التنمية
الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة - العدد 208 - مارس 2024

مقترح دولي لتنظيم وحوكمة الذكاء الاصطناعي

مدير العلاقات العامة والعلاقات الإعلامية في (مسك)
أ. ماجد الجريوي: القوة الناعمة فعالة في بناء العلاقات الدولية

الـ"بوب ساينس"
تبسيط العلوم وإدارة المصطلحات الإدارية

تأثير "الصوم" على الإنتاجية..
المهم تنظيم أوقات النوم و"الدوام"



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

رئيس التحرير:
د. تركي بن علي آل رشيد
مدير عام الاتصال المؤسسي
هاتف : 4747666 - فاكس : 8297117
Rashidt@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. ساره بنت عبدالعزيز العليان
هاتف : 4745626
alalyans@ipa.edu.sa

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

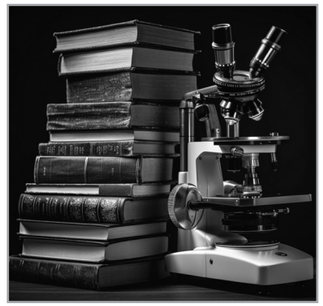
المحتويات



10
بحضور معالي المدير العام
معهد الإدارة العامة يحتفل بيوم التأسيس



18 تقرير
61% منهن يسعين للتغيير
تركيز السعوديات على الحياة المهنية يفوق السعوديين



20
151 عامًا على مسيرته وبتحقيق 6 مزايا وتجنب 5 محاذير
الـ"بوب ساينس" تبسيط العلوم وإدارة المصطلحات الإدارية للجمهور العام والموظفين

9 مقال
من يوم بدينا .. إلى رؤية 2030

24 مقال
تأثير الإعلام الجديد على تشكيل هوية المجتمع

38 مقال
سيكولوجية الألوان ودورها في التواصل والتسويق

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.

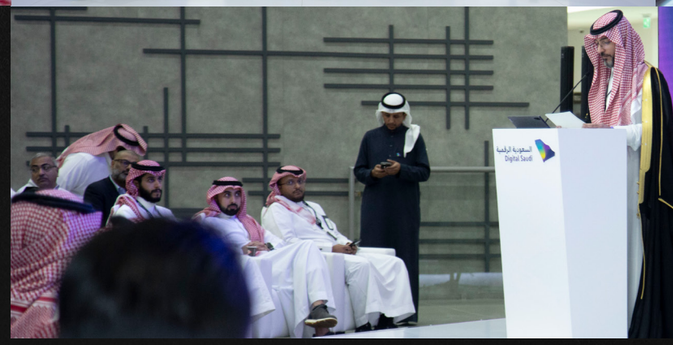
رقم الترخيص: 1356070
ردمك: 1319 5093-
رقم الإيداع: 1550/16

ضمن فعاليات مؤتمر ومعرض «ليب» الدولي 2024

معهد الإدارة العامة يعلن اطلاق المنصة الإلكترونية لمرصد مؤشرات التوازن بين الجنسين ويوقع اتفاقية مع «اوراكل»









ضمن مشاركة معهد الإدارة العامة في فعاليات مؤتمر ومعرض "ليب الدولي" في نسخته الثالثة 2024، الذي استضافتها مدينة الرياض خلال الفترة من 4 إلى 7 مارس 2024م ، أعلن معالي مدير عام المعهد الدكتور بندر بن أسعد السجان عن إطلاق المعهد المنصة الإلكترونية لمرصد مؤشرات التوازن بين الجنسين "نسخة تجريبية"، والتي سيتم من خلالها استعراض أكثر من 85 مؤشراً محلياً ودولياً في مجال التوازن بين الجنسين، بهدف المساهمة في دعم متخذي القرار بما يتوافق مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة الخاص بالمساواة بين الجنسين في بيئة العمل.



وبهذه المناسبة، قال معالي الدكتور بندر السجان:" ضمن استراتيجية معهد الإدارة العامة في مواكبة مستهدفات وبرامج رؤية المملكة2030 لا سيما في مجالات التقنية والتحول الرقمي؛ اطلق المعهد المنصة الإلكترونية لمرصد مؤشرات التوازن بين الجنسين، للمساهمة في دعم متخذي القرار في مجال المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، وفي تحديد حجم التفاوت بينهما في بيئة العمل، والكشف عن المعوقات والفجوات الراهنة، وتحديد أساليب المعالجة، من خلال تقديم الإحصائيات والتقارير المبنية على البيانات المصنفة حسب الجنس؛ مما يُسهم في خلق بيئة متوازنة لتعزيز القدرة على التأثير الإيجابي لكلا الجنسين في الإنتاجية والعمل".

وأضاف معاليه: "لقد تم بناء هذا المرصد من خلال منهجية عملية دقيقة بعد الاطلاع على أكثر من (18) تجربة وممارسة دولية في هذا المجال، ومشاركة أكثر من (400) مشارك وخبير محلي ودولي".

وفي ذات السياق وقع معهد الإدارة العامة مذكرة تفاهم في مجالات التقنية مع شركة "أوراكل سيستمز ليمتد" بالمملكة العربية السعودية، وذلك لتعزيز أوجه التعاون المشترك بينهما في المجالات ذات الصلة بالتحول الرقمي وكمبادرة تسهم في تطوير الأنظمة المالية والإدارية، وقد قام بالتوقيع عن المعهد سعادة الدكتور ياسر هوساوي، نائب المدير العام للخدمات المشتركة، وسعادة الأستاذة رهام الموسى، مدير عام شركة "أوراكل" في المملكة.









حضـور إعلامي لافـت ومميـز لمعهد الإدارة العامـة ضمـن فعاليات مؤتمر ومعـرض LEAP 24

حقق معهد الإدارة العامة نجاحاً إعلامياً مميزاً، وحضوراً لافتاً من خلال مشاركته في معرض ومؤتمر «ليب 24»، ابتدأ من التغطية الإعلامية لكلمة معالي المدير العام التي ألقاها أمام حضور المعرض الدولي، ثم اعلان اطلاق المنصة الإلكترونية لمرصد مؤشرات التوازن بين الجنسين، والتوقيع على اتفاقية التعاون في المجالات التقنية مع «شركة أوراكل» السعودية، وقد حظيت هذه الفعاليات بتغطية إعلامية واسعة عبر عدة مسارات أبرزها المسار الصحفي، والتلفزيوني في مختلف وسائل الاعلام المتواجدة في «ليب24» ، حيث نشرت عن مشاركة المعهد وكالة الأنباء السعودية «واس»، وعدد من الصحف كصحيفة «سبق» الإلكترونية، وصحيفة «الرياض»، وغيرهما، وتم اجراء مداخلات حوارية في بعض القنوات الفضائية كقناة «الإخبارية»، وقناة «SBC» السعودية، كذلك في عدد مواقع التواصل الاجتماعي الفاعلة مما انعكس ايجاباً في إبراز مشاركة المعهد الفاعلة، وتعزيز الصورة الذهنية عنه في أوساط المجتمع.

بمناسبة اختتام مشروع التقييم والتطوير القيادي للقيادات الواعدة

معالي وزيـر التعليم يكرم معالي مديـر عـام معهـد الإدارة العامة



كرم معالي وزير التعليم المهندس يوسف بن عبد الله البنيان، بمقر الوزارة بالرياض، معالي مدير عام معهد الإدارة العامة الدكتور بندر بن أسعد السجان، بدرع تكريمي، وذلك بمناسبة اختتام مشروع التقييم والتطوير القيادي المخصص للقيادات الواعدة بوزارة التعليم، الذي نفذته اكاديمية تطوير القيادات الإدارية بمعهد الإدارة العامة بالتعاون مع الوزارة، وذلك بحضور عدد من مسئولي الوزارة والمعهد.

الجدير بالذكر أن مشروع تقييم وتطوير القيادي للقيادات الواعدة بوزارة التعليم، هو ضمن مسار برنامج (واعد) وتم تنفيذه لـ (272) مرشحاً، حيث حضر كل مرشح (6) برامج تدريبية، وذلك بهدف تطوير القيادات الواعدة من خلال تزويدهم بالمهارات والقدرات اللازمة للقيام بالدور القيادي في الوزارة بكفاءة، وبما يسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030، وقد تم تصميم المشروع بناء على أفضل الممارسات العالمية في قيادة المنظمات مع مراعاة الاحتياجات الفعلية للقيادات الإدارية في المملكة.

معنية برصد ومتابعة أبرز أخبار المعهد

صدور العدد الأول من النشرة الإعلامية الشهرية "جديد معهد الإدارة العامة"



أصدرت الإدارة العامة للاتصال المؤسسي، العدد الأول من النشرة الإعلامية الشهرية "جديد معهد الإدارة العامة" لشهر فبراير، وهي معنية برصد ومتابعة أبرز أخبار المعهد، وقد روعي في بناء المحتوى التحريري للنشرة الطريقة الحديثة في الكتابة المعتمدة على الاختصار مع إبراز الفكرة بما يتناسب مع رسالتها الإعلامية، كما تم تصميمها فنياً بصيغة الـ(PDF) بشكل اخراجي رقمي منوع يعتمد على إبراز جمالية الصور والألوان المستمدة من هوية المعهد.



د. تركي آل رشيد
رئيس التحرير
مدير عام الاتصال المؤسسي

من يوم بدينا .. إلى رؤية 2030

وطننا تأسس عريقًا، وأضحى عظيمًا. هكذا بدأت قصتنا الملحمية، بعمقها التاريخي منذ 3 قرون، في العام 1727م، حيث إعلان الدولة السعودية الأولى...ثم توالت فصول القصة التي تدور أحداثها حول قيادة ملهمة يلتف حول رايتها شعب عريق؛ فكانت الإرادة لتأسيس وبناء وطن عانق في مجده عنان السماء. فقد سطرنا معًا فصول المجد والشموخ والعزة والتطور؛ فأصبحنا بين كبار العالم، حيث يتدفق الخير والازدهار والنماء والتقدم بين ربوع وطننا الغالي.

وأضحت الصورة الذهنية للمملكة لدى كافة دول العالم وشعوبها ناصعة، وتبرز عمقنا التاريخي ومسيرة وطن أصيل، وتبرز اعتزازنا بالجذور الراسخة لهذه الدولة المباركة، وبارتباطنا الوثيق بقادتنا واعتزازنا بإنجازاتهم، وبما ننعم به من الوحدة التي أرساها الملك عبدالعزيز-طيب الله ثراه-ومن الاستقرار والأمن.

انطلقت أحلامنا يوم بدينا، حيث تأسيس هذا الوطن الشامخ الذي اكتمل عِقد نهضته وقوة ونقاء هذه الصورة الذهنية بإطلاق رؤية المملكة 2030 التي تعد فصلاً فارقًا في قصتنا الملحمية، حيث تظهر قوة مسيرتنا التنموية والحضارية، وتطور ونمو قوتنا الناعمة التي أطلقت الرؤية لها العنان لتكتب فصولاً من العز والتطور، ومزيدًا من المكاسب التنموية، عبر التنويع الاقتصادي والاستثمار في قطاعات غير نفطية، كالسياحة، إضافة إلى التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي، والإصلاحات الاجتماعية وجودة الحياة، والاستثمار في مجال الطاقة المتجددة، وغيرها من المجالات التنموية المتنوعة.

فبالإضافة إلى أن المملكة من أكثر البلدان في قوتها الناعمة؛ نظرًا لاعتبارات ومؤشرات كبيرة، من بينها مكانتها الدينية الرمزية، فهي قبلة أكثر من مليار مسلم، والشخصية الثقافية المتوازنة والإبداع المتنوع والأمن الاجتماعي والفاعلية الجيوسياسية وسياسات التضامن الإنساني السخي، غدت أيضاً من مراكز الجذب السياحي الكبرى لسكان المعمورة الباحثين عن حضارة الصحراء والمواقع الأثرية القديمة والمنشآت العمرانية الأكثر حداثةً وتقدماً.

ناهيك عن ثقلها الاقتصادي على المستوى العالمي؛ إذ إن اقتصاد المملكة العربية السعودية هو الأسرع نموًا في مجموعة العشرين عام 2022، وبلوغ البطالة أدنى مستوياتها منذ 2016 اعتبارًا من الربع الثالث من عام 2022. وأكد موقع العربية أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بلغت نحو 122 مليار ريال (33 مليار دولار) في 2022، ما يجعل المملكة في المرتبة العاشرة بين اقتصادات مجموعة العشرين. وأعلنت وزارة الاستثمار السعودية أن رصيد الاستثمار الأجنبي المباشر بلغ 775 مليار ريال (207 مليارات دولار) في 2022، ما يضع المملكة في المرتبة 16 بين اقتصادات دول مجموعة العشرين. كما كشفت "ماكنزي" أنه من المتوقع أن تقوم المملكة بمضاعفة إنفاقها على المشاريع الصناعية والمشاريع الكبرى بأكثر من 3 مرات لتتجاوز 175 مليار دولار سنويا بدءًا من العام المقبل. كذلك كشف التقرير السنوي لإنجازات الرؤية لعام 2022م عن ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من 17% في عام 2017م إلى 36% في عام 2022م، ومن المتوقع أن تؤدي المشاركة المتزايدة للمرأة في القوى العاملة في المملكة إلى تعزيز اقتصاد البلاد بمقدار 39 مليار دولار، أو 3.5% بحلول عام 2032.

إن جمالية قصتنا الملحمية من يوم بدينا، حيث يوم التأسيس، ثم التوحيد، وحتى إطلاق رؤية المملكة 2030، تكمن في العز والشموخ والعزيمة والإصرار على أن نصبح بين الكبار وأن نواصل مسيرة نهضتنا التنموية وأن نصنع صورة ذهنية حضارية لوطن شامخ وكبير.

بحضور معالي المدير العام

معهـد الإدارة العـامـة يحتفـل بيـوم التأسيس



بحضور معالي مدير عام معهد الإدارة العامة الدكتور بندر بن أسعد السجان، احتفل المعهد بيوم التأسيس للمملكة، من خلال إقامة عدد من الفعاليات المنوعة بالمركز الرئيس للمعهد، وقد تضمنت الأهازيج الوطنية، والخيمة التراثية، والفنون الحرفية، والمسابقات الثقافية، وألعاب زمان، وركن التصوير الفوري، والجداريات المنوعة التي رصدت مشاعر منسوبي ومنسوبات المعهد بمناسبة ذكرى تأسيس المملكة، وتم خلال الحفل توزيع هدايا تجسد ثقافة وهوية الوطن.

















9
سبل لتعزيز مهاراتك الإدارية



يرى البعض أن الإدارة فن، والبعض الآخر يراها علما يدرس، لكننا هنا سننحاز إلى كونها "مهارة"، ونقدم من موقع "When I Work" بعض الأساليب التي ستعزز من خلالها مهاراتك الإدارية، وهي كما يلي:

- رتب أهدافك العملية بشكل متسلسل وواضح حتى يسهل عليك تحقيقها.
- اقرأ العديد من المؤلفات التي كتبت في الإدارة.
- اكتشف مواطن ضعفك وبادر بتقويتها.
- تعلم أن تصغي لفريق عملك وأشعرهم بأهمية وجودهم وآرائهم.
- بادر بإجراء حوارات مع طاقم العمل، فكل فرد فيه يعرف شيئا لا تعرفه.
- أثن على إحسان فريق العمل، وكافئهم على مجهودهم.
- نظم نفسك، فالفوضى ستعوق إنتاجيتك كمدير.
- تعامل بشفافية واضحة وكن مباشرا في توجيهاتك.
- بادر بنفسك في أخذ دورات تطويرية.

تُعلن 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

الإثنين والثلاثاء والأربعاء	من الساعة 2 إلى 4 مساءً	بالمركز الرئيسي

لمزيد من المعلومات انقر هنا

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





أ.ماجد الجريوي

مدير العلاقات العامة والعلاقات الإعلامية في مؤسسة محمد بن سلمان (مسك) لمجلة التنمية الإدارية:

القـوة الناعمـة فعالة في بنـاء العلاقـات الدوليـة.. والمسـؤولية الاجتماعية بحاجـة لجهـد أكبر

يقول سعادة الأستاذ ماجد بن عبدالله الجريوي مدير العلاقات العامة والعلاقات الإعلامية في مؤسسة محمد بن سلمان (مسك)، إنه في منظومه الإعلام-حاليا وبشكل عام-من الصعب التحديد؛ لأننا في مرحلة تطوير إعلامي على عدة أصعده. لكن في فترات سابقة، إعلامنا المحلي كجهود وأنشطة إعلامية وفي مجالات مختلفة كان أفضل بكثير من الإعلام الدولي. من المهم ألا نكون أسرى للمقارنات.

ويضيف في حواره مع مجلة "التنمية الإدارية" إن القوى الناعمة هي مجموعة من الأدوات والممارسات التي تستخدم للتأثير والإقناع دون الحاجة إلى القوة العسكرية أو الاقتصادية. وتشمل القوى الناعمة اليوم الثقافة والقيم واللغة والتكنولوجيا والتعليم والفنون والرياضة والإعلام. وتعتبر القوى الناعمة أداة فعالة في بناء العلاقات الدولية وتعزيز التفاهم والتعاون بين الشعوب. ويؤكد أن المسؤولية الاجتماعية هي الواجب الذي يتحمله الأفراد والشركات تجاه المجتمع، بما في ذلك الإجراءات التي تسهم في تحسين الحياة الاجتماعية وحماية البيئة.

ويتناول الحوار عددًا من المحاور المهمة فإلى التفاصيل.

"الإعلام الرقمي جعل العالم كـ"البيت الزجاجي" ويساعد في انتشار لهجتنا وثقافتنا

الإعلام ومكانة المملكة

• تعد المملكة من الدول المهمة على الصعيد العالمي، ولها مكانتها الدولية كواحدة من دول المنظومة الاقتصادية العالمية ومجموعة الـ20. في رأيكم هل يتناسب حجم ودور الإعلام السعودي داخلياً وخارجياً مع واقعها وطموحاتها أم يتطلب الأمر إعادة صياغة بشكل مهني واحترافي يخدم قضايا الوطن؟

في منظومه الإعلام-حاليا وبشكل عام-من الصعب التحديد؛ لأننا في مرحلة تطوير إعلامي على عدة أصعده. لكن في فترات سابقه، إعلامنا المحلي كجهود وأنشطة إعلامية وفي مجالات مختلفة كان أفضل بكثير من الإعلام الدولي. من المهم ألا نكون أسرى للمقارنات، فالمملكة لطالما أخذت المبادرة والقيادة بعيدًا عن المقارنات؛ لأن كل بلد مختلف في الأهداف والرسائل، وهذا بلا شك يتطلب صياغة الأهداف والرسائل الإعلامية-محليا ودوليا-بشكل يخدم قضايا الوطن. وأنا متفاءل جدا بمستقبل الإعلام لأن الفهم والوعي المجتمعي بأهمية الإعلام وخطورته-في نفس الوقت-أصبح أعلى بكثير عن السابق.

القوة الناعمة السعودية

• يشكل البعد التاريخي، والثقافي معالم القوة الناعمة في أغلب دول العالم بما يحقق لها مكتسبات كبيرة سياحياً، واقتصادياً؛ وفي المملكة تتميز القوة الناعمة السعودية عن بقية الدول ببعدها الديني، والحضاري، فما هو دور العلاقات العامة الدولية في تعزيز تلك القوة؟

بكل تأكيد القوى الناعمة هي مجموعة من الأدوات والممارسات التي تستخدم للتأثير والإقناع دون الحاجة إلى القوة العسكرية أو الاقتصادية. وتشمل القوى الناعمة اليوم الثقافة والقيم واللغة والتكنولوجيا والتعليم والفنون والرياضة والإعلام. وتعتبر القوى الناعمة أداة فعالة في بناء العلاقات الدولية وتعزيز التفاهم والتعاون بين الشعوب. فنحن اليوم نعيش في فضاء مفتوح وللمملكة العربية السعودية دورها المحوري والسيادي المهم في مجالات عديدة سياسيًا واقتصاديًا وسياحيًا واجتماعيًا ورياضيًا. كما تعد العلاقات العامة الدولية مفتاحًا مهمًا جدا في تنويع منابع العلاقات والانفتاح على ثقافات علاقات أخرى وهي الأقوى في الوصول دون تأثيرات خارجية مؤدلجة.

السمعة المؤسسية

• تمثل السمعة المؤسسية أحد العناصر الرئيسية التي يهتم بها الاتصال المؤسسي في منظمات القطاعين العام والخاص، وتعتبر أحد العوامل المهمة في نجاحها؛ فما هو الدور الرئيسي الذي يلعبه "الاتصال المؤسسي" في مجال بناء الثقة والولاء للمنظمة، وتشكيل السمعة المؤسسية خارجها؟

بلا شك الاتصال المؤسسي واستراتيجياته كلها تسير نحو الهدف نفسه وهو تشكيل السمعة المؤسسية، فإما بناءها في حال أن المؤسسة ناشئة، أو تعزيزها في حال أن المؤسسة تسير بشكل جيد، أو تحسينها في حال أن المؤسسة تتعرض لأزمات. فلولا الاتصال المؤسسي

الممنهج والرسائل الاتصالية التي تصب في اتجاه واحد؛ لما استطعنا تشكيل السمعة بإرادتنا وإن لم تستطع أن تشكل سمعه مؤسستك بنفسك فستكون رهينه للتوقعات والحدس غير الدقيق.

"إن لم تستطع تشكيل سمعة مؤسستك فستظل رهينة للتوقعات والحدس غير الدقيق"

المسؤولية الاجتماعية

• تهتم كثير من الهيئات، والشركات، والمؤسسات؛ بوضع خططها المتعلقة بإطار المسؤولية الاجتماعية؛ فإلى أي مدى تعد المسئولية الاجتماعية حاضرة في مجتمعنا، بما يدعم احتياجات المواطن في مجالات المشروعات التي تخدمه في مختلف المجالات؟

المسؤولية الاجتماعية هي الواجب الذي يتحمله الأفراد والشركات تجاه المجتمع، بما في ذلك الإجراءات التي تسهم في تحسين الحياة الاجتماعية وحماية البيئة. وبطبيعة الحال هناك اجتهادات تذكر فتشكر من بعض القطاعات، ولكن مازالت المسؤولية الاجتماعية وبرامجها وخططها تحتاج إلى جهد أكبر. وحاليًا نستطيع ذكر جهة أو جهتين بشكل بارز تقدمان برامج مسؤولية اجتماعيه بشكل مؤسساتي. أما البقية فإما اجتهادات متواضعة أو يعملون وفق مناسبه آنية وليس وفق خطط مدروسة واضحة مستمرة.

"متفائل بمستقبل الإعلام ومن الأفضل ألا نكون أسرى المقارنات في علاقته بدور المملكة"

الإعلام الرقمي

• يطلق على الإعلام الرقمي مجموعة من المسميات، كالإعلام التفاعلي، وإعلام الوسائط المتعددة، وغيرها من المسميات. فما هي أهمية هذا النوع من الإعلام في تأثيره على حياة المجتمعات الإنسانية؟

الحياة-اليوم-كلها بتفاصيلها اختلفت، فإذا كانت نظريه "مارشال ماكلوهان" تفيد بأن العالم أصبح كالقرية الصغيرة يعرفون عن بعضهم البعض بفضل وسائل الإعلام وانتشاره، فأعتقد أن العالم اليوم أصبح كالبيت الزجاجي وليس قرية. فما يحدث في أقصى بقاع العالم نعرفه ونخوض في تفاصيله. فالوسم والترند الموجود في الولايات المتحدة يتبناه أبناء الخليج وهكذا. التأثير-عمومًا-ليس بالضرورة سلبيًا. فالإعلام الرقمي أضاف لثقافتنا الكثير، وجوانبه الإيجابية كثيرة. اليوم اللهجة المحلية السعودية والخليجية منتشرة في الوطن العربي. فبعد تأثير الدراما الكويتية والأفلام المصرية والمغربية في فترة من الفترات، اليوم نشاهد اللهجة المحلية السعودية منشره إقليما وغيرها الكثير من التأثيرات.



5 مستويات من القيادة في المنظمات

هناك 5 مستويات من القيادة في المنظمات يحددها الباحث والمؤلف الأمريكي المتخصص "جون سي ماكسويل"، هي كما يلي:

01 المنصب (الحقوق)
يتبعك النـــاس لأنهم مضطرون لإتباعك.

02 القبول (العلاقات)
يتبعك الناس لأنهم يحبون أن يتبعوك.

03 الإنتاج (النتائج)
يتبعك الناس بسبب ما تحققه للمنظمة من نتائج جيدة.

04 تطوير الآخرين (التأثير والتضاعف)
يتابعك الناس بسبب تأثيرك الإيجابي على حياتهم.

05 الزعامة (الاحترام)
يتبعك الناس بسبب من تكون، وماذا تمثل.



61% يسعين للتغيير..
تركيز السعوديات على الحياة المهنية يفوق السعوديين



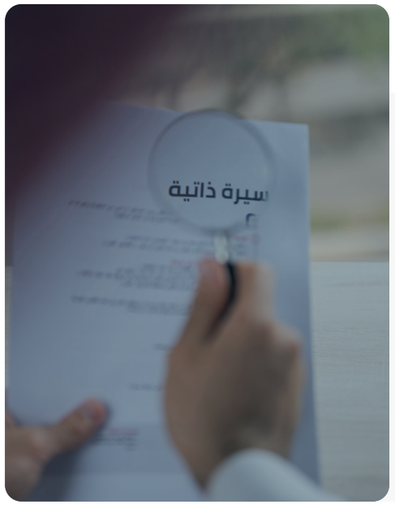
أشار تقرير منصة لينكد إن (LinkedIn) أكبر منصة توظيف في العالم، إلى تزايد طموحات الحياة المهنية وتغير ديناميات سوق العمل بين النساء السعوديات، حيث إن 61% من النساء السعوديات يسعين جاهداتٍ لتحقيق تغييرٍ في حياتهن المهنية، مقارنة بنسبة 57% من الرجال. ويسعى كلا الجنسين لتغيير الوظيفة من أجل رواتب أفضل، تعطي 34% من النساء أولوية أكبر لتحقيق التوازن بين العمل والحياة مقارنة بـ 30% من الرجال، كما يختلف الرضا عن العمل بين الجنسين، في حين أن 57% من النساء يجدن أدوارهن الحالية ملبية لتطلعاتهن، يعطي 52% من الرجال الأولوية للراتب والمزايا.

تأتي هذه النتائج في ظل دخول رقم قياسي وصل إلى 2.3 مليون موظف سعودي إلى القطاع الخاص في ديسمبر 2023، الذي بلغ 40.8% منهم نساء.



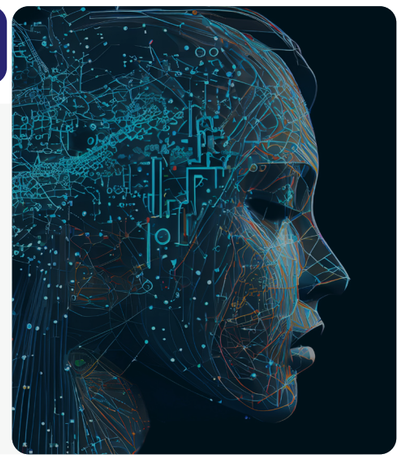
لا تجعـل ضغـط الشـغل يرفـع ضغطـك الحقيقي

أكّدت وزارة الصحة السعودية أهمية ترتيب الأولويات، مشيرة إلى أنه لا ينبغي أن يتأثر ضغط الدم بضغوط العمل، داعيةً إلى العيش بصحة في بيئة العمل. وأوضحت الوزارة، عبر حساب منصتها التوعوية "عش بصحة"، تقول: "مهما كانت المهام متراكمة، رتب أولوياتك ولا تجعل ضغط الشغل يرفع ضغطك الحقيقي".



لا داعـي للقلـق .. إذا أفـلت وظائف وسـطعت أخـرى

يعمل بعض الموظفين في وظائف "ناشئة"، مثل الحوسبة أو إدارة السحابة، حيث من المتوقع أن يزداد الطلب خلال الأعوام الخمسة المقبلة. ويعمل آخرون في وظائف تسمى "آفلة"، وهي التي عادة ما تكون معرضة للأتمتة ومن المتوقع تراجعها. وحذر ربع الرؤساء التنفيذيين العالميين في تقرير نشر حديثاً أنهم يتوقعون انخفاض حجم قواهم العاملة 5٪ على الأقل هذا العام، مع طرح أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي. الإعلام والترفيه والأعمال المصرفية والتأمين واللوجستيات كانت من بين الصناعات التي من المرجح أن تتوقع خسائر في الوظائف. وتقول كارين كيمبرو، كبيرة الاقتصاديين في شبكة لينكد إن المهنية: إن مثل هذه التوقعات "تخيف الناس"؛ لأنها تثير أفكار ذعر داخلهم مثل: "يا إلهي، يجب أن أصبح مبرمجا"، أو تجعلهم يقدمون على وظائف في الصناعات الخضراء. لكن التغيير قد يكون فرصة: "مع تغير أهمية الوظائف، تأتي وظائف جديدة".



تسـاؤلات ومخاوف في قطاع الابتـكار الفني والإعلامي

بدا إعلان شركة «أوبن إيه آي» عن أداة جديدة للذكاء الاصطناعي قادرة على إنتاج مقاطع فيديو مدتها دقيقة، مثل عاصفة أحدث هبوبها تساؤلات ومخاوف في قطاعات الابتكار الفني والإعلامـي، بعدما أسهمت الشركة الناشئة في انتشار الذكاء الاصطناعي من خلال برنامجها «تشات جي بي تي». ووفق «وكالة الصحافة الفرنسية»، تتمتّع الأداة الجديدة المسماة «سورا» بقدرة على إنتاج «مشاهد مركّبة مع شخصيات عدّة وأنواع معيّنة من الحركات وتفاصيل دقيقة» من خلال طلب بسيط بسطر واحد، بحسب الشركة التي أشارت إلى أوجه قصور حالية في البرنامج، كاللغط بين اليسار واليمين. ولكن، أي ردود أفعال أولية أثارتها هذه الأداة في المجالات المُتخوّفة من تداعياتها السلبية؟

151 عامًا على مسيرته وبتحقيق 6 مزايا وتجنب 5 محاذير

ماهو الـ«بوب ساينس»

تبسيط العلوم وإدارة المصطلحات الإدارية للجمهور العام والموظفين

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

كان العالم، والعلوم المتطورة الحديثة، على موعد جديد ومحطة مهمة في انطلاق الـ«بوب ساينس» أو ما يسميه البعض بـ«العلم الشعبي» وتطوره، بظهور الإصدار الأول من مجلة «Popular Science» التي امتدت مسيرتها طوال 151 عامًا، برزت خلالها أهمية تبسيط العلوم المختلفة، والتي منها بالطبع العلوم الإداريـة، وتلك المرتبطة بها، للجمهور العام، وغير المتخصصين والأكاديميين والعلماء والباحثين. فقد كان لها دور كبير في انتشاره، وإثارة اهتمامهم وولعهم به، وفهم هذه العلوم والأدبيات الإدارية وغيرها بطريقة سهلة. وربما يبدو ذلك جليًا في فهم عمل الإدارة وأداء المهام الإدارية، والوظيفية بكفاءة وفاعلية؛ لأنه وبكل بساطة لن نستطيع أن نؤدي بجودة وبتميز ما لا نفهمه أو نستوعبه. فتعالوا معًا نبحر في عالم الـ«بوب ساينس»، ونتعرف عليه وتطوره وأهميته، وفوائده، ومحاذيره، وتطبيقاته في مجالات الإدارة، خاصة إدارة المصطلحات الإدارية.



> **انطلاق مسيرة الـ«بوب ساينس» عام 1872 ومساهمته في توعية الجمهور بالعلوم والبحوث والمصطلحات المهمة**

تبسيط وفهم ومشاركة

نستعرض في البداية المقصود بالـ"بوب ساينس" أو "العلم الشعبي" أو تبسيط العلوم للجمهور العام، حيث يذكر موقع جامعة Montclair أنه يساعد بشكل كبير في فهم الجمهور العام الطروحات والبحوث أو الأدبيات العلمية، ويهدف إلى أن يعي ذوي الخلفيات العلمية المحدودة هذا المحتوى العلمي والبحثي؛ نظرًا لأن هذا المحتوى-غالبًا-ما يكون بحثيًا وجادّ وثقيلاً جدًا ويحتوي على الكثير من المصطلحات العلمية، والتي ربما تكون أكثر تعقيدًا بالنسبة لهذا الجمهور الذي قد لا يكون على دراية بها.

ويبرز موقع staff.lu.se الخاص بأعضاء هيئة التدريس والباحثين في جامعة LUND السويدية-إحدى الجامعات المرموقة في شمال أوروبا وواحدة من أكبر المؤسسات التعليمية والبحثية في الدول الإسكندنافية وتقع في مدينة لوند بمقاطعة سكونا السويدية والتي صنفت عدة مرات ضمن الجامعات المائة الأولى عالميًا-أنه باعتبارك باحثًا، قد يكون من المفيد لك مشاركة معرفتك مع صناع القرار والصناعة ومجموعات أصحاب المصلحة وأحيانًا عامة الناس. كذلك فقد يكون الكثير من الأشخاص مهتمين بالاستنتاجات التي توصلت إليها كباحث. ويذكر الموقع أن "البوب ساينس" أو ما يُعرف بـ"العلم الشعبي"-في جوهره يدور حول تبسيط و"ترجمة" العلوم والأبحاث إلى شيء يمكن للأشخاص خارج المجتمع الأكاديمي والبحثي استيعابه، أيضًا.

تساؤل مثير

ويسلط موقع جامعة Montclair الضوء على تساؤل مثير حول مدى صلاحية الـ"بوب ساينس" كمصدر يعتد به، كالمصادر العلمية المعتادة فيما يتعلق بطرح ومناقشة الأمور العلمية. وللتوضيح لأعزاءنا القراء، فإن طرح مثل هذا التساؤل يكشف أنه بدلًا من اعتماد الـ"بوب ساينس" على المصادر العلمية لتبسيط محتواها للجمهور العام، أضحت محتويات هذا التبسيط هي المصادر للمحتوى العلمي، أو بمعنى آخر فقد تحولت إلى مصادر يعتد بها عند مناقشة القضايا العلمية.

أمثلة واستعارات وسيناريوهات

ومن الناحية الإجرائية والعملية يوضح موقع جامعة LUND الخطوات والإجراءات المتبعة لتبسيط المحتوى الأكاديمي والبحثي أو العلمي وتحويلها إلى "بوب ساينس"، مبينًا أنه إذا كنت تناقش بحثًا جديدًا وتسعى لطرحه للعامة، فمن الجيد الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي النتائج الجديدة؟ (نتائج).
- ما هي الاحتياجات/المشكلات التي تتم معالجتها؟ (الاحتياجات).
- لماذا تتطلب هذه الاحتياجات/المشكلات حلولاً؟ (فائدة).
- ما هي الآثار المترتبة على النتائج بالنسبة للمتضررين؟ (الفئة المستهدفة وأهميتها).
- كيف يمكن تطبيق المعرفة؟ (العواقب والتوصيات).
- كيف يرتبط البحث بالمعرفة الأخرى في الموضوع؟ (السياق والشفافية).
- ماذا فعلت؟ (حساب).

بالإضافة إلى أنه من المفيد جدًا عند إجراء مثل هذا التبسيط الاعتماد على مدخلين مهمين، وهما:

- الاستعانة بالأمثلة: من المهم أن تستحضر الأمثلة الملموسة، والتي بدورها تستحضر صورًا في ذهن القارئ، والتي يمكن أن يكون لها تأثير كبير جدًا في عملية الفهم.
- الاعتماد على طرق وأساليب مفيدة في عملية التبسيط والكتابة، كالاستعارات ("الغابات المطيرة هي رئتي الأرض")، والسيناريوهات على غرار "تخيل لو" ("إذا لم يكن هناك أكسجين في الغلاف الجوي إذن..."، "لو نستطيع السفر عبر الزمن").

5 محاذير

ويشدد الموقع على أن يتجنب المعنيون بتبسيط العلوم للجمهور العام أو ما يعرف بالـ"بوب ساينس" بعض المحاذير، خلال تواصلهم مع هذا الجمهور-غير المتخصص-والكتابة له، وتتمثل هذه المحاذير فيما يلي:

- تجنب ذكر المصطلحات الفنية أو الأكاديمية والبحثية الأكثر تخصصًا خلال عملية التبسيط والشرح والكتابة-قدر الإمكان-إلا إذا كانت ضرورية للغاية، وفي هذه الحالة يتعين تقديم شرح لها. كذلك تجنب ذكر هذه المصطلحات-تمامًا-في المقدمة؛ حتى لا تفشل تجربة القراءة.
- تجنب الغموض، وسرد كلمات ومصطلحات غامضة، يصعب إدراكها من جانب هذا الجمهور العام.

استخدام لغة حيوية في عملية الكتابة والشرح والتواصل مع هذا الجمهور: فاللغة الحية تعني تنوع الكلمات والمصطلحات المتكررة، حتى لو كان ذلك يعني أنها تصبح غير متخصصة.

اعتمد على الجمل القصيرة: تتميز هذه الجمل بأنها أسهل في عملية القراءة والتواصل، ويتم استيعاب كلماتها البسيطة بسرعة أكبر.

استخدم الجُمل المباشرة والمفردات "العادية"، دون تقعر أو تعقيد.

"

قنوات الـ"بوب ساينس" على اليوتيوب ومواقع التواصل الاجتماعي تجذب الملايين وتهدد عرش المطبوعات

اهتمام إعلامي واجتماعي

والذي ربما لا يعرفه كثير من الناس أن الاهتمام الكبير بالـ"بوب ساينس" بدأ وتصاعد إعلاميًا بالتوازي مع حركة النهضة العلمية وذروتها في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، خاصة خلال القرن الـ 19، حيث ظهور الكثير من الاختراعات والابتكارات العلمية. وقد أسهمت الوسائل الإعلامية المتاحة-حينئذ-في نشر الوعي بين الجمهور العام بهذه الحركة وبهذه الاختراعات والابتكارات. فقد كان من أشهر، ومن بين أوائل هذه الوسائل الإعلامية الإصدار الأول لمجلة "POPULAR SCIENCE" المعنية تمامًا بالـ"بوب ساينس" وهو ما يعكسه اسمها بشكل واضح تمامًا. فقد صدرت عام 1872م، إذ اهتمت بتسليط الضوء على المخترعات والابتكارات والاكتشافات العلمية والبحوث المختلفة.

وقد ذكر Michael Levenson عبر موقع صحيفة The New York Times الأمريكية أن هذه المجلة توقفت عن إصدار نسختها المطبوعة منذ 3 سنوات وتحديدًا في عام 2021م، حيث تحولت للإصدار الإلكتروني، بشكل دوري ربع سنوي، والذي تعرض-أيضًا-للتوقف في شهر سبتمبر الماضي، حيث صدر آخر أعدادها عبر الإنترنت بعنوان "Fake" وتضمن مقالات حوا الذكاء الاصطناعي والتحنيط والبلورات المزيفة. وبالرغم من ذلك ستواصل المجلة عبر موقعها الإلكتروني إنتاج البودكاست الخاص بها بعنوان: "أغرب شيء تعلمته هذا الأسبوع".

وبحسب قناة Popular Science على اليوتيوب، فإن هذا الاهتمام الإعلامي، ولا سيما تلك المجلة، قد برز مع اكتشاف Heinrich Hertz الموجات الكهرومغناطيسية عام 1886م، واكتشاف Wilhelm Conrad Rontgen أشعة X عام 1895م، واكتشاف Marie و-Pierre Curie عنصري الـ Polonium والـ Radium عام 1898م، والطيران الأول لاختراع الطائرة للأخوين Wright عام 1903م، ومرورًا باكتشاف نواة الذرة عام 1911م، وأول تفجير للقنبلة الذرية عام 1945م، ثم رحلة إرسال الكلبة Laika إلى الفضاء عام 1957م، والهبوط الأول للبشر على سطح القمر (أبوللو 11) عام 1969م، وظهور أول حاسب آلي "ماكنتوش" عام 1984م، وتدشين أول محطة فضاء دولية عام 1998م، وتسلسل الجينوم البشري عام 2003م، واكتشاف النظام الشمسي Trappist-1(الذي ربما يضم 3 كواكب أرضية مستقبلية) وذلك عام 2017م. بالإضافة إلى مقالات مهمة للعديد من العلماء والمخترعين والباحثين، مثل مقالات تشارلز داروين، ولويس باستور، وإسحاق أسيموف. كما اشتهرت المجلة-أيضًا-بتقديم تنبؤات خيالية حول المستقبل.

الـ"بوب ساينس" والإدارة

وإذا انتقلنا إلى تطبيقات الـ"بوب ساينس" في مجالات العلوم الإدارية وغيرها من العلوم المرتبطة بها، سنجد-على سبيل المثال وبحسب موقع المرسال-أن علم إدارة الأعمال يضج بالعديد من المصطلحات والمفاهيم التي يتم تداولها كثيرا بطريقة أو بأخرى في الكثير من المواقف، وهي مصطلحات قد تكون غامضة على البعض وتحتاج لمزيد من التوضيح، مثل: الإدارة الاستراتيجية، وإدارة رأس المال الفكري، وإدارة التميز، وإدارة الجودة الشاملة، وغيرها.

إدارة المصطلحات

ونظرًا لخصوصية لغة العلوم الإدارية، كغيرها من العلوم، واهتمام المتخصصين بأهمية تبسيط العلوم الإدارية، أو ما يعرف "العلم الشعبي الإداري"، فقد ظهر مفهوم "إدارة المصطلحات" الذي يعمل على تبسيط المصطلحات، سواء كانت أكاديمية، أو علمية، أو تجارية، أو مهنية، لكنها غير معروفة تمامًا أو معروفة على نحو محدود، خاصة إذا كانت هذه المصطلحات والبحوث مترجمة ومنقولة عن لغات أخرى، حيث تزداد درجات التخصص والتعقيد؛ وهو الدور الذي يتقنه الـ"بوب ساينس الإداري" بجدارة.

وهنا يأتي دور إدارة المصطلحات الإدارية التي تسهم بشكل كبير في تبسيط العلوم الإدارية-فعلى سبيل المثال وبحسب موقع "ترجمة"-إذا كنت ترغب في طرح منتج أو خدمة والتسويق لها عالميًا، فلا بد وأنك تعلم مدى أهمية الترجمة الدقيقة للمحتوى الذي سيصل إلى جمهورك حول العالم. وعند البدء بترجمة المحتوى لأكثر من لغة، ستواجه صعوبات كثيرة لا سيما إذا كان النص الأصلي يحتوي على مصطلحات وكلمات متخصصة أو مرتبطة بالشركة نفسها.

إذ تعد إدارة المصطلحات أداةً تجاريةً قوية توفر الوقت والجهد والمال، خاصةً عند استخدامها مع ذاكرة الترجمة وأدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب "CAT tools". وتعمل إدارة المصطلحات على تخزين والتحكم في التعابير التي تظهر بانتظام في المواد الخاصة بمنتجاتك وخدماتك، مما يساعد على تقليل الوقت المستغرق في الترجمة وتعزيز الجودة والاتساق مهما اختلفت اللغة. ومن الممكن تعريف إدارة المصطلحات بأنها عملية تحديد وتنظيم وإدارة مصطلحات الشركة أو العميل. فمن خلال تنظيم وتحديد أبرز التعابير للشركة ووضعها في قوائم أو قواعد خاصة بالمصطلحات، يصبح بإمكان كل من يعمل على إعداد المحتوى الدخول والوصول إلى المصطلحات الصحيحة. كذلك، فمن خلال إدارة المصطلحات، يمكن التخلص من المتاعب المرتبطة بالتعابير المتخصصة سواءً ضمن القطاع الذي تعمل به أو شركتك أو عملائك.

6 مزايا

وتجدر الإشارة-وفقًا لموقع ترجمة-إلى أن إدارة المصطلحات الإدارية تقدم 6 مزايا مهمة، كالتالي:

1. تحقيق أقصى قدر من الاتساق للمصطلحات واللغة المبسطة.
2. تعزيز الإنتاجية؛ بتوفير وقت وجهود وتكلفة الفريق المطلوب لتبسيط المصطلحات وترجمتها.
3. توفير الوقت والتكلفة بإنتاج ما يشبه الـ"بوب ساينس الإداري" عالي الجودة والخالي من الغموض والتضارب، وما قد يتطلبه بإعادة إنتاجه وتبسيطه وترجمته مرة أخرى، خلال وقت آخر وتكلفة أخرى.
4. الحد من الخطأ، والذي ينتج من عدم الاتساق في المعاني والترجمات.
5. الهيمنة على الأسواق الأجنبية.
6. الحصول على ترتيب أفضل في محركات البحث.

"

رغم أهميته الكبيرة توجيه انتقادات جدية للـ"بوب ساينس" وقنواته ومواقعه الإعلامية والاجتماعية

تقييم وتفاعل

وبالرغم من ذلك، فقد تناولت العديد من المواقع الإلكترونية تقييم وجدوى الـ"بوب ساينس"، فعلى سبيل المثال طرح موقع Quora.com عددًا من الأسئلة التقييمية حوله، وهي: ما مقدار العلوم الشعبية المفيدة بالفعل لأغراض البحث؟ ما هو تعريف علم البوب؟ هل هناك أي طريقة للتمييز بين ما هو جدير بالاهتمام وما هو غير جدير به قبل البدء في إجراء البحث؟

وقد تفاعل أحدهم-عبر الموقع نفسه-بقوله: إن أكبر فائدة يمكن أن يحققها علم البوب بالنسبة للبحث العلمي والاختراعات وغيرها، هي إثارة الاهتمام بها بين الجمهور العام. إنه ليس علمًا في حد ذاته، بل هو تفسير للبحث العلمي الذي يُقصد به أن يكون مبسطًا وسهل الفهم لجمهور أوسع. لذا، فإن علم البوب هو نوع من الصحافة الهادفة للتبسيط، حيث يقرأ الصحفي ورقة بحثية أو أوراق بحثية، ويفسرها للشخص العادي. وفيما يتعلق باعتبار الـ POPSCI علمًا، فإنه لا يوجد بحث يعتبره "علمًا شعبيًا". رغم أنه من الناحية النظرية، أعتقد أن علم البوب مهم.

ويتابع قائلًا: لسوء الحظ، فإن جودة المقالات العلمية الشعبية منتشرة في كل مكان، ولكنها سيئة جدًا بشكل عام؛ إذ عادةً ما تبالغ عناوين هذه المقالات في استنتاجات العمل العلمي إلى درجة سخيفة في عناوينها. رغم أن المقالات نفسها عادة ما تكون أفضل، ولكن ليس كثيرًا. وفي أحيان أخرى يبدو أن كاتبي هذه المقالات يقرأون فقط ملخص مقال بحثي، وربما يقتصر اهتمامهم على الجزء الخاص بمناقشة النتائج؛ للحصول على بعض التخمينات. إلا أنه من الطرق الجيدة لمعرفة ما إذا كان هناك شيء جيد أو سيئ هي استخدام لغة مثيرة في المقالة الهادفة للتبسيط، والتحقق على الأقل من بعض نقاط البيانات في العمل الفعلي. وبالنسبة للمصادر الجيدة، فهناك بعض المجلات العلمية، مثل Nature، والتي تحتوي على قسم للأخبار والآراء يكون أكثر سهولة في الاستيعاب.



عنصر مهم في حياة الناس إذا أحسن توظيفه

تأثير الإعلام الجديد على تشكيل هوية المجتمع

الدكتور/ عبد الرحمن محمد

المركز العربي للبحوث والدراسات - القاهرة

الإعلام الاجتماعي شأنه شأن مفاهيم العلوم الاجتماعية، ليس هناك مفهوم شامل جامع، ولكن تتعدد التعريفات والأطروحات التي تناولت المفهوم، وتعددت صور المفهوم فبعض يسميه بالإعلام الشبكي، والبعض بالإعلام الإلكتروني، وآخرون بالإعلام الرقمي، في حين يطلق عليه أحيانًا الإعلام الشبكي أو إعلام المجتمع، ورغم الجذور التاريخية للإعلام الجديد كمضمون إلا أن مصطلح الإعلام الجديد قد ظهر بشكل واضح في الآونة الأخيرة مع الثورة التكنولوجية ووسائل الاتصال، ولقد تعددت الدراسات التي تناولت مفهوم الإعلام الجديد، وانقسمت إلى محورين: يركز أولهما على إدماج الإعلام التقليدي في الوسائل الحديثة (الكمبيوتر)، والشبكة المعلوماتية، بينما ينصب الثاني على تقنيات الاتصال الرقمي بالأساس والتي أدت حتمًا إلى ظهور أنماط جديدة من الاتصال الإعلامي والجماهيري.

الوسائل الرقمية

ومن أبرز التعريفات المطروحة تعريف (لوجان) حيث يشير فيه إلى استخدام الوسائل الرقمية والتي تتميز بالفاعلية، وثنائية الاتجاه في مقابل الوسائل التقليدية والتي تعتمد على الاتجاه الأحادي، مثل التليفزيون والراديو، والتي لم تتطلب في عملها أية تقنية، والعديد من وسائل الإعلام الجديد نشأت عن طريق استخدام وسيلة قديمة والتطوير فيها، على سبيل المثال ظهر التليفزيون عام 1948م، وكان يعد إعلامًا جديدًا آنذاك لكنه لم يعد يصلح الآن هكذا، ولكن بإدماج التليفزيون مع الكمبيوتر من خلال تسجيل الفيديو الرقمي (نظام يصبح إعلامًا جديدًا).

وفي الوقت نفسه هناك بعض الأطروحات التي عرضت قضية الإشكاليات المتعلقة بـالإعلام الجديد كمصطلح ،حيث رأته أنه يقدم انقسامًا تعسفيًا بين كل من الإعلام القديم، والإعلام الجديد، ورأت أن هناك تجاهلاً بأن الإعلام الجديد (إعلام الشبكة العنكبوتية والرقمية) فهو ليس وليد ليلة وضحاها بل له جذور تاريخية تصل لعقود طويلة، ومن ثم الفصل التام بين الوسائط القديمة والجديدة ليس له دلالة ورواسخ منطقية.

تأثير الاعلام علي المجتمع

يعد الإعلام عنصراً مؤثرا في حياة؛ المجتمعات لقدرته الهائلة على مخاطبة القسم الواسع من النسيج الاجتماعي ولترويجه مضامين اقتصادية وثقافية، وسياسية واقتصادية، وأيدلوجية قد يكون تأثيرها إيجابيا لصالح المجتمع ورقيه، اذا أحسن توظيف سيل الرسائل الإعلامية التي تروج لها. كما تحمل في طياتها خطر ان يكون التأثير سلبيا إذا وظفتها قوي الهيمنة لاستلاب الهوية، والترويج للقيم الهابطة في وسائل الاعلام إن لم يكن لها دور في غرس القيم الاجتماعية والمعايير الثقافية، فإنها تؤدي إلى تزييف الوعي وإفساد العقول وانتهاك القيم التي تضمن حيز الخصوصية الثقافية لمجتمع ما.

الزمان والمكان

ولما كانت وسائل الإعلام في ظل ثورة المعلومات والصورة ذات طبيعة كونية تستهدف الجمهور في الزمان والمكان الذي تريد، فإن ذلك منحها دورا كبيرا في عملية الضبط الاجتماعي، من خلال قيامها بتوحيد الناس علي ثقافة واحدة، حيث يصبح الخروج عنها أمرا صعبا لتصير عرفا في المجتمع، وجزءاً من ثقافة المجتمع، فقد أصبحت وسائل الاعلام هي التي تحدد للناس ما يصلح، ومالا يصلح من خلال الإعلان عن آراء معينة، والتكتم علي الأخرى فيخلق ذلك عند الناس ما يشبه العرف الذي يقبل ويتبع ويحظر من مخالفته. ففي ظل الواقع الإعلامي، تعمل الرسالة الإعلامية علي استهداف شرائح عريضة في المجتمع في صيغة تثير انتباهه، وتستميل عواطفه من خلال توظيف مختلف الوسائل الحديثة، وما يصدر عنها من تصورات وأفكار، ومبادئ تعمل على إحداث تغير مقصود في المجتمع تحت وطأة إغراء لا يقاوم تكرس فيه منظومة جدية من القيم والمعايير.

تعريف مفهوم الهوية

لقد حصر الكثير من الباحثين والدارسين في مفهوم الهوية ومحدداتها والقضايا المثار حولها وتجاذباتها، واعتبار مفهوم الهوية موضوعًا قابلاً للتكيف والانفتاح والتجدد أمام المستجدات الفكرية والسياسية والسيسيولوجيا. ويعد مفهوم الهوية مثله مثل معظم ما في العلوم الاجتماعية و الإنسانية يتصف بالعمومية، ويحمل الكثير من المعاني، وكنه يعتبر في التعريفات العربية: هو تعريف الشخص لذاته؛ حيث تشخيصه وتحققه في ذاته وتميزه عن غيره فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشرى ومحتوى لهذا الضمير في



الوقت نفسه بما يشمل من قيم وعادات ومقومات.

الانسان التقني

وكان للإعلام الجديد بصمته الواضحة على الهُوية حيث أدت هذه الوسائل التكنولوجية الحديثة إلى خلق مجتمعات افتراضية بشكل ضخم إلى حد لا يمكن الإلمام به وتقييده وبالتالي كان لذلك تداعيات واضحة على تغيير نمط تفكير المجتمعات، وأصبحت المسافات والحدود الجغرافية أشكال وهمية لا تستطيع إيقاف هذا الغزو التكنولوجي الافتراضي، وأضحت هذه المجتمعات الافتراضية هي الواقع الجديد الذي يُشكل حياة الأفراد وأصبحوا مرتبطين إلى حد كبير بالأجهزة الحديثة كالحاسوب والهاتف المحمول والأدوات الأخرى، وذلك أنتج ما يُسمى "الانسان التقني"، وذلك إشارة لكونه أصبح مبرمجًا وأفرز نوعًا جديدًا من الهُوية لم يكن موجودًا ولا يتم تحديده فهو خليط ناتج عن مزيد من الانفتاحات، والتداخل، وتظهر الهُوية الافتراضية أو فضاء السايبر Cyber Space الذي يجعل الأفراد أشخاص "أنترنتية"، ان جاز التعبير، تنزوي في ثقافات غيرها حتى وإن كان على حساب هُويتها، وإن كان هذا قد يشبع رغبات وحاجات نفسية لديهم إلا أنه يخلق قلق الانتماء لكونهم "متشرذمين" في ثقافات وأفكار وهُويات مختلفة غير قادرين على تحديد ذاتهم الأصلية التي يجب الانتماء لها.

إشكالية الهوية

والحديث عن إشكالية الهوية لا ينفصل عن اللغة فلا نجد مجتمع له نفس الهُوية إلا وله نفس اللغة، وفي كثير من الأحيان يسعى لفرض لغته، فاللغة هي التي تصون، وتحمي الهوية وهى تحيا بالاستعمال والتداول، ونتيجة للوسائل التكنولوجية الحديثة تبعثرت الهويات ليسود نموذج ثقافي وحيد، ويصبح هو المركز، وهو ما يُعرف باسم المثاقفة حيث انحسار الهويات المختلفة في ثوب جديد، وهذا بالتأكيد سلبي حيث ما هو إلا قضاء على ثقافة لصالح أخرى، ومثال على ذلك نجد ضعف اللغة العربية بسبب هيمنة اللغة الإنجليزية على الشبكة المعلوماتية (الإنترنت)، وتعد الهيمنة اللغوية أمرًا في غاية الأهمية حيث بتلك الهيمنة يتم بث أفكار تسيطر على عقول الشعوب ليصبحوا أمام معضلة، وهي طغيان اللغة الأجنبية على معاملاتهم اليومية.



أكثر الاستراتيجيات نفعاً للتعامل مع
الموظفة والموظف العنيد

التعامـل مع الموظفين العنيدين (رجال/ نسـاء) يمكن أن يكـون محبطاً ومزعجاً في بعض الأحيان، سواء أكان رئيساً أو زميلاً، ففكرة أن يتغير من تلقاء نفسه لن تنفعك، والشـيء الوحيـد الـذي يمكـن أن يتغيـر هـو موقفـك تجاهـه، قـدم موقـع "Self-powerful" الاسـتراتيجيات الأكثـر فعالية حول كيفية التعامل مع الأشـخاص العنيدين، من خلال الخطوات التالية:

- كن صبوراً
- غير موقفك تجاهه
- اختر كلماتك بعناية ودقة
- حاول أن تفهم سبب عناده
- لا تحاول الجدال لإثبات وجهة نظرك
- اختر الوقت المناسب لتقديم قضيتك
- قسـم رأيـك تجاهـه إلـى آراء صغيرة متدرجة

@tanmiamag
التنمية الإدارية



نصيحة مهمة

اختيار بيئة عملك ونوعيتها سر نجاحك وتميز أدائك

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

إذا كنت موظفًا أو مديرًا، أو من الشباب والشابات المقبلين على العمل والباحثين عن التوظيف، أو من أصحاب الشركات، أو من ذوي الوظائف القيادية العليا في الجهات المختلفة؛ فمن المهم أن تضع نصب عينيك أن بيئة العمل التي تعمل فيها هي رصيدك الوظيفي وسر نجاحك تميزك عن الآخرين. وقد أدركت كبريات الشركات العالمية ذلك الأمر، مثل مايكروسوفت، وآي بي إم، وجوجل، وهب سبوت، والسفير، وتشيج، وغيرها. لذلك يجب أن يحرص كل هؤلاء وغيرهم على اختيار بيئة العمل المحفزة للنجاح والتميز.

7 معايير مهمة

نستهل هذا التقرير-عبر موقع Indeed-بكيفية التعرف على بيئة العمل المناسبة؟ خاصة الشباب والشابات المقبلين على التوظيف، أثناء بحثهم عن وظيفة ما، بحيث تكون مريحة وتعزز إنتاجيتهم وكفاءتهم ونجاحاتهم، وجودة أدائهم، والتي يجملها الموقع، كالتالي:

1. **اقرأ الوصف الوظيفي بعناية:** قد تمنحك قراءة هذا الوصف فكرة عن البيئة المادية التي ستعمل فيها، مثل المهام اليومية الشائعة ونوع البيئة المادية. كذلك قم بمراجعة توقعات صاحب العمل؛ للعثور على عناصر ثقافة الشركة.
2. **ابحث عن الشركة عبر الإنترنت ومواقع ومنصات التواصل الاجتماعي:** تمتلك الشركات-في عصرنا الحالي-مواقع على الإنترنت وحسابات بمواقع التواصل الاجتماعي؛ لذا استخدم هذا المورد لمعرفة المزيد حول قيمها أو أهدافها، واكتشف ما إذا كانت لديها مرافق ترفيهية أو اقرأ عن أحدث أنشطة بناء فرق العمل. كما يمكنك-أيضًا-معرفة كيفية تفاعلهم مع العملاء أو الأطراف الخارجية الأخرى.
3. **اطرح الأسئلة:** بعد إجراء بحثك المسبق، يمكنك أيضًا إعداد وطرح العديد من الأسئلة التي تركز على بيئة العمل، مثل المعدات التي ستستخدمها، وما إذا كانت لديهم خيارات طعام صحية قريبة؟ وكيف يفضلون حل النزاعات في بيئة العمل؟
4. **قم بزيارة مكان عملك:** بعد إجراء بعض المقابلات، قد تدعوك الشركة لزيارتها والقيام بجولة في مرافقها ومعرفة طبيعة العمل هناك؛ لذلك يمكنك زيارة البيئة المادية التي يمكنك العمل فيها.
5. **اسأل الإدارة/الإدارات المعنية بالاتصال في جهة العمل المحتملة:** إذا كنت تعرف أي موظفين حاليين أو سابقين، فاتصل بهم لتسألهم عن طبيعة العمل هناك؛ فقد تكتسب المزيد من المعرفة حول العلاقات بين صاحب العمل والموظف وثقافة الشركة.
6. **قراءة التقييمات على الانترنت:** توفر لك العديد من مواقع البحث عن الوظائف فرصة القراءة عن تجارب الموظفين الآخرين. فاقرأ المراجعات الإيجابية والسلبية؛ كي تفهم الإيجابيات والسلبيات التي قد تقدمها الوظيفة أو جهة العمل. كذلك استعرض الردود المصاحبة لهذه التقييمات والتعليقات والتفاعل حولها، من حيث مدى تأثير هذه العناصر عليك إذا كنت تعمل هناك.
7. **اقرأ عقد العمل والمستندات الخاصة بك:** بمجرد حصولك على عرض عمل، من المحتمل أن تقوم بمراجعة المستندات اللازمة التي تناقش الشروط المحددة التي تشكل بيئة عملك. على سبيل المثال، تتضمن العقود-عادةً-ساعات العمل ومتطلبات الوظيفة وقيمة الراتب. كذلك يمكنك أيضًا مراجعة دليل الموظف؛ لفهم سياسات جهة العمل أو الشركة وإجراءاتها.

> **"تقرير "جالوب": القيادة الواعية الصادقة منحت الموظفين تفاعلاً وتفاؤلاً فارتفعت إنتاجيتهم بنسبة 17%**

15 معيارًا للتجويد

كذلك يحدد موقع CareerClif مجموعة من المعايير المؤثرة في تحقيق التميز والمثالية في بيئة العمل لمنسوبي ومنسوبات الجهات والشركات المختلفة، وهي كالتالي:

1. **الاتصال والتواصل بشفافية:** إن الافتقار إلى الشفافية يجعل بيئة العمل سامة للغاية. لذلك يجب أن يكون تداول الاتصالات والتواصل بين الموظفين سلسًا، سواء فيما بينهم، أو بينهم وبين مديريهم ورؤسائهم؛ لإبقائهم على علم بما يحدث ولإبقائهم على علم بأحوال وظروف العمل، ومساهمتهم في نجاح المؤسسة، وبذل أقصى الجهود الممكنة لتجويد الأداء، وإمدادهم بالنصائح. كذلك فإن الاتصال والتواصل بشفافية يجعل الموظف يشعر حقًا بأنه جزء من فريق العمل.
2. **إطلاق العنان للإبداع:** إن الإبداع هو ما يجعلنا مختلفين ومتميزين تمامًا. لذلك ينبغي أن تتبع الشركة أو جهة العمل استراتيجية إبداعية، مع منح الموظفين

مسارًا جديدًا تمامًا لتعزيز قدراتهم الإبداعية وإبراز مهاراتهم بطريقة جديدة تمامًا.

3. **قيادة الجودة:** إن العمل مع مدير غير ملهم أو غير كفؤ يقتل الإنتاجية والروح المعنوية تمامًا. ولهذا السبب فإن امتلاك هذا المدير الصفات الإدارية الملهمة يكون حافزًا لفرق العمل وللموظفين على العطاء المتميز. وبما أن الموظفين يعملون بشكل جماعي ويسعون إلى تحقيق ذلك التميز؛ فإنهم بحاجة إلى قيادات توجههم نحو جودة الأداء، من خلال اتباع معايير أدائية رصينة، والتي من بينها أن يتمتع فريق الإدارة بأخلاقيات عمل قوية، ومسار استراتيجي قوي، وطرق إدارية رائعة تعزز المثالية بشكل أسرع.
4. **التحفيز بالعلاقات المتميزة بين الزملاء وقادتهم:** أحيانًا يكون الموظفون السعداء محاطين بالأصدقاء أو مديرهم الذي يستمتعون بالعمل معه؛ ذلك أن هناك حقيقة معروفة للجميع وهي أن العمل مع الأشخاص الذين نحبهم يجعل عملنا أسهل، ويسهل عملية البحث عن المعرفة.
5. **الاستثمار في التدريب والعمليات بهدف المنافسة:** من الضروري أن يعمل الموظفون ويكدحون بانتظام للحفاظ على التفوق على أقرانهم ومنافسيهم وهو ما توفره بيئة العمل الهادفة للتميز. لذلك فإن أفضل طريقة للحفاظ على الميزة التنافسية لجهة العمل هي التأكد من أن موظفيها يعرفون بالضبط ما يجب عليهم فعله في كل سيناريو.
6. **القيادة الصادقة:** من المهم للغاية التأكد من أن فريق الإدارة في بيئة عملك صادق في التعامل مع جميع الموظفين؛ لأن وجود قادة مخلصين يمنحهم الشعور بالراحة والتفاؤل والنقاش الهادف لمصلحة العمل. فقد سلط تقرير Gallup State Workplace في عام 2017م الضوء على مدى أهمية وجود موظفين متفائلين ومتفاعلين لنجاح المنظمة. فقد خلص التقرير إلى أن الإنتاجية ارتفعت بنسبة 17%، وزيادة إجمالي المبيعات بنسبة 20%، وتحقيق زيادة في الربحية بنسبة 21%. وهذه مؤشرات مهمة تبرز أن كل موظف متفاعل مع قيادته الصادقة يسهم في تأسيس وتطوير بيئة العمل المثالية.
7. **الاعتراف بالعمل الجاد:** إن بناء بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالتقدير حقًا؛ مرهون بالاعتراف بقيمة عملهم وتقدير جهودهم الدؤوبة والجادة لتشجيعهم على بذل المزيد من الجهد في المستقبل.
8. **تقدير الموظفين:** يعد تعزيز ولاء وانتماء الموظفين إلى بيئات وجهات عملهم من أبرز معايير التميز والنجاح للجميع، فقد يحصلون على تعليقات وثناء على جهودهم المبذولة. كذلك شعورهم بالحيوية والاندماج، وبأن آرائهم ومشاركاتهم محل تقدير؛ إذ إن هذه المشاركات طريقة فعالة للحصول على المعلومات.
9. **التعاون الفعال وتوثيق صلات الزمالة والإنسانية:** يساعد هذا التعاون منسوبي بيئات العمل المختلفة على الارتباط ببعضهم البعض. كما أنه يدعم القيم التنظيمية الأساسية المشتركة. فهذه البيئات وجهات العمل المختلفة التي تحقق مثل هذا التميز كبيئات مواتية للأداء المتميز؛ تعمل على ترسيخ شعور منسوبيها بالمجتمع الوظيفي فيها، فعلى سبيل المثال، تقوم جهات عمل مختلفة بتنظيم فعاليات العطلات ومناسبات أخرى لتقدير الموظفين وتعزيز هذا الشعور لديهم.
10. **الترغيب والتحفيز بمكافأة المجتهدين والمتميزين:** إن الطريقة الأسرع والأفضل لبناء بيئة عمل ممتازة هي مكافأة شخص ما بمجرد قيامه بشيء ما بشكل فعّال؛ فهذه المكافآت ضرورية في عملية التحفيز على تعزيز سلوكيات العمل المتميز. وهو ما يُسمى "التعزيز الإيجابي" الذي يجذب زملائهم للسير على نهجهم.
11. **تحفيز الموظفين على تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الشخصية والأسرية:** فليس من العدل فصل العمل والحياة إلى جزأين ومطالبة الأشخاص باختيار أحدهما على الآخر.
12. **مساعدة الموظفين على تطوير قدراتهم:** إن هذا التطوير يكسب الموظفين كفاءة وفعالية في أداء مهامهم. وقد اتضح أن من بين أبرز طرق تحقيق هذا التطوير هو التدوير والتنقل بين الوظائف المختلفة داخل بيئات العمل. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن الموظفين الشباب يميلون إلى التنقل بين الوظائف عادةً أكثر من أولئك الذين لديهم عمر أكبر.
13. **دعم شعور الموظفين بأن بيئات أعمالهم هي منزلهم الشخصي.**
14. **العدالة في التعويضات والامتيازات الوظيفية:** سواء في الأجور أو امتيازات أخرى، كالتغطية التأمينية.
15. **الإثابة على الأداء المتميز.**

7 معايير للبحث عن بيئة عمل محفزة ومتميزة و15 معيارًا للتجويد

الأريحية والتدريب والتعلم

ويضيف موقع Slack عددًا آخر من هذه المعايير التي تسهم في جودة بيئة العمل وجعلها أقرب ما يكون للتميز والنموذجية، كالتالي:

- **تعزيز بناء وتأسيس بيئة عمل تُشعر الموظفين ومديريهم بالأريحية:** هؤلاء الموظفون بحاجة إلى الشعور بالراحة النفسية والتمكين؛ لأنهم لا يمكنهم أداء أفضل ما لديهم في مكان يجدونه مزعجًا.
- **إعطاء الأولوية للتدريب والتأهيل.**
- **تطوير ثقافة قوية في مكان العمل:** تختلف هذه الثقافة باختلاف بيئات العمل لكل جهة، وبالرغم من ذلك فإن الشيء الجوهري يتمثل في بناء وتطوير ثقافة توحد الموظفين وتحدد اتجاهًا واضحًا لهم.
- **تسهيل فرص التعلم:** عندما يتعلق الأمر بإعداد فرق العمل لتحقيق النجاح، فمن المهم التركيز على الأشياء التي ستجعلهم أكثر إنتاجية، وهو ما يمكن للتعلم والتجريب تحقيقه في مكان العمل. فالموظفون يزداد أدائهم؛ عندما تصبح الشركة منظمة تعليمية حقيقية تعطي الأولوية للتطوير المهني.

5 عناصر ملهمة

وفي السياق ذاته، يبرز موقع "دفاتر" عناصر بيئة العمل الناجحة والملهمة التي تساعد الموظفين على التقدم وتحقيق أفضل ما لديهم، وهي كالتالي:

1. **سهولة التواصل بين الإدارة والموظفين:** الإدارة الناجحة داخل أي منشأة هي التي توفر لموظفيها بيئة عمل تتمتع بقدر كافٍ من المصداقية والشفافية وسهولة التواصل المزدوج بين الطرفين.
2. **توفير فرص تدريب وتعلم مستمرة:** بدءاً من قادة الفرق ومروراً بباقي الموظفين، وذلك لتجنب فجوات المعرفة بين أعضاء الفرق.
3. **تحفيز الفريق وتقدير الأفكار الجيدة:** لتطوير العمل، وغرس روح المنافسة بين الموظفين، وتطبيق عدالة بين الجميع داخل المؤسسة.
4. **تعزيز الفخر والولاء والانتماء:** وهي من بين أبرز المبادئ الإيجابية.
5. **توفير جو مناسب بدعم الصداقات وروح الفريق:** مما يعزز من روح المشاركة، والروابط بين الموظفين.

المساءلة والاستقلالية

ويضيف موقع Yarooms معيارًا مهمًا لتوفير بيئة عمل مواتية، حيث يتم فيها الموازنة بين المساءلة والاستقلالية؛ إذ يعد هذا التوازن أمرًا ضروريًا لخلق بيئة عمل يحبها الموظفون. ويمكن أن يؤدي الخلل في أي منهما إلى تثبيط الهمم، وانخفاض الروح المعنوية، ونقص الإنتاجية. وعلى النقيض من هذا، فإن الشيء إن زاد عن الحد انقلب إلى الضد، فالإكثار منهما أو أي منهما يمكن أن يجعل الموظفين يشعرون بالتوتر والإرهاق، وكأنهم لا يملكون أي سيطرة على عملهم. لذلك فإن إيجاد التوازن الصحيح هو المفتاح لخلق بيئة عمل صحية.

> "الأريحية والتدريب والمساءلة والاستقلالية والثقافة التنظيمية من المعايير المهمة لبيئة العمل الملهمة والمتميزة

الثقافة التنظيمية

وتشير Hannah Donby من خلال مراجعتها للعام الحالي أنواع بيئات العمل-عبر موقع Wikijob-إلى بعد مهم ومؤثر في نجاح وتميز بيئة العمل ومنسوبيها، وهو الخاص بالثقافة التنظيمية. فيتعين عليهم التعرف عليها والإلمام بها جيدًا، وبخاصة حديثي العهد بالعمل. وهذه الثقافة يمكن إدراكها من خلال عدة طرق، والتي من بينها التسلسل الهرمي التنظيمي، سواء لفرق العمل، أو للهيكل التنظيمي بصفة عامة، إضافة إلى مراقبة مكان العمل بشكل جيد؛ لتقييم بيئة العمل.



من أجل طاقة أفضل للموظفين

تعرّف على أفضل أوقات شرب القهوة خلال اليوم

ينطوي الروتين الصباحي للكثير من الموظفين والموظفات على شرب فنجان من القهوة فور الاستيقاظ، لكن خبيرة نوم تقول: إن هذا ليس أفضل وقت من اليوم للحصول على أكبر قدر من الطاقة من مشروبك المفضل.



المستويات المرتفعة

وتقول الدكتورة "ديورا لي" من سنغافورة: "إن أفضل وقت لتناول الكافيين هو بعد 45 دقيقة من الاستيقاظ، عندما يبدأ إيقاع الكورتيزول في الانخفاض". وأوضحت الطبيبة لصحيفة "الديلي ميرور" البريطانية: "يتبع هرمونُ الكورتيزول إيقاعًا خاصًّا بدورة نوم الموظفين والموظفات، وقد تؤثّر المستويات المرتفعة من "الكورتيزول" على جهازهم المناعي، وإذا كانت بالفعل في ذروتها عند الاستيقاظ، فإن شرب القهوة بمجرد فتح العينين قد يضرُّ أكثر مما ينفع، وقد يجعلهم محصنين ضدّ الكافيين على مدى فترة طويلة من الزمن، ويعد "الكورتيزول" هو هرمون التوتر الرئيسي في الجسم، ويتمّ إنتاجه عن طريق الغدد الكظرية، ويتم إطلاقه في مجرى الدم خلال أوقات التوتر، ويؤثّر على مستويات النوم والمزاج والطاقة.كما أنه يكافح الالتهابات ويتحكّم في ضغط الدم، وينظّم نسبة السكر في الدم".

وأوضحت "لي": "أفضل وقت لشرب القهوة هو في منتصف الصباح إلى وقت متأخر منه، عندما يكون الكورتيزول لديك أقلّ بكثير وبدأ الشعور بانخفاض الطاقة، ولكن بالطبع ليس في وقت متأخر بعد الظهر؛ لأنه قد يؤثّر على نومك ليلاً".

منتصف الليل

ووجدت دراسةٌ أجريت عام 2023، أن مستويات الكورتيزول تصل إلى أدنى مستوياتها في منتصف الليل تقريبًا قبل أن ترتفع في نحو الساعة 2 إلى 3 صباحًا. وتبلغ ذروتها نحو الساعة "8:30" صباحًا، وتنخفض مرة أخرى على مدار اليوم حتى تكتمل دورة الـ24 ساعة. وحسب "لي": فإنه "إذا كنت شخصًا يستيقظ في الساعة 7 صباحًا، على سبيل المثال، فإن شرب قهوتك الأولى في الساعة 10 صباحا إلى 12 ظهرًا سيجعل جسدك وعقلك يقدران ذلك أكثر، وستحصل على أكبر قدر من الفوائد من الكافيين".

وقت متأخر جدًّا

ولكن عندما يتعلّق الأمر بالكافيين "بما في ذلك القهوة والمشروبات الغازية ومشروبات الطاقة وغيرها"؛ فأنت بحاجة إلى تجنُّب شربه في وقت متأخر جدًّا، وإلا قد تخاطر بعدم القدرة على النوم ليلاً. وتوصي الدكتورة "لي" بالتوقف عن شرب القهوة "قبل ستّ ساعات على الأقل" من موعد النوم، مشيرة إلى أن الأمر قد يختلف من شخص لآخر، وبالتالي فإنك "أنت وحدك من يعرف قدرتك على تحمل الكافيين".

المديـــــر التنفيـــذي لـــرصيـف بيتنـا



د. بدر بن سعود
كاتب في الشأن العام
صحيفة الرياض

كشفت إحصاءات سوق العمل في المملكة، الصادرة عن هيئة الإحصاء السعودية، والمنشورة في الحادي عشر من فبراير الجاري، أنه وخلال العشرة أشهر الماضية، تقدم قرابة 152 ألف سعودي من الجنسين بالاستقالة من وظائفهم في القطاع الخاص، وفي عام 2022 قدم ما يزيد على 89 ألفاً استقالتهم، وبزيادة وصلت إلى 63 ألف استقالة في عامين، وهذه الأرقام غير مريحة، وقد حاولت البحث عن الأسباب المباشرة، ووجدت أنها نتيجة لبيئات العمل السامة في أماكن عملهم، ومعها التسلط الإداري والمحاباة والفساد الإداري، والملف يدخل ضمن مسؤوليات وزارة الموارد البشرية بالدرجة الأولى، والتي تتعامل معه بموجب نظام العمل وضوابطه، وهذا النظام، في معظم مواده، يخدم صاحب العمل أكثر من موظفيه.

علماء النفس في أميركا أوضحوا في واحدة من دراستهم، أن 94 % من الأميركيين عملوا مع مديرين أثروا عليهم بشكل سلبي في بيئة العمل، وتمثل ذلك في القيام دورياً بالتنمر عليهم وظيفياً وإهانتهم وتهديدهم والتحرش بهم، وفي 2017 صدر تقرير عن معهد (غالوب)، جاء فيه أن 79 مليون أميركي استقالوا من وظائفهم، بسبب المدير السيئ، وأتصور أنها أمور مشتركة بين القطاعين العام والخاص في أميركا وفي المملكة، وبحسب مركز إحصاءات الصحة الأميركي فإن زيادة معدلات الانتحار وبالأخص في الفئة العمرية ما بين 45 و64 عاماً، تعود لزيادة القلق والتوتر المرتبط بالعمل والأمور المادية، بخلاف استفحال الطبقية الوظيفية في أميركا، ولحد وصول راتب مديري الشركات إلى 347 ضعف راتب العامل الأميركي في 2016، ويوجد في اليابان أكثر من نصف مليون شخص يعرفون بـ(الهيكي كوموري)، وهؤلاء قاموا بعزل أنفسهم عن الناس، بفعل ما واجهوه من معاناة وخذلان في العمل.

الأهم المقابلة التي نشرتها (بزنس انسايدر) عام 2017، فقد ذكر فيها الملياردير (راي داليو)، وهو مؤسس صندوق التحوط (بريج ووتر اسوسيتس)، أنه يعمل على نظام ذكاء اصطناعي، سيتم تشغيله في 2020 لمساعدته على اتخاذ قرارات إدارية فيما يتعلق بالتعيين والاستغناء عن الخدمات، والمرجح أنه يعمل في هذه الأيام، وفي 2015 أعلنت مجموعة من الباحثين في معهد (سيلكون فالي) عن تطويرهم لبرنامج يستهدف استبدال المديرين التنفيذين في الشركات، وأتمنى تطبيقه على الإدارات التنفيذية في الهيئات والشركات بالمملكة، بعد أن تحولت لموضة إدارية أفرغت من معناها، فالآلة لا تجامل في أحقية المدير التنفيذي المؤتمت، وفي تحديد الأعمال التي تستحق وجوده، بجانب توفيرها على الدولة وخدمتها للحوكمة المالية.

حتى لا نطيل، وندعم الكلام الأول بالدليل، هناك المادة 77 في نظام العمل الجديد، والتي كانت معظم استقالات عامي 2022 و2023 بموجبها، وفيها إلزام لمن استقالوا بتعويض صاحب العمل بـ15 يوماً من الراتب عن كل عام خدموا فيه، وإعطاء (راعي الحلال) راتب شهرين كدفعة أولى، والموظف سيخسر كامل حقوقه ولن يستفيد إطلاقاً، وفي هذا إجحاف وتعسف واضح، إلا إذا كان بغرض الانتقال لوظيفة أفضل، وقد أبلغني أحدهم أنها جاءت للتعمية على التوطين الوهمي، لأن المستقيلين لم يحضروا إلا على الورق، وهم مجرد مخالفين للأنظمة، وجرى الاستغناء الشكلي عنهم بـ(الاستقالة) حتى لا يقبض عليهم، وأقبل بأن ما سبق يخص البعض وليس الكل.

في المقابل، بعض من يترك العمل قد يبحث عن إقامة مشروعه الشخصي، ولا يعرف أنه في أميركا منجم المشاريع الواعدة، لا ينجح إلا واحد من كل عشرة أشخاص، وفي دراسة أجريت في بداية الألفية الحالية ولمدة أربعة أعوام، بمعرفة المرصد العالمي لريادة الأعمال، وشملت 44 دولة، وجد أن نسبة المواطنين في سن العمل، وتحديداً من يقومون بتأسيس مشروعات جديدة يزيدون بمقدار الضعف في الدول الفقيرة مقارنة بأعدادهم في الولايات المتحدة، والسبب يرجع إلى ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض الأجور فيها، بينما تصل حصة الموظف الأميركي من الناتج المحلي الإجمالي لدولته وفق أرقام 2020 لنحو 360 ألف دولار سنوياً في المتوسط، ما يعني أن الجزء الأكبر من الأميركيين يعملون برواتب كافية، ولا يحتاجون إلى الدخول في مغامرات اقتصادية غير محسوبة.

توجد نوعية من المديرين في القطاعين العام والخاص تعمل على تطفيش الموظف بسحب صلاحياته وتفريغه من مهام عمله وتهميشه، وإحراجه أمام زملائه، وشخصنة خلافات العمل معه، لإجباره على الخطأ أو القيام بما يبرر التصرفات السلبية تجاهه، والصراعات الإدارية السابقة تكلف الاقتصاد الأميركي أكثر من 359 مليار دولار سنوياً، وتؤدي إلى انحدار في الولاء التنظيمي والإنتاجية وتفاقم تعثر المشاريع، بالنظر إلى أنها تأخذ في المتوسط ساعتين من وقت العمل كل أسبوع، والرقم يرتفع إلى ثلاث ساعات في إيرلندا وألمانيا، وأعتقد أنه يصل لرقم قياسي في المملكة لا يقل عن 10 ساعات في الأسبوع، ما يعني أنه يكلف الاقتصاد الوطني في حدود الترليون دولار.

العديد من الموظفين والموظفات يعانون من صعوبة العثور على الحافز لممارسة الرياضة

دراسة حديثة: التمارين الرياضية تعالج «اكتئاب الإداريين» بنفس كفاءة الأدوية

كشفت دراسةٌ حديثة أن ممارسة الرياضة قد تكون عاملاً حاسمًا للشعور بالتحسن عند إصابة الإداريين بالاكتئاب؛ حسب ما نشرته شبكة «سي إن إن» الإخبارية.

أشارت دراسة نشرتها المجلة الطبية البريطانية «BMJ» إلى فوائد قوية لممارسة التمارين الرياضية بنفس كفاءة العلاج عندما يتعلّق الأمر بعلاج الاكتئاب، ومن تلك الرياضات: «المشي والركض واليوجا والتاي تشي والتمارين الهوائية وتدريبات القوة».

ما هو الاكتئاب؟

والاكتئاب هو اضطراب مزاجي يسبّب شعورًا دائمًا بالحزن وفقدان الاهتمام، ويسمّى أيضًا "اضطراب اكتئابي رئيسي أو اكتئاب سريري"، وهو يؤثر على شعور وتفكير وسلوك المصاب، ويمكن أن يـؤدّي إلى مجموعة متنوعة من المشاكل العاطفية والجسدية؛ وفق موقع "مايو كلينك"

الأنشطة اليومية

وقـد يـواجـه المـصـابُ بـالاكـتـئـاب صـعـوبـةً فـي القيام بالأنشطة اليومية العادية، وأحيانًا قد يشعر بأن "الحياة لا تستحقُّ العيش"؛ حسب موقع "الحرة". يعتبر الاكتئابُ أكثرَ من مجرد نوبة من الحالة المزاجية السيئة، فهو ليس نقطة ضعف ولا يمكن "الخروج" منه ببساطة، ويعاني نحو "280" مليون شخص في العالم من الاكتئاب، بما يقدر بنحو "3.8" بالمئة من سكان العالم؛ وفق "منظمة الصحة العالمية".

وقـال مؤلّف الـدراسـة الرئيسي الدكتور مايكل نويتل، وهو محاضر في كلية علم النفس بجامعة كوينزلاند في أستراليا: إن "الاكتئاب يضرُّ الإنسانَ أكثرَ من الديون أو الطلاق أو مرض السكري". وأشار "نويتيل" إلى أن "التمارين الرياضية تساعد في علاج الاكتئاب"، مؤكدًا أنها "تشكل خيار علاج قوي".

صحة جسدية وعقلية

وقال الدكتور آدم شيكرود، الأستاذ المساعد في الطب النفسي في كلية الطب بجامعة ييل: إن نتائج الدراسة الحديثة تتوافق مع ما ذكرته العديد من الدراسات الأخرى حول فوائد التمارين الرياضية. وعام 2018 أظهرت "دراسة" أن أكثر من "1.2" مليون أمريكي، يمارسون الرياضة أصبحوا بصحة جسدية وعقلية أفضل. وأكّد "شيكرود" أن "التمارين الرياضية هي أسلوب جيد لعلاج الاكتئاب إلى جانب الخيارات الأخرى، بما في ذلك العلاج والأدوية".

أفضل من لا شيء

ووجـدت الـدراسـة أن المزيد من التمارين وزيـادة كثافة التمارين كانت أفضل، لكنك لا تحتاج إلى بدء التدريب، مثل رياضي محترف. وقال "نويتل": "لا يهمّ مقدار التمارين التي يمارسها الأشخاص، سواء من حيث الجلسات أو الدقائق في الأسبوع". وأكّد أن شدة التمرين أحدثت الفارق الأكبر، ولكنه أشار إلى أن "حتى المشي كان له تأثير". مشكلة الدافع

ويعاني العديد من الموظفين من صعوبة العثور على الحافز لممارسة الرياضة، والإصابة بالاكتئاب يمكن أن تزيد من صعوبة ذلك. وأكّد "نويتل" أنه يمكن العثور على "الدوافع" من خلال الانضمام إلى مجموعة للياقة البدنية أو الحصول على مـدرب، أو مطالبة أحـد أفـراد أسرتك بالذهاب في نزهة على الأقدام معك.

وقـال: "اتـخـاذ خـطـوات قليلة نحو الـحـصـول على هذا الدعم يزيد من احتمالية استمرارك في العمل". وسواء كان الشيء الذي تفضله هو تدريب الأثقال أو المشي، فأنت بحاجة إلى جعل النشاط ممتعًا للاستمرار فيه. كلما استمتعت بتمرينك زادت ثقتك في التغلُّب على عقبات التمرين؛ مما يعني أنه من المرجح أن تلتزم بنظام معين؛ وفقًا لـ"دراسة نشرت عام 2023".



سيكولوجية الألوان ودورها في التواصل والتسويق



د. آدم أحمد حسن
إدارة النشر- معهد الإدارة العامة

معظمنا لديه لون مفضل، أو يفضل بعض الألوان على غيرها؛ وذلك لأنها يمكن أن تؤثر على حالتنا المزاجية لذلك نحيط أنفسنا بالألوان التي لها تأثير إيجابي على مزاجنا. على سبيل المثال، يمكن أن يعزز اللون الأحمر طاقتك، والأصفر غالبًا ما يجعل الناس يشعرون بالسعادة، وقد ثبت أن اللون الأزرق يخفض ضغط الدم ويبطئ معدل ضربات القلب؛ وهذا هو السبب في أنه يرتبط غالبًا بالاسترخاء. إذا قمت بدمج السعادة مع اللون الأصفر والشعور بالاسترخاء باللون الأزرق، فستحصل على اللون الأخضر، وهو لون ممتع للغاية لكثير من الناس.

> "
> **علماء النفس التسويقي ينصحون بأن الانطباع اللوني الدائم يتم خلال 90 ثانية، ويمثل 60% من القبول أو الرفض**

دلالات واتصال ودور مهم

عزيزي القارئ، إن الألوان المختلفة تعني أشياءً مختلفة في أماكن مختلفة؛ لذلك من المهم جدًا أن يعرف المصممون هذا لأنه بدون الوعي بالألوان ودلالاتها يمكن أن تخاطر بالإساءة إلى جمهورك المستهدف بأكمله. ومن الأهمية بمكان أن نلفت إلى أنه خلال الـ 50 عامًا الماضية أصبح التواصل بالألوان ضروريًا كجزء من تصميم ومواصفات المنتجات في المجتمعات الصناعية.

يعد اللون أداة اتصال قوية ومهمة، ويرتبط بالمؤثرات الثقافية والاجتماعية، ويعد لغة عالمية تعبر الحدود الثقافية. إن الكثير من ردود أفعال الإنسان تجاه اللون تكون لا شعورية، ولا يكون الشخص عمومًا على دراية بالتأثيرات المنتشرة والمقنعة للون. كما يضيف اللون معانٍ كثيرة للتواصل؛ لأنه ينشط الرسالة المرئية مما يوفر انطباعًا فوريًا يكون مفهومًا عالميًا في أغلب الأحيان، وهذا مهم بشكل خاص في نقل الحالة المزاجية أو الفكرة.

فالألوان تلعب دورًا مهمًا للغاية في العالم الذي نعيش فيه، وعند استخدامها بالطرق الصحيحة يمكن أن تكون قوية وفعالة في عملية التواصل، ويمكن أن تؤثر على التفكير وتغير في التصرفات، ويمكن أن تهيج أو تهدئ الأعصاب وتريح العينين، وترفع ضغط الدم أو تحد من الشهية.

جينات وذكريات وتعليم وتدريب

يولد الإنسان ويكون لديه انجذاب نحو ألوان معينة؛ فاختيار الألوان هو نتيجة للجينات، وذكريات الطفولة المبكرة، والتعليم، والتدريب الثقافي، وجوانب أخرى من الحياة. ولدينا الأطفال الصغار الذين لا يستطيعون بعد نطق جمل كاملة، وبالرغم من هذا فهم عادة يحبون الألوان الزاهية. وهكذا هو الحال مع الكبار. إن تفضيل لون على آخر يكشف الشخصية الحقيقية للإنسان.

التسويق والألوان

ينصح علماء النفس التسويقي بأن الانطباع اللوني الدائم يتم خلال 90 ثانية، ويمثل 60% من قبول أو رفض كائن أو مكان أو فرد أو ظرف. ونظرًا لأن انطباعات الألوان يتم إجراؤها بسرعة وتستمر لفترة طويلة؛ فقد تكون القرارات المتعلقة بالألوان مهمة للغاية لتحقيق النجاح.

وبالرغم من أن حوالي 80% من المعلومات التي نستوعبها عن طريق الحواس هي معلومات مرئية، فإن اللون يفعل أكثر من مجرد تزويدنا بمعلومات موضوعية عن عالمنا، إنه يؤثر على ما نشعر به. كذلك يصبح وجود اللون أكثر أهمية في البيئة الداخلية؛ حيث يقضي معظم الناس وقتًا أطول في الداخل مقارنة بالخارج.

حالات مزاجية

لقد تم استخدام اللون منذ فترة طويلة لخلق مشاعر الراحة والرحابة. ومع ذلك، فإن كيفية تأثر الأشخاص بمحفزات الألوان المختلفة تختلف من شخص لآخر. وقد تبين أن الألوان الموجودة في النطاق الأزرق تحظى بأعلى تفضيل بين الأشخاص، ذلك أن هناك أدلة تشير إلى أن الناس يميلون إلى تفضيل ألوان معينة اعتمادا على درجة الحرارة المحيطة. فالأشخاص الذين يعانون من البرد يفضلون الألوان الدافئة، مثل الأحمر والأصفر. بينما الأشخاص الذين يشعرون بالبرد يفضلون الألوان الباردة، مثل الأزرق والأخضر. يضاف إلى ذلك أن الدراسات أظهرت أن الألوان لها تأثير على مزاج الناس وعواطفهم. بالرغم من أن إحدى المشكلات الموجودة هي أن هذه الدراسات غير متسقة في تحديد الألوان التي تبرز أو تعكس حالات مزاجية ومشاعر معينة. أو بمعنى آخر، فإن العلاقة بين اللون والاستجابة السلوكية موجودة، ولكن لم يكن هناك أي اتساق فيما يتعلق بكيفية وجودها. وتجدر الإشارة إلى أن بعض الأبحاث خلصت إلى أن النساء يميلن إلى الشعور بالراحة عند رؤية الألوان «الدافئة»، بينما يميل الرجال إلى الشعور بالراحة عند رؤية الألوان «الباردة». وقد أظهرت بعض الدراسات أن الخلفية الثقافية لها تأثير قوي على تفضيل اللون.

معاني ثقافية

الألوان لها معانٍ مختلفة في الثقافات المختلفة، فقد يرتبط لون معين ارتباطًا وثيقًا بالعوالم الداخلية لبعض الأشخاص، بينما قد يرمز إلى التنوير الأخلاقي لدى الآخرين. إن توضيح دور الألوان في الحياة اليومية يستلزم دراسة شاملة. ومع ذلك، فمن المؤكد أن لها معانٍ مختلفة وفقًا للأمة أو المنطقة أو الثقافة المعنية. فاللون له معنى رمزي يتغير بين الثقافات المختلفة، إذ يمتص الناس رمزية اللون، ويطورون تفضيلهم ورد فعلهم من مرجع متأصل في ثقافتهم. لكن من المؤكد أن الألوان تؤثر بشكل وثيق على مشاعر الناس، ذلك أن استخدام الألوان قد يثير لديهم مشاعر معينة، مثل الحزن والسعادة والتحفيز.

> "
> **النساء تشعرن بالراحة عند رؤية الألوان "الدافئة" بينما يميل الرجال يشعرون بالراحة عند رؤية الألوان "الباردة"**

تقاريـر متخصصـة: "معظـم الموظفيـن والموظفـات يصلون إلـى قمـة نشـاطهم وحيويتهم فـي الشـهر الكريم"

تأثيـر «الصوم» علـى الإنتاجية والعمـل فـي «رمضان».

المهم تنظيم أوقات النوم و«الدوام»

ذكرت عدة تقارير متخصصة أنه ليس ثمة تعارض بين فريضة الصوم في شهر رمضان الكريم، ومستوى الإنتاج والعمل، فالعبادة والعمل في الإسلام قيمتان متلازمتان، فالعمل عبادة يسعى بها المسلم إلى إرضاء ربه، وبينت أن تخفيض ساعات العمل في رمضان إلى 5 ساعات في اليوم، أمر يناسب جميع الموظفين والموظفات، ويجب أن يكون دافعا للجد والاجتهاد خلال تلك الساعات، وليس الصوم عن العمل.



> "الموظفون يختلفون في رمضان بعضهم يذهب للدوام مرهقاً من السهر وآخرون يتوقفون للتفرغ للعبادة

تأثير إيجابي

وأكدت التقارير أن الصيام له تأثير إيجابي على الموظف من حيث مضاعفة الأجر والثواب للعمل من الناحية الدينية وأيضا من الناحية الاجتماعية. فالعمل يخدم مصالح الناس والدولة ويبني المجتمع كله، وساعات العمل في نهار رمضان التي حددتها الدولة متناسبة مع الموظفين، خاصة في الدوائر الحكومية، والإشكالية ليست في الصيام بقدر ما هي في سوء تنظيم أوقات النوم والدوام ، فحسن إدارة الوقت تمكن الموظف من أداء عمله على نحو جيد في نهار رمضان. والانضباط في مواعيد النوم تنعكس أيضا على التزامه في العمل، وأن شهر رمضان هو إعادة برمجة للعادات الإنسانية بشكل صحيح والتوقف عن العادات السيئة والضارة ، فالمدخن في نهار رمضان يتوقف عن تلك العادة الضارة، وحين تكون لديه القدرة على ذلك في نهار رمضان فمعناها أنه يستطيع أن يقلع عن هذه العادة نهائيا فرمضان يساعد على التهيئة لذلك، فرمضان يكشف الطاقات الدفينة في النفس.

الصيام فسيولوجيًّا

وأضافت أن الصيام يعد له تأثير إيجابي فسيولوجياً، وذلك ينعكس على الصفاء والنقاء الذهني ونلاحظ ذلك عند الطلاب في المدارس من ناحية التركيز والاستيعاب، كما أن معظم الموظفين يصلون إلى قمة نشاطهم وحيويتهم أثناء العمل في رمضان ويؤثر ذلك على إنتاجيتهم، لكن في حالات استثنائية يجد الموظف إرهاقا وجهدا خلال العمل وذلك بسبب سوء تنظيم الوقت والسهر وعدم الالتزام بالتغذية الصحية في رمضان، وتخفيض ساعات العمل الرسمية كان له دور كبير جدا في شعور الموظفين بالأريحية في رمضان، وأثر ذلك على زيادة الإنتاجية في العمل حيث إن ساعات العمل تتناسب مع طبيعة رمضان فيشعر الجميع بأن رمضان شهر عبادة وعمل.

> "تخفيض ساعات العمل الرسمية له دور كبير في الشعور بالأريحية في رمضان ويزيد الإنتاجية

الإرهاق والسهر

وكشفت التقارير أن الموظفين والموظفات يختلفون حسب نشاطهم في رمضان فبعضهم يذهب للدوام مرهقا من السهر، وليس لديه طاقة أو قدرة على العمل كما تكثر الإجـازات في رمضان فالبعض يفضل التوقف عن العمل في رمضان للتفرغ للعبادة، والدوام المسائي يكون مفضلاً أحياناً للموظفين والموظفات الذين يعانون من قلة النشاط والتركيز في نهار رمضان، ولذلك تفتح عدد من الشركات والمؤسسات الخاصة أبوابها للعمل مساءً للتسهيل على المراجعين لإنهاء متطلباتهم بسبب ضيق الوقت في الدوام الصباحي.

تنظيم الوقت والوجبات

والصيام في حقيقته ينظم الوقت وينظم وجبات الطعام فالذهن يصفو وحين تخلو المعدة، ويزيد التركيز وتزيد الفاعلية في العمل، والصيام إذا تم على حقيقته فإنه يدفع

صاحبه إلى الإخلاص والإتقان في العمل، والتخلي عن تضييع الأوقـات، وتعطيل بعض المعاملات عند الموظفين أو التكاسل في أدائها دون مبرر، وبالتالي فالصوم في رمضان ليس فيه ما يؤثر سلباً على مستوى الإنتاج، بل العكس، مع حسن استغلال الأوقات وتنظيمها في شهر رمضان والحرص على تناول السحور ليحتفظ الإنسان بنشاطه خلال ساعات العمل وجعل شهر رمضان فرصة لإتقان العمل.

صيام بعض الموظفين عن العمل

وأشـارت التـقارير إلـى جانـب سلبي، وهـو صيـام بعض الموظفين عن العمل في قطاعات معينة مع غياب قطاع واسع منهم عن الحضور في أول ايام رمضان، وفي المقابل فإن إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص تحافظ على مستوياتها في شهر رمضان، بل هناك زخم كبير نراه حتى في البنوك وفي الفترة المسائية متواجدين حتى أوقات متأخرة من الليل وهم يعملون، وانه خلال شهر رمضان الكريم هناك جهد كبير، وحركة مميزة في الشراء والبيع وقضاء المعاملات المختلفة. بالإضافة إلى الكثير من المجمعات التجارية تشهد زحاماً، وهذا إن دل فيدل على وجود واستمرار الحركة الاقتصادية النشطة؛ كما أن هنالك بعض الموظفين يفكرون بطريقة انهم ما داموا في شهر رمضان، فيقومون باستغلال ساعات العمل لأداء السنن من صلاة وقراءة القرآن الكريم، وهذا لا يجوز في شهر رمضان أو غيره من الشهور، لكونه يقوم بتعطيل مصالح وأعمال الناس في أوقات عمله المخصص لخدمة الجمهور، وهناك عـاملاً نفسياً يؤثر على الموظفين، في شعورهم بأنهم أقل إنتاجية في شهر رمضان الكريم، ولكن يجب ان يتحلوا بالتركيز الجيد والارادة القوية لمغالبة هذا الشعور، وان يعتبر الموظف نفسه غير صائم في وقت أدائه لعمله، ويمارس عمله بشكل طبيعي.

تأثير الصيام

وهناك قطاع من الموظفين يعملون بصورة أفضل في هذا الشهر، وترتفع لديهم الإنتاجية، ولكن الذي يحدث ان عدد ساعات العمل في الأوقات العادية هي أطول من ساعات العمل في شهر رمضان، وتظل متطلبات العمل في الغالب كما هي، ولذلك يلزم على الموظف ان يقوم بأداء العمل أو الإنتاج كما كان في السابق في ساعات عمل أقل، بالإضافة إلى الصوم ولهذا يشعر البعض بالإجهاد أو تقل الإنتاجية لديه، وتأثير «الصيام» على الإنتاجية وأداء العمل يختلف باختلاف نوعية العمل، فالذي يعمل خارج المكاتب وتحت الشمس فهنا تقل إنتاجيته لقلة المجهود لدى العامل بسبب الصيام، وعدم توفر طاقة للجسم لكن يبدأ هذا العطاء في الازدياد تدريجيا خلال أيام شهر رمضان المبارك، وحركة العمل تتراجع في رمضان مقارنة بباقي الشهور وكمية الأعمال المنجزة فيه أقل من باقي العام بنسبة تصل إلى 25% في العديد القطاعات وهي تعتبر كنسبة مرجحة لتراجع إنتاجية البعض خلال شهر رمضان، وخاصة الذين يعملون في الخارج، ولكن من يعمل في المكاتب، لا يجب عليه ان يشعر بقلة الإنتاجية، وان حدثت فهي تحدث للموظفين في الايام الأولى فقط ويقل معه الإنتاج أما بعد ذلك يرجع إلى المعدل الطبيعي مع التعود يوما بعد يوم، وفي أحيان كثيرة لا يوجد فرق كبير في قضاء المعاملات، أو تخفيض لإنتاجية الموظف بسبب شهر رمضان، بل على العكس وجد انهم بنفس الأداء، وهذا يعطى انطباعا ان الحديث عن تأثير الصيام على الإنتاجية والعمل يختلف بحسب طبيعة العمل نفسه والشخص ذاته.



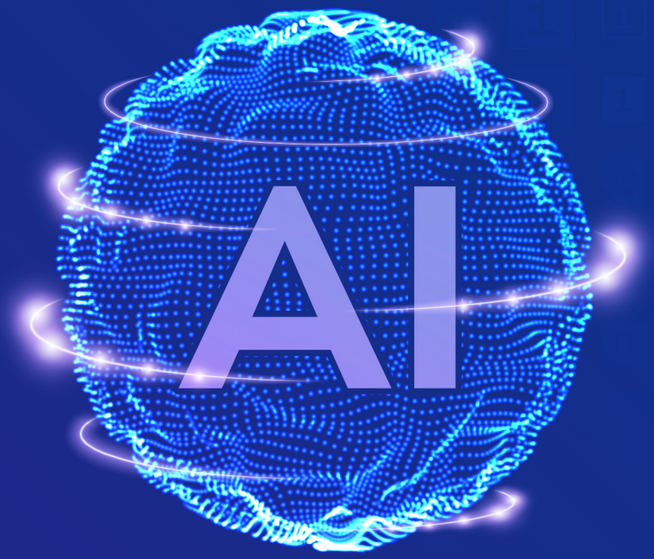
ماذا تفعل؟

عندما تعتقد أن حياتك الوظيفية سيئة

10 نصائح تسـاعدك في التفكير بإيجابية عندمـا تعتقد أنك حياتك الوظيفية سيئة، وهي كما ذكر موقع "THE POSITIVITY BLOG" كالتالي:

1. تقبل شعور الإحباط وحاول التغلب عليه
2. ابق ممتناً لأبسط الأشياء
3. ركـز علـى تطوراتـك الإيجابيـة أكثـر من تساؤلاتك السلبية
4. ذكر نفسك بأن تتفاءل بكل يوم جديد
5. ذكر نفسك بالأشياء الجيدة في حياتك
6. دع العقبات تكون دافعا لك للأمام
7. تقبل أيامك السيئة
8. لا تكبت مشاعرك الحزينة
9. غير نشاطك الحالي لتغير مزاجك السيء
10. ذكر نفسك بأن النجاح يأتي بعد الفشل

@tanmiamag
التنمية الإدارية



تطرحه ورقة بحثية مترجمة للعربية لـ«إرديلي» و«سميث»

مقتـرح دولي لتنظيـم وحوكمة الـذكاء الاصطناعي

أصبحت تقنيات الذكاء الاصطناعي منتشرة بشكل متزايد في المجتمع البشري؛ نظرًا لأنها تؤثر فعليًا على جميع جوانب حياتنا، ولها الكثير من الفوائد التي لم يكن من الممكن تصورها سابقًا، حتى أنها أضحت عماد الحياة العصرية والرهان المتعظم في نهضة الدول وبناء حاضرها ومستقبلها. وقد أولت المملكة اهتمامها بهذه التقنيات، فحصلت على المركز الأول عالميًا في مؤشر الاستراتيجية الحكومية للذكاء الاصطناعي، وهو أحد مؤشرات التصنيف العالمي للذكاء الاصطناعي الصادر عن تورتويس انتليجينس «Tortoise Intelligence» الذي يقيس أكثر من ٦٠ دولة في العالم. وبالرغم من هذه الأهمية الحضارية للذكاء الاصطناعي إلا أن البعض يرون أن هناك العديد من التحديات، ولا سيما النظامية على عدد من المستويات، كالقانونية، والاقتصادية؛ لذلك فإنهم يرون ضرورة تنظيم الذكاء الاصطناعي، حيث طُرحت بعض الاقتراحات والحلول، والتي من بينها موضوع الورقة البحثية المقدمة من كل من: «أوليفيا جي إرديلي»، و»جودي جولد سميث»، بعنوان: «تنظيم الذكاء الاصطناعي: اقتراح لحل عالمي»، والتي قامت بترجمتها للعربية أ.أمل بنت جزاء العتيبي، وتم نشرها مؤخرًا في مجلة «الإدارة العامة» الصادرة عن معهد الإدارة العامة، والتي نستعرض أبرز محاورها.

3 فرضيات

تجمل هذه الورقة رؤيتها بالتأكيد أنه مع انتشار الذكاء الاصطناعي في المجتمعات الحديثة، تعمل الدول المختلفة والمجتمع الدولي بجد لتهيئة بيئة تنظيمية تدعم الابتكار وآمنة في الوقت ذاته. فالتنظيم المناسب هو الأساس لتعظيم فوائد وتقليل مخاطر انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي. إضافة إلى أن تطوير الأطر التنظيمية يمثل تحديًا حقيقيًا؛ نظرًا للامتداد العالمي للذكاء الاصطناعي، وتداعياته، بسبب وجود مفاهيم خاطئة واسعة الانتشار حول مفهوم التنظيم. وانطلاقًا من هذا التوجه تقدم تلك الورقة 3 فرضيات، كالتالي:

1. بناءً على الدراسات متعددة التخصصات، تظهر أن التحديات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي لا يمكن مواجهتها بشكل فعَّال دون تنسيق دولي تدعمه حوكمة قوية على مختلف الأصعدة، محليًا وإقليميًا ودوليًا.
2. تقترح الورقة إنشاء إطار حوكمة دولي للذكاء الاصطناعي لقيادة المبادرات لإنشاء بيئة تنظيمية عالمية.
3. لا بد من تسليط الضوء على تحديات التواصل التي ترى الورقة أنها تعد حواجز تم التقليل من شأنها، ولكنها تعيق الجهود الحديثة لتطوير الأنظمة التنظيمية للذكاء الاصطناعي.

3 قضايا

ولمناقشة وبحث هذه الافتراضات السابقة، تركز هذه الورقة البحثية على 3 قضايا مترابطة ومهمة تتعلق بالذكاء الاصطناعي، وهي:

1. لماذا تتطلب طبيعة سن القوانين تنسيقًا دوليًا؟
2. أهمية الهيكل التنظيمي وتصميم الحوكمة في تحديد جودة التنظيم، حيث لا يمكن معالجة التحديات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي إلا من خلال التنسيق الدولي وإجراء تنظيم الحوكمة على الصعيدين المحلي والدولي.
3. تسليط الضوء على بعض تحديات التواصل العملية التي تعيق تطوير سياسة الذكاء الاصطناعي المعاصرة.
4. وتجدر الإشارة إلى أن تحليل "إرديلي" و"سميث" يعتمد على مزيج متعدد التخصصات من الدراسات التي أُجريت في مجالات: العلاقات الاجتماعية والقانونية والعلاقات الدولية والنظرية التنظيمية، والاقتصادية ذات الصلة. كذلك فإن الجهود المبذولة لتطوير سياسات الذكاء الاصطناعي، يجب أن تكون منذ البداية منسقة ومدعومة من خلال أطر حوكمة وطنية وإقليمية ودولية مناسبة لتجنب المخاطر وأوجه عدم الكفاءة الناتجة عن التفاعل غير الكامل للوائح التنظيمية المحلية.

4 توجهات رئيسية

وتُلخص الورقة البحثية مساهمات الباحثين والدراسات والأوراق المعنية بقضية تنظيم الذكاء الاصطناعي، عبر 4 توجهات رئيسية، وهي:

1- اقتراح وضع إطار حوكمة عالمي للذكاء الاصطناعي بواسطة تخصصات متعددة، بحيث يكمل وينسق جهود سياسة الذكاء الاصطناعي المحلية والإقليمية.

2- تحليل ديناميكيات عمليات وضع القواعد والمعايير العابرة للحدود التي تؤثر على اختيارات الجهات الفاعلة لتنظيم الحوكمة وشرعية القواعد التي تنتجها تلك الأطر.

3- اقتراح إنشاء إطار حوكمة عالمي للذكاء الاصطناعي مدعومًا بتقييم مبسط للأثر على البنية التنظيمية وخيارات تصميم الحوكمة.

4- مناقشة تحديات التواصل العملية التي تعيق الجهود التنظيمية والسياسات الحالية للذكاء الاصطناعي.

قوانين عابرة الحدود

وتسلط الورقة البحثية الضوء على ديناميكيات سن القوانين العابرة الحدود، إذ إنه استجابة للعولمة الاقتصادية والثقافية؛ بذلت الدراسات القانونية والعلوم السياسية وعلم الاجتماع العديد من المحاولات لتصوير عمليات مختلفة من التنظيم الاجتماعي العابر للحدود. ومن الأمثلة على ذلك المفهوم القانوني التقليدي المتمحور حول الدولة كمصدر للقانون الدولي. وقد طرح بعض الخبراء والمعنيين عددًا من المفاهيم في هذا الصدد، والتي من بينها ما طرحه "هاليداي" و"شافير"

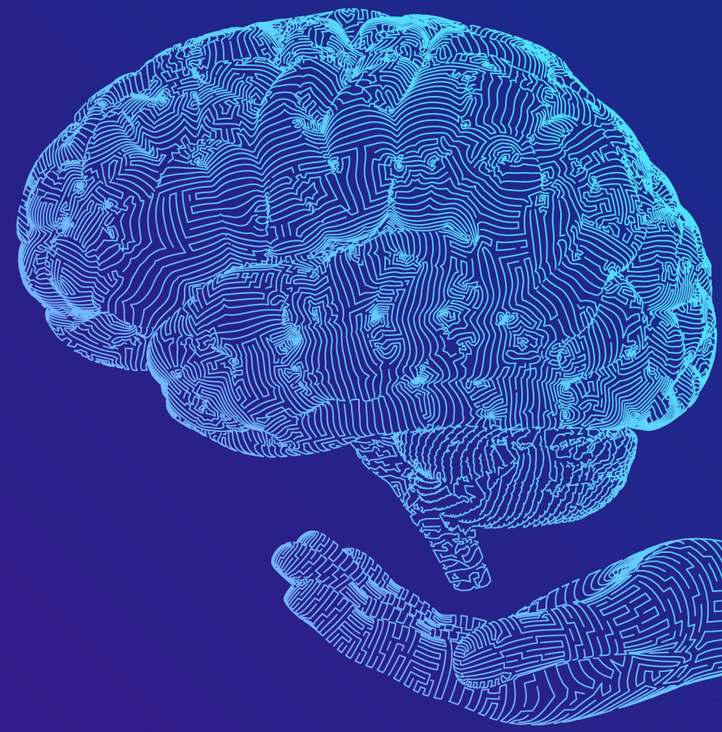
وهو مفهوم "النظام القانوني العابر". الجدير بالذكر أن هذه الورقة البحثية تؤصل استعراضها تلك الديناميكيات، من خلال مناقشة كل من: محددات تنظيم الحوكمة الدولية، والتفاعل وإضفاء الطابع المؤسسي على القواعد القانونية.

مقترح دولي

وتقدم الورقة مقترحًا لإطار حوكمة دولي للذكاء الاصطناعي، يعتمد على 3 مرتكزات، أولها المستوى المطلوب لإضفاء الطابع الرسمي المؤسسي. والثاني يتمثل في إلقاء نظرة عامة على الجهات الفاعلة الرئيسية الحالية للذكاء الاصطناعي، والتي تتحدد في 4 جهات هي: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) مرصد سياسة الذكاء الاصطناعي، ومنظمة اليونسكو (UNESCO)، ومؤسسة الشراكة العالمية للذكاء الاصطناعي (GPAI)، والمنتدى الاقتصادي العالمي (WEF). والمرتكز الثالث يبرز الهيكل التنظيمي وتقييم تأثير تصميم الحوكمة، والذي ينظر بعين الاعتبار إلى الخيارات عالية المستوى فقط فيما يتعلق بالتصميم العام لإطار حوكمة دولي للذكاء الاصطناعي، والتي يمكن تمييز 3 خيارات من بينها، الأول وهو عدم اتخاذ إجراءات، والثاني هو إنشاء إطار حوكمة دولي مركزي للذكاء الاصطناعي، والخيار الثالث يتعلق بإنشاء إطار حوكمة دولي لامركزي للذكاء الاصطناعي.

3 خلاصات مهمة

وتختتم الورقة البحثية موضوعها بالتأكيد أنه نظرًا للنشاط العالمي المكثف في مجال تنظيم الذكاء الاصطناعي؛ فقد سلطت الضوء على 3 قضايا تنظيمية رئيسية لمساعدة صانعي السياسات المحليين والدوليين في تصميم أنظمة تنظيمية متطورة للذكاء الاصطناعي تحفز الابتكار الآمن. الأولى تتعلق بالمواجهة الفعالة للتحديات من خلال جهود تنظيمية منسقة دوليًا. أما القضية الثانية فتؤكد أن الهيكل التنظيمي وتصميم الحوكمة لأي نظام تنظيمي يحدد بشكل حاسم فعالية وشرعية أي قواعد ينشئها، وأن هذا الهيكل يحث على وضع إطار حوكمة دولي لتبسيط وتنسيق جهود صنع السياسات العابرة للحدود المحلية. بينما تتركز القضية الثالثة في جعل الصورة الذهنية لعامة الناس حول التنظيم تتماشى مع الواقع التنظيمي الحديث، والذي إذا تم بشكل صحيح فلن يعيق الابتكار.



نعمل معك لبيئة متميزة
لـك ولعـائلتك



تـــم افتتـــاح حضـــانـة
معهد الإدارة العامة

الرياض
مبنى النرجس

لمزيد من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601

مجموعة جيل
المستقبل التعليمية



أ. عبداللطيف الضويحي
كاتب في الشأن العام
صحيفة عكاظ

معهد الحضارة الإدارية

السفينة لا تحتاج لمن يقف في وسطها ليحفظ توازنها أثناء الإبحار وسط الأمواج بين اليمين والشمال، خلافاً للقارب الصغير الذي لا بد من الوقوف في منتصفه، لحفظ توازنه والحفاظ على استمرارية إبحاره بالكتلة والسرعة المناسبتين من غير أن يسقط يميناً أو ينقلب شِمالاً.

لقد بدأ معهد الإدارة قارباً صغيراً بالتزامن مع بداية تأسيس الدولة ومؤسساتها الرئيسة، فكان لا بد من توحُّد هذا المعهد حول أهدافه، فنجح المعهد في التوحد وانعكست هذه الفلسفة إلى اليوم على توحد المعهد حول ثقافة وهويّة وشعار واحد قل مثيله في بناء العلامة المؤسسية وقيم المؤسسات. فكان هذا التوحد الكلي حول هدف المعهد بمثابة الوقوف في منتصف القارب الصغير وحفظ توازنه.

كبر المعهد وأبحر سفينة كبيرة تكتظ بالملايين من الركاب الدائمين والعابرين، منهم من عرفوا المعهد من خلال صورته وسمعته النموذجية الخارجية، فوصلهم التأثير والأثر داخل الوطن وخارجه، بينما مئات الآلاف ممن عرفوه عن قرب، فمنهم من عمل به وبينهم من تخرج منه، وفيهم من تعلم فيه أبجديات الإدارة وألف - باء الاستشارة الإدارية والتنظيمية والإجرائية.

لم يكن المعهد بحاجة لأن يدفع ريالاً واحداً أو يبذل أي جهد ليحسّن سمعته أو يلمّع صورته، ولم يكن بحاجة للإعلام للترويج لنجاحاته، فقوافل الموظفين الراغبين بالتدريب من المملكة وخارجها تتقاطر على قاعاته الأنيقة، وهيئته التدريبيّة المؤهّلة وحديثة التدريب، وفلسفته التدريبية الاستثنائية، كانت إعلاماً ذاتياً فائضاً للمعهد وعن المعهد داخل وخارج المعهد، ناهيك عن التأثير المباشر وغير المباشر الذي يحدثه المعهد من خلال تقديمه الاستشارات والتنظيمات الإدارية التي قدمها لكافة الأجهزة والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، حتى أنه أصبح بيت خبرة في التنظيم الإداري للعديد من الأجهزة والمؤسسات الحكومية في الدول العربية، بل إنه نظم الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي وجامعة الدول العربية.

لقد كان معهد الإدارة ساعةً، تضبطُ عليها الأجهزة الحكومية مواعيدها وأجندتها، فهو المرجع للنظرية والممارسة، وهو المنبر للندوة واللقاء والمؤتمر والورشة لكل ما يتعلق بعلوم الإدارة والتجارب الإدارية والمجالات ذات الصلة منبراً للفكر والثقافة الإدارية بمعنى الكلمة، من خلال الندوات واللقاءات والمؤتمرات الإدارية ونشر الفكر الإداري وطباعة النتاج العلمي لكل العلوم الإدارية، معززاً بمطابع ضخمة ومكتبة كانت مقصداً حتى طلبة الجامعات يقصدونها، ويقصدها الموظفون من كافة المؤسسات الحكومية، بجانب نجاحات المعهد المبكرة في إدخال النظم الحاسوبية كان المعهد منظومة من القيم والفكر والثقافة والتجارب الإدارية، بدأها بنفسه، فكان المعهد مؤسسة حقيقية، تؤمن وتعمل بروح الفريق، لم تحتكرها فئة واحدة ولم يصبغها لون واحد مناطقياً أو مذهبياً أو قبائلياً، لم يفرق المعهد في العمل بين السعودي وغير السعودي وهو ما جعل المعهد مؤسسة حقيقية.

من أبرز ما ميز المعهد أنه كان منفتحاً على الجديد المفيد، فقد حصل معي شخصياً وكنت حينها عضو هيئة تدريس في المعهد، أن تقدمت باقتراح للمدير العام يتضمن فتح الصالات الرياضية في المعهد الساعة الخامسة صباحاً لكافة الموظفين والمدربين، أي قبل بدء العمل، وذلك لتنشيطهم ذهنياً وجسمياً على المستوى الصحي الشخصي، بالإضافة إلى ما تتحدث عنه الدراسات من أهمية النشاط الرياضي الصباحي وانعكاسه على كمية ونوعية إنتاجية العاملين الذين يمارسون الرياضة الصباحية مقارنة بنظرائهم الذين لا يمارسون ساعة رياضة قبل ساعات العمل. كانت المفاجأة بالنسبة لي، أن المدير العام أحال المقترح مع مذكرة إدارية إلى مدير الشؤون الإدارية والمالية، باعتماد المقترح مع توجيه بتوفير وجبة إفطار خفيفة مع العصيرات يتم تقديمها في النادي الصحي الرياضي في المعهد لكل من يتبنون الرياضة وذلك تأييداً للفكرة وتشجيعاً للعاملين، وقد نجحت الفكرة وكانت حينها حديث المعهد ودوائر العمل.

اليوم يقف معهد الإدارة العامة أمام واحدة من أبرز التحديات التي تتطلب منه تغييراً يحافظ به على ريادته التاريخية، وفي الوقت نفسه مواكباً للتحولات العميقة والجذرية التي تعيشها كافة القطاعات العامة والخاصة ضمن برامج التحول المنبثقة عن رؤية المملكة 2030، وبما يمليه النسق الرقمي. فما حجم ونوعية التغيير الذي يحتاجه المعهد؟ وكيف يجري التغييرات مع الحفاظ على هويته وثقافته وصدارته؟ وهل تبقى أهداف المعهد كما هي أم أن تغييراً طفيفاً أو عميقاً لا بد منه؟ إن الإرث الذي يقف عليه المعهد ليس إدارياً أو تدريبياً أو استشارياً، إن معهد الإدارة يقف على «حضارة» من النجاح والإنجازات والأسماء والمحطات. لقد امتدت حضارة معهد الإدارة من الملز لتمتزج مع كل مؤسسة حكومية وكل بنك وشركة، إن الثقافة والفكر الإداري لمعهد الإدارة في عقل وثقافة كل موظف وكل مسؤول خلال الأجيال الأربعة الماضية.

أ. منى بنت زيد عبدالله الشقاوي
الإدارة العامة للشراكات
معهد الإدارة العامة

رؤيتنا المشرقة والواعدة

منـذُ أنْ خطـتْ المملكةُ العربيةُ السـعوديةُ أولى معالمِ رؤيتهـا الحالمةِ، بتوجيهاتِ قيادتها الرشـيدةُ وحينَ بدأتْ ملامحها بالبزوغِ، سـرعانَ ما وجدنا أنفسـنا نسـتأنسُ برؤيتنا الناهضةِ، ونسـتظلُ تحتَ مظلةِ مشـروعنا الوطني، ونتجـهُ نحوَ خارطـةِ طريقٍ توصلنا إلـى أعالي الآفاقِ.

ومـنْ الجديرِ بالذكرِ: أنَ الشـعورَ بملكيةِ المشـروعِ الوطنيِ المتمثـلِ في رؤيةِ المملكةِ العربيةِ السـعوديةِ 2030 هـوَ مـا يمثـلُ جوهرها وأسـاس تحققها، مما يتطلـبُ منا الإيمانُ فـي قدراتنـا والارتقاءُ بطموحاتنـا والإخلاص بعملنـا لتحقيـقِ أهدافنا المرجوةِ وأمنياتنا المنشـودةِ، فترسـو بنا رؤيتنا فـي وطنٍ طموحٍ، ومجتمـعٍ حيويٍ، ذو اقتصادٍ مزهرْ.

ومـنْ هنـا تسـمو أهمية التواصلِ الاسـتراتيجي الـذي يأطر لنا العمـل ونماذج الحوكمـةِ، ويذلـل العقوباتِ التي تعتـرضُ سـيرنا، ممهـداً لنا السـعي فـي تحقيـق مسـتهدفات رؤيتنـا، كونهُ الحلقـةُ الأقـوى والعنصـرُ الفاعلُ للأحداثِ.

وكوننـا نسـتظل جميعـاً تحتَ مظلـةِ مشـروعنا الوطني «رؤيـة 2030» وأقتبس منْ قولِ سـموِ سـيدي الأميرِ محمـد بـن سـلمان، فنحنُ «لدينـا عقلياتٌ سـعوديةٌ مبهـرةٌ ورائعةٌ جـداً، خاصةً في جيـلِ الشـبابِ، طاقة قوية شـجاعة، ثقافـة عاليـة، احترافيـة جيدة وقويـة جداً، فيجـبُ علينا العملُ علـى ترجمةِ رؤيـةِ قيادتنا الرشـيدةِ إلى منجـزاتٍ وطنيةٍ، ومعالـم عالمية، منْ خلالِ بناءِ وتأطيرِ اتصالٍ اسـتراتيجي فعالٍ، يوضـح للمواطنين والحكوماتِ والمؤسسـاتِ والمنظمـاتِ أدوارهم فـي العملِ على تحقيق مسـتهدفات رؤيـةِ المملكةِ 2030».

ممـا لا شـكَ فيـهِ أنَ التواصلَ الاسـتراتيجيَ المتضمنَ لهذا العملِ يسـتلزمُ الوعي بمسـتهدفات الرؤية، والفهم العميـق للنسـيجِ وثقافتنـا المحليـةِ والثقافاتِ الدوليـةِ المحيطـةِ، بالإضافةِ إلى الاسـتمراريةِ والابتـكارِ وتحري الشـفافيةِ، إضافـة إلـى ذلكَ ضـرورة مواكبـةِ التطوراتِ المتسـارعةِ في مجـالِ الاتصـالِ، والتركيز علـى أحدثِ وسـائلهِ وتبنـي أفضلِ الممارسـاتِ في هـذا الحقلِ.

لنسـيرَ بعـزمٍ وثباتٍ ونتصل باتسـاقِ لنصلَ إلـى أهدافنا المرجوةِ ونحقق رؤيتنا الحالمةَ وننعم بمسـتقبلٍ مشـرقٍ وواعدٍ.



خـادم الحرمـين الشـريفين، الملـك

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

رؤية ملك قائد



صدر حديثاً كتاب

رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة


التنمية
الإدارية
نحو إعلام متخصص
الازدحام المروري وتأثيره السلبي
يضعف إنتاجية الموظفين
ويزيد خسائر المنظمات المالية
معهد الإدارة العامة
يحقق المركز الأول
ويفوز بجائزة الارتباط
الوطني
للعام الثاني على التوالي
إدارة الشركات
بمفاصلة
"التكلفة الغارقة"
@tanmiamag