



لها فوائد لها لكن احذر من العواقب...
كم تكلفة «الفضضة» بمكان العمل؟

مقال

المراسم السعودية الأرقى عالمياً

نشرت في العدد الجديد من مجلة «الإدارة العامة» التي يصدرها معهد الإدارة العامة دراسة ميدانية حديثة توصي باستحداث إدارات منفصلة للعمليات الابتكارية وتسهيل الإجراءات

التنمية الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة - العدد 212 - يوليو 2024

لست سعيداً؟ لا تذهب للعمل.. خذ «إجازة تعاسة»



رأيكم.. يهمننا

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

التنمية
الإدارية
@tanmiamag

نافذتكم على عالم الإدارة والأعمال؛ لذلك نتطلع دائماً إلى الأفضل في موضوعاتها وتصميمها وإخراجها. نحن بكم ومعكم، فشاركونا بالرأي والمقترحات؛ كي نتطور ونكون عند حسن ظنكم ونلبي طموحاتكم.

للمشاركة في الاستبيان

اضغط هنا



امسح الباركود



المحتويات

8 مقال

بين الرضا والعلاقة بالآخرين..
خبراء يقدمون «وصفة السعادة»
للموظفين



16 تقرير

علامتان خطيرتان
تدلان على تعرض الموظف
للتلاعب نفسياً وعقلياً في بيئة
العمل



26 ساحة نقاش

لعنة "الذكاء الاصطناعي"
تصيب وظائف الإدارة وخدمات
العملاء والإنتاج



10 مقال

المراسم السعودية الأرقى
عالمياً

18 تقرير

قالوا في القيادة والإدارة

20 دراسة

دراسة حديثة: تعلم مهارات
الذكاء الاصطناعي يزيد الراتب
الشهري بنسبة 25 %

رئيس التحرير:

ماجد محمود رشدي

مدير عام الاتصال المؤسسي

هاتف : 4747666 - فاكس : 8297117

Roshdim@ipa.edu.sa

مدير التحرير:

أ. شقران بن سعد الرشدي

هاتف : 4745039

rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد

هاتف : 4745034

mohameda@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:

أ. ساره بنت عبدالعزيز العليان

هاتف : 4745626

alalyans@ipa.edu.sa

موقع المجلة على شبكة الإنترنت

tanmia-idaria.ipa.edu.sa



رقم الترخيص: 1356070

ردمك: 1319 5093-

رقم الإبداع: 1550/16

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

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

نشرت في العدد الجديد من مجلة «الإدارة العامة» التي يصدرها معهد الإدارة العامة دراسة ميدانية حديثة توصي باستحداث إدارات منفصلة للعمليات الابتكارية وتسهيل الإجراءات



في ظل البيئة التنافسية شديدة التعقيد يواجه الابتكار المؤسسي ضغوطاً، وفراغات، ودواجز تجبر المنظمات العامة التي تعتمد على أساليب الإدارة التقليدية التحول نحو الرشاقة الإدارية التي تعتمد على الرؤى متعددة التخصصات، ودول المحددات الرئيسة وأولويات المنظمات للابتكار المؤسسي بالشكل الذي يضمن تحسن جودة الخدمات الحكومية من ناحية، بالإضافة إلى ترسيخ مناخ عمل داعم لمزيد من ممارسات الابتكار من ناحية أخرى، أجرى الدكتور محمد السيد أبو الفتوح، أستاذ الإدارة العامة المشارك بمعهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، وأستاذ الإدارة العامة المساعد بقسم الإدارة العامة والمحلية في كلية العلوم الإدارية بجمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية بعنوان "الدور الوسيط للابتكار المؤسسي في العلاقة بين القيادات الإدارية الرشيقة وجودة الخدمات الحكومية، دراسة ميدانية على موظفي الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية"، ونشرت في العدد الرابع من مجلة الإدارة العامة الصادرة عن معهد الإدارة العامة بتاريخ إبريل 2024م.

العلاقة بين المنظمات وبيئتها الخارجية. لذلك، يعد الابتكار المؤسسي قوة دافعة مهمة لتعزيز الابتكار المستقل، والتنمية الاقتصادية للمجتمع.

توصيات الدراسة

استناداً إلى ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال الدراسة الميدانية، توصي الدراسة بمجموعة من التوصيات تتمثل فيما يلي:

1- تحسن جودة واستدامة الخدمات الإلكترونية، وتحديث الأطر والأنظمة التنظيمية الموثقة، من خلال توفير بيئة جاذبة للعاملين لتمكين تطوير الخدمات الرقمية، ومراجعة الأطر التنظيمية والأنظمة لمواكبة التغييرات المتسارعة، ورفع مستوى نضج الخدمات المقدمة من خلال نشر معايير مشتركة تطبيق في جميع المستويات الإدارية.

2- التحول من الهياكل التنظيمية الهرمية Structure Organizational Hierarchical إلى هياكل تنظيمية شبكية مرنة Structure Organizational Network تضمن تبادل الخبرات بين جميع المستويات التنظيمية، بالإضافة إلى تعزيز الشراكات الخارجية بما يسهم بشكل مباشر في توطيد التقنيات الرقمية داخل المنظمة.

3- تسريع التجاوب مع المستفيدين من خلال تقديم خدمات مرتكزة على تجربة المستفيدين، وتحسين التفاعل الآلي في المواقع الإلكترونية، بما يضمن سهولة الرد على الاستفسارات أو الشكاوى.

4- تحفيز وتبني الابتكار الرقمي في كافة الممارسات العملية من خلال دعم التجارب والمبادرة كجزء من عملية التعلم، وتوفير الدعم للموظفين، وضمان تبنينهم للتحول

مجتمع الدراسة

ويتمثل مجتمع الدراسة من موظفي الخدمة المدنية السعوديين، والبالغ عددهم وفق إحصائيات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعام 2021م، (824.177.1) موظفًا سعوديًّا.

التأثير المعنوي

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج، لعل من أبرزها، اختلاف التأثير المعنوي لأسلوب القيادة الإدارية الرشيقة على مستوى جودة الخدمات الحكومية عند توسيط الابتكار المؤسسي لدى موظفي الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، مما يشير إلى أن القيادة الإدارية الرشيقة ونماذج الابتكار المؤسسي يفسران 93,1% من أي تغيير يطرأ على مستوى جودة الخدمات الحكومية.

