناطة بهم، وينعكس ذلك بدوره على رفع مستويات الإنتاجية.

السعودية

في قائمة أفضل الأنظمة للمعاشات التقاعدية لعام ٢٠٢٢

وفقًا لمؤشر المعاشات التقاعدية العالمي "ميرسر CFA" لعام م٢٠٢٢، والذي يقارن ٤٣ منظومة للمعاشات المُستحقّة للمتقاعدين، أظهرت الدراسة بأن السعودية ثاني أفضل الأنظمة للتقاعد في العالم العربي بعد دولة الامارات، وتنضم لخانة أنظمة التقاعد التي تحتوي على الميزات الجيدة.





أهم التحديات

التي تواجه قادة الموارد البشرية في 2024م.. المواهب والمهارات

> **من المهم بناء طريقة عمل «هجينة» مرنة كالعمل ٣ أيام من المكتب ويومين من المنزل.**

ما الذي يجب على مديري الموارد البشرية متابعته في عام ٢٠٢٤م؟ يرى الخبراء والمتخصصون أن هناك ٥ تحديات رئيسية ستواجههم في العام المقبل، وهي كما يلي:

١- تجريب نموذج عمل «هجين»:

من المهم بناء ثقافة «هجينة» مرنة تسهم في زيادة الإنتاجية (٣ أيام في المكتب، ويومين من المنزل)، يمكنها المساعدة في جذب المواهب والاحتفاظ بها، حيث يرغب ٨٧٪ من الموظفين الحاليين في البقاء بدوام عن بعد، وفقًا لاستطلاع توقعات وظائف التسويق لعام ٢٠٢٣م على LinkedIn، وفيما يلي ٣ خطوات يمكن أن تساعد مديري الموارد البشرية على إنشاء نموذج عمل «هجين» ناجح:

- وفقًا لاستطلاع أجرته جمعية Human Resource Management (SHRM)، فإن الموظفين الذين يعملون عن بُعد هم أسهل في الأداء، والعاملين في المكاتب يشعرون أنهم يفتقرون إلى المرونة.

- طلب تعليقات الموظفين بشكل استباقي من خلال استطلاعات الرأي واللقاءات، واستخدام تلك الملاحظات للمساعدة في خلق ثقافة يمكن للموظفين العاملين عن بُعد، وفي مقر العمل تحقيق الأداء الجيد من خلالها.

- أفضل سياسة عمل هجينة لمدة ٣ أيام في المكتب ويومين في المنزل.

٢- تعزيز التنوع والمساواة والشمولية:

تقدم وجهات النظر المتنوعة أفكارًا أفضل، وفرق عمل أقوى، وتدعم تجربة المنظمة، ففي تقرير صدر مؤخرًا عن اجتماع المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠٢٣م، أشار إلى أن فرق العمل المتنوعة تتفوق بشكل كبير على الفرق المتجانسة، ويكمن التحدي في العام الجديد في جعل التنوع أساسياً في المنظمة من خلال برنامج إدارة رأس المال البشري (HCM) الذي سيساعد على فهم حالة التنوع والمساواة، والشمولية للمنظمة التي تجذب الموظفين وتحتفظ بهم.



> **المنظمات ستتبني روابط أعمق بين الموظفين الجدد والقدامى تعترف بالتأثير الاجتماعي بينهما.**

٣- تطوير الثقافة التنظيمية:

في عام ٢٠٢٤م، سيتطلع الموظفون الجدد إلى ما هو أبعد من الثقافة الوظيفية التي سينضمون إليها؛ فلم تعد تجربة الموظف ناتجًا ثانويًا لاستراتيجية المواهب بل هي أساسية، وبالتالي ستتبني المنظمات روابط أعمق بين الموظفين الجدد والقدامى تعترف بالعمل الجاد والتأثير الاجتماعي، وبالإنجازات، ووفقًا لـ ٦٨٪ من مديري الموارد البشرية في دراسة حديثة أجرتها SHRM، يمكن لهذه الروابط تحسين الاحتفاظ بالمواهب والتوظيف.

٤- توظيف المواهب والاحتفاظ بها:

أحد المسؤوليات الرئيسية لمدير الموارد البشرية في العام الجديد هو العثور على الموظفين الموهوبين المناسبين، والاحتفاظ بهم ضمن الأدوار الوظيفية اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة العامة.

٥- تحسين مهارات الموظفين وإعادة تشكيلهم وتطويرهم

وفقًا لتقرير صادر عن شركة التوظيف عن بعد OutStaffer.com، يعتقد الخبراء أن نقص المهارات العالمية سيستمر حتى عام ٢٠٢٤م، مع استمرار ٧٥٪ من أصحاب العمل في الإبلاغ عن التحديات التي تواجه العثور على موظفين ماهرين، وموهوبين ومؤهلين لملأ الشواغر، وبالتالي من المهم وضع استراتيجية استقطاب مواهب.



ما تفكر فيه تصبح عليه في عملك وحياتك

تحذير:

في بيئة عملك وحياتك تجنب عقليات الندرة وتقرب من زملاء الوفرة

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

إذا أردت أن تنجح في عملك، وحياتك بصفة عامة؛ فمن المهم أن تكتشف حدود عقليتك، وتعمل على تطويرها كي تصبح من ذوي «عقلية الوفرة» الأكثر إيجابية، وتفاؤلًا، وفاعلية، وتجنب أصحاب «عقلية الندرة»؛ لأنهم ذوي شخصيات «سامة» ويتصفون بالمشاعر والأفكار والمعتقدات والسلوكيات السلبية التي تتسبب في فشلهم وفشل الآخرين. لذلك ركز العديد من الخبراء والمتخصصين والباحثين في علوم ومجالات التنمية الإدارية وغيرها جهودهم على توضيح المقصود بكل نوع من هاتين العقليتين، وتحديد الاختلافات والفروق المعيارية بينهما بشكل قاطع وواضح. كما بحثوا عن أفضل وأبرز الطرق والأساليب التي تسهم في تطوير عقلية الإنسان حتى يصبح من بين أصحاب عقلية الوفرة. وهو ما نتعرف عليه في هذا التقرير.

ستينسن وفيرسين: ٦ فوائد تحققها عقلية الوفرة عبر ٤ مواصفات معيارية و١٠ طرق مهمة

البداية ومقارنة «كوفي»

في البداية، تلفت «نيكوليت ستينسن»-عبر منصة Chopra-إلى أن «ستيفن كوفي» قد صاغ مصطلح عقلية الوفرة في كتابه الأكثر مبيعًا لعام ١٩٨٩م بعنوان: «العادات السبع للأشخاص ذوي الفعالية العالية»، إذ قام بتعريف هذا المصطلح ببساطة بأنه: «مفهوم يعتقد فيه الشخص أن هناك ما يكفي من الموارد والنجاحات لمشاركتها مع الآخرين». وهو يقارنها بعقلية الندرة (أي المنافسة المدمرة وغير الضرورية التي تتخذ طابعًا صراعيًا)، والتي تقوم على فكرة أنه إذا فاز شخص آخر أو نجح في موقف ما، فهذا يعني أنك تخسر، أي عدم النظر إلى إمكانية فوز جميع الأطراف (بطريقة أو بأخرى) في موقف معين. وتؤكد «ستينسن» أن عقليتك يمكن أن تؤثر بشكل جذري على مسار حياتك؛ إذ تُظهر الأبحاث المتواترة حول العقلية أن الطريقة التي تفكر بها في نفسك والعالم من حولك يمكن أن تغير بشكل جذري الطريقة التي تتعلم بها، وكيفية التعامل مع التوتر، وكيفية تحقيق النجاح، والاتصاف بالمرونة، واكتساب المناعة تجاه التحديات وما تواجهه من مشكلات.

وتؤكد «كارولين كاستريلون» هذا التوجه بالإشارة إلى أن أحد الأقوال المأثورة لديها هو: «العقل هو كل شيء، فما تفكر فيه، تصبح عليه». إذ تعد العقلية عنصرًا حاسمًا للنجاح في الوظائف والأعمال والرياضة والحياة بشكل عام. وهو ما تدعمه «كاستريلون» بما خلصت إليه الدراسات والبحوث، فقد كشفت دراسة أجراها باحثون في جامعتي ييل وميامي على البالغين في منتصف العمر؛ ووجدوا أن أولئك الذين لديهم معتقدات أكثر إيجابية حول الشيخوخة عاشوا ٧,٥ سنوات أطول من أولئك الذين لديهم تصورات ذاتية أقل إيجابية عن الشيخوخة. لذلك، يمكن لعقليتك أن تطيل حياتك!

٧ اختلافات

وتصنف «أنجلينا زيمرمان»-عبر موقع V-Inc اختلافات رئيسية بين ذوي عقليات الوفرة وبين أقرانهم أصحاب عقليات الندرة، وذلك كالآتي:

تحسين تجربة إتقانك المتفردة بنسبة ١٪ يوميًا تجعلك أفضل بنسبة ٣٦٥٪ سنويًا

أولًا: التفكير الرصين مقابل الأفق الفكري المحدود: فأولئك الذين يتمتعون بعقلية وفيرة يشتهرون بالتفكير الرصين والأفق الفكري غير المحدود. بينما نجد عقلية الندرة تخلق قيودًا في العقل.

ثانيًا: الوفرة مقابل النقص: يعتقد أصحاب العقلية الوفيرة أن هناك الكثير من كل شيء في العالم، من الموارد، والمودة، والعلاقات، والثروة، والفرص. فهم يرون أنهم قادرون على تحمل ما يريدون في الحياة ويقولون بالضبط: «أستطيع تحمل ذلك...». أما أولئك الذين يعانون من عقلية نقص، فهم يرون أن الفرص، والموارد، والعلاقات، والحب، والثروة، وغيرها محدودة، ويرددون باستمرار: «لا أستطيع تحمل ذلك...».

ثالثًا: السعادة والتفاؤل مقابل الاستياء والسخط والتشاؤم: الشخص الذي يتمتع بعقلية وفيرة هو شخص متفائل ويسعد بنجاح الآخرين. وعلى النقيض منه، فإن نظيره من ذوي عقلية الندرة يضع نفسه في منافسة محمومة وصراع مع الآخرين ويستاء من نجاحهم.

