

2030 رؤية ترسم المستقبل
وتستهدف مفاصل النمو

القيادة



عدد العدد الأول - ذو الحجة ١٤٢٧ هـ - سبتمبر ٢٠٠٦ م



الوطن يتدثر اللحمية في يومه الـ 86

سعود بن سلمان يحفز
الشركات في ملتقى التوظيف

عمومية جمعية الإدارة
تجدد الثقة في المجلس

رؤية VISION
2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الإدارة عصب التنفيذ

مؤسسة روادف للتجارة
Rawadef Trading Est.



الرئيسي الرئيسي

مجموعة الرشيد Al Rushaid Group



بأيدي سعودية
نبني صناعة وطنية



المقر الرئيسي : المملكة العربية السعودية - المنطقة الشرقية - الخبر - شارع الأمير حمود بن عبد العزيز
ص.ب: ٣١٦٨٥ الرمز البريدي : ٣١٩٥٢ تلفون : ٣٣٣٣ ١٣ ٨٩٢ +٩٦٦ فاكس : ٨٩٨٣٥٥١ ١٣ ٩٦٦ +
corporate@al-rushaid.com www.al-rushaid.com



KÄRCHER

"كارشر فيوتشرتيك ذ.م.م" (Karcher FutUretech GmbH) الألمانية تعتبر هذه الشركة الألمانية هي أول شركة رائدة في هذا المجال وتتميز منتجاتها بمواصفات حلف الناتو (NATO) المعتمدة والمتخصصة في مجال:



- ☒ أنظمة الكشف والإنذار المبكر لأسلحة الدمار الشامل.
- ☒ أجهزة ومعدات الوقاية والتطهير من الحرب النووية والبيولوجية والكيميائية (NBC).
- ☒ أنظمة صيانة المعدات.
- ☒ أنظمة المعسكرات المتنقلة والتي تحتوي على المتطلبات التكتيكية والخاصة بالعمليات.
- ☒ دورات المياه والمرافق المتنقلة .
- ☒ المطابخ الميدانية المتنقلة.
- ☒ المقطورات السكنية .
- ☒ نظام متكامل لمعالجة وتنقية المياه.
- ☒ نظام متكامل لغسيل الملابس المتنقل.
- ☒ نظام التطهير (TEP90) من الإشعاعات النووية والتعقيم من المواد الجرثومية وإزالة السموم من العربات والأشخاص والمعدات الشخصية.



المغسلة
المتنقلة TFL25



جهاز التنظيف
بالبخار والضغط العالي



نظام للتطهير
النووي والبيولوجي والكيميائي



أنظمة
صيانة المعدات



مطبخ ميداني
Tactical Field Kitchen TFK2250

Tel: +966 011 4649079
Fax: +966 011 4658289
P.O. Box: 300323 Riyadh 11372
E-mail: info@rawadef.com

الوكيل الحصري في
المملكة العربية السعودية

مؤسس وادف للتجارة
Rawadef Trading Est.



42



1

العدد الأول

المشرف العام ورئيس التحرير
د. ناصر بن إبراهيم آل تويم

نائب المشرف العام
د. عمر بن سليمان العجاجي

نائب رئيس التحرير
محمد الطفيلي الزهراني

مدير التحرير
فيصل عبد الله العميسي

سكرتير التحرير
بندر العنزي

هيئة التحرير
محمد البلالي
عيسى عبد الله العيسى
عبد العزيز الربيدي
هيا سالم القحطاني
فاطمة الألمعي
سارة الشامي

امتياز التنفيذ والتسويق



طبعت بمطابع



50



24

- 22 تجديد الثقة في مجلس إدارة الجمعية
- 28 الأحمدي يتبرع للجمعية بمليون ريال وقطعتي أرض
- 30 الجمعية تشارك في منتدى الإدارة والأعمال السادس
- 34 القيادة والإبداع.. مفتاح نجاح المنشآت الصغيرة
- 62 قضية العدد..
- مختصون: رؤية ٢٠٣٠ تختبر نضج الإدارة السعودية
- 84 صب واي: نمتلك ١١٧ فرعاً بالمملكة



32



16

الآراء المنشورة بالمجلة تعبر عن آراء كتابها ولا تعبر عن وجهة نظر الجمعية السعودية للإدارة



رؤية
VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

مؤسّس وادف للتجارة
RawadefTrading Est.



صاحب السمو الملكي الأمير
سعود بن سلمان بن عبدالعزيز
الرئيس الفخري للجمعية السعودية للإدارة



صاحب السمو الملكي الأمير
محمد بن سلمان بن عبدالعزيز
ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع
رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية
أول رئيس فخري للجمعية السعودية للإدارة

أعضاء مجلس إدارة الجمعية السعودية للإدارة



د. حاتم البلوشي
عضو مجلس الإدارة



د. عمر العجايي
أمين المال



د. عجلان الشهري
أمين المجلس



محمد الدرعاني
نائب الرئيس



د. ناصر آل تويم
رئيس مجلس الإدارة



الجوهرة بنت سليمان الفوزان
عضو مجلس الإدارة



خالد الشيبلي
عضو مجلس الإدارة



د. شهاب الحارثي
عضو مجلس الإدارة



د. عادل الصالح
عضو مجلس الإدارة



أفكار عظيمة للجمعية ومجلة استثنائية تتواكب مع رؤية 2030 وبرامج عمل 2020

د. ناصر بن إبراهيم آل تويم
رئيس الجمعية - المشرف العام على المجلة رئيس التحرير

المبادرين والمتميزين للوصول للريادة. كما إن من مبادرات الجمعية الريادية القيادية اعتماد أكثر من ١٥ مركزاً لسد الفراغات التنظيمية والغياب المؤسسي كمرکز الاعتماد الإداري للتدريب وآخر للاستشارات وبرنامج زمالة الجمعية، وغير ذلك من المبادرات التي لها ارتباط مباشر بتنمية الإنسان وفق معادلة ترقية المعرفة والمهارة والريادة القيادية. ويأتي هذا الإصدار النوعي (القيادة) بالتعاون مع الاتحاد الوليد (الاتحاد العربي للإدارة) لاستكمال الخريطة الإصدارية للجمعية وليكون متزامناً مع العرس الوطني للمملكة وموكباً لتفاصيل الخطط الطموحة لرؤية المملكة ٢٠٢٠ وبرامج التحول الوطني ٢٠٢٠ وفي طليعتها برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية والذي بدأ الشروع في تنفيذه فعلياً على اعتبار أن تأهيل وتمكين القيادات وبالأخص الشابة هو أغلى ما تملكه المملكة، وما أعظمها من دلالة حيث إن من يقود برامج التحول هم القادة الحقيقيون، حيث يجب ألا ننسى بأنه وحدها القيادة الشجاعة الصادقة في كل مجال وعلى أي مستوى هي من تستطيع أن تغير الواقع وتصنع بقدر الله وتوفيقه مستقبلاً لا يعرف المستحيل بل يعرف صناعة الأحلام والتحدي والنجاح لرؤية مجد جديد وواقع أجمل. إن الغاية الأهم لإصدار هذا الإصدار هو لكي تكون هذه المجلة بنكاً للمعرفة والخبرات السعودية القيادية ومرجعاً حضارياً لترتيب الأولويات القيادية لخدمة المفكر والمخطط والمنفذ من صانعي القرار، وبالتالي إحداث انقلاب حضاري تنموي مسؤول يساهم في إنتاج التكوين السلوكي والمعرفي والمهاري القيادي لضمان تكامل التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية وإدارتها بدرجة عالية من الفعالية والمهنية والمسؤولية والكفاءة. إن هذه المجلة بإذن الله ستساهم في سد نقص وفراغ في عالم العلم القيادي والثقافة القيادية، حيث يجب أن نحيط تلك الرؤية الطموحة بضرورة مواكبتها بقرائها وتعميمها وتحليلها بحسب أرقامها واحصائها وتوقعاتها وبالتالي فإن إصدار هذه المجلة يأتي متزامناً مع تلك التغيرات

جمعية الإدارة ليست بجمعية عادية إنها أم الجمعيات، وهي جمعية يحتاجها الجميع، وهي المسؤولة على الأقل أدبياً ومعنوياً عن إحداث الحراك الذكي، في كل ما يهم المسؤول والإداري والقيادي، فيما يتعلق بإدارة المكان والزمان وقيادة العقول على كافة الأصعدة وعلى كل المستويات والمرجعيات بما في ذلك دور الجمعية المساند في المساهمة بالارتقاء بالممارسات والتقنيات والأنظمة الحاكمة لحقوق ومصالح المجتمع، مروراً بتوظيف الموارد والنظم والمنظمات، لمواجهة معركتنا للتخلص من التخلفات الحضارية والاختناقات التنموية لبعض القطاعات الحيوية في بلدنا المعطاء، وضمان الارتقاء بجودة معطيات الحياة. إن الجمعية بحكم هذا الواقع وطبيعة الدور المتعددي وقدرها التكويني، وفي ظل الرؤية الطموحة للمملكة ٢٠٢٠، وبرامج التحول الوطني ٢٠٢٠، مطالبة بتلبية ليس أهدافها المعلنة فحسب، بل بتجاوز ذلك إلى تقديم تكوين علمي وعملي مرن، واقتراح الجذائد الإدارية والثقافات الإيجابية، وتوليد أشكال عديدة من المبادرات والتصورات، لتكون عوناً لمديري ومدبري الأمور في كافة المنظمات وعلى مختلف المستويات والقطاعات وبالأخص للقيادات الإدارية، لأجل تسيير التحول المستهدف نحو متطلبات التنمية الشمولية المتوازنة وأشباع الاحتياجات المتزايدة كيفاً وكماً. مما سبق يمكن القول بأن الجمعية وهي مدركة لتلك الرسالة وهذا الدور فإنها جاهدت وسعت لتحقيق أهدافها وزيادة على ذلك حيث استطاعت ورغم التحديات أن تضيف كما نوعياً وعددياً من الإنجازات والنجاحات والمبادرات والتي ستكون بإذن الله مسطورة وموثقة في ثنايا هذه المجلة الوليدة بشكل إجمالي مختصر، لعل من أبرزها إطلاق أول ملتقى لتوليد الوظائف والذي حقق نتائج غير مسبوقة ليس في تاريخ الجمعية فقط، وإنما في تاريخ كافة الجمعيات بكافة أنواعها ومرجعياتها، وكذلك تدهين شعارها وهويتها الجديدة وكذلك شعار وهوية جائزة التميز والتي سيتم بمشيئة الله قريباً الإعلان عن الفائزين في الدورة الأولى لكي تساعد القيادة والأجهزة المنفذة على تحقيق أهدافها وفق منظور الإحسان لكل

كواجب أخلاقي ووطني ومهني في استيعاب مضامينها والتعامل بشفافية واحترافية مع معطياتها ومكوناتها لكي نساهم في فرص نجاح تحول حالة ضعف الأداء والإنجاز الذي تشكّمونه قطاعات كثيرة من قطاعات الدولة إلى مواطن قوة ودفع وقصص نجاح لتحقيق الريادة التي يجب ألا تتخلّى عنها دولتنا الرشيدة في كافة القطاعات فهي الأقدّر والأولى للمزايا النسبية والمطلقة التي تتمتع بها المملكة.

لذا فإن المأمول من البيروقراطيات المعنية بشكل عام والجمعية بشكل خاص بأن يتم التعاون والارتقاء إلى مستوى الحدث وطموح القادة لإحداث إصلاح وتطوير حقيقي يعزز من ريادة المملكة على كافة الأصعدة وهو المأمول