



ما هي مهارات التسويق الناجح؟

الموظف والاحتراق الوظيفي

الابتكار وسيلة إيجاد الحلول ومواجهة التحديات

التنمية الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد - 213 - أغسطس 2024



كيف تدير
عودتك من الإجازة
بنجاح وفعالية؟



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

4 متابعات

معهد الإدارة العامة
يحتفل بانطلاق فعاليات
العام التدريبي الجديد



6 إنجازات

أبرز إنجازات معهد الإدارة
العامة للعام ٢٠٢٣م



26 دراسة

قابلية إدارة تحليل البيانات
الضخمة والأداء التنظيمي



24 مقال

رؤية ٢٠٣٠.. هل مكنت
المرأة من مناصب قيادية؟

16 مقال

سياسة البيانات المفتوحة

10 مقال

التسويق ورؤية المملكة ٢٠٣٠..
الابداع والتحديات

رئيس التحرير:

أ. ماجد محمود رشدي

مدير عام الاتصال المؤسسي

هاتف : 8297117 - فاكس : 4747666

Rashidt@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. شيخة عبدالله الصرامي

هاتف : 4745662

alsaramis@ipa.edu.sa

موقع المجلة على شبكة الإنترنت

tanmia-idaria.ipa.edu.sa



رقم الترخيص: 1356070

ردمك: 1319 5093-

رقم الإيداع: 1550/16

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

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

بحضور معالي المدير العام

معهد الإدارة العامة يحتفل بانطلاق فعاليات العام التدريبي الجديد

بحضور معالي مدير عام المعهد الدكتور بندر بن أسعد السجان، وأصحاب السعادة نواب المدير العام، ومديرو عموم الإدارات، احتفل معهد الإدارة العامة بانطلاق فعاليات العام التدريبي الجديد، وذلك في قاعة المعارض بمركز الملك سلمان للمؤتمرات بالرياض. واشتمل الحفل على عدد من الفعاليات التي شارك فيها الحضور من منسوبي ومنسوبات المعهد.



إنجازات معهد الإدارة العامة في عام 2023م

حقق معهد الإدارة العامة خلال العام 2023م العديد من الإنجازات المضيئة في تنوع أنشطته، وتطور برامجه، وكذلك مسهامته البارزة في مجالات التنمية الإدارية وفق مستهدفات رؤية المملكة 2030، وهو ما كان له أثر إيجابي على مجمل أداء المعهد، وفيما ملخص لأبرز الإنجازات التي تم تحقيقها خلال العام 2023م

أولاً: نشاط التدريب

| | | |
|---|--|--|
| 213 | 217 | 270 ألف |
| برنامجاً استحداث وتطوير | طلقة تطبيقية شارك فيها (4) آلاف قيادي | متدرب ومتدربة وبلغت نسبة المتدربات (36%) من إجمالي المتدربين |
| 2198 | 590 ألف | 77 |
| خريجاً وخريجة من (27) برنامجاً | متدرب في منصة (إثرائي) | مشاركة من الخبراء والممارسين في تنفيذ البرامج |
| 2387 | 185 | |
| عرضاً وظيفياً بلغ عدد العروض الوظيفية المقدمة من القطاعين العام والخاص | إضاءة، تمت مشاهدتها (485768) مرة | |

استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز

تطوير محتوى
الدورات التدريبية

تجهيز قاعات
تفاعلية ذكية

تطوير نماذج
الذكاء الاصطناعي

برامج أكاديمية تطوير القيادات الإدارية

تدريب 3583
موظفاً قيادياً في (25) برنامجاً،
منهم (1356) من السيدات

تطوير 14
برنامجاً للقيادات العليا،
والتنفيذية، والواعدة

"أدال حول المملكة"
إطلاق لقاءات لتطوير
القيادات الشابة

إنجازات معهد الإدارة العامة في عام

2023



ثانياً: نشاط الاستشارات والدراسات

أصدر المعهد (5) أعداد من مجلة الإدارة العامة



تم إنجاز (39) استشارة



إنشاء مركز دعم الاستشارات الإدارية



تم اصدار (7) أعمال علمية منها كتابان مترجمان، و(5) دراسات تطبيقية



ثالثاً: نشاط المؤتمرات واللقاءات

تنفيذ (19) مؤتمراً ولقاءً شارك فيها ما يزيد عن (88) ألف مشارك

رابعاً: مركز التوازن بين الجنسين

| | |
|---|---|
| 1 | إنشاء منصة إلكترونية تجريبية لمرصد مؤشرات التوازن بين الجنسين |
| 2 | إنشاء لجان تكافؤ الفرص في بعض الأجهزة الحكومية |
| 3 | تنفيذ (6) برامج، شارك فيها (129) متدرّباً ومتدرّبة |

خامساً: اتفاقيات الشراكات

| | |
|------|---|
| 19 | تم إبرام اتفاقية شراكة مع جهات محلية ودولية |
| 2479 | تدريب متدرّباً من منسوبي القطاع غير الربحي |
| 7 | عقد شراكات مجتمعية |
| 925 | تدريب من ذوي الإعاقات |

سادساً: التميز المؤسسي الذي حققه المعهد

| | | |
|---|---|--|
| المركز الأول في مؤشر قياس الأداء الوظيفي لفئة الجهات التعليمية بالمملكة | جائزة الفضيحة لبرنامج من قبل مجموعة (مسار واعد) "براندون هول" الأمريكية | جائزة الابتكار في التعليم والتدريب الإلكتروني لمنصة "أثرائي" |
| المرتبة (49) في قياس التحول الرقمي | جائزة التنمية في تطوير رأس المال البشري فئة التطوير القيادي الأفضل | جائزة (Stive Awards) لفئة حملة العام لقيادة الفكر |





أ. ماجد محمود رشدي

رئيس التحرير
مدير عام الاتصال المؤسسي



التسويق ورؤية المملكة 2030.. الابداع والتحديات

الإبداع هو القدرة على ابتكار الأفكار، والأساليب الجديدة، والمميزة في مختلف قطاعات العمل، ومجالات الحياة بشكل عام، وفي التسويق تحديداً هو الطرق الحديثة التي تسهم في جذب الانتباه، وتعزيز الولاء للعلامات التجارية من خلال اختيار الأفكار المفيدة، والتفاصيل الصغيرة التي تجعل من تجربة العميل فريدة ومميزة بشكل عام.

ويرتكز الإبداع في التسويق على أهمية الفهم الواضح، والعميق للمجتمع، ولتفاصيل السوق المستهدف، والتمكن التام من استخدام التقنيات الحديثة مع الحرص على تطوير محتوى "قيمي" مرتبط بما يؤمن به الناس من قيم أخلاقية، واجتماعية وغيرها مع التركيز على دمج كل ذلك في رسائل العلامة التجارية بشكل ذكي. وفي رؤية المملكة 2030 التي تمثل خارطة طريق طموحة تسعى إلى تحقيق تحول شامل في المملكة على مختلف المستويات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والرياضية وغيرها، تلعب استراتيجيات التسويق دوراً محورياً حيوياً في تحقيق المستهدفات من خلال الحرص التام على تعزيز هويتنا الوطنية، وإبراز منتجاتنا المحلية، ودعم المبادرات التي تسهم في إبراز ثقافتنا السعودية. ففي قطاع السياحة، على سبيل المثال، يلعب التسويق محوراً مهماً في جذب السياح باستخدام حملات تسويقية مبدعة تُظهر تميز، وتنوع المملكة كوجهة سياحية واعدة، وكذلك في تشجيع ريادة الأعمال، ودعم نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبناء علاماتها التجارية لتمكينها من الوصول إلى جمهور أوسع، وفي محور التحول الرقمي بكافة قطاعات الاقتصاد الحديث؛ كاستخدام تقنيات التسويق الرقمي مثل التحليل البياني، والذكاء الاصطناعي، ووسائل التواصل الاجتماعي، كما يستخدم التسويق في نشر الوعي حول قضايا الاستدامة، وتشجيع الممارسات البيئية الإيجابية، وغيرها، لضمان مستقبل مزدهر للمملكة.

وفي ذات السياق قد يواجه التسويق في مجتمعنا بعض التحديات التي تتعلق بجوانب اجتماعية، وثقافية، واقتصادية، مثل التغيرات السريعة في سلوك المستهلكين، وزيادة الوعي، وتغير أنماط الحياة، والتقاليد المحافظة التي تُحرص على استخدامها في الحملات والرسائل التسويقية، والتحول الرقمي الكبير نحو التجارة الإلكترونية، والمنافسة الكبيرة، والتنوع السكاني الكبير من حيث الأعمار، والاهتمامات، والثقافات، وغيرها من التحديات المختلفة التي تستدعي من المتخصصين والباحثين في مجال التسويق تطوير استراتيجيات تسويقية رقمية إبداعية، وفهم عميق للسوق السعودي والتكيف المستمر مع تغيراته المتواصلة.

أسباب تجعلك تفكر في التوقف عن مواقع التواصل الاجتماعي

- هدر الوقت دون فائدة
- التأثير على الصحة
- المحتوى السلبي
- اضطرابات النوم
- تداخل الكثير من البيانات والمعلومات المتناقضة

قدمت عدداً من النتائج والتوصيات المهمة

ورقة عمل بحثية حول مساهمة نظم المعلومات الإدارية في تقديم الخدمات للمتدربين بمعهد الإدارة العامة

أ. أحمد بن سعود العقيل

إدارة المشاريع-الإدارة العامة للتخطيط
والتميز المؤسسي-معهد الإدارة العامة



ما هو دور نظم المعلومات الإدارية في المساهمة بتقديم الخدمات للمتدربين في معهد الإدارة العامة؟ هذا تساؤل لورقة عمل بحثية نشرت في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، هي مجلة محكمة متخصصة دولية. سعت إلى معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في تقديم الخدمات للمتدربين من أنشطة معهد الإدارة العامة، ومعرفتها من وجهة نظر المتدربين العاملين في القطاع العام الحكومي، من خلال التعرف على ما يلي:

1. واقع أثر نظم المعلومات الإدارية في معهد الإدارة العامة بالرياض.
2. مستوى الخدمات المقدمة للمتدربين من معهد الإدارة العامة بالرياض.
3. مدى مساهمة نظم المعلومات الإدارية في تحسين وتطوير الخدمات للمتدربين وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.

وقد تم فيها استخدام المنهج الوصفي في عملية جمع البيانات، والمعينة العشوائية على عينة قوامها (384) من موظفي الجهات الحكومية المستفيدة من خدمات التدريب بمعهد الإدارة العامة بالرياض.

أهم النقاط

وقد توصلت ورقة العمل إلى عدة نقاط من أهمها تضمين موقع المعهد الإلكتروني الأهداف التفصيلية للبرامج التدريبية حسب المسمى الوظيفي بما يلي الاستفسارات في هذا الجانب من قبل المتدربين، المعلومات الإدارية المعلومات الكافية التي تتعلق بساعات الغياب في البرنامج، وكذلك تضمين نظم المعلومات الإدارية المعلومات الكافية التي تلي الاستعلام عن نتيجة اختبار تحديد مستوى اللغة الإنجليزية للمتدربين.

مساهمات

وقد تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على ثلاثة من إسهامات نظم المعلومات الإدارية في تحسين وتطوير الخدمات للمتدربين تتمثل في:

1. تساهم نظم المعلومات الإدارية المتدرب من الاستعلام عن ساعات الغياب في البرنامج التدريبي.

2. يتميز نظام الترشيح للدورات التدريبية للمتدربين بالمعهد بالدقة.
3. تمكن نظم المعلومات الإدارية من الاستعلام عن نتيجة اختبار مستوى اللغة الإنجليزية للمتدربين.

التوصيات

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات، والتي من أبرزها:

1. تضمين موقع المعهد الإلكتروني مزيد الأهداف التفصيلية للبرامج التدريبية حسب المسمى الوظيفي بما يلي الاستفسارات في هذا الجانب من قبل المتدربين.
2. العمل على تسهيل وتيسير عملية التواصل مع إدارة الموقع الإلكتروني للمعهد من قبل المتدربين.
3. الاهتمام بتوضيح خطوات الترشيح للمتدربين عبر المواقع.
4. تضمين نظم المعلومات الإدارية المعلومات الكافية التي تتعلق بساعات الغياب في البرنامج التدريبي.
5. تضمين نظم المعلومات الإدارية المعلومات الكافية التي تلي الاستعلام عن نتيجة اختبار تحديد مستوى اللغة الإنجليزية للمتدربين.

مقترحات

1. إجراء دراسات حول المعوقات التي تحد من إسهام نظم المعلومات الإدارية في تحسين وتطوير الخدمات للمتدربين.
2. إجراء دراسات حول المتطلبات التقنية التي تعزز من إسهام نظم المعلومات الإدارية في تحسين وتطوير الخدمات للمتدربين.



معهد الإدارة العامة
Institute of Public Administration

صدور العدد الأول من مجلة الإدارة العامة المجلد 10

1

الإدارة العامة

مجلة علمية متخصصة ومكتملة بتدريسي
معهد الإدارة العامة كل ثلاثة أشهر

في هذا العدد:

- الرموز نحو الثقافة الاستدلال في ظل الثورة الصناعية الرابعة: دراسة تحليلية
- الحرية السعودية: أثرها على الاقتصاد السعودي
- أثر جودة الخدمات الحكومية على رضا المواطنين: دراسة ميدانية
- إدارة مشاريع المدن الذكية: دراسة ميدانية
- أثر إدراج المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء المالي: دراسة ميدانية
- أثر إدراج المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء البيئي: دراسة ميدانية
- أثر إدراج المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء الاجتماعي: دراسة ميدانية
- أثر إدراج المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء البيئي والاجتماعي والبيئي: دراسة ميدانية
- أثر إدراج المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء البيئي والاجتماعي والبيئي: دراسة ميدانية

رابط
المجلة



صناع الاستراتيجيات



الدكتور عبيد بن سعد العبدلي

كاتب وباحث سعودي متخصص في التسويق، عضو مجلس الشورى، أكاديمي، أستاذ متعاون مع معهد الإدارة العامة، المؤسس والرئيس التنفيذي لمزيج للاستشارات التسويقية

من أشهر أقواله:

- البيع مهارة يستطيع الشخص إتقانها إذا عرف مفاتيحها
- هل في التنظيم الإداري لشركتنا شخص مسؤول عن أخطاء العمل بصورة عامة وأخطاء التسويق بصفة خاصة؟
- من الخطأ أن يعتقد البائع أنه أذكى من العميل
- البائع الناجح هو الذي يقدم خدمة للعميل وليس للحصول فقط - على عمولة من شركته
- البائع الناجح هو الذي يعي أن صفقة البيع مربحة للطرفين
- على الرغم من التطور المذهل الذي يحققه قطاع التسويق الإبداعي، ما زال هناك تحديات بتوجب التعامل معها، ومن أهمها القيود الثقافية واللغوية، والتي تشكل تحدياً يتمثل في وضع استراتيجيات تسويقية تتوافق مع القيم والتوجهات المحلية

تعليمه:

- أنهى مراحل تعليمي الأولى (من الابتدائي إلى الثانوي) في مدينة تربة شرق الطائف
- حصل على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة الملك عبد العزيز عام 1986م
- ماجستير إدارة الأعمال من كلية "كاردف" للأعمال بويلز 1989 م
- الدكتورة في التسويق من كلية "مانشستر" للأعمال بجامعة مانشستر ببريطانيا 1996م

الأنشطة

- صاحب مشروع نحو ثقافة تسويقية، ومهتم بنشر ثقافة التسويق
- يرصد بشكل مستمر توجهات وتحديات المشهد الإبداعي والتسويقي في المملكة
- عمل في خمس جامعات سعودية (حكومية وأهلية)
- رأس العديد من الصحف الجامعية منها صحيفة Future الإنجليزية بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن
- قدم الكثير من المحاضرات عن التسويق، والبحث عن وظيفة، فن المقالة الشخصية، وكتابة السيرة الذاتية، وعن التعامل مع العملاء وغيرها
- صدر له 10 كتاب في التسويق منها (أخلاقيات التسويق، العناية بالعملاء في سوق المملكة العربية السعودية، خدمة العملاء المتميزة في المملكة العربية السعودية)
- قدم العديد من البحوث العلمية المحكمة في مجالات محلية وعالمية، وشارك في الكثير من المؤتمرات المحلية والدولية
- عمل في القطاع الخاص كمدير للتسويق الدولي في شركة تهامة بجدة
- مستشار للعديد من الجهات الحكومية والخاصة
- مستشار لجامعة الأمير سلطان الأهلية بالرياض، ومدير تنفيذي لبرنامج الأمير سلمان للمنتج الداخلية

الموظف والاحتراق الوظيفي



من أبرز العوامل المؤدية للاحتراق الوظيفي

- نقص الدعم الاجتماعي، وعدم وجود دعم كافٍ من الزملاء في العمل أو الإدارة
- التوقعات غير الواقعية والضغط الناتجة عن أهداف غير منطقية أو متضاربة
- زيادة أعباء العمل وكثرة المهام والمطالب التي تفوق قدرة الموظف
- غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وعدم القدرة على تحقيق توازن صحي بين الالتزامات المهنية والحياة الخاصة

مواجهة الاحتراق الوظيفي يعد أمرًا ضروريًا للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية، وتحقيق الإنتاجية والرضا في بيئة العمل

د. شهاب بن سالم آل ناصر

أستاذ مساعد في الإدارة العامة
جامعة الملك سعود



سياسة البيانات المفتوحة

في هذا العصر الرقمي الذي نعيش فيه، استدركت المملكة أهمية البيانات لتعزيز عمليات بناء السياسات العامة، لذلك تزايدت مبادرات البيانات المفتوحة كأداة مهمة لنشر البيانات العامة؛ ولذلك تم إطلاق منصة البيانات المفتوحة من قبل الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. وتعرف البيانات المفتوحة بأنها البيانات العامة التي تصدرها الجهات الحكومية، ومن أهم مستهدفات مبادرات البيانات المفتوحة الاطلاع على البيانات والمعلومات الحكومية العامة، مما يساهم في تحسين مستوى الخدمات المقدمة، وهذه الأهداف العامة مرتبطة بمجموعة من الافتراضات التي تضمن نجاح هذه المبادرات. وقامت الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي بجهود حثيثة في السنوات الأخيرة؛ لتذليل أبرز الصعوبات، وتمكين تطوير منصة البيانات المفتوحة، ولكن لا تزال هنالك عدة مجالات تحتاج للتطوير، حيث إن مبادرة منصة البيانات المفتوحة تعتمد كليًا على العمل التعاوني بين كل القطاعات. فمن أبرز مجالات التطوير:

1. زيادة البيانات الخام والمؤشرات، فمجمّل البيانات المرفوعة حاليًا عبارة عن إحصائيات للجهات الحكومية، وتفتقد لبيانات أبرز مؤشرات الأداء للجهات والسياسات العامة.
2. تحديث البيانات بشكل آني: مقارنةً بما سبق، فإنه يوجد تحديث أفضل للكثير من البيانات، ولكن الهدف هو توفير البيانات بشكل شبه فوري؛ حيث يتسبب تأخير توفير البيانات في انعدام القيمة للبيانات.
3. توفير أدوات التحليل الإحصائي والرسم البياني والتحليل الجغرافي.
4. زيادة البيانات المكانية والمحلية، وجغرافيًا (مناطقياً) لتوفير الإثراء المعرفي عن البيانات المنشورة، حيث إن التصنيف المكاني والجغرافي يزيد من فهم الواقع المحلي بشكل أفضل.
5. تطوير الربط بين البيانات (Linked Open Data) لزيادة سهولة الاستخدام، وإضافة فائدة أكبر. ومن المؤكد أنه في المستقبل القريب ستكون أهمية البيانات بنفس أهمية النفط في يومنا الحالي.

العامل الحاسم للتميز على المنافسين "الابتكار".. وسيلة إيجاد الحلول ومواجهة التحديات

يعرف الابتكار بأنه وسيلة لإيجاد حلول جديدة للتحديات التي تواجهها المنظمة، كما يعرف بأنه أي فكرة أو سلوك أو شيء ما جديد يختلف عما قبله، وهو توليد أفكار جديدة من خلال توافر وجهات نظر متباينة وتنسيق الأفعال الضرورية لتنفيذ هذه الأفكار والإبداع فيها وتحويلها إلى ابتكارات.



بيئة العمل

يعد الابتكار في مكان العمل أمرًا مهمًا، فهو يحفز الموظفين للتفكير بشكل مختلف، خلافاً أكثر. وهو ما يمكن أن يعزز نمو المنظمة بطبيعته. فإذا استمرت المنظمة في اتباع نفس الأساليب وتجنب تجربة أشياء جديدة، فقد تفوتها فرص مهمة للاستمرار. لذلك قد يكون الابتكار في مكان العمل هو العامل الحاسم للتميز على المنافسين.

الفوائد الأخرى للابتكار في العمل فهي:

- أن تصبح المنظمة أكثر جاذبية للموظفين الجدد المحتملين.
- تعزيز كفاءة العملية الداخلية للمنظمة.
- إنتاج أفضل المنتجات دائماً.
- تحسين بيئة مكان العمل.
- زيادة مشاركة الموظفين وتعاونهم.
- تعزيز الإنتاجية.

كيف تصنع بيئة عمل محفزة للابتكار؟

الموظفون هم أحد الأصول الأكثر إنتاجية. ويمكن مساعدتهم على أن يصبحوا أكثر إنتاجية من خلال تعزيز ثقافة تشجع التفكير الإبداعي والعمل بشغف في مكان العمل. حيث يمكن أن يلهم ذلك الموظفين لمشاركة معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم، واقتراحاتهم، وتوصياتهم التي من شأنها أن تزيد من كفاءة الخدمات أو منتجات المنظمة.

أفكار يمكنك من خلالها إنشاء بيئة معززة للابتكار:

- جعل الابتكار قيمة أساسية في المنظمة:
- شجع الموظفين على:
- الوضوح والانفتاح.
- تبادل الأفكار.
- تشجيع الاقتراحات.

- توظيف ذوي وجهات نظر مختلفة ممن يفهمون رؤية المنظمة.
- تتماشى مبادئهم مع ثقافة العمل.
- يشاركون الإيمان بالفكرة، مع اختلاف وجهات النظر.
- من خلفيات متنوعة.
- يعملون بشغف.
- خبراتهم متنوعة، إذا سيؤدي وجود موظفين لديهم مجموعة مختلفة من الأفكار أو النهج لحل المشكلات؛ إلى الإبداع في عملهم بسهولة.
- السماح بتبادلات الوظائف التي تعزز وجهات نظر جديدة من مختلف الموظفين.
- عقد جلسات عصف ذهني لتحسين العمليات مع موظفين من أقسام مختلفة.
- تقديم أفكار جديدة أو "ماذا لو؟" كجانب رئيسي في الاجتماعات المنتظمة.
- مواكبة طلب العملاء وأفضل الممارسات الصناعية.
- ينمو عملك وتزيد الأرباح.
- تحفيز موظفيك.
- استخدام التغذية الراجعة في تطوير الأعمال.
- تنفيذ الأفكار في أسرع وقت ممكن.
- مواصلة تبادل الأفكار.
- العمل من أجل نجاح الفكرة.
- تشجيع إنتاجية الموظفين الآخرين.
- منح الموظفين الوقت والمساحة الكافية للابتكار.
- بالإضافة لذلك، إنشاء إدارة للأفكار تساعد على تشجيع المساهمة في الابتكار، بحضور دورات تدريبية متخصصة.

كيف تدير عودتك من الأجازة بنجاح وفعالية؟

ربما يصاحب عودة بعض الموظفين من إجازاتهم السنوية الممتدة حالات من الكسل، أو التوتر، والتي ربما تصل في بعض الأحيان إلى حد الاكتئاب، وربما في أحيان نادرة قد تصل إلى حافة الهاوية والتفكير في الاستقالة. كل هذا هو ما تناوله-باستفاضة-الخبراء والباحثون في مجال الإدارة ويعرف بما يسمى "صدمة" أو "نوبة" العودة إلى العمل عقب انتهاء الأجازات، ولا سيما السنوية التي تمتد لمدة طويلة، وهي العودة التي تتزامن-سنويًا-مع طول شهر أغسطس (الحالي). فقد ركزوا على أعراضها، وتقديم النصائح لتجاوز عواقبها، وذلك على النحو التالي.

إعداد/ د. أحمد زكريا أحمد



•قم بتفعيل "وضع الشبح" والعودة التدريجية لأداء المهام الوظيفية

الصدمة والعودة التدريجية

•التغلب على صدمة العودة إلى العمل:

يقول "ديفيد بالارد" الحاصل على ماجستير إدارة الأعمال والذي يرأس مركز "إيه بي إيه" APA للتميز المؤسسي-بحسب موقع الجزيرة-إنه في استطلاع رأي حول أهمية الأجازة، أفاد حوالي 42% من المشاركين في الاستطلاع بأنهم يخشون العودة إلى العمل. وهو الأمر الذي يُعرف بـ"صدمة العودة من الإجازة إلى العمل".

•العودة التدريجية لأداء المهام الوظيفية:

وحتى يمكن تخفيف حدة هذه الصدمة، أو تلاشيها؛ من المهم أن نمح أنفسنا وقتًا بين الأجازة والعودة إلى العمل؛ إذ يتيح هذا الوقت الاسترخاء واستعادة مزاج العمل تدريجياً بدلاً من العودة إلى العمل مباشرة، وبحيث تصبح هذه العودة آمنة، وبلا تضارب أو عواقب سلبية، ويصبح هناك توازن لدى الموظفين بين التمتع بإيجابيات الإجازة وممارسة هذه المهام بشكل تدريجي. فمن بين هذه الإيجابيات التي تنعكس بشكل فعال على العودة للعمل، والتي أبرزتها مؤشرات الاستطلاع المشار إليه، أن حوالي 68% يكون مزاجهم أكثر إيجابية، وحوالي 57% يكون لديهم طاقة وحافز أكبر للعمل، وحوالي 58% أفادوا بأنهم يصبحون أكثر إنتاجية بعد الأجازة.

المسامية والاكتئاب

•تقليل المسامية:

تؤدي العودة التدريجية إلى العمل إلى خفض كثافة العودة إلى مواجهة أعباء وضغوط

•تقليل "المسامية" والتواصل مع زملاء العمل وتحذير من اكتئاب ما بعد الأجازة

العمل وأداء المهام الوظيفية، ومنع زيادة عبء العمل المتوقع من الموظف، وهو ما يعرف بالمسامية في يوم العمل، أي النسبة بين وقت العمل ووقت الفراغ التي تقل لصالح وقت العمل، مما يتسبب في ضياع فوائد الإجازة والغرق في إدارة المهام المطلوبة، حيث يمكن أن تكون فوائد الإجازة عابرة ما لم تعالج العوامل التنظيمية التي تسبب التوتر وتعزز الإجهاد المستمر لدى الموظفين.

•اكتئاب ما بعد الأجازة:

ويمكن أن تنعكس العودة من الأجازة إلى العمل من خلال تداعيات أكثر حدة، قد تصل إلى الميل للاستقالة. فقد أجرت مجلة "Vi-sire"-المتخصصة في شؤون العمل والإدارة-استطلاعًا أظهرت نتائجه أن بعض الموظفين يميلون إلى الاستقالة خاصة بعد فترة الأجازة، حيث اعترف 20% من المشاركين بأنهم استقالوا بالفعل بعد عودتهم من الأجازة، وما يقرب من 44% فكروا في الاستقالة. وهذا النوع من الاكتئاب معروف بمتلازمة ما بعد العطلة أو ما بعد السفر (PTD)-طبقًا لما أوردته موسوعة "ويكيديا"-حيث يعاني الشخص من اكتئاب ما بعد عودته إلى المنزل أو إلى روتينه الطبيعي بعد العودة من أجازة طويلة، خاصة إذا كانت ممتعة. وقد أشارت صحيفة "ديلي ميرور" البريطانية إلى أن 57% من المسافرين البريطانيين يعانون من كآبة ما بعد العطلة. وذكرت صحيفة "أبي ثي" الإسبانية أن المعدل الطبيعي لمتلازمة اكتئاب



ماهي مهارات التسويق الناجح؟

مهارات التسويق هي مجموعة قدرات يمتلكها المسوق الناجح تساعد في تنفيذ حملاته التسويقية بشكل فعال، ومن أهم هذه المهارات، ما يلي

- 1 فهم طبيعة العملاء
- 2 التمكّن من الإعلانات الرقمية
- 3 التسويق بالبريد الإلكتروني
- 4 تحليل البيانات بدقة
- 5 إدارة صفحات التواصل الاجتماعي
- 6 إتقان التعامل مع الذكاء الاصطناعي
- 7 استخدام البرامج الرقمية بشكل عام
- 8 استخدام تطبيقات الهاتف المحمول بكفاءة
- 9 التواصل والوصول للعملاء المستهدفين بشكل فعال
- 10 إتقان التسويق بالمحتوى حيث تعد الكتابة من أهم الوسائل التي تساعد في تحقيق الأهداف من حملة إعلانية أو من صفحة نصية
- 11 إتقان الـ SEO التي تمكن من تصدر نتائج بحث جوجل، والبقاء في الصدارة لمدة طويلة

إبراز الاحتفاء بعودتهم. كذلك الاطلاع على المستجدات وأي تغييرات أو تطورات حدثت خلال فترة الأجازة. يضاف إلى ذلك تقديم الدعم لتجاوز بعض صعوبات العودة من الأجازة إلى العمل، والتأقلم السريع لعودتهم إلى ممارسة المهام الوظيفية. وتنظيم فعاليات ترفيهية واجتماعية تعزز النواحي المعنوية والحماس للعودة إلى العمل.



ما بعد الأجازة لا ينبغي أن يتجاوز 15 يومًا؛ لأنه إذا استمر لأكثر من أسبوعين فيمكن أن يدل ذلك على أن هناك خطبًا في بيئة العمل، بشكل يؤثر على الشخص أكثر من إجهاد ما بعد الإجازة. لذلك ينصح الخبراء بتخصيص يوم فاصل بين العودة من الأجازة والذهاب للعمل؛ والذي من فوائده تهيئة مثل هؤلاء الموظفين بشكل أكثر إيجابية للعودة لأعمالهم بنجاح دون عواقب غير محمودة. كما ينصحون بممارسة الرياضة، والنوم والاستيقاظ بانتظام وتقليل السهر مع قرب انتهاء الإجازات.

• وضع الشبـح والتواصل تفعيل وضع الشبـح:

وتوجه مجلة "Top Resume" نصحتها إلى هؤلاء الموظفين الذين يكونون عرضة للإصابة باكتئاب ما بعد العودة من الأجازة إلى العمل، وهي تفعيل "وضع الشبـح"، والذي من خلاله يكتب الموظفون بإعلام مديريهم فقط ومرؤوسيهم بعودتهم؛ للتخفيف من ضغوط العمل التي ربما يتعرضون لها عند علم باقي الإدارات بعودتهم لممارسة أداء مهامهم الوظيفية، والاكتماء بمهامهم الفورية دون ضغط مؤثرات إضافية.

• التواصل مع زملاء العمل:

وختامًا، فإنه من المفيد التواصل مع الزملاء بشأن العودة إلى العمل بعد الأجازة الطويلة، حيث ينعكس ذلك بشكل إيجابي، من خلال الترحيب والاحتفاء بعودتهم عبر الاتصالات الهاتفية، أو رسائل البريد الإلكتروني، والواتس أب، والاجتماعات القصيرة الهادفة إلى



بشكل عام، إن غياب الخبرة والكفاءة لدى القادة، سواء رجالاً أو نساءً، قد يؤدي إلى عواقب وخيمة على المنظمة وموظفيها، وتشمل:

1. ضيابة الرؤية الاستراتيجية للمنظمة وأهدافها المستقبلية، مما يؤدي إلى عدم تحديد توجهات المنظمة.
2. قرارات غير صائبة، مما يؤدي إلى إهدار الوقت والجهد والمال. 3. تباطؤ تحقيق أهداف المنظمة وتنفيذ مشاريعها، مما يُعيق نمو وتطور المنظمة. 4. تراجع أداء الموظفين، بسبب صعوبة توجيههم وتحفيزهم، مما يؤدي إلى انخفاض روحهم المعنوية. 5. فقدان ثقة الموظفين في قائدهم، مما يُضعف التعاون معه، ويؤثر سلباً على ثقة القائد بنفسه. وكلّ هذه العوامل تُعزّض القيادة والمنظمة للخطر، وتؤثر سلباً على إنتاجية المنظمة ونجاحها بشكل عام أداء المنظمة بشكل خاص، وهذا ما يُسلط الضوء عليه عنوان المقال. ملخصاً لما سبق، يُركز المقال على جانب مهم من جوانب علم الإدارة، وهو تمكين المرأة في سياق رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى زيادة عدد النساء الموظفات. ولتحقيق هذا الهدف بكفاءة، ينبغي على المنظمات تطبيق مفهوم «تمكين المرأة» بشكل صحيح، عن طريق فتح مجالات وظيفية جديدة لهن وتحفيزهن للوصول إلى مناصب قيادية، إلا أن بعض المنظمات تقع في خلل إداري كبير عند تعيينهن في مناصب إدارية عليا دون أن تدرج وظيفياً ودون أن تتحمّل المسؤولية، أو غياب التعليم المناسب في مجال الإدارة أو تدريب كافٍ على القيادة. كل ذلك يؤدي إلى تأثير سلبي على المنظمة وقد يُعزّضها للخطر، فيؤدي إلى قصور في تحديد رؤية صحيحة للمنظمة، وخلل في اتخاذ قرارات صائبة، وتباطؤ في تحقيق أهداف المنظمة ونموها، وتراجع في الأداء الوظيفي، وفقدان في الثقة للقائد. أخيراً، إن تحقيق رؤية المملكة 2030 مهم، لكن من الأهم تطبيقها بكفاءة دون إهدار للموارد، وبِفاعلية دون الانحراف عن الهدف المحدد، حتى تُثمر بنتائج إيجابية للمنظمة والوطن.

الدكتور / سامي الدجوي

عضو هيئة التدريس - قسم الإدارة (تخصص الإدارة الاستراتيجية) صحيفة الوطن
كاتب في الشأن العام بصحيفة عكاظ



رؤية 2030.. هل مُكّنت المرأة من مناصب قيادية؟

في خضم التحولات الاجتماعية المذهلة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، تُظهر الإحصاءات تقدماً ملحوظاً نحو تحقيق رؤية المملكة 2030، فقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل ملحوظ من 17% في عام 2017 إلى 35.3% في عام 2023 (وفقاً لتقرير الهيئة العامة للإحصاء السعودية). فكيف تمكّنت المنظمات من تحقيق هذا التطور الكبير؟ لقد شهدت العديد من المنظمات نجاحاً ملحوظاً في توظيف النساء من خلال تطبيق مفهوم «تمكين المرأة»، بعد أن فتحت أبوابها لمجالات وظيفية جديدة في قطاعات كانت تُعتبر حكراً على الرجال، مثل: القطاع الصناعي، والقطاع التكنولوجي، والقطاع الرياضي، والقطاع العسكري.

ومن وسائل جذب المرأة الطموحة للتوظيف وتحفيزها للإنتاج هو منحها مناصب قيادية. لكنّ بعض المنظمات سلكت طريقاً غير مثالي في تطبيق مفهوم تمكين المرأة. فقد تم تعيين نساء في مناصب قيادية دون إعدادهن لهذا المنصب بشكل كافٍ، ودون منحهن فرصة للصعود في السلم الوظيفي أو التدرج في تحمّل المسؤولية، مما أدى إلى إلقاء مسؤوليات ثقيلة على أكتافهن دون الاستعداد المناسب. فالمناصب القيادية تُحتاج إلى قادة ذوي خبرة وممارسة لتحقيق أهداف المنظمة بنجاح. فهم بحاجة إلى قدرة على بناء استراتيجيات صحيحة، واتخاذ قرارات صائبة، والتنبؤ بتحديات المستقبل. الأمر الآخر، أنه تم تعيينهن في مناصب إدارية عليا دون التأكد من امتلاكهن العلم المناسب في مجالات العلوم الإدارية والتدريب الكافي على قيادة فرق العمل. فمهمة القيادة مُتطلب علمًا ومعرفة للتعامل مع التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، والتدريب على توجيه الفرق بشكل فعّال وبناء علاقات قوية مع الآخرين.

من أمثلة النجاح في تطبيق مفهوم تمكين المرأة بشكل فعّال البنك المركزي السعودي (ساما) الذي اختار القائدات من الموظفات ذوات الكفاءة والتي نجحت في تحمّلهن للمسؤولية فقد قدّم لها برامج لاكتساب العلم في الإدارة وتطوير المعرفة في القيادة لتولي مناصب عليا (وفقاً لتقرير ساما السنوي رقم 56 لعام 2020). لكن ما الذي يحدث عندما لا يُتوفر للقيادة الخبرة والممارسة الكافية والعلم المعرفة المناسبة لتولي المنصب؟

•باحثون وخبراء يتوقعون أن يرتفع سوق تحليل البيانات الضخمة إلى 420,98 مليار دولار في العام 2027م

التقنية الجديدة التي تجعل تحليل هذا النوع من البيانات ممكناً للمنظمات على اختلاف مسمياتها إمكانيات جديدة لمواجهة التحديات التي تقف بوجهها، وتعرقل عملها وتنقل أداؤها إلى مناطق غير مألوفة، وترسم لها مشهداً واعداً لتحقيق مكاسب مالية واجتماعية، فضلاً عن كونها تمثل ميزة تنافسية واعدة على المدىين الزمانيين المتوسط والطويل الأجل. كذلك فإن أحد التطبيقات الممكنة للبيانات الضخمة هو ربطها بالأداء التنظيمي، إذ يرى بعض المتخصصين أن الفكرة الرئيسية وراء هذا الربط تكمن في أداء أفضل، من خلال اتخاذ قرارات قائمة على البيانات المستندة على الأدلة.

الموارد وقرارات

وتؤكد الدراسات التي صاغت مفهوم قابلية تحليل البيانات الضخمة وجهة النظر المعتمدة على الموارد، حيث إن كلاً من الموارد البشرية والموارد الملموسة وغير الملموسة المكتملة لبعضها البعض مطلوبة للاستفادة من الاستثمارات في مبادرات البيانات الضخمة. فتقنية تحليل هذه النوعية من البيانات وحدها لا تحقق أي مكاسب تنافسية من تلقاء نفسها؛ لأن المنظمات الأخرى في السوق بوسعها الوصول إليها وتكرارها. وقد شخّص الباحثون والدارسون أنواعاً مختلفة من الموارد المطلوبة لتطوير قابلية تحليل البيانات الضخمة التي تسهم في تحسين الأداء، كتلك التي صنفت هذه الموارد وفق 3 فئات، وهي: المعرفة الفنية التي

•التوصية بتركيز إدارة المنظمات على تمكين قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة وتطوير ممارساتها

مثلث القابليات

يلفت بعض الباحثين والخبراء إلى أن التطور الذي وصل إليه سوق تحليل البيانات الضخمة بما يقارب 203 مليارات دولار أمريكي عام 2020م، ويتوقع أن يرتفع إلى 420,98 مليار دولار في العام 2027م، يتطلب النظر بعين الاعتبار إلى قابلية تحليل البيانات الضخمة التي تشير إلى قابلية الوحدة المعنية بتحليل هذه البيانات على التعامل مع الإجراءات الروتينية لإدارة موارد تقنية المعلومات وفقاً لاحتياجات العمل وأولوياته بطريقة منظمة بدلاً من الاستجابة الظرفية. وقد ظهرت هذه القابلية بقوة بوصفها أحد الطول الجذرية للمساهمة في تجاوز فجوة توظيف تحليل البيانات الضخمة وبصفة عامة، يمكن تصور تلك القابلية على شكل مثلث أضلاعه: قابلية الإدارة، وقابلية البنية التحتية، وقابلية الموارد البشرية. وقد وصفت قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة بأنها "قابلية الوحدة المعنية بتحليل البيانات الضخمة على التعامل مع الإجراءات الروتينية لإدارة موارد تقنية المعلومات وفقاً لاحتياجات العمل وأولوياته بطريقة منظمة بدلاً من الاستجابة الظرفية". المزاياء والأداء التنظيمي وتقدم البيانات الضخمة التي يكون مصدرها وسائط التواصل الاجتماعي، والأجهزة المحمولة، وإنترنت الأشياء، والبيانات المفتوحة، وغيرها جنباً إلى جنب مع الطول

قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة والأداء التنظيمي

بالرغم من الأهمية الكبيرة لمجال تحليل البيانات الضخمة وتطبيقاته، كأحد أبرز المجالات المعاصرة، والذي أسهم في نمو العديد من المنظمات، وبقيائها، وتطورها من خلال ما أمدتها بها عبر اتجاهات جديدة شاملة لدعم اتخاذ القرار بعيداً عن الأساليب التقليدية، واكتسابها قوة تتيح لها التحول الرقمي بسلاسة ومواكبة التغييرات المحيطة بها. فقد برزت فجوة توظيف تحليل هذه البيانات؛ بعدما أشارت التقارير الأخيرة إلى أن عدداً من المديرين التنفيذيين بالأعمال ترددوا في القيام باستثمارات كبيرة في تحليل تلك البيانات، عقب النتائج المخيبة للآمال التي حصلت عليها منظماتهم، وإخفاق غيرها من المنظمات.

وللتغلب على هذه الفجوة، فقد برز مفهوم قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة وتأثيره على كل من الأداء التنظيمي، والقابليات الديناميكية للمنظمات، وعلاقة هذه القابليات بالأداء التنظيمي. وهو موضوع هذه الدراسة التي أعدها كل من: د.غيث عبدالرضا مبدر، ود.أحمد عبدالله الهمامي، والمنشورة في مجلة الإدارة العامة الصادرة عن معهد الإدارة العامة، والتي نستعرضها معكم في السطور التالية.

10 استخدامات للذكاء الاصطناعي في عملية تطوير الموظفين



وموضوعية المتابعة والرقابة على التوالي. وقد كان التأثير الكلي لقابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة على الأداء التنظيمي أكبر من تأثير القابليات الديناميكية على الأداء؛ وهو ما يؤكد أن المنظمات لا تزال في مراحلها الأولى في الاستفادة من قابلية إدارة تحليل البيانات لتحسين أدائها بوساطة قابليتها الديناميكية.

التمتين والتطوير والتدريب

وفي ضوء هذه النتائج، تبدي الدراسة العديد من التوصيات، والتي يبرز منها أن إدارة المنظمات مدعوة إلى التركيز على تمتين قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة، وتطوير ممارساتها (التخطيط، واتخاذ قرار الاستثمار، والتنسيق، والرقابة) بشكل متزامن وليس بشكل تسلسلي. وتوصي أيضًا بالتفات إدارة المنظمات إلى دور قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة لجعل الرؤى والأفكار أكثر نضجًا وأعلى جودةً. كذلك توظيف تلك القابلية للكشف عن الأنماط الخفية للعلاقات بين البيانات الضخمة التي بحوزة المنظمات يمدها بما يحسن أدائها. وختامًا، تسلط توصيات الدراسة الضوء على أهمية تطوير قابلية الكادر المعني بإدارة تحليل البيانات الضخمة وتزويده بمهارات في التخطيط والاستثمار والتنسيق والرقابة بالتعاون مع المؤسسات المتخصصة في هذه المجالات.

تغطي الجوانب الفنية لأنظمة قواعد البيانات ومكونات الأجهزة ولغات البرمجة والإحصاءات، والمعرفة الإدارية، ومعرفة الأعمال. وتجدر الإشارة إلى أن قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة-بحسب آراء بعض المعنيين-تتضمن اتخاذ قرارات عمل قوية مع تطبيق إطار عمل يناسب المنظمة في الوصول إلى مبتغاها. وتشكل عاملاً يساعد في الاستفادة من الموجودات القائمة تحت سيطرة المنظمة على نحو فاعل. كما تعد قرارات الاستثمار في تحليل البيانات الضخمة ناحية حيوية لقابلية إدارة تحليل هذه البيانات، وتظهر في تحليل الكُلف/المنافع.

القابليات والأداء التنظيمي

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من بينها أن كلاً من: قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة، والقابليات الديناميكية، أثرت في الأداء التنظيمي للمنظمات، واتضح أن الأولى تؤثر في هذه القابليات الديناميكية تأثيراً إيجابياً، ويظهر مفعول أثر تلك الأخيرة عبر تأثيرها على عمليات المنظمة العادية والمولدة للقيمة. وقد لعبت القابليات الديناميكية دور الواسطة في العلاقة بين قابلية إدارة تحليل البيانات الضخمة والأداء التنظيمي. يضاف إلى ذلك أن جودة إدارة تحليل تلك البيانات في منظمات القطاع العام تقترن بجودة التخطيط، وسلاسة التنسيق

- تحسين تجربة الموظف، كالاتتماد على الذكاء الاصطناعي التواوري
- توفير التدريب الشخصي للموظفين طبقاً لاحتياجاتهم
- توظيف الأتمتة المتقدمة في عملية تأهيل الموظفين الجدد وعلى نطاق واسع
- اتخاذ القرارات بشكل أسرع
- تحليل ودعم وتعزيز التواصل بين الموظفين، وإدارة ثقافة بيئة العمل
- التقليل من المخاطر في بيئة العمل
- توظيف التعلم الإلكتروني في تدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم
- مراقبة أداء الموظفين والعمل عن بُعد
- التوظيف بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي التوليدي، مثل فحص السير الذاتية
- تقييم أداء الموظفين

نعمل معك لبيئة متميزة لك ولعائلتك



د.أماني السلمي

استشاري وخبير إدارة المعرفة
وإدارة البيانات الضخمة



البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي

غالبًا ما يتزامن ذكر توأمتين رائدتين في قيادة الابتكار في عصر التحول الرقمي والتسارع التكنولوجي، وهما: البيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي؛ وقد أدى ذلك إلى ارتباك في فهم أدوار وأهمية كل منهما. فتمثل البيانات الضخمة مجموعات هائلة الحجم من البيانات المتنوعة للغاية والمتزايدة بسرعات كبيرة. كما أنها تتطلب أدوات وتقنيات متطورة لمعالجتها، وهذه البيانات تنشأ من مصادر مختلفة، مثل وسائل التواصل الاجتماعي، والأجهزة الذكية والاستشعار، والمشاريع الحكومية. وفي المقابل يشير الذكاء الاصطناعي إلى قدرة الآلة على محاكاة العقل البشري في إنجاز المهام، حيث يتميز بقدرته على الإدراك والتعلم، ويحسن من أدائه من خلال البيانات التي يلتقطها، ويشمل الذكاء الاصطناعي مجموعة من التقنيات، مثل التعلم الآلي، والعميق، والشبكات العصبية، والنظم الخبيرة والروبوتات. وتلتقي البيانات الضخمة مع الذكاء الاصطناعي في علاقة تكاملية تنتج عنها قوة تكنولوجية تشكل المشهد التكنولوجي في العصر القائم على البيانات وتدفع عجلة التقدم، وتتمثل أوجه هذه العلاقة في الآتي:

أولاً: تتعلم نماذج الذكاء الاصطناعي من خلال تزويدها بالكميات الهائلة من البيانات المتنوعة، وكلما زاد حجم ونوع وجود البيانات؛ زادت قدرتها على التعلم والتعرف على الأنماط وإجراء تنبؤات دقيقة. فالبيانات بمثابة الغذاء الذي يمد أنظمة الذكاء الاصطناعي بالقوة والطاقة. كذلك تكرر عمليات التعلم هذه من خلال التغذية المستمرة بالبيانات لأنظمة الذكاء الاصطناعي، مما يمكن خوارزميات الذكاء الاصطناعي من ضبط تنبؤاتها بدقة وتحسين نماذجها باستمرار، مما يؤدي إلى تحسين الدقة والأداء الضروريين في عالم الذكاء الاصطناعي. وهذا الدور للبيانات الضخمة يشكل أساس تطور الذكاء الاصطناعي. **ثانياً:** وفي المقابل، فإن البيانات الضخمة بحاجة إلى تحليل ذكي لتصبح قوية بمساعدة الأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي باستخدام خوارزميات تستطيع استخراج الأنماط المخفية والتصورات من البيانات التي يستحيل استنباطها يدويًا. كما لا يمكن إنكار دور الذكاء الاصطناعي في جميع مراحل دورة حياة البيانات الضخمة، ابتداء من جمع البيانات وتخزينها واسترجاعها تلقائيًا وفقًا لخوارزميات وسيناريوهات محددة؛ مما اختصر على العاملين في مجال البيانات الجهد والوقت نتيجة التنفيذ اليدوي لنفس المهام. وأيضًا تُنتج الأجهزة الذكية والمستشعرات الذكية مجموعة كبيرة من البيانات وبالتالي تعتبر من مصادر البيانات الضخمة.

ثالثاً: يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في تطبيقات عديدة تستفيد من البيانات الضخمة، مثل التنبؤ بالسلوكيات الاستهلاكية وتقديم التوصيات، وتحليل السوق، وتحسين التشخيص الطبي، وتحسين عمليات الإنتاج والتصنيع، واكتشاف الحالات الشاذة في سلوك النظام ومنع الاحتيال. وتجدر الإشارة إلى أن الفهم الواعي من قبل المنظمات المدارة بالبيانات لهذه العلاقة الوثيقة والانسجام بين البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي يفتح فرصًا واسعة لتمكين القدرات المذهلة لهاتين القوتين وتعظيم الاستفادة من تطبيقهما. لذلك فإن الدمج بينهما ضرورة تساعد هذه المنظمات في الكشف عن رؤى قيّمة في الوقت الفعلي، وتعزيز عمليات صنع القرار، ودفع المنظمة نحو الابتكار. وفي الختام، يمكن القول إن البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي رغم ترابطهما واعتماد كل منهما على الآخر، إلا أنهما تقنيتان مختلفتان تمامًا، حيث تركز الأولى على جمع البيانات وإدارتها مع التركيز على تقنيات وأدوات التعامل مع البيانات الضخمة، أما الذكاء الاصطناعي فيشير إلى إنشاء خوارزميات يمكنها التعلم من البيانات وتنفيذ مهام ذكية؛ مما يجعل البيانات الضخمة هي جوهر تعلم وتطور الذكاء الاصطناعي.

تم افتتاح حضارة معهد الإدارة العامة



مجموعة جيل
المستقبل التعليمية



لمزيد من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601



الرياض
مبنى النرجس

التنمية الإدارية

نحو إعلام متخصص