رابعًا: احتضان التغيير مقابل الخوف منه: يفهم الشخص ذو العقلية الوفيرة أن التغيير جزء لا يتجزأ من الحياة، فهو يتقبله ويتعاطى معه؛ لأنه يعتقد أن التغيير غالبًا ما يؤدي إلى نتائج أكثر إيجابية، حتى لو كان هذا التغيير يمثل تحديًا إلى حد ما. بينما الخوف يصيب أصحاب عقلية الندرة من هذا التغيير، وسوف يقضون وقتًا في الشكوى باستمرار منه ويستغرقون وقتًا أطول لقبول التغيير.

خامسًا: الاستباقية مقابل رد الفعل: بسبب نهجهم الإيجابي؛ فإن ذوي العقلية الوفيرة، يكونون استباقيين في حياتهم ومواقفهم، ويخططون بشكل استراتيجي ولديهم رؤى مستقبلية، وهو ما يتناقض مع ما عليه نظرائهم من ذوي عقلية الندرة.

سادسًا: التعلم مقابل معرفة كل شيء: عقلية الوفرة تشتهي التعلم والنمو، ولديهم نهم لا ينتهي للمعرفة وتطوير مهاراتهم واكتساب أخرى جديدة. في حين يعتقد أصحاب الندرة أنهم يعرفون كل شيء؛ مما يحد بشدة من تعلمهم ونموهم.

سابعًا: الفاعلية: صاحب عقلية الندرة ينتقي الأفكار السلبية ويتبنى عقلية الضحية؛ لأن لديه خليط من المشاعر السلبية، كالقلق والخوف والانفعال والتوتر والغضب والاستياء؛ مما يخلق لديه أفكار ومعتقدات سلبية، ويسبب له أمراضًا في الجسم تؤدي إلى تدهور الصحة بشكل عام، حيث ينصب تركيزه اليومي على «ما لا ينجح». على الجانب الآخر، فإن الذي يتمتع بعقلية الوفرة يكون صاحب رؤية ويرى الإمكانيات اللامحدودة في العالم، إذ ينصب تركيزه في الحياة اليومية على «ما ينجح».

٧ فوائد مهمة

وفي ضوء ذلك؛ فمن الواضح أن ذوي عقليات الوفرة هم الأكثر إفادة لبيئة العمل ولتحقيق الإنجازات وتطوير الأداء بشكل فعال، وبما يحقق أهداف ومصالح الجهات والشركات والأجهزة المختلفة. لذلك فإنه من الأهمية بمكان أن نسلط الضوء على فوائد وجود ذوي عقليات الوفرة في بيئات العمل، والحياة بشكل عام، وهو ما تتطرق إليه «فريا لاسكوسكي»-عبر موقع readwrite- والتي تبرز ٧ فوائد مهمة تحققها عقلية الوفرة لذويها كالتالي:

١- تغير مفهومك ونظرتك إلى العالم: تساعدك عقلية الوفرة على فهم أن العالم مليء بإمكانيات غير محدودة. لذلك، لن تقلق بشأن الفرص الضائعة والأبواب المغلقة والفشل. وستصبح على يقين من معرفة أنه في الشهر أو الأسبوع أو العام المقبل، ستكون هناك فرص أفضل وأكثر متاحة أمامك.

٢- تتطلع نحو المستقبل: عادةً ما يخشى الأشخاص أصحاب عقلية الندرة من المجهول والأسوأ في المستقبل ولا يعرفون ما يخبئه لهم ذلك. وعلى النقيض منهم نجد أنه مع عقلية الوفرة، يمكنك التطلع نحو المستقبل؛ لأنك تعلم أن هناك الكثير من الفرص المتاحة. وهذا يؤدي إلى المزيد من الإثارة في حياتك المهنية والشخصية!

٣- تصبح شخصًا أفضل: عندما تعلم أن هناك ما يكفي من الموارد في الكون، فسوف تعطي للآخرين دون تردد. وهذا العطاء لن يقتصر على الناحية المادية فقط، بل يمكنك مشاركة معرفتك ونصائحك ووقتك؛ مما يعني أنك إنسان ذو قيمة ومعطاء بشكل أفضل.

٤- يجعلك أكثر تقديرًا لما تمر به من تجارب وخبرات: يمكن للعقلية السوية (الوفرة) أن تساعدك على أن تصبح أكثر تقديرًا لكل تجربة في حياتك، وتساعدك-أيضًا-على أن تحب عملك وحياتك، حتى لو لم تكن الأمور تسير على ما يرام في الوقت الحالي.

٥- تصبح أكثر تقبلًا للتغيير: التغيير ضروري للحياة، وبدونه لن يكون هناك تطور؛ لذلك، فإن تطوير عقلية الوفرة ليك يساعدك على أن تصبح أكثر تقبلاً لتغيرات الحياة عندما تأتي حتماً. وستهيئ نفسك وستكون متفائلاً بتحقيق نتائج إيجابية، حتى عندما يكون التغيير صعبًا.

٦- تعي تمامًا ما تقصده وتعنيه بكلماتك: أصحاب عقلية الندرة لديهم دائمًا شيء سلبي ليقولوه. أما لو كنت من ذوي عقلية الوفرة، فأنت تعرف-دائمًا-ما تقوله، ومتى تقوله؛ لأنك تفهم اللغة التي تستخدمها والتي تشكل واقعك، وتسهم في إلهامك وتحفيزك ومَن حولك وستصبحون أكثر ثقة وتقديرًا لأنفسكم.

٧- يمكنك حل المشكلات من منظور ابتكاري مختلف: عقلية الوفرة تُفتح أبوابًا لا حدود لها؛ إذ يتحول تفكيرك من «هذا أمر فظيع» إلى «هذه فرصة لتعلم شيء ما». كذلك فإنك تتجنب الوقوع في تفكير وعقلية الضحية والنظرة المتشائمة للظروف الحالية؛ مما يسمح لك بالتقييم وبالتركيز بموضوعية ووضوح على ما لا ينجح وما هو ناجح.

٤ مواصفات معيارية

وتبرز «ستينسن»، نقلًا عن المدربة التنفيذية والقيادية «كاتيا فيريسين» تقديمها بعض الأمثلة المعيارية الشائعة حول كيفية تحديد ما إذا كانت عقليتك هي عقلية الندرة أو الوفرة، على النحو الآتي:

- **الرؤية والقناعة:** ذو عقلية الندرة يرى نفسه ضحية، ويكون متنمرًا، ويتوهم شعوره بالاستبعاد. بينما من لديه عقلية الوفرة يرى أنه ذو قيمة؛ لذلك يُنزل نفسه مجلس القيادة.
- **الوضع البدني:** يتصف ذو عقلية الندرة بأن أنفاسه متلاحقة وقصيرة وتبدو على ملامح كتفه التوتر وفكه يبدو مشدودًا. وفي المقابل فإن نظيره من ذوي عقليات الوفرة لديه بدن مسترخ ويقظ ورزين ومتوازن ولديه حضور متميز ويتنفس دائمًا بعمق وانتظام.
- **الناحية الوجدانية:** نجد ذوي عقليات الندرة يستنزفون طاقاتهم العاطفية والإنسانية في أماكن تواجدهم ومن

كاستريلون تؤكد: ٥ طرق يمكن لعقلية الوفرة من خلالها أن تغير حياتك الوظيفية وتطيل عمرك

خلال ردود أفعالهم الغريبة-أحيانًا-ويشعرون بالإحباط وغير صبورين ومتوترين ويشعرون بالخوف والغضب ومثقلين بالهموم وأحيانًا يشعرون بالعجز ولديهم شعور متعاظم بالانطواء حول ذواتهم ويشعرون بالضغط المتواصل. بينما نلاحظ أن ذوي عقليات الوفرة يشعرون بالقوة والتمكين والارتباط والإيجابية ويشعرون وكأنهم يعملون على أشياء أكبر من أنفسهم ولديهم استعداد دائم لتحفيز طاقة الآخرين وتعزيز شعورهم بالإلهام والحماس والاستثارة تجاه التحديات والتطور المستقبلي.

• **الجوانب العقلية:** وبالنسبة للملامح العقلية والمنطقية الخاصة بذي عقلية الندرة فهو مشوش وغير منظم وفوضوي وأفق تفكيره محدود ويحكم تفكيره الفكر النمطي الدائم بأنه ليس لديه اختيار. بينما نجد ذوي عقليات الوفرة واضحين ولديهم القدرة على التفكير من أكثر من زاوية والإصغاء العقلي بفاعلية ويلاحظون ويكتشفون ما لا يراه الآخرون ويتصفون بالمرونة والتكيف ويحكم تفكيرهم نمط عقلي ومنطقي وهو «أنا لدي دائمًا خيار» ويتميزون بالأفق العقلي المبدع ولا يحكمون على الأمور بعقليات وتفكير المبتدئين.

١٠ طرق مهمة

وربما التساؤل الذي يراودنا الآن ويطرح نفسه هو: كيف نطور من أنفسنا ونصبح من ذوي عقليات الوفرة. وهو ما ترشدنا «نيكوليت ستينسن» إليه، من خلال ١٠ طرق متنوعة ومهمة، وهي كالتالي:

١- تعرف على قوة أفكارك: يمكن أن تساعد تنمية اليقظة الذهنية في فك رموز أفكارك من ناحيتي الندرة أو الوفرة، من خلال تخصيص الوقت لملاحظة أنماط الأفكار التي تدور في رأسك؛ إذ يمكنك البدء في بذل جهد واعٍ لتحويل أفكارك نحو الوفرة.

٢- ممارسة الامتنان: والتي تعد من بين أقوى الأدوات المعترف بها على نطاق واسع لخلق الوفرة والسعادة، وهو ما تدعمه دراسات وبحوث عديدة. كما أنه وفقًا لرؤية أوبرا وينفري: «إذا نظرت إلى ما لديك في الحياة، فستجد دائمًا المزيد، وفي المقابل إذا نظرت إلى ما لا تملكه في الحياة، فلن تحصل على ما يكفيك أبدًا.» وفي السياق نفسه، ونقلًا عن توني روبينز قوله: «عندما تشعر بالامتنان؛ يختفي الخوف وتظهر الوفرة».

٣- السماء هي الحد: فقد خلصت إحدى الدراسات الممتعة التي أجرتها جامعة هارفارد الأمريكية إلى أنه عندما يركز الناس باهتمام على شيء واحد معين؛ فإن الاحتمالات الأخرى الموجودة أمامهم مباشرة تمر دون أن يلاحظها أحد تمامًا. لذلك من الضروري تخفيف تركيز العقل وخلق وعي موسع يعزز عقلية الوفرة.

٤- تنمية شغفك وهدفك ومشاركتهما: إن فهم وخلق الثقة في الأشياء التي تجيدها وتحب القيام بها هي طريقة ممتازة لتعزيز الإيمان بنفسك. كما يمكنك أن تشارك بثقة ما تفعله من خلال ما يميزك عبر وسائل عديدة، كتواصلك الاجتماعي عبر الإنترنت أو شخصيًا.

٥- تطوير خبرات الإتقان: إن أفضل طريقة لخلق الكفاءة الذاتية هي المعرفة العميقة التي يمكنك من خلالها خلق ما تريده في الحياة والعيش بوفرة، وخلق تجارب إتقان بوعي، من خلال تجارب النجاح السابقة التي تخلق هذا الإتقان، فعلى سبيل المثال، إذا كنت تتحسن بنسبة ١٪ في شيء ما كل يوم، فبعد عام سوف تصبح أفضل بنسبة ٣٦٥٪ وستكون قد خلقت تجربة إتقان مميزة لك.

٦- انتق كلماتك بحكمة: لاحظ جيدًا أن اللغة التي تستخدمها، وكذلك ما تقوله لنفسك وللآخرين، تشكل واقعك. هل تحكي قصص الندرة أم قصص الوفرة؟

٧- بناء ما يتجاوز عقلية النمو: تم تطوير مفهوم عقلية النمو من قبل عالمة النفس «كارول دويك» التي قامت بنشر كتابها بعنوان: «العقلية: علم النفس الجديد للنجاح»، حيث كتبت: في عقلية النمو، يعتقد الناس أن قدراتهم الأساسية يمكن تطويرها من خلال التفاني والعمل الجاد. وهذا الرأي يخلق حب التعلم والمرونة التي تعتبر ضرورية لتحقيق إنجاز عظيم. كذلك يجب الانتباه إلى أن عقلية النمو ترتبط ارتباطًا مباشرًا بعقلية الوفرة.

٨- فكر كمبتدئ: إذ إن عقلية الوفرة تتوق-دائمًا-إلى مزيد من التعلم وتطوير الذات والمهارات واكتساب المزيد من الخبرات.

٩- ملاحظة الخير: بصفة عامة يميل البشر إلى ملاحظة ما هو سيء بسهولة أكبر مما هو جيد. ذلك أن دماغك في

الواقع موصول بهذه الطريقة بفضل تجارب الحياة والتطور منذ بدء الخليقة، حيث كان الأسلاف الذين تعرضوا من خلال تجاربهم إلى التهديدات هم الأكثر عرضة للبقاء على قيد الحياة وتمرير الحمض النووي الخاص بهم من أولئك الذين لم يفعلوا ذلك. وبالرغم من ذلك، فإن المتفائلين يعتمدون على عقلية الوفرة ويعيشون حياة أفضل وأطول.

١- تحدث بتأكيدات الوفرة اليومية: تشير الأبحاث التي أجرتها جامعة «كارنيجي ميلون» إلى أن استخدام التأكيدات الإيجابية يمكن أن يحسّن مهاراتك في حل المشكلات ويقلل من علامات التوتر؛ وبالتالي تحويل عقليتك من الندرة إلى الوفرة.

٥ طرق للوفرة الوظيفية

وتضيف « كارولين كاستريلون» ٥ طرق أخرى يمكن أن تجعل الإنسان من ذوي عقليات الوفرة، سواء في عمله أو حياته بصفة عامة، وهذه الطرق هي:

١- ركز على ما لديك: إذا كنت تفكر في تغيير وظيفتك ولكنك لم تتخذ هذه الخطوة؛ فمن المحتمل أن تراودك أفكار، مثل «ليس هناك ما يكفي من الوظائف الجيدة»، أو «ليس لدي ما يكفي من المهارات القابلة للتطوير»، أو «هناك الكثير من المنافسين». فهذه كلها أفكار مبنية على الندرة، أو ما يمكن أن نطلق عليه «ما لا تملكه»؛ لأن عقلية الندرة ترى القيود بدلاً من الفرص.

ويمكنك بدلًا من ذلك أن تحول تلك الأفكار إلى أخرى إيجابية، مثل «رائع، لدي ٢٥ عامًا من الخبرة في التسويق، والتي ستكون بمثابة رصيد كبير إذا قررت بدء عمل تجاري»، أو «على مدى السنوات العشر الماضية، قمت بإجراء اتصالات وتكوين شبكة علاقات إنسانية ووظيفية رائعة من شأنها أن تفيدني؛ عندما أبدأ التواصل من أجل وظيفتي التالية. كذلك إذا تم تسريحك من وظيفة ما، فبدلاً من الانغماس في الشفقة على الذات، فكر في مدى روعة أن يكون لديك الوقت أخيرًا، وربما المال بحصولك على مستحقات إنهاء الخدمة، للتفكير فيما تريد فعله حقًا طوال الباقي من حياتك.

٢- أحط نفسك بذوي عقليات الوفرة: هل تعرف هؤلاء الأشخاص الذين يبدون دائمًا إيجابيين ويرون نصف الكوب ممتلئًا بدلاً من نصفه الفارغ؟ ابحث عنهم وابدأ في قضاء الوقت معهم. وإذا كان الأشخاص الذين لديهم عقلية الندرة يحيطون بك؛ فإن هؤلاء هم من تحتاج إليهم لإجراء تغيير في مسارك المهني. وكما يقول «توني روبنز»: «إن جودة حياة الشخص غالبًا ما تكون انعكاسًا مباشرًا لتوقعات مجموعة أقرانه». لذلك اسأل نفسك إذا كان هؤلاء الأشخاص الذين تقضي وقتًا معهم هم مَن تتطلع إليهم. فإذا لم يكن الأمر كذلك، فإنك تحتاج إلى البحث عن أشخاص آخرين يعيشون الحياة التي تطمح إليها.

٣- ابتكر مواقف مربحة للطرفين: كن على وعي تام بأن عقلية الندرة تعتقد أنه إذا فاز شخص ما، فإن آخر يخسر. لذلك حاول تهيئة ظروف مربحة للجانبين في حياتك؛ لمكافحة هذا النمط من التفكير، وابحث عن طرق يمكن لهذين الطرفين من خلالها المغادرة مع شعور بالإنجاز وشعور أفضل تجاه العلاقة، سواء في حياتك الشخصية أو الوظيفية وعملك.

٤- ادخل الامتنان في حياتك اليومية: فمن الصعب جدًا أن تشعر بالخوف أو الحزن طالما تشعر بالامتنان في نفس الوقت. كما تعد ممارسة الامتنان إحدى أكثر الطرق المعترف بها على نطاق واسع لتحسين رفاهية الفرد بصفة عامة. ففي عام ٢٠٠٧، أجرى «روبرت إيمونز» أستاذ علم النفس في جامعة كاليفورنيا، ورئيس التحرير المؤسس لمجلة علم النفس الإيجابي، بحثًا عن الامتنان؛ فوجد أن التعبير عن الامتنان يحسّن الصحة العقلية والجسدية. كذلك يمكن أن يؤدي الشعور بالامتنان-أيضًا-إلى الشعور بالسعادة بشكل عام، وهو الأمر الذي يمكن أن تتصف تأثيراته بأن تكون طويلة الأمد. ويمكن للإنسان ممارسة إحدى طرق الامتنان، من خلال كتابة ٥ أشياء تشعره بالامتنان لها كل يوم.

٥- تدريب عقلك على التعرف على الاحتمالات: تتيح لك عقلية الوفرة رؤية المزيد في حياتك: المزيد من الخيارات، والمزيد من الاحتمالات، والمزيد من الموارد. فقد وجدت إحدى الدراسات الرائعة التي أجرتها جامعة «هارفارد» أنه عندما نركز على شيء معين باهتمام شديد؛ فإن الاحتمالات الأخرى الموجودة أمامنا مباشرة يمكن أن تمر دون أن يلاحظها أحد تمامًا. وفي ضوء ذلك انتبه إلى أنه إذا كان اعتقادك هو «لا أستطيع فعل ذلك»، أو «إنه مستحيل»؛ فسيتم التخلص من أي أفكار أخرى تتعارض مع ذلك.

للموظفين والموظفات..

12 فائـدة

لشرب القهوة دون إفراط

يوصي خبراء الصحة والتغذية بشرب الموظفين والموظفات للقهوة بمقدار نحو ٤ فناجين يومياً، وأن هناك نحو ١٢ فائدة من شرب القهوة دون إفراط، وهي:

1. تعزيز الطاقة والنشاط البدني
2. تقليل خطر الإصابة بأمراض الكبد
3. تعزيز صحة الحيوانات المنوية
4. تخفيف الدهون وخسارة الوزن
5. تقليل خطر الإصابة بالشلل الرعاش
6. تعزيز صحة البشرة والجلد
7. تقليل خطر الإصابة بأمراض السكري "النوع الثاني"
8. تقليل خطر الإصابة بأمراض الزهايمر
9. تقليل خطر الإصابة ببعض أنواع من السرطان
10. تعزيز صحة القلب والأوعية الدموية
11. تحسين المزاج
12. مكافحة الاكتئاب







أ.مصطفى ظافر
مُحامٍ وموثق ومحكم ومستشار
عضو في عدد من المجالس واللجان

المهـارة القـــانونية في التسويات التجارية

كثيرًا ما يتكرر على ممارسيّ الأعمال التجارية والأعمال المهنية المصاحبة لها مثل الخدمات المالية أو المحاسبية أو القانونية، مصطلح التسوية الودية أو الوساطة أو المصالحة، خاصةً مع زيادة أو تكرار التعاملات والعمليات وتداول العقود والاتفاقيات بين مختلف أطراف العملية التجارية.