أبرز التوجهات

ولقد برز الابتكار المؤسسي في الصدارة بسبب التطور في كافة القطاعات الصناعية والخدمية، ولهذا تعتبر ممارسات الابتكار المؤسسي أحد أبرز التوجهات التي تعتمد عليها المنظمات العامة من أجل التغلب على الصعوبات التي تفرضها بيئة العمل الحديثة، بالإضافة إلى كونه أداة للتطوير التنظيمي لكي تتوافق رغبات واحتياجات فئات عديدة في المجتمع مع تطلعاتهم المتجددة، وفي الآونة الأخيرة، تركز الأبحاث العلمية على الدور المهم للابتكار المؤسسي، حيث لم يعد الابتكار المؤسسي يعرب عن التغيير المؤسسي فحسب، بل يشمل أيضاً ابتكار النظم الاجتماعية، والاقتصادية والإدارية، وتغيير القواعد التي تحكم السلوك البشري والعلاقات المتبادلة، وتغيير

كيف تكشف الموظف/ة النرجسي من رسائله النصية في "الواتس"؟

الرقمي بالتدريب والتوظيف الصحيح، وتشجيع الابتكار لبناء نماذج الأعمال الرقمية، ونشر الوعي والمعرفة الرقمية، وتأهيل كوادر ذات كفاءة للدفع بعملية التحول الرقمي، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الابتكار، والتحسين المستمر، من خلال تشجيع الموظفين على تعلم التقنيات والعمليات الجديدة وتجربتها.

5- بناء شراكات استراتيجية لتأسيس مراكز الابتكار، والبحث والتطوير الرقمي من خلال إنشاء وحدات إدارية تعنى بالابتكار داخل المنظمة، تعمل على تبني الأفكار والحلول الرقمية.

6- وضع منهجية لتطوير القيادات الإدارية، وإزالة العوائق التي يواجهها تطبيق مدخل الرشاقة الإدارية داخل بيئة العمل، من خلال الاستعانة بالقيادات الإدارية التي تدعم التطوير وتؤمن بالاستثمار البشري لتقديم أفكار جديدة، بالإضافة إلى ضرورة إعادة هندسة الموارد البشرية لتنفيذ أسلوب الإدارة الرشيقة من خلال إجراء تغييرات في مهارات وسلوكيات القادة.

7- إعادة تشكيل استراتيجية المنظمة بطريقة ديناميكية تتوافق مع متطلبات البيئة المحيطة، بتدعيم الأنشطة الجماعية عن طريق فرق العمل وتعزيز ثقافة المشاركة، واستخدام نظم الدعم المرنة لكي تتلاءم مع الظروف المتغيرة للأوامر.

8- وضع الأدلة الإستراتيجية ونماذج تطوير كفاءات الموظفين وإطار عام للجدارات، مما يساهم في تطوير العاملين في كافة المستويات الإدارية من خلال رفع مستوى مهارات الموظفين الحاليين أو توظيف مواهب جديدة تتمتع بالخبرة اللازمة في مجالات مثل تحليلات

البيانات والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي.

9- العمل على استحداث إدارات منفصلة قادرة على تسيير العمليات الابتكارية وتسهيل الإجراءات المصاحبة لها، من خلال توفير الموارد المالية والتقنية اللازمة، وتقديم الدعم والمساندة من قبل الإدارة العليا لتحقيق الابتكار المؤسسي، وتوفير الموارد اللازمة والتدريب المستمر للموظفين، وتعزيز التفاعل والتعاون بين المستويات الإدارية المختلفة، مما يساهم في تسريع تجاوب المنظمة مع المستفيدين ورفع مستوى رضاهم، وتحسين الإجراءات وتبسيطها وتسهيل الوصول إليها.

10- الاستفادة من التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، والتحليلات الضخمة، والحوسبة السحابية لتطوير منتجات وخدمات جديدة، من خلال تنفيذ تدابير أمنية للحماية من التهديدات السبرانية، ولدعم المبادرات الرقمية.

11- إجراء مقارنات مرجعية Benchmark مع عدد من المنظمات الدولية، لنقل وتوطين أفضل الممارسات، وتحقيق التميز في الأداء والإنتاجية، من خلال تحديد الفجوة بين طرق تنفيذ العمليات، والجهات الأخرى صاحبة الأداء المتميز، وتوظيف مخرجات المقارنة من خلال طرح مبادرات وابتكارات تحسن من أساليب العمل.

12- وضع خطة تنفيذية لتحسين، وتطوير العمليات على أن تعد بطريقة مبتكرة ومنهجية قابلة للتطبيق، بالاستغناء عن التعاملات التقليدية من خلال ضمان موثوقية التعاملات الإلكترونية، واستقطاب الشركات الرقمية الناشئة وتبادل الخبرات مع الدول الرائدة في مجالات الابتكار الرقمي.

يرسل رسائل عاطفية جماعية:

من خلال القص واللصق من مواقع التواصل الاجتماعي الأخرى يرسل رسائله للقروب للتعبير عن حبه واهتمامه على نطاق واسع، حتى يتمكن من الحصول على نفس الشيء منهم.

مرتبط بـ"جواله" بشكل مفرط:

وجدت دراسة أجريت في 2023 أن الأشخاص الذين لديهم ميول أو خصائص نرجسية يكونون أكثر تعلقًا بأجهزتهم، ويستخدمونها للمرور المستمر على تطبيقات مواقع التواصل الاجتماعي.

لا يستجيب لرسائل النصية فورًا:

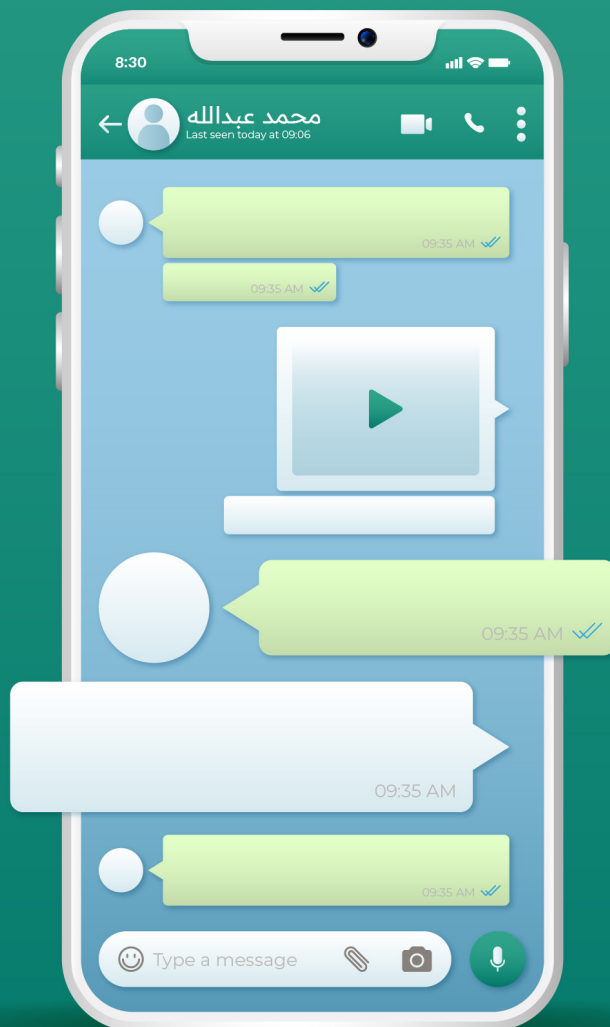
قد يكون السبب هو أنه بحاجة إلى الحفاظ على السيطرة والهيمنة على أي موقف، ومن خلال جعل صديقه ينتظر الرد، ويمكنه تجنب الشعور بالضعف تجاه شخص آخر.

رسائل غير كاملة ومثيرة للقلق:

النرجسي يرسل رسائل قصيرة مثيرة للقلق، فقد يرسل رسالة نصية تقول «كان أمس روعة، مع أنني أشعر بالصداع الآن.. شكرًا» ويختفي تاركًا الطرف الآخر في حيرة من أمره في محاولة لتفسير مقصده.

إرسال نفس الرسالة باستمرار:

يمكن أن تأتي الرسائل العاطفية بأي شكل، سواء كانت صورة أو لقطة من رحلة قمتما بها معًا، أو مقطع فيديو لكما تضحكان معًا، حيث يريد النرجسي أن يبقى في ذهنك.



بين الرضا والعلاقة بالآخرين..



يتوق البشر بطبيعتهم إلى تحقيق السعادة، لكن ما هو تعريفها؟ وما هي الحالة التي يمكن وصفها لتحديد ما إذا كان شخص أو موظف ما يمرُّ بهذه الحالة؟ وما هي أفضل الطرق لتحقيق السعادة؟ وهل وُلدنا بمستوى محدد من السعادة؟

تحديد السعادة

الدكتور "سانجاي غوبتا"، جراح الأعصاب الممارس، وكبير المراسلين الطبيين في شبكة "سي إن إن"، حاول الإجابة عن هذا السؤال من خلال الحديث عن تجربته الشخصية وزملائه الموظفين، وتوجيه السؤال لمختصين في علم النفس. ويقول الطبيب في مقال على موقع شبكة "سي إن إن": إن تحديد السعادة ليس بالأمر البسيط؛ فهناك مستويات مختلفة، والكثير من الفروق الدقيقة داخل تلك المستويات. ويمضي الطبيب بقوله: إن السعادة ليست بالضرورة شيئاً نحن مستعدون وراثياً لتحقيقه، بل علينا أن نعمل عليه.

درجة السعادة

أما عالمة النفس في جامعة ييل، الدكتورة "لوري سانتوس"، فتحدثت إليه في "بودكاست" خاص به، وقالت إن البشر لديهم مستويات مختلفة من السعادة، ويمكن رفع درجة السعادة لدى الشخص، وهذا ما تُعلمه لطلابها أيضاً. وهي لا تلقي فقط محاضرات على طلابها عن التحولات السلوكية والعقلية المعروفة بأنها تثير السعادة، بل تجعل طلابها يمارسونها كواجب منزلي.

تآكل السعادة

وبحسب موقع "الحرّة"، يعتقد كاتب الاستشاري النفسي "هوديل كيج" أنه بشكل عام إذا كان شخص ما يشعر بالسعادة فهو مثلاً استشاري ناجح، ولديه 3 بنات وزوجة، يكتنّ لها التقدير والاحترام، لكنه يعتقد أنه إذا شعر هذا الشخص بالرضا عن نفسه فقد يؤدي ذلك إلى تآكل سعادته، ويقول إن عدم الرضا يدفعه إلى الطموح والتحرك، ومحاولة تحسين الوضع، سواء كان ذلك في إنهاء مشاهدة فيلم وثائقي، أو العمل في حديقة المنزل، أو حتى إعداد العشاء مع العائلة. وقالت ضيفة أخرى على البودكاست، وهي عالمة النفس الصحي المؤلفة، "كيللي ماكغونيغال"، إن عدم الرضا غالباً ما يكون بمنزلة "التربة التي يحدث فيها النمو والتغيير الإيجابي".

مواجهة التحديات

ولا يعني عدم الرضا في الواقع عدم وجود تقدير أو امتنان

"متصور مستقبل أفضل لنفسك أو للآخرين يتطلب الشعور بالفجوة بين ما هي عليه الأمور وما يمكن أن تكون عليه الأمور"، وهو أمر إيجابي. لكن الدكتورة "لوري سانتوس" تدعو إلى عدم المبالغة في التحديات، وتقول إنه إذا "فقدنا النوم، وتجاهلنا الصداقات، وجعلنا أنفسنا بائسين، ربما ندفع أنفسنا بطريقة سلبية".

رحلتك نحو هدفك

ويقول الاستشاري النفسي "هوديل كيج" إن من المهم التفكير في الرحلة المهمة والهادفة، وفي الوقت نفسه جلب بضع لحظات أخرى من السعادة الحقيقية. ومن أجل تحقيق السعادة نوصي بالممارسات الصحية، مثل الحصول على قسط كافٍ من النوم، وممارسة الرياضة، وتناول الطعام بشكل صحيح.

الأكثر انفتاحاً

وقالت الدكتورة "لوري سانتوس"، "كل دراسة متاحة عن الأشخاص السعداء تشير إلى أن الأشخاص السعداء هم الأكثر انفتاحاً على الآخرين؛ لذلك نحن بحاجة فقط إلى تخصيص الوقت لأصدقائنا وأفراد عائلاتنا وأحيائنا".

السعادة والصحة

وقال الدكتور روبرت والدينغر، الطبيب النفسي في هارفارد، إن سر السعادة والصحة يتلخص في العلاقات الجيدة، حتى لو كانت علاقة واحدة فقط؛ فهي تساعدنا على حماية أنفسنا من تقلبات الحياة، وجسدياً من خلال تقليل هرمونات التوتر. وهذا لا يعني أن عليك أن تصبح منفتحاً أو تعيش حياة احتفالية، لكن يجب عليك بذل بعض الجهد لتحسين علاقاتك باستمرار.

علاقاتك مع الآخرين

وللقيام بذلك يوصي "والدينغر" ببضع خطوات: التواصل مع الأصدقاء، إجراء مكالمة هاتفية أسبوعية معهم، إضفاء الحيوية على العلاقات القديمة من خلال القيام بأشياء جديدة، تكوين صداقات جديدة والتدريب على إجراء محادثات مع الغرباء.



د. تركي آل رشيد

عضو هيئة تدريب
معهد الإدارة العامة



المراسم السعودية الأرقى عالمياً

تُعرف "المراسم" في إدارات الاتصال المؤسسي، والعلاقات العامة بأنها مجموعة من القواعد، والإجراءات، والممارسات المتعارف عليها في مجال تنظيم الزيارات الرسمية، وترتيب عقد الاجتماعات، والندوات، والمؤتمرات، وإقامة المناسبات، والتقاط الصور التذكارية، وتقديم الهدايا، واستقبال الضيوف وتوديعهم، وهي بشكل عام تعرف بغن المجاملة، وأسلوب التصرف الأمثل في الحياة الاجتماعية، والرسمية الوطنية، والدبلوماسية على وجه التحديد.

وتبرز المراسم الملكية السعودية أو ما يعرف بـ "التشريفات الملكية"، كما كانت تسمى في بداية تأسيسها بالديوان الملكي؛ بقواعد واضحة وعريقة في كيفية استقبال ضيوف المملكة من الملوك، ورؤساء الدول، والوفود رفيعة المستوى، وفي تنظيم أدق تفاصيل مشاركتهم في القمم، والاجتماعات، والمناسبات، والزيارات الرسمية المختلفة.

والمراسم الملكية السعودية تعد بشهادة الكثير من رؤساء الدول، والسفراء، والوفود الرسمية التي زارت المملكة؛ واحدة من أنجح المراسم الرسمية على مستوى العالم، وأكثرها انضباطية والتزام من حيث التنظيم والإدارة، وعلى مستوى عالٍ من الكفاءة والاحترافية، فقد أعرب الرئيس الأمريكي السابق "دونالد ترامب" عن إعجابه الكبير بالمراسم الرسمية السعودية خلال زيارته للمملكة عام 2017، والتي كانت أول زيارة خارجية له بعد توليه الرئاسة، وتضمنت زيارته العديد من الفعاليات والمراسم، وقال: "كان استقبالي لا ينسى، لقد كانت مراسم رائعة، ومتميزة تعكس الثقافة والكرم السعودي، التنظيم كان ممتازاً للقمم والاجتماعات التي حضرتها، وكانت منظمة بشكل احترافي"، كما أشاد رئيس الوزراء البريطاني السابق "بوريjs جونسون" الذي زار المملكة في عدة مناسبات، بالمراسم السعودية والجهود المبذولة في تنظيم الفعاليات واستضافة الأحداث الدولية، حيث قال: "المملكة العربية السعودية تمتاز بكرم الضيافة، وهو ما شعرنا به عند وصولنا واستقبالنا بحفاوة، ونجاحها معروف في تنظيم الأحداث العالمية كقمة مجموعة العشرين في الرياض عام 2020 وهو نجاح استثنائي رغم التحديات، ويمكن القول أن المراسم السعودية تواكب التقدير الدولي لجهود المملكة في استضافة الفعاليات والأحداث الكبرى، وتعزيز العلاقات الثنائية مع مختلف الدول". كما قال السفير الماليزي السابق لدى المملكة "عبدالرزاق

بن عبدالوهاب" في حوار مع برنامج "الدبلوماسي" الذي تبثه قناة السعودية: "السعوديون مازالوا يحافظون على تقاليدهم في الضيافة؛ فهم يقدمون القهوة لضيوفهم، والرجال يلتزمون بارتداء الثياب رغم إتاحة كل البدائل الغربية، لكنهم يحافظون على الروح السعودية والعربية بعمق، وأظن هذا الأمر يدعوهم للفخر".

وعلى صعيد الحياة الاجتماعية السعودية، يمكن القول أنها زاخرة بالكثير من العادات والتقاليد التي تعد بمثابة ملامح إنسانية وحضارية فريدة، وعُرف اجتماعي متأصل لدى السعوديون، يمارسون من خلالها قواعد "المراسم" الرسمية لكن وفق ممارسات اجتماعية مترسخة؛ فعلى سبيل المثال طريقتهم في استقبال وتوديع الضيوف في الأعياد، والزواج، والمناسبات المختلفة، يلاحظ فيها الاحترام والترحيب أولاً من قبل كبير الأسرة، ومن باقي أفراد العائلة، ثم مرافقة الضيوف، وأسلوب الحديث معهم، والحرص على "تجلبسهم" في صدر المجلس، إضافة إلى "تطبيبهم" بأفضل أنواع العود، والبخور، والعناية الفائقة بمظاهر تقديم "فناجيل" القهوة السعودية مع التمر، ويتم ذلك وفق تراتبية معينة تراعي الضيوف الأكبر سناً ومقاماً، وكذلك في طريقة ارتداء "البشت" أثناء الزيارات الاجتماعية المهمة بحيث يظهر فيه مدى الاهتمام والحرص، وغير ذلك من العادات المتأصلة في نسيج المجتمع التي تعد من صميم قواعد "المراسم" ومفهومها.

وعموماً يمكن تحديد أبرز العوامل التي ساهمت في نجاح المراسم الملكية الرسمية السعودية بهذا الشكل المبهر، وهي: التخطيط والتنظيم الدقيق

لكل التفاصيل لضمان سير الأمور بشكل سلس، واستخدام أحدث التقنيات لتسهيل عملية الإدارة والمتابعة، والتعاون والتنسيق الوثيق بين مختلف الجهات الحكومية والخاصة لضمان نجاح الفعاليات، إضافة إلى الاهتمام بإجراءات الأمن والسلامة حيث تولي المملكة اهتماماً كبيراً لضمان سلامة الحضور، والمشاركين في كل المراسم، وكذلك الضيافة والكرم الذي تتميز بها المملكة، مما يعكس التراث والثقافة السعودية الأصيلة، إضافة إلى مسار التسويق والإعلام بحيث أسهمت الحملات الإعلامية والتسويقية المدروسة في الترويج الفعال للمناسبات والأحداث التي تستضيفها المملكة بشكل رائع.

إن نجاح المراسم الملكية الرسمية السعودية أسهم بشكل كبير في تعزيز صورة المملكة الإيجابية على الساحة المحلية، والإقليمية، والدولية وعكس قدرتها على استضافة وتنظيم الفعاليات الكبرى بشكل ناجح ومتميز، مما يجعلنا كمتخصصين في الإعلام والاتصال ندعو بضرورة تأسيس مركز أو أكاديمية أو معهد وطني للتدريب على مختلف المراسم السعودية العريقة، للتعريف بالمبادئ الأساسية لقواعد التشريفات، والبروتوكول وفق مناهج دراسية معتمدة، والتدريب العملي الفعال على كيفية التعامل الناجح مع مختلف المواقف، والتحديات التي تتطلب الإلمام التام بمختلف فنون المجاملات، ومعرفة أساليب "اللايتيكيت" المتبعة في مجتمعات متعددة الثقافات، وكيفية التعامل مع كبار الزوار والشخصيات، والوفود، والحرص على تنمية مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين من أجل نجاح أعمال المراسم في مختلف القطاعات الحكومية.

تعلن إدارة التغيير والتواصل

عن توفير مدرب رياضي في نادي المعهد

لمنسوبي المعهد



ثامر

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



بالمركز الرئيسي

من الساعة 2
إلى 4 مساءً

الاثنين والثلاثاء
والأربعاء

لمزيد من المعلومات انقر هنا

ممارسات رياضية تعزز الإنتاجية في العمل



استخدام الدرج بدلاً من
المصعد



استخدام الأجهزة الرياضية
في الفترة المسائية



تخصيص أوقات استراحة
نشطة



تناوب الجلوس والوقوف
في المكتب



المشاركة في المسابقات
التنافسية



المشي إلى مكان
العمل



لها فوائدها لكن احذر من العواقب... كم تكلفة «الفضفضة» بمكان العمل؟

قد يشعر المرء بنوع من خيبة الأمل أو الإحباط أو الغضب في مرحلة ما من العمل. وفي بعض الأحيان قد يعبر عنها لزميل فيما يعرف بـ«الحاجة للتنفيس عن المشاعر» أو الفضفضة. ورغم أن عملية التنفيس هذه ممارسة شائعة، لكن هل من الممكن أن تؤدي في مكان العمل إلى ضرر أكبر أم نفع أكبر؟



حسب الموقف

عن هذا السؤال، أجاب طبيب علم النفس مايكل فييدرمان، في تقرير لموقع «سايكولوجي توداي»، أن الأمر «يعتمد على حسب الموقف»، مؤكداً أهمية النظر إلى عوامل عدة، مثل كيف ومن ومتى وأين وبأي هدف؟

كيف وبأي هدف؟

وفقا لفييدرمان، فإن «العواطف هي تجارب فسيولوجية تنتج عن التصورات أو الأفكار. إذا قمت بطريقة أو بأخرى بإغلاق الأفكار على الفور، فإن العاطفة الفسيولوجية، أو التجربة الجسدية، سوف تهدأ في غضون ثوانٍ إلى دقائق. لذا فإن أحد مخاطر التنفيس هو إعادة إحياء المشاعر غير المرغوب فيها باستمرار». وسأل: «إذا كان هذا النوع من التفكير يديم التجربة العاطفية السلبية، فلماذا نفعل ذلك؟»، مشيراً إلى أننا «جميعاً نحب أن نكون على حق، وإذا تعرضنا للظلم، فإن كوننا الضحية له امتيازاته، مثل التعاطف، وتركيز الاهتمام على سلبات الآخرين بدلاً من أنفسنا».

التنفيس أكثر إنتاجية

وأوضح فييدرمان أنه «قد يكون من المفيد أن تشارك ما حدث مع زملائك في العمل، وكيف تشعر حيال ذلك، بهدف فحص وجهة نظرك»، مفسراً أيضاً أننا «في كثير من الأحيان، عندما ننفس عن زملائنا في العمل، فإننا نسعى إلى التحقق من صحة وجهة نظرنا؛ وقد يضطر زملاء العمل الداعمون، إما من باب التعاطف الصادق أو الشعور بالضغط، إلى تأييد وجهة نظرنا. بدلاً من ذلك، ابحث عن تفسيرات بديلة، واطلب من زملائك في العمل نفس الشيء».

متى ولمن؟

بحسب ما شرح فييدرمان، فإن الحاجة إلى التنفيس تكون

ملحة عندما تكون المشاعر في أوجها، وهنا نبه من أن «الخطر يكمن في أنك في خضم هذه اللحظة قد تقول أشياء تندم عليها لاحقاً، أو على الأقل قد يتم إخراجها من سياقها إذا شاركها زملاؤك في العمل لاحقاً». وأضاف: «تخصيص بعض الوقت لتهدئة نفسك، حتى ولو لبضع دقائق فقط، قد يكون مفيداً في منحك تحكماً واعياً أكبر فيما تريد أن تشاركه». ووفقاً له، عندما تكون مشاعرنا مضطربة قد يكون هناك إغراء للتنفيس لأول شخص مستعد لأن يستمع إلينا.

هل يمكن الوثوق؟

ومع ذلك، دعا فييدرمان لأن تسأل نفسك «هل يمكن الوثوق بأي زميل في العمل؟ هل تتوقع من هذا الشخص الذي استمع إليك السرية؟ وهل يمكن أن تؤثر مشاركتك لمشاركك السلبية حول هذه الأمور على علاقتك مع زميل العمل هذا تحديداً؟».

أين؟

لفت فييدرمان إلى أن «مكان عملك هو منطقة مألوفة، لكي تقضي الكثير من الوقت هناك، مما يجعلك تبدو وكأنك في مساحتك الخاصة»، لكنه يحذر من أن الخطر يكمن «في أنك قد تتصرف كما لو كنت في المنزل أكثر مما تتصرف في مكان عام أو شبه عام غريب». وأوضح أنك «عند التنفيس، قد تكون غافلاً نسبياً عن الأشخاص الآخرين الذين قد يكونون على مرمى السمع. وقد يشمل ذلك زملاء العمل أو المشرفين أو العملاء. وبالطبع تتنوع التأثيرات المتتالية لانعدام الخصوصية ومن المستحيل التنبؤ بها، ولكن يبدو من المؤكد أنها ستكون سلبية أكثر من كونها إيجابية».



علامتان خطيرتان تدلان على تعرض الموظف للتلاعب نفسياً وعقلياً في بيئة العمل

يستخدم علماء النفس مصطلح «الإساءة الغازية» (أو التلاعب النفسي) للإشارة إلى نوع من الإساءة النفسية الخطيرة، يقوم على التلاعب بالعقول، من خلال زعزعة ثقة شخص ما في نفسه، وإشعاره بالخوف والضعف، وإقناعه بأنه موهوم أو مجنون؛ عبر التشكيك في علاقاته بالآخرين، وتُعد «الإساءة الغازية» في مكان العمل هي شكل من أشكال التلاعب النفسي حيث يقوم شخص أو مجموعة بجعل الفرد المُستهدف يُشكك في ذاكرته أو إدراكه أو عقله أو الواقع نفسه.

عواقب وخيمة

ويمكن أن تكون لـ«الإساءة الغازية» عواقب وخيمة على الصحة العقلية، حيث يُمكن أن تؤدي إلى الشك في الذات والقلق حتى الاكتئاب، وفقاً لما نشره موقع «سيكولوجي توداي» المعني بالصحة النفسية والعقلية والعلوم السلوكية.

ويحدث هذا السلوك غالباً في البيئات المهنية، فقد يحاول مرتكب السلوك تقويض ثقة وكفاءة هدفه لتحقيق مكاسب شخصية أو للحفاظ على السيطرة، وغالباً يكون من يلجأ لهذا السلوك من شاغلي المناصب العليا، ويستخدمونه لتعزيز ديناميكيات السلطة في مكان العمل.

وعد الموظف

على سبيل المثال، يُنكر المدير باستمرار وعد الموظف بترقية أو زيادة، على الرغم من وجود سجلات واضحة أو شهود على عكس ذلك. وهذا يمكن أن يجعل الموظف يشك في ذاكرته حتى قدراته في العمل، أو عندما يثير أحد الموظفين مخاوفه بشأن التمييز في مكان العمل، ولكن يتم تجاهل مخاوفه باعتبارها «حساسية للغاية» أو «خيالية»، وهذا يمكن أن يدفعهم إلى التساؤل عما إذا كانت تجاربهم صحيحة ويجعلهم يترددون في التحدث عنها مرة أخرى في المستقبل.

التقليل من المخاوف

ووجدت دراسة نُشرت عام 2023 علامتين تدلان على التعرض للتلاعب النفسي والعقلي في مكان العمل، وهما ما يلي:

1- التقليل من المخاوف دائماً:

حيث يتم التقليل الدائم من وجهات نظر المرؤوسين ومخاوفهم من قبل مديريهم، وقد يشمل ذلك تغيير النظرة للأمور لإلقاء اللوم عليك، والتقليل من مخاوفك، وتحريف الأشياء التي قلتها، والإدلاء بتعليقات مهينة عنك، والتظاهر بأنه ليس لديك ما تشعر بالإهانة منه، وقد يبدأ ضحايا الاستخفاف بالشك في تصوراتهم ومشاعرهم، ويتساءلون عما إذا كانوا يبالغون في رد فعلهم أو أنهم حساسون للغاية، علاوة على ذلك، فإن إخبارهم باستمرار بأن مخاوفهم غير ذات أهمية يمكن أن يؤدي إلى تآكل ثقتهم وتقديرهم لذاتهم بمرور الوقت، ما يجعلهم يشعرون بالعزلة وعدم الدعم.

2- الشعور بالسوء تجاه النفس:

التلاعب نفسياً وعقلياً بك في مكان العمل يشمل مجموعة واسعة من المشاعر السلبية التي يُمكن أن يوجهها لك من يستهدفك، ما يؤثر على كيفية شعورك تجاه نفسك، ويشمل ذلك الأوقات التي يمارس فيها المدير سيطرة غير ضرورية عليك، أو يجعلك تنتقد نفسك، ويجعلك تعتمد عليه بشكل كامل في اتخاذ قراراتك الخاصة، أو يجعلك تشعر بالاستنزاف العاطفي، ويتسبب أسلوب «الإساءة الغازية» في اضطراب عاطفي كبير لمن يتعرض له، ويجعله يشعر بالقلق والإرهاق، خاصة مع انعدام مساءلة من يستخدم هذا الأسلوب عن أفعاله، وفي النهاية، مكان العمل الآمن نفسياً هو المكان الذي يشعر فيه الموظفون بالراحة في التعبير عن آرائهم، وارتكاب الأخطاء، وطلب المساعدة دون خوف من العواقب السلبية أو الأحكام من زملائهم أو رؤسائهم.

5 سمات للأشخاص الناجحين

تحديد أهداف واضحة

وجود دافع قوي يقودهم لتحقيق أهدافهم

الرغبة في التعلم والاستعداد للتطور

الانضباط والالتزام

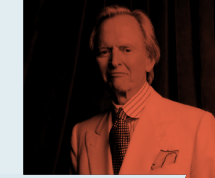
الصبر والمثابرة



قالوا في القيادة والإدارة

“ في بيئة العمل ستمر على المدير أوقات لا يمكنه انتظار أي شخص، فإما أن يؤمن بأهدافه ويكون على متن الحافلة أو خارجها.

توم وولف
كاتب، وصحفي، وروائي أمريكي



“ القيادة ليست لقباً بل هي أفعال، خطوة للأعلى وقت الحاجة لها، وخطوة نزول للأسفل عن الحاجة لدعم الفريق.

ليز وايزمان
مؤلفة متخصصة في الإدارة وتطوير الذات



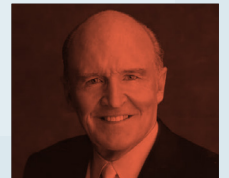
“ ليس ما يميز القادة العظماء عن القادة الجيدين درجات معامل الذكاء أو المهارات الفنية، بل الذكاء العاطفي.

دانيال جولمان
مؤلف كتاب الذكاء العاطفي



“ المدير الناجح هو من يمتلك الشجاعة لتجميع فريق من الأفراد المميزين الذين يجعلونه أحياناً يبدو كما لو أنه أغبى الناس.

جاك ويلش
رجل أعمال ورئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لشركة جنرال إلكتريك الأمريكية



“ في جميع الشركات العظيمة، أصبح الشغف جزءاً أساسياً من مفاهيم عملها، ولا يمكن اختلاق الشغف أو تحفيز العاملين ليشعروا بالشغف، يمكن فقط اكتشاف ما يشعل شغفك وشغف المحيطين بك.

جيم كولنز
كاتب أمريكي متخصص



“ بدأ القادة العظماء التحول في منظماتهم بأن ضموا أولاً الأشخاص المناسبين لمتن الحافلة ثم أنزلوا منها الأشخاص غير المناسبين ثم حددوا إلى أين يقودونها.



بنسبة 49%، كما يمكن أن تزيد رواتب المحللين الماليين بنسبة 33%، وذلك مقارنة بالعاملين في وظائف تقليدية مماثلة.

المهنيين المهرة

وقال مهدي ساهنه، كبير الاقتصاديين في شركة «برايس ووترهاوس كوبرز» في بيان: «البلدان والقطاعات التي لديها طلب كبير على مهارات الذكاء الاصطناعي تشهد زيادات في الرواتب، خاصة إذا كانت هناك ندرة في المهنيين المهرة».

زاد عدد الوظائف

وأكدت الدراسة أنه بين عامي 2012 و2023، زاد عدد الوظائف التي تتطلب مهارات الذكاء الاصطناعي بمعدل 3.5 مرة أسرع من بقية الوظائف الأخرى في جميع البلدان التي شملتها الدراسة.

500 مليون

وقامت شركة «برايس ووترهاوس كوبرز (PWC)»، وهي ثاني أكبر شركة خدمات مهنية في العالم، بإجراء الدراسة حيث تم من خلالها تحليل أكثر من 500 مليون إعلان وظائف في 15 دولة في أمريكا الشمالية وأوروبا وآسيا، تم نشرها العام الماضي، ووجدت الشركة أن أجور الوظائف التي تتطلب امتلاك الشخص مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي كانت أعلى بنسبة 25% في المتوسط في الولايات المتحدة مقارنة بالوظائف المماثلة في نفس المجال التي لا تتطلب تلك المهارات، وبلغت هذه النسبة 14% في المملكة المتحدة، و11% في كندا، وكانت الاختلافات واضحة بشكل خاص في بعض المهن، فقد يحصل المحامون في الولايات المتحدة الذين يتمتعون بمهارات الذكاء الاصطناعي على أجور أعلى



دراسة حديثة:

تعلم مهارات الذكاء الاصطناعي يزيد الراتب الشهري بنسبة 25%

أكدت دراسة حديثة أن تعلم كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي يسهم في زيادة الراتب الشهري بنسبة تصل إلى 25%، وأن الوظائف التي تتطلب امتلاك الشخص لمهارات استخدام هذه التقنية تقدم أجوراً أعلى بكثير من تلك التي لا تتطلب ذلك.

نصائح عملية أثرت في حياة المشاهير وشكلت مسيرتهم المهنية

نصائح الآباء لأبنائهم تساهم في أحيان كثيرة في تشكيل حياة الفرد ومسيرته المهنية، فيما يلي نصائح لـ 5 مميزين نجحوا باتباع نصيحة آبائهم فحققوا النجاح:



بناء سياج حول المنزل

بعض الآباء يعلمون أطفالهم كيفية تصويب كرة القدم أو التعامل مع المواقف، بينما "بول" والد "ستيف جوبز"، أحد مؤسسي شركة أبل، علمه كيفية بناء سياج حول منزلهم في ماونتن فيو، كاليفورنيا، وبناء السياج ليس المهم في القصة بقدر تعليمه كيفية الاهتمام بالتفاصيل، وهي العقلية التي طبقها في شركة أبل، وفق ما قال كاتب سيرة "جوبز" لشبكة "CNBC"، وقال والد ستيف: "عليك أن تصنع الجزء الخلفى من السياج، والذي لا يراه أحد، تماماً مثل الجزء الأمامي من السياج، وعلى الرغم من أن أحداً لن يرى ذلك، إلا أنك ستعرف، وسيظهر ذلك أنك ملتزم بصنع شيء مثالي". وفي شركة أبل، كان "جوبز" يتأكد من أن كل التفاصيل على أعلى مستوى من الجودة، ويصر على أن الأجزاء الداخلية للرفاق الدقيقة للكمبيوتر تبدو جميلة، وأن كل برغي يحتوي على طلاء باهظ الثمن". وقال مردداً صدى والده: "عندما تكون نجارا تصنع خزانة ذات أدراج جميلة، فلن تستخدم قطعة من الخشب الرقائقي في الخلف، على الرغم من أنها تواجه الحائط".

وقتك ثمين للغاية

خلال معظم فترة طفولة رجل الأعمال "مارك كوبان"، كان والده يعمل 60 ساعة أسبوعياً في شركة تنجيد السيارات خارج مدينة "بيتسبرغ" الأمريكية، وكان كوبان يذهب للعمل معه ويساعد في تنظيف الأرضيات. وقال كوبان لاحقاً إن الدرس كان ضمناً: "هذا ما يجب عليك فعله عندما تعمل لدى شخص آخر". وأوضح كوبان: "لم أقض الساعات للتعرف على ما فعله والدي، بل لتعلم أن وظيفته ليس لها مستقبل، ولم يكن وقته ملكاً له أبداً.. لقد أراد مني أن أصنع طريقي الخاص". وأضاف إن هذه التجربة جعلتني أرغب في أن أصبح رجل أعمال، حتى أتمكن من الحياة والعيش وفقاً لجدولي الزمني الخاص.

جهداً بسيطاً

ويقول الممثل الشهير والمصارع المحترف "ذا روك" "دواين جونسون": "مهما كان ما تفعله، ابذل أقصى ما تستطيع

من جهد، واحتفظ بنصيحة واحدة من والدي في ذهني، ابذل كل جهد ممكن لتقديم أفضل أداء يمكنك تقديمه)، وعندما كنت طفلاً شقياً، كان والدي يأخذني إلى صالة الألعاب الرياضية في عطلات نهاية الأسبوع ويركمني في غرفة الأثقال وعلى حصائر المصارعة وكأنه يقول استيقظ مبكراً لتأتي إلى هنا وتبذل جهداً بسيطاً لتقديم أداء أفضل"

تشجيع الفشل

أثناء نشأتها، غالباً ما كان والد المليارديرة المؤسسة لشركة Spanx، "سارة بلاكلي" يطرح عليها سؤالاً على مائدة العشاء: "ما الذي فشلت فيه هذا الأسبوع؟". وقالت بلاكلي: "لقد شجعت والدي وأخي على الفشل، الهدية التي قدمها لي هي أن الفشل هو عدم المحاولة مقابل النتيجة، لقد أتاح لي ذلك أن أكون أكثر حرية في تجربة الأشياء وفرد أجنحتي في الحياة". لقد نجحت النصيحة في اجتياز بلاكلي صعوداً وهبوطاً في بداية حياتها المهنية، وقالت: "أردت أن أصبح محامية، لكنني تركت الكلية مرتين، وحاولت أن ألعب دور دمية في عالم ديزني، لكنني كنت قصيرة جداً بالنسبة للدور، وعرض علي دور السنجاب بدلاً من ذلك، بعدها بدأت في بيع أجهزة الفاكس من الباب إلى الباب، وفي نهاية المطاف نجحت في تصميم نماذج أولية للملابس الداخلية"

قواعد للنجاح

بعد تخرجه من الجامعة، حصل "مارك راندولف"، المؤسس المشارك لـ Netflix، على قائمة تعليمات مكتوبة بخط اليد من والده جاء فيها: "افعل ما لا يقل عن 10% أكثر مما يطلب منك، انضبط واستمع بعناية لأي شخص يقدم آراء حقيقية حول أشياء لا تعرفها، كن مهذباً ومراعياً دائماً لمن هم أعلى وأسفل منك ولا تتذمر، التزم بالنقد البناء والجاد، لا تخف من اتخاذ القرارات عندما يكون لديك الحقائق التي يمكنك اتخاذها بناءً عليها، كن منفتحاً ولكن متشككاً، كن مؤثراً". ولقد علّق "راندولف" النسخة الأصلية من هذه الوصايا بجوار مرآة البيت ونقل النصيحة إلى أطفاله، وأضاف أيضاً قاعدة أخرى: "إذا تدربت على يد أذكى الأشخاص سيتم أخذك على محمل الجد، وسوف تتعلم في كل خطوة".

لست سعيداً؟

لا تذهب للعمل.. خذ «إجازة تعاسة»

في محاولة لدعم الصحة العقلية والنفسية للموظفين، وتعزيز التوازن الصحي بين العمل والحياة، أتاحت شركة صينية للعاملين بها خيار أخذ «إجازة تعاسة» في حال شعورهم بأنهم ليسوا سعداء ولا يرغبون في الذهاب لعملهم.

وبحسب صحيفة «ساوث تشاينا مورنينغ بوست»، فقد أعلن «يو دونغلالي»، مؤسس ورئيس مجلس إدارة شركة «بانغ دونغ لاي»، التي تمتلك سلسلة من متاجر بيع الطعام بالبلاد، أنه يمكن للموظفين طلب إجازة إضافية مدتها 10 أيام سنوياً، إذا شعروا بالحزن أو التعاسة. وقال دونغلالي في بيان لموظفيه: «كل شخص لديه أوقات لا يكون فيها سعيداً، لذا إذا لم تكن سعيداً، فلا تأتِ إلى العمل». وأضاف قائلاً: «لا يمكن للإدارة رفض هذه الإجازة. فالرفض يعد انتهاكاً».

سبع ساعات فقط

وبموجب سياسة التوظيف في الشركة، يُطلب من الموظفين العمل سبع ساعات فقط في اليوم، والحصول على عطلات نهاية الأسبوع، ويحق لهم الحصول على إجازة سنوية تتراوح من 30 إلى 40 يوماً، إلى جانب خمسة أيام إجازة خلال السنة القمرية الجديدة، في المقابل فإن غالبية الشركات الأخرى في الصين تجبر موظفيها على العمل من الساعة 9 صباحاً إلى 9 مساءً، ستة أيام في الأسبوع.

المدير الجيد

وقال دونغلالي: «نريد أن يتمتع موظفونا بحياة صحية ومريحة، حتى تتمكن الشركة أيضاً من ذلك». وأظهر

مستخدمو وسائل التواصل الاجتماعي الصينيون دعماً قوياً للتغييرات التي أدخلتها الشركة. وعلق أحد المستخدمين على منصة التواصل الاجتماعي الصينية «ويبو»: «يجب الترويج لمثل هذا المدير الجيد وثقافة الشركة هذه في جميع أنحاء البلاد». وأعرب آخر عن رغبته في العمل لدى شركة بانغ دونغ لاي قائلاً: «أشعر أنني سأحظى بالسعادة والاحترام هناك».

القلق

ووفقاً لدراسة استقصائية أجريت عام 2021 حول القلق في مكان العمل في الصين، فإن أكثر من 65 % من الموظفين يشعرون بالتعب وعدم السعادة في العمل.

لعنة «الذكاء الاصطناعي» تصيب وظائف الإدارة وخدمات العملاء والإنتاج



كشفت دراسة حديثة أجراها معهد ماكينزي العالمي (MGI)، أنه سيتعين على العديد من الموظفين في العالم الاستعداد لتغييرات مهنية بالغة في حال حدوث تطبيق سريع لأنظمة الذكاء الاصطناعي في الشركات، وأن 45% من الوظائف في الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال ستشملها تغييرات جراء الذكاء الاصطناعي بحلول 2035م، بعد تسارع تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي ما قد يؤدي إلى «أتمتة» المهمات خلال نحو ثلث ساعات العمل بحلول عام 2030.

12 مليون وظيفة

ووفقاً للدراسة التي أجراها "ماكينزي"، فإن ما يصل إلى 3 ملايين وظيفة في ألمانيا ستشملها تغييرات جراء الذكاء الاصطناعي بحلول 2030م، وهو ما يعادل 7% من إجمالي القوة العاملة في ألمانيا. ووفقاً للحسابات، قد يكون من الضروري تغيير نحو 12 مليون وظيفة في كل من أوروبا والولايات المتحدة بحلول 2030م. وفي أوروبا، يعادل هذا 6.5% من الوظائف الحالية، ويرى معدو الدراسة أن هذا الاتجاه يمثل خطراً على تطور سوق العمل بشكل سلبي. فمن ناحية قد يصبح من الصعب شغل الوظائف ذات المؤهلات العالية والأجور الأعلى من المتوسط، ومن ناحية أخرى هناك خطر حدوث فائض في العمالة المتاحة للوظائف ذات الأجور المنخفضة، وفي أوروبا، من الممكن أن ترتفع نسبة المهن ذات الأجور المرتفعة بمقدار 1.8 نقطة مئوية، في حين قد تنخفض نسبة المهن ذات الأجور المنخفضة بمقدار 1.4 نقطة مئوية.

أكبر التغييرات

ويرى باحثو ماكينزي أن أكبر التغييرات ستحدث في الوظائف المكتبية في المجالات الإدارية للشركات والمؤسسات العامة، وستتأثر بشكل خاص وظائف الدعم الإداري التي تشكّل نسبة

عالية من إجمالي العمالة، ثم خدمة العملاء والمبيعات في المرتبة الثانية بنسبة 17%، في حين ستتأثر أنشطة الإنتاج بنسبة 16%.

التهميش الوظيفي

ويمكن للموظفين الذين يحتمل أن يتأثروا بهذا الأمر أن يحموا أنفسهم بشكل أفضل من التهميش الوظيفي الناجم عن الذكاء الاصطناعي عبر تلقي تدريبات وإجراءات تأهيل أخرى. وبحسب الدراسة، فإن الطلب على المهارات التقنية سيزداد بشكل كبير بنسبة 25% في أوروبا وحدها، كما سيزداد الطلب أيضاً على المهارات الاجتماعية والعاطفية بنسبة 12%. ويرى باحثو ماكينزي أن العواقب الاقتصادية ستكون إيجابية في ظل الظروف التالية: من خلال تطبيق سريع للذكاء الاصطناعي وتأهيل إضافي فعال للموظفين في الاقتصاد الأوروبي، يمكن زيادة معدل نمو الإنتاجية السنوي في أوروبا إلى 3% بحلول 2030م.

التطورات

وتناولت الدراسة التي أجراها معهد ماكينزي العالمي (MGI) أهم التطورات الاقتصادية والاجتماعية حتى 2030م، في الولايات المتحدة الأمريكية و10 دول أوروبية، وهي ألمانيا وفرنسا وهولندا وإسبانيا وبريطانيا والسويد وإيطاليا والدنمارك وتشيك وبولندا.



خادم الحرمين الشريفين، الملك

سماحة الأمير عبد العزيز آل سعود

رؤية
ملك
قائد



صدر حديثاً كتاب
رؤية ملك قائد
من إصدارات معهد الإدارة العامة



الذكاء العاطفي (EQ) هو القدرة على فهم عواطف الإنسان، والآخرين وإدارتها بطرائق إيجابية لتخفيف التوتر، والتواصل بصورة فعّالة، والتعاطف مع الآخرين، والتغلب على التحديات والصراعات، وبناء علاقات أقوى، والنجاح في الدراسة والعمل، وتحقيق الأهداف المهنية والشخصية، وهو مكون من 5 مهارات كالآتي:



التنمية الإدارية

نحو إعلام متخصص