وقد يكون من أبرز الأعمال التي يمارسها المحامي أو المستشار القانوني في قطاع الشركات والأعمال التجارية؛ الجوانب المرتبطة بالمنازعات التي قد تنتج عن الأعمال التجارية ومحاولة تقليص المخاطر الناتجة عن هذه المنازعات بما يخدم مصالح الأطراف ويحافظ على توازن مراكزهم المالية والقانونية.

وربما يكون من أبرز الأسباب التي تدفع التجار والمحامين والمستشارين لبحث سبل التسوية الودية عند بداية المنازعة، هو نظرتهم نحو المصالح التجارية وما يخدم استدامة ونمو الأعمال أكثر من نظرتهم نحو استمرار المنازعة وارتفاع التكلفة والخسائر؛ نتيجةً لاستمرار النزاع بين أطراف العملية التجارية.

لذلك ظهرت وبرزت مهارة المفاوضات والوساطة في تسوية المنازعات التجارية، وأصبحت أحد أهم الأعمال التي يمارسها المحامي في القطاع التجاري، مما يدفعني في هذا المقال إلى التطرّق لبعض المحاور المهمة في رحلة الوساطة والتسوية في المنازعة التجارية:

- الاطلاع على طبيعة النزاع وتحليل دوافع الأطراف نحو النزاع:

يجب على ممارس أعمال الوساطة أن يطلع على طبيعة النزاع والأساس القانوني الذي بُنيت عليه العلاقة التجارية محل النزاع، ويُحلل دوافع كل طرف من المنازعة وما يدعم موقفه من مستندات، ثم يدوّن مرئياته وملاحظاته القانونية في هذا الصدد، والتي ربما سيحتاج لها عند بدء اجتماعات أو جلسات المفاوضة والوساطة المنفردة أو المجتمعة مع الأطراف.

- فهم واستيعاب مصالح أطراف النزاع:

قبل أن تفاوض أحد أطراف النزاع أو تقدم له عروض التسوية؛ يجب عليك معرفة اتجاه مصالح كل طرف من أطراف النزاع،



وما هي مواطن قوته والمواطن التي لا تخدم موقفه أو مصالحه؛ لأن الحديث مع ممارس الأعمال التجارية بلغة الأرقام والحقائق التي تدعم مصالحه ربما يكون أوضح له بكثير من أيّ لغة حوار أخرى.

- العناية والاهتمام بصياغة وتوثيق نتيجة التسوية والمستند القانوني:

قد ينتهي النزاع باتفاق تجاري يرتضيه الأطراف، وقد لا يتم مراعاة تطبيق العناية الكافية بصياغة وتوثيق هذا الاتفاق؛ مما قد يفتح أبوابًا أكبر للنزاع؛ نتيجةً لعدم توثيق اتفاق الصلح أو التسوية في مستند قانوني منضبط يرسم ويوضح حدود والتزامات كل طرف.

وفي سبيل التوثيق أصبحت الخيارات متعددة أمام أطراف النزاع، والتي تُنشئ من خلالها سند تنفيذي يمكن الاحتجاج به أمام قضاء التنفيذ، مثل محاضر الصلح التي تتم عن طريق منصة تراضي، أو ربط بعض الدُفَع المالية بـأوراق تجارية، مثل السند لأمر وغيرها من الوسائل التي تعطي لوثيقة الصلح قوة ومرجعية نظامية تحمي المصالح وتحفظ الحقوق وتحقق الغاية من المصالحة.

وختامًا: قد تحمل حقيقة مزاولة الأعمال القانونية التجارية تفاصيل أكثر عند ممارسة أعمال الوساطة؛ ولكن في هذا المقال أحببت التعريج على أبرز ما يدور حول هذه المهارة التي تتطلب قدرات وإمكانيات قانونية جيّدة تجتمع معها الخبرة التراكمية التي تخدم مصالح أطراف العملية التجارية، وتحدّ من المخاطر التي قد تنتج بسبب عدم تسوية المنازعات بطرق سريعة ومهنية واحترافية.



«الإحصاء»

تصدر إحصاءات الثقافة والترفيه

من منتصف ٢٠٢٢م إلى منتصف ٢٠٢٣م







أصدرت الهيئة العامة للإحصاء عبر موقعها الرسمي نشرة إحصاءات الثقافة والترفيه، وأفـادت نتائج النشرة أن نسبة زيـارة الأفـراد (١٥ سنة فأكثر) لأحد أماكن الفعاليات أو الأنشطة الثقافية بلغت **٨٠٪** من إجمالي سكان المملكة، بينما بلغت نسبة زيارة الأفراد لأحد أماكن الفعاليات أو الأنشطة الترفيهية **٩٠٪** من إجمالي سكان المملكة. وأظهرت نتائج النشرة أن نسبة الأفراد الذين حضروا الاحتفالات الوطنية بلغت **١٣٪**، بينما بلغت نسبة زيـارة دور السينما **١١٪**. وبلغت نسبة الأفراد السعوديين الذين قاموا بزيارة أحد مواسم الترفيه السعودية **٣٩٪**، بينما بلغت نسبة الأفراد غير السعوديين الذين زاروا أحد مواسم الترفيه السعودية **٣٦٪**. وأوضحت نتائج النشرة أن نسبة الأفـراد الذين لم يـزوروا أماكن الفعاليات والأنشطة الثقافية بلغت **٢٠٪**، **٤٠٪** منهم كان سبب عدم زيارتهم هو عدم توفر الوقت.

وأفادت نتائج النشرة أن نسبة الأفـراد الذين يمارسون رياضة المشي في وقت الفراغ بلغت **٢٣٪**، كما بلغت نسبة الأفـراد ممن يمارسون كرة القدم وقت الفراغ **١٩٪**. فيما بلغت نسبة الأفراد الذين قرأوا كتابا واحدًا على الأقل خلال الـ ١٢ شهرا السابقة **٣٧٪**، بينما بلغت نسبة قـراءة الصحف **٢١٪**، ونسبة قـراءة المجلات **٧٪**.

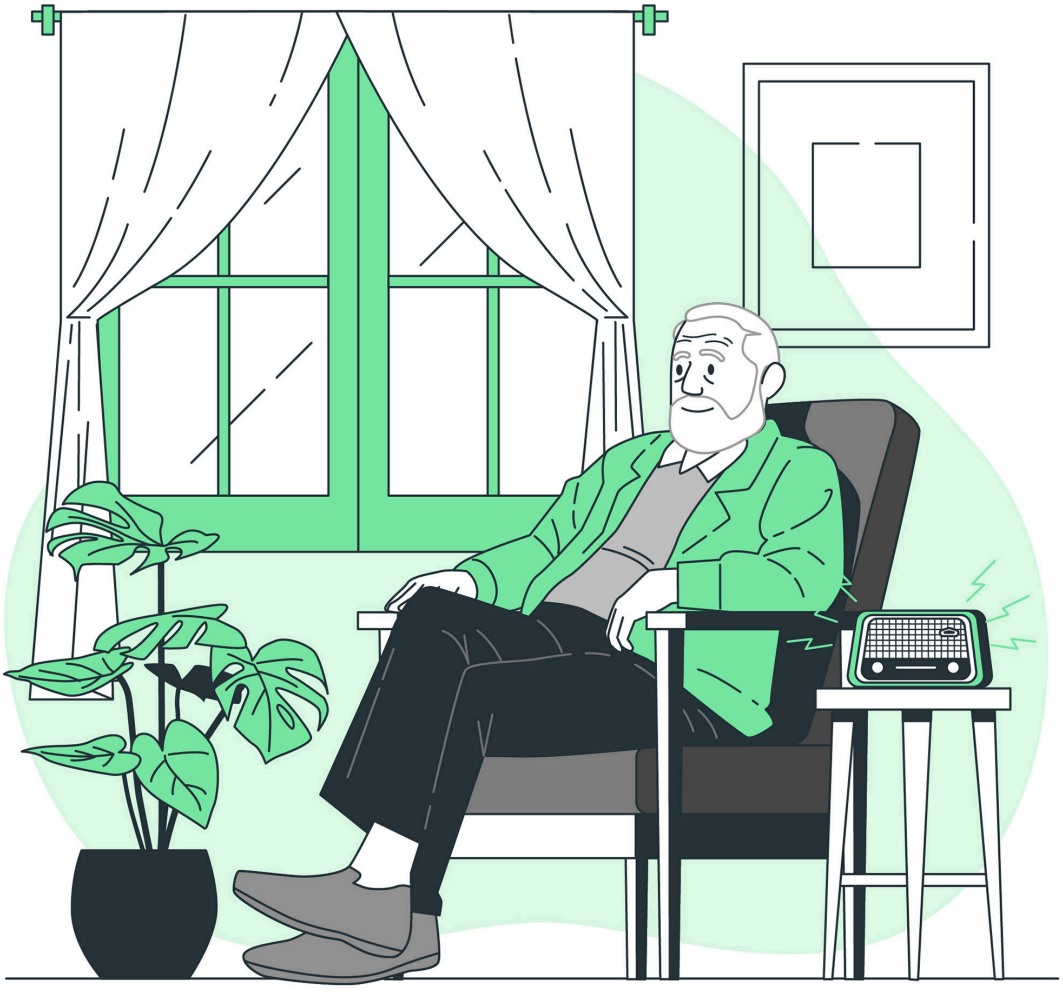
يُذكر أن نتائج نشرة إحصاءات الثقافة والترفيه تعرض بيانات عـن زيـارة وممارسة الأفـراد (١٥ سنة فأكثر) للأنشطة والفعاليات الثقافية والترفيهية بناء على نتائج مسح الثقافة والترفيه الأسري من الهيئة العامة للإحصاء لعام ٢٠٢٣م، وذلك من خلال جمع البيانات باستخدام الاتصال الهاتفي، ورابط العد الذاتي لعينة من الأفراد المختارين.

الذهاب إلى العمل يساعد على تعزيز القدرات العقلية ويحسن اللياقة البدنية

عزيزي الموظف..

هل تفكـر بالتقاعـد المبكـر؟

هذه الدراسة قد تغير رأيك



مع ضغوط العمل الكثيرة التي يتعرض لها مئات الملايين من الموظفين حول العالم، يحلم الكثيرون بالتقاعد المبكر من العمل للحصول على الراحة والاستمتاع بالحياة، لكن أشارت دراسة بحثية نشرت في «جورنال أوف إيكونوميك بيهيفيور آند أورجنايزيشن» الأمريكية إلى أن التقاعد المبكر قد يسرع من التدهور المعرفي لدى الإنسان.



الصحة النفسية

وذكر قائد فريق الدراسة أستاذ الاقتصاد المساعد في جامعة بينغهامتون بولاية نيويورك الأميركية «بلامين نيكولوف»:»أبلغ المشاركون في الدراسة (المتقاعدون مبكرا) عن مستويات أقل بكثير من المشاركة الاجتماعية، ومعدلات أقل بكثير من التطوع والتفاعل الاجتماعي مقارنة بغير المستفيدين»، ووجدنا أن العزلة الاجتماعية المتزايدة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتدهور المعرفي الأسرع بين كبار السن، وأهم مؤشر على التدهور المعرفي هو تأخر الذاكرة، الذي أظهر بحث سابق أنه مؤشر مهم للخرف، ونأمل أن تؤثر النتائج التي توصلنا إليها على كيفية رؤية المتقاعدين لأنشطتهم التقاعدية من منظور أكثر شمولية، وإيلاء اهتمام خاص لمشاركتهم في أنشطة اجتماعية وأخرى تعزز براعتهم العقلية».



أفضل سن للتقاعد

وخلصت الدراسة إلى أن التأثير السلبي للتقاعد المبكر على الأنشطة العقلية وكذلك المشاركة الاجتماعية، يفوق الفوائد التي قد تعود على المتقاعد. وأوضح «نيكولوف» لشبكة «فوكس نيوز» الإخبارية الأميركية: «عندما تذهب إلى العمل فإنك تستخدم عقلك بنشاط، وبطريقة ما فإن الذهاب إلى العمل يساعد قدراتك العقلية، مثل أن الذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية يحسن اللياقة البدنية».

وأضاف: «عندما نتفاعل مع الناس، يمكن للترابط الاجتماعي أن يولد حلقة تغذية إيجابية من الرفاه الاجتماعي والعاطفي والجسدي كما أن الفائدة الأخرى لتكوين شبكة اجتماعية أكبر، هي أن المزيد من التفاعل مع الأصدقاء والعائلة يعزز بشكل طبيعي التحفيز الذهني والفكري».

تحذير

من تنـــــــاول الكثير
من فيتـــــــامين D3

في بيئة العمل .. علاجات وتوصيات

للوقاية من عدوى نزلات البرد وإنفلونزا الشتاء





مع بدء موسم البرد والإنفلونزا ذكر عدد من المتخصصين في مجال الصحة؛ نصائحهم بشأن العلاجات الطبيعية التي يجب مراعاتها لتخفيف عدوى أمراض البرد في بيئة العمل، وينبغي أخذها في الحسبان:

فيتامين سي

١. فيتامين C: يرجح الخبراء أن أولئك الذين يشعرون بأنهم يعانون من بوادر عدوى نزلة برد، أو أن لياقتهم الصحية ليست على ما يرام، يمكن أن يتناولوا مكملات الفيتامينات في الصباح الباكر قبل التوجه للعمل، خاصة فيتامين C وفيتامين D3. وقالت نائب رئيس العمليات السريرية وحلول الخطط الصحية الأمريكية دكتورة سمر كيرلي: «إن فيتامين C يحتوي على مضادات الأكسدة، التي «تحمي خلايا جسم الإنسان من المواد الضارة التي تسمى الجذور الحرة»، لكنها حذرت بشأن الجرعات التي يتم تناولها». ووفقا لموقع شبكة «ماونت سيناي» الصحية في نيويورك، فإن الآثار الجانبية الخطيرة الناجمة عن تناول الكثير من فيتامين C نادرة جدًّا؛ لأن الجسم لا يستطيع تخزين الفيتامين، ولكن لا ينصح بكميات أكبر من ٢٠٠٠ ملغ / يوم؛ إذ يمكن أن تؤدي الجرعات العالية إلى اضطراب في المعدة والإسهال، ونادرًا ما تؤدي إلى حصوات الكلى.



فيتامين دي

٢. فيتامين D3: يعد بمنزلة جرعة كبيرة من أشعة الشمس اليومية، ومن المعروف أنها تساعد في دعم جهاز المناعة في مكافحة الفيروسات. مع تحذير الموظفين من تناول الكثير من فيتامين D3؛ إذ يمكن أن يكون ضارًّا أيضًا، شارحة أن «النتيجة الرئيسية لتسمم فيتامين D هي تراكم الكالسيوم في الدم (فرط كالسيوم الدم)، الذي يمكن



أن يسبب الغثيان والقيء، والضعف، وكثرة التبول. ووفقًا لموقع «مايو كلينيك»، يمكن أن «تتطور سمية فيتامين D إلى آلام العظام، ومشاكل في الكلى، مثل تكوين حصوات الكالسيوم.

٣. الزنك: يعتبر الزنك معدنًا أساسيًّا، وعلاجًا طبيعيًّا آخر، أثبت نجاحه في علاج أعراض البرد لدى الموظفين في المكاتب القريبة من بعض؛ والزنك مهم لوظيفة الخلايا المناعية، التي تدعم دفاع الجسم ضد العدوى. كما أن مكملات الزنك قد تساعد في دعم نظام المناعة الصحي خلال الأيام الثلاثة الأولى من ظهور الأعراض، مع مراعاة التأكد من اتباع التعليمات بعناية.



العسل

٤. العسل: تبين أن العسل فعال في الحد من السعال لدى العاملين في المصانع وتقوية المناعة لديهم.

٥. البلسان: تناول نبات البلسان، وهو نبات طبي، يساعد في علاج أعراض البرد والإنفلونزا، وكذلك لتقوية جهاز المناعة، ويقلل من أعراض التهابات الجهاز التنفسي العلوي.



شوربة الدجاج

٦. شوربة الدجاج: اكتشفت دراسة، أجراها المركز الطبي بجامعة نبراسكا في التسعينيات من القرن الماضي، أن حساء الدجاج هو في الواقع علاج فعال لنزلات البرد لها تأثير مضاد للالتهابات.

٧. البخاخات المالحة: تعد بخاخات الأنف المالحة حلاً آمنًا وبسيطًا للمساعدة في معالجة الاحتقان، وعادة لا يكون لها الآثار الجانبية المرتبطة بالبخاخات الطبية.

٨. الاستحمام بماء ساخن: يمكن أن يفعل المعجزات لتخفيف الاحتقان، ويجعل نزلات البرد أو الإنفلونزا أقل تأثير.

٩. تغذية صحية: أفضل طريقة لتقوية جهاز المناعة هي تناول نظام غذائي متوازن، وغني بالمغذيات قبل الإصابة بالمرض، وينبغي أن يشتمل الطعام على الكثير من الأطعمة التي تحتوي على فيتامين C، مثل البروكلي أو البرتقال أو الشمام، كذلك الفواكه والخضراوات الملونة الغنية بمضادات الأكسدة، مثل التوت والجزر والسبانخ، والتي تساعد في دعم المناعة عن طريق حماية الجسم من المركبات الضارة التي تسمى الجذور الحرة، ومحاولة تجنب الأطعمة المصنعة والسكريات الزائدة، والحفاظ على رطوبة الجسم مع الكثير من الماء والمشروبات الأخرى الخالية من السكر والكافيين.

١٠. النوم الجيد: الشخص البالغ يحتاج إلى ما لا يقل عن سبع إلى ثماني ساعات من النوم الجيد كل ليلة؛ والنوم الجيد يساعد في تجديد خلايا جديدة بالجسم، واكتساب الطاقة اللازمة لمحاربة العدوى، في حين أن الحرمان من النوم يمكن أن يقلل من وظيفة المناعة



أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الشباب في التمكين والتوظيف وريادة الأعمال

نشرت كلية دبي للإدارة الحكومية، نتائج تقرير عن أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الشباب في مجالات التمكين الاقتصادي، والتوظيف وريادة الأعمال في كل من البحرين، والكويت، والمملكة العربية السعودية، والامارات العربية المتحدة، ولبنان، وسلطنة عُمان، ومصر، والأردن، وهي كما يلي:

%86
يعتقدون ان وسائل التواصل الاجتماعي تسهم في تمكين الرواد من خلال روح الابتكار والريادة في المنظمة

%84
يرونها تسهم في اشراك الزبائن والتواصل معهم

%85
يؤكدون أنها تسهم في الوصول الى أسواق أوسع

%84
يعتقدون انه يمكنها تعزيز المهارات الريادية

%81
اتفقوا ان وضع سياسات وأنظمة تنظم وسائل التواصل الاجتماعي من شأنه تسهيل استخدامها في العمل

لتجنب الحلقة المفرغة من الاستيقاظ والأرق وتأثيرها على عمله

أخصائي علم ومشكلات النوم يقدم الطريقة «الذهبية» لتجنب استيقاظ الموظفين والموظفات ليلًا



يقدم أخصائي علم ومشكلات النوم، الطبيب الروسي، الدكتور «رومان بوزونوف»، طريقة رائعة لتجنب استيقاظ الموظفين والموظفات من النوم ليلاً، رغم إنها تبدو طريقة غريبة، مؤكدًا أن الشخص عليه النهوض من السرير والذهاب إلى غرفة أخرى والقيام بعمل مزعج.

متى يبدأ الأرق؟

وفقًا للدكتور «بوزونوف»، يبدأ الأرق عادة بعد الاستيقاظ ليلاً والتفكير بعدم القدرة على النوم بعد ذلك. ويشير في مقابلة مع راديو «سبوتنيك» إلى أن النوم يتكون من عدة مراحل وتحدث الصحوة الفسيولوجية كل ساعتين، والأشخاص الأصحاء ببساطة لا ينتبهون لذلك.

يستيقظ كل ساعتين

ويقول: «الشخص السليم يستيقظ كل ساعتين، يفتح عينيه، يتقلب، يغير وضعه، ينام وينسى أنه استيقظ. هذا أمر طبيعي. وتبدأ المشكلات عندما تجعل هذه الاستيقاظات الإنسان يشعر بالقلق ويعتقد أنه لن يتمكن من النوم، فماذا يفعل؟ هذا هو التوتر، وهذه قفزة في ضغط الدم، وفعلاً لن ينام الشخص لأن لديه شعورًا بالخوف، من عدم النوم، وفي هذه الحالة يرتبط الفراش بالأرق، أي تنشأ لديه حلقة مفرغة من الاستيقاظ والأرق وعدم العودة إلى النوم وتأثيرها على عمله، ويمكن أن تؤدي إلى اضطرابات شديدة في النوم».

طريقة غريبة

وتابع الطبيب: «إذا كان الشخص لا يستطيع النوم، فعليه عدم البقاء في الفراش. ويقول: «إذا استلقى الشخص ولم يتمكن من النوم لأن شيئًا ما يزعجه، أو يعاني من التوتر، فإن القاعدة الذهبية الأولى هي أنه لا يمكن الاستلقاء في السرير دون نوم. فإذا لم يغفُ خلال ١٥ دقيقة، عليه النهوض والذهاب إلى غرفة أخرى والقيام بعمل مزعج يمكنه تركه في أي لحظة والذهاب إلى السرير.

القاعدة الثانية: حتى لو لم ينم الشخص فترة كافية من



الوقت، عليه عدم تغير الوقت الذي يستيقظ فيه، لأن نقص النوم يجعله ينام بشكل أفضل.

والقاعدة الثالثة: لا تلغي أي شيء في اليوم التالي.

تنظيم النوم أفضل

ووفقًا له، تنظيم النوم للموظفين والموظفات أفضل بكثير من أي دواء مضاد للأرق. ويقول: «الأرق في كثير من الحالات، لا يعتبر مرضًا، بل هو اضطراب في التفكير والسلوك. ومن الغريب أن أفضل أسلوب لعلاج مثل هذا الأرق هو تقييد النوم، وبمجرد أن نخلق نقصًا في النوم، يعاني الشخص من النعاس الشديد، ولكن عندما يقترب من السرير، يبدأ يفكر؛ ماذا لو لم أنم؟ ومع ذلك يستلقي ويغفو، ويكفي أن يغفو ١٠- ١٥ مرة دون خوف، وإيجابية سيتشكل لديه النوم».

ساحات معارك أيديولوجية تديرها «خوارزميات» خفية

كيف تجري هندسة المحتوى الرقمي في شبكات التواصل الاجتماعي لتحقيق التأثير العميق؟

تسعى تطبيقات الذكاء الاصطناعي إلى محاكاة السلوك البشري، من خلال تطوير آلات ذكية، ويقال إن هذه الآلات ستنجح في أن تصبح ذكية عندما تتخطى «تجربة تورينغ» (Turing Test)، مما يعني أنه إذا تحدث روبوت وإنسان مع بعضهما البعض، فلن يدرك البشر أن الجانب الآخر هو آلة.



"أغلب رواد مواقع التواصل لا يتأكدون من المعلومات من مصادر موثوقة قبل إعادة نشرها.

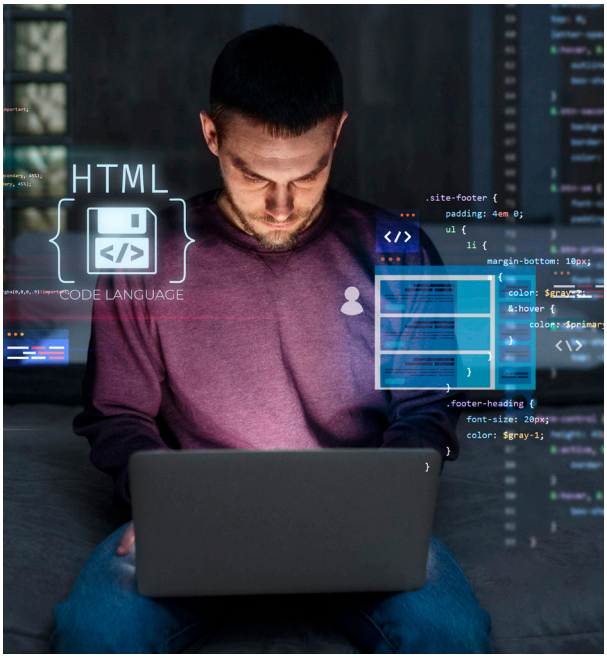
وحسب مخترع الذكاء الاصطناعي، آلان تورينغ (Alan Turing)، الذي فكَّك شيفرة الهجوم الألماني على إنكلترا خلال الحرب العالمية الثانية، يتطور الذكاء الاصطناعي في جميع المجالات من السياسة إلى الزراعة والترفيه، والطب والفضاء ووسائل التواصل الاجتماعي، والروبوتات والتعليم، وصولًا إلى اللغات، حيث وصلت المعلوماتية مجال الترجمة والتحليل اللغوي والتنقيب عن المعلومات وغيرها من التطبيقات الرقمية، التي تساعد المستخدم في جميع المجالات لتحقيق التأثير المعرفي العميق.

خوارزميات

وباتت وسائل التواصل الاجتماعي حالياً ساحات معارك أيديولوجية تديرها خوارزميات خفية، وتُعرَّف الخوارزميات بأنها مجموعة من القواعد والأوامر التي تنفَّذ بشكل تسلسلي ومنظم لحل مشكلة معينة، وقد سُميت بالخوارزميات نسبة إلى العالِم أبي جعفر محمد بن موسى الخوارزمي الذي ابتكرها في القرن التاسع الميلادي، وهي استراتيجية ترمي إلى معالجة مشكلة ما، لها معايير تحدِّد جودتها، تتمثَّل في سرعة التنفيذ، وعدم أخذ مساحة في ذاكرة الحاسوب خلال التطبيق، وإمكانية تعديلها وتغييرها بحسب المتطلبات المستجدة.

المستندات

وتهدف تقنية البحث عن المعلومات إلى التعرف إلى مجموعة من المعلومات المحددة في مجموعة من المستندات النصية واستخراجها وتنظيمها، ومع انتشار البيانات الرقمية، أصبحت الخوارزميات حاجة أساسية لإدارة البيانات الضخمة ومعالجتها، وتقوم أنظمة الخوارزميات بإجراء عمليات حسابية على مجموعات كبيرة من البيانات، وتهدف إلى العمل على تصنيفات، وتحديد المعلومات، واستخلاص ملفات التعريف للأفراد الذين عادة ما يكونون مستهلكين للمعلومات، ومن ثم، يمكن استثمارها تجاريًّا، من خلال بيع الإعلانات للأفراد بحسب اهتمامات كلٍّ منهم، كما أنها قد تُستخدم للتلاعب بهم، من خلال



محاولة التأثير في خياراتهم أو حتى تحديدها.

تحليل

وعندما نجري بحثًا في محرك غوغل تقوم الخوارزميات بتحليل المحتوى والعلامات والروابط الواردة والصادرة والدلالات الأخرى التي تتكون منها الصفحات لتحديد الروابط الأكثر تطابقًا مع كلمات البحث. وتعمل خوارزميات وسائل التواصل الاجتماعي وفق المبدأ نفسه؛ إذ تقوم بتحليل البيانات والتفاعلات الشخصية بهدف تقديم محتوى ذي صلة باهتمام المستخدم. وتقوم خوارزميات فيسبوك بتحليل جميع التفاعلات من خلال فحص الصفحات والملفات الشخصية والتعليقات والمجموعات التي يزورها المستخدم.

كسب الربح

أما خوارزميات أغلب منصات التواصل الاجتماعي، فهي خوارزميات مغلقة وغير مفتوحة المصدر، إلا أنها تتغير باستمرار لكسب الربح، وكذلك بحسب المتطلبات الجديدة التي تفرض سرعة اتخاذ القرارات، وخصوصًا خلال الأوضاع الاستثنائية، وغالبًا ما تكون هذه القرارات غير حيادية، ما يضع المستخدم في دائرة الحتمية، لأن الخوارزميات تقيِّد حرية الاختيار، من خلال فرض ما يمكن نشره أو ما لا يمكن نشره.



> **انتشار برامج التلاعب بالصور والفيديوهات جعل حرية الوصول للمعلومات عبر الإنترنت خطرة.**

آليات التفكير

ولذلك، سيكون لأدنى انحياز في عالم بناء تطبيقات الذكاء الاصطناعي تأثير في المعلومات العالمية؛ ما سيجعل جميع المستخدمين عرضة للتحيزات المعرفية (آليات التفكير) التي تعالج المعلومات بسرعة من دون اللجوء إلى التفكير العقلاني. وأغلب رواد مواقع التواصل لا يسعون إلى التأكد من المعلومات من مصادر موثوقة قبل إعادة نشرها، فـ «الفوضى سيدة الموقف». وبفضل تقنيات الذكاء الاصطناعي، يمكن للخوارزميات التعرف إلى المصطلحات الممنوعة، إلا أن وجود الكلمة نفسها في سياق معين يكفي أن يحوّلها إلى كلمة «مقبولة»، وهذا ما يتطلب فريقًا في حوسبة اللغات يعمل على توجيه الخوارزميات باستمرار.

برامج التلاعب

وبعد انتشار برامج التلاعب بالصور والفيديوهات، مثل التقنيات التي تتيح حرفيًّا تحريك شفاه شخص من خلال كلمات شخص آخر، والتقنيات التي تحلّل التغيرات البصرية مع مرور الوقت؛ ما يتيح الحصول على محاكاة كاملة، من المحتمل أن تكون حرية الوصول للمعلومات والتعبير عبر الإنترنت في خطر؛ فأو «المزيفة» تُهدد اعتبار الإنترنت مصدرًا موثوقًا به، فباستطاعته التلاعب بالحقائق من خلال تقويض الحقيقة وتوليد مشاعر الخلط لدى الأفراد، وتوجد بعض المواقع التي تتيح التأكد من صحة بعض المنشورات، من خلال البحث عن الصور، لمعرفة ما إذا كانت قد نُشرت سابقًا؛ إذ يمكننا البحث عن مصدر الصورة المنتشرة عن طريق بعض المواقع، مثل «تين آي» (TinEye)، الذي يحتوي على ٢٦ مليار صورة. وبهذه الطريقة، يمكن معرفة كل المعلومات التي ترتبط بتاريخ التقاطها أو تاريخ تعديلها، وأيضًا التحقق من زيفها عن طريق تحليل البيانات الوصفية التي تكون مرافقة لملف الصورة. أما فيما يختص بالإشاعات النصية، فالتحقق منها عن طريق البحث عن المصدر الرسمي في أرشيف الصحف العالمية والعربية، وأيضًا استخدام نظام «فلترة/تصفية» يومي لكلمات محددة في تويتر.

أخبار مزيفة

وقد أغلقت منصات التواصل عددًا كبيرًا من الصفحات التي تنشر الأخبار المزيفة، مثل «كليك بيت» ومنشورات تحتوي مشاهد عنف أو دعوات تحريضية أو شتائم وصورًا غير قانونية؛ ما أدى إلى تراجع مشاهدتها إلى حد كبير.



ما أهم النصائح لممارسة "الامتنان" الوظيفـــي؟

يُنظر للامتنان الوظيفي أنه ميزة أو صفة يتمتع بها بعض الأشخاص دون غيرهم، ولكن في الحقيقة يمكن اكتساب هذه الميزة وجعلها عادةً، وذلك فقط من خلال زيادة تركيزك على الأفكار والأشياء الإيجابية المحيطة بك باستمرار في بيئة العمل. وأهم النصائح لممارسة الامتنان ما يلي:

دوّن الإيجابيات

قم بتخصيص وقت في الصباح أو في الليل لكتابة الأمور أو الأحداث الإيجابية في دفتر ملاحظاتك، واحرص على الاحتفاظ بها، فهذا سيساعدك على التفكير في هذه اللحظات وتذكُّرها بشكل مستمر، وفكر بالأشياء الجيدة في حياتك.

قم بإعادة توجيه أفكارك

قد تشعر أحيانًا خلال اليوم بالسلبية أو الإحباط نتيجة تعرضك لموقف وظيفي معين، فبمجرد شعورك بذلك حاول إعادة توجيه أفكارك والتركيز على الجوانب الإيجابية الموجودة في هذا الموقف.

شارك امتنانك مع زملائك

عبر عن شكرك لمن حولك من خلال إرسال ملاحظات سريعة تخبرهم بها عن سبب امتنانك لهم، وشجع زملائك على مشاركة الأمور التي يشعرون بالامتنان من أجلها.

محطة للتبادل الثقافي
عالميًا وزواره يتجاوزون

٤٠ مليون زائر

«إكسبو الرياض ٢٠٣٠».. فوائد وإيجابيات تكنولوجية وإبداعية للمستقبل





RIYADH
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
EXPO 2030
World Expo 2030

يعد معرض إكسبو الدولي هو الحدث العالمي الضخم، الذي يمتد عمره لأكثر من قرن ونصف حيث انطلق عام ١٨٥١م، وتنقل بين العديد من الدول، وبدأت تأثيراته على العالم تتحقق منذ عقود على صعيد الإبداع الانساني، ولكن هناك من يتساءل عن الفائدة المرجوة من استضافة السعودية هذا المعرض الضخم، ومن أهم ما يمكن الإجابة به هو العائد من هذه الاستضافة بعدما أعلنت أرقام الزوار المتوقعة والتي تبلغ ٤٠ مليون زائر ومليار زيارة افتراضية للمعرض.

والموضوع الرئيسي في إكسبو الرياض ٢٠٣٠ سيكون حقبة التغيير: «معًا نستشرف المستقبل»، ومن خلاله تدعو المملكة العالم، ليس فقط لمناقشة وتبادل الفرص والتحديات التي تواجهه، بل أيضًا لاستشراف المستقبل من خلال التخطيط له بفاعلية». وقد خصصت المملكة مبلغ ٣٥٣ مليون دولار لتقديم الدعم لأكثر من ١٠٠ دولة نامية للمشاركة في معرض إكسبو الرياض ٢٠٣٠، وهو ما يؤكد التزام المملكة بتقديم نسخة استثنائية وغير مسبوقة من المعرض الدولي الذي سبق أن مر على عشرات الدول بينما سيكون للمرة الثانية في الشرق الأوسط.

ويعد معرض إكسبو جسرًا ثقافيًا بين الدول المشاركة ، وبالإشارة إلى أثر ذلك، فإن ما يزيد على ٢٠٠ دولة ستشارك في إكسبو الرياض ٢٠٣٠ مما يجعله محطة التبادل الثقافي الأولى عالميًا؛ نظرًا لحجم الزوار المتوقع . ولطالما كان إكسبو عبارة عن معرض للاختراعات والتصاميم وأشهرهما برج إيفل، وتمثال الحرية اللذان عُرضا للمرة الأولى في ذلك المعرض قبل أن تتحول إلى واقع. ومن فوائد الحدث الأضخم عالميًا أيضًا تعزيز اقتصاد مدينة الرياض وأثر ذلك سيمتد إلى ما هو أبعد، مثل الاستفادة من التكنولوجيا، ومشاركة المبدعين من حول العالم، من خلال أركان دولهم، حيث يعد منصة لاستعراض نتاج التفكير الإبداعي في مجالات كثيرة ومنها التقنية والسياحة والصناعة المبتكرة .

وسيجعل «إكسبو الرياض ٢٠٣٠» المملكة بداية انطلاق لكل جديد نحو مستقبل، ومنه ستنطلق الشركات العالمية، ومن المتوقع أن تشهد خلال السنوات المقبلة زيادة في عدد الشركات والاستثمارات الأجنبية في العديد من القطاعات ومن أهمها التشييد والأغذية والخدمات اللوجستية، لتواكب احتياجات زوار المعرض.

مفاهيم وأساليب وأدوات
وخبـــــرات في عالمهـــا

البيانات المفتوحة إحـدى الممكنـات الرئيسية للاقتصاد الرقمـي ونمـــو الأعمـــال



يستعرضه معكم/ د.أحمد زكريا أحمد

أدت التطورات التقنية المتسارعة إلى تغيير في مفاهيم الحياة، والتي من بينها البيانات الحكومية أو ما يطلق عليه البعض معلومات القطاع العام. إذ أضحت هذه البيانات مفتوحة، بحيث يمكن لأي شخص استخدامها بحرية دون أي قيود تقنية أو مالية أو قانونية؛ وهو ما يؤدى إلى تعزيز الشفافية، وزيادة مشاركة المواطنين، وتحسين كفاءة الخدمات الحكومية، وتشجيع الإبداع والابتكار، وخلق مجالات عمل وفرص اقتصادية جديدة، ودمج واستخدام بيانات متعددة لاكتساب المعرفة. لذلك يثمّن الخبراء والمتخصصون أدوار وأهمية البيانات المفتوحة؛ باعتبارها إحدى ممكنات الاقتصاد الرقمي، ومصدرًا غنيًا لتنمية الفهم والإدراك، وتمكين المواطنين، ونمو الأعمال، وتسهم في تحسين حياة الإنسان. وفي ضوء ذلك صدرت الكثير من المؤلفات التي تبرز هذه الأدوار والأهمية، والتي من بينها كتاب «عالم البيانات المفتوحة: المفاهيم والأساليب والأدوات والخبرات»، تأليف «يانيس شارالابيديس وآخرون»، الذي قام بترجمته للغة العربية د.فهد بن محمد الفريح، ضمن إصدارات معهد الإدارة العامة للعام الحالي، والذي نستعرضه معكم في هذه السطور.

نظرة عامة

يتكون الكتاب من ٩ فصول مختلفة، إضافة إلى تمهيدين، ومقدمة، وقائمة المراجع، وملحق، وتقع جميعها في ٣٩٠ صفحة. تسلط الضوء على البيانات المفتوحة بشكل عام، ومراحل حياة إنشائها واستخدامها، وتوجهاتها وسياساتها، وقضايا تنظيمية تتعلق بها، ومدى قابلية التشغيل المتبادل لها، والبنى التحتية لها، وقيمة البيانات المفتوحة ونماذج الأعمال، ونماذج تقييمها، ومجالات واتجاهات بحث فيها.

يستهل المؤلفون الكتاب بالفصل الأول الذي يقدم «نظرة عامة» إلى عالم البيانات المفتوحة التي لها أوجه مختلفة، أهمها نموها الكبير خلال العقد الماضي، وهو ما يتواكب مع النمو الكبير على المستوى التقني ووجود تطبيقات خاصة على الهواتف الذكية للاستفادة من تلك البيانات التي أدت عملية إتاحتها للعامة إلى ظهور مخزون هائل منها، وتم عرضها للمستفيدين منها. وفي هذا الصدد يسلط هذا الفصل الضوء على بناء عالم جديد للبيانات المفتوحة، وتطوراتها التاريخية، وأهدافها، وأصحاب المصلحة، والاختلافات بينها وبين البيانات الضخمة والعلاقة بينهما، وفوائدها، والجانب المظلم لها والمتمثل في مخاطرها، إضافة إلى أحدث التطورات الخاصة بها.

مراحل حياة وتوجيهات

ويستعرض الكتاب في فصله الثاني «مراحل حياة إنشاء واستخدام البيانات المفتوحة»؛ لتحديد الخطوات الرئيسية للنشر والاستخدام وتحليل سيناريوهات مختلفة من وجهة نظر الناشر. فيناقش الفصل المتطلبات الحديثة لتوفير واستخدام البيانات المفتوحة، ودورة حياتها، والاستخدامات المختلفة لهذه الدورة، والاستنتاجات ومبادئ البيانات المفتوحة.

ثم ينتقل المؤلفون إلى الفصل الثالث المعنون: «توجيهات وسياسات البيانات المفتوحة»، والذي يتطرق إلى خصائص وعناصر هذه التوجيهات والسياسة، وأمثلة للعناصر الخاصة بها، ويخصص تجارب لدول معينة أوروبية، مثل هولندا. وبصفة عامة فإن هذا الفصل يتناول تعريف تلك السياسات، وعناصرها، والتوجيهات المعززة لتطويرها، وأمثلة على سياسات البيانات المفتوحة على مستويات مختلفة، والاستنتاجات والدروس المستفادة من هذه السياسات.

قضايا تنظيمية والتشغيل المتبادل

أما الفصل الرابع من الكتاب فيهتم بقضايا تنظيمية تتعلق بعملية فتح البيانات الحكومية، إذ نتيجة الأرقام الضخمة لهذه البيانات يتم تخزينها في أرشيف لا يمكن الوصول إليه من قِبَل الآخرين لموظفي الجهة، وخلال ذلك تواجه المنظمات عدة قضايا تشمل: عدم وجود إجراءات قياسية، وتهديدها لمبدأ انتهاك الخصوصية عند نشر البيانات، أو عرض بيانات السياسة الحساسة بطريق الخطأ، وخطر سوء استخدام البيانات والمشكلات المتعلقة بملكيتها. ولذلك يقدم المؤلفون حلولًا للحد من خطر انتهاك الخصوصية، وتطوير بنية تحتية للبيانات المفتوحة تعزز التنسيق بين الجهات الفاعلة في هذا المجال.

ويطرح الكتاب في الفصل الخامس منه «قابلية التشغيل المتبادل للبيانات المفتوحة»، والتي تعد ذات أهمية قصوى، خاصة عندما يرتبط الأمر بتبادل البيانات بين منظومات مختلفة أو منظمات، ولا سيما في الحالات التي تتم عبر الحدود. ولذلك يلفت هذا الفصل إلى ٥ نقاط مهمة، أولاها قابلية التشغيل المتبادل عالي الديناميكية في منظومة البيانات المفتوحة، تليها دورة حياة البيانات داخل الويب الدلالي، وتعقبها الأنطولوجيا كوسيلة لتوفير الدلالات، وتبرز رابعتها جوانب جودة البيانات المفتوحة، إضافة إلى تقييم وتحسين هذه الجودة.

البنى التحتية والقيمة

ويصحبنا الفصل السادس إلى «البنى التحتية للبيانات المفتوحة»، من حيث تشكيلها، ومتطلباتها الوظيفية، وبناء الثقة في هذه البنى، وأمثلة واقعية لها تتمثل في مشروع فضاء البيانات الصناعية ومشروع سوق البيانات النمساوي.

وتحت عنوان «قيمة البيانات المفتوحة ونماذج الأعمال»، يلقي الفصل السابع الضوء على الإجراءات التي يتم بموجبها تحويل البيانات بشكل مفتوح لجعلها ابتكارات ذات معنى وقيمة للقطاعين العام والخاص. وأكثر تحديدًا فإن النقاش في هذا الفصل يركز على مدى وكيفية إمكانية جعل هذه الابتكارات مشروعة. لذلك يطرح الفصل ٤ نقاط أساسية، وهي: المفاهيم الرئيسية كالقيمة والقيمة العامة ونموذج العمل، وسلسلة قيمة البيانات المفتوحة ونماذج الأعمال، واستثمار البيانات المفتوحة في القطاعين الخاص، والعام.

نماذج ومجالات واتجاهات

ويقدم الفصل الثامن «نماذج تقييم البيانات المفتوحة»، فيحلل نماذج التقييم القائمة في مجال نظم المعلومات، ويعرض أوجه مختلفة من التقييم عبر أمثلة تطبيقية، بالإضافة إلى بناء تصنيف للمقاييس والأوزان بغرض تقييم جودة البيانات المفتوحة وبواباتها ووظائفها، وعرض إرشادات لبناء إطار التقييم مجسِدًا بذلك أوجه تقييم مختلفة.

وختامًا، يستهدف الفصل التاسع من الكتاب توضيح نطاقات البحث الحالية والمستقبلية حول نشر ومعالجة واستخدام البيانات المفتوحة. فيبرز منهجية تصميم التصنيف، ومراجعة أدبيات البحث، وتصنيف أبحاث البيانات المفتوحة، بالإضافة إلى مناقشات حول بعض المنشورات والمساهمات وأساليب البحث.



ماذا تريد المـــرأة في العمل؟

نُشر تقرير يظهر سلوك النساء حول العالم في مكان العمل، مقارنة مع سلوكهنّ منذ ٥ إلى ١٠ سنوات. ويحمل التقرير عنوان "ماذا تريد المرأة في العمل"، وكان نتيجة استطلاع رأي عالمي على موقع "لينكد إين" LinkedIn شاركت فيه ٥٣٠٠ امرأة عاملة بين الـ ١٨ والـ ٦٥ من عمرهنّ من ١٣ بلد حول العالم، كما يلي:



%63

يردن الموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية



%57

يطمحن إلى راتب عالٍ



%74

يرغبن في الموازنة بين العمل ومسئولية العائلة، وإنجاب الأطفال



%65

يرغبن في العمل داخل بيئة عمل أكثر مرونة لكي يقمن بمهام متعدّدة

تُعلن إدارة التغيير والتواصل

عن توفيـر مدرب رياضـي فـي نـادي المعهد

لمنسوبـي المعهـد



ثـامـر

- خريج كلية تربية بدنية
- مدرب معتمد في نزول الوزن وتمارين المقاومة
- مدرب معتمد من NASM
- خبرة أكثر من 10 سنوات في السعودية و دبي

- استشـارات ريـاضيـة
- بـرامـج لياقـة
- التطبيق الأمثـل للتمارين الرياضية

الإثنين والثلاثاء والأربعاء

من الساعة 2 إلى 4 مسـاءً

بالمركز الرئيسي

لمـزيد من المعلومـات انقر هنـا

إدارة التغيير والتـواصـل
الإدارة العامة للموارد البشرية
TWASL@IPA.EDU.SA



أ.أحمد بن سعود العقيل
إدارة المشاريع-الإدارة العامة للتخطيط والتميز المؤسسي-معهد الإدارة العامة

الهـرم المعرفـي وذكـاء الأعمـال

يقوم المرتكز الأساسي الذي يسهم فيه ذكاء الأعمال BUSINES INTELIGENCE لدعم اتخاذ القرارات من قبل متخذها على الحوكمة الصحيحة للوصول إلى بيانات وحقائق تدعم القرارات السليمة من خلال لوحة معلومات ذكية أو ما يسمى Smart Dashboardتفاعلية ومعايير مرنة تدعم المنظمات ومتخذي القرارات فيها لاتخاذ قرارات حكيمة؛
بهدف ضمان تحسين جودة العمل داخل المنظمة. فالبيانات، والتي هي عبارة عن مجموعة حقائق وقياسات ليس لها معنى محدد، يمكن الحصول عليها من طرق عدة، كالملاحظة أو المشاهدة. كذلك فإن البيانات وحدها ليس لها فائدة إذا لم توضع في شكلها وفي سياق عمل مناسبين. فقد تكون في شكل أرقام أو حروف أو رموز وصور تخدم وتختص بموضوع معين، وصولاً إلى مرحلة ما بعد البيانات، ألا وهي المعلومات التي تمت معالجتها من خلال عمل التصنيف المناسب لها وتنظيمها وعمل التحليل اللازم لها لتصبح ذات معنى لتحقيق الهدف المطلوب منها، والمعلومات تأخذ عدة أشكال، فمنها على سبيل المثال التقارير والرسوم البيانية والجداول. لذلك فإن المعلومات هي من تعطي للبيانات معنى. وهو ما يمكن توضيحه من خلال هرم المعرفة الذي استُخدم لعدة سنوات لتوضيح العلاقة الهرمية بين البيانات والمعلومات والمعرفة والحكمة (D.I.K.W) Data Information Knowledge Wisdom وبين التسلسل الهرمي لها.

وعند النظر لمفهوم المعرفة في حياة البشر بشكله العام، وفي منظمات الأعمال الإدارية والقيادية على وجه الخصوص، يلاحظ فروق لسلوكيات الأفراد تجاه المعرفة، فعلى سبيل المثال لو قرأ شخصين محتوى كتاب واحد له نفس العنوان، إلا أنهما حتماً سيرسمان معاني مختلفة لما فهمه كل منهما من محتوى ذلك الكتاب. ومن هنا يتبين لنا أن الفرد نفسه وخلال مراحل مختلفة من حياته قد يدرك الأشياء بطريقة آخرى مختلفة من البيانات والمعلومات؛ وبالتالي ربما يتم تشبيه العقل البشري «بالقرص الصلب» وما يحتويه من محفزات تجعله يحول الدماغ البشري من محفزات إلى بيانات، والبيانات إلى معلومات، وكل هذا يتم من خلال الوظائف المعرفية التي يكتسبها الفرد.

إن المعرفة تلعب دوراً كبيراً في تغيير ثقافات المنظمات، وكذلك أثرها في صناعة قرارتها. فمن خلال المعرفة يمكن اكتشاف طرق مبتكرة لدفع عجلة التنمية بالمنظمات نحو الأمام، لذلك فالخبرة تعد عنصراً مهماً وأحد المعارف المكتسبة من خلال العديد من التجارب والاطلاع والممارسات المتراكمة لأحداث مرت على المنظمات في الماضي. كما إن للمعرفة تأثيرًا كبيرًا على صناعة القرار وتحسين الأداء التنظيمي للمنظمات من خلال معالجتها كافة المعاملات، وصولاً إلى صناعة قرارات صحيحة مبنية على مصادر معلوماتية وأدوات داعمة لصناعة تلك القرارات، والتي تتضمن ضرورة وجود حكمة، وهي التي تعد المثالية في السلوك والقرار والموازنة وتقدير الأمور، وذلك من خلال وضع الشيء المناسب في موضعه المناسب وأداء ما يجب أدائه في زمنه المناسب.



خادم الحرمين الشريفين، الملك

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود



رؤية
ملك
قائد

صدر حديثاً كتاب

رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة

رؤية
ملك
قائد

التنمية الإدارية

نحـو إعـلام مـتخصص



@tanmiamag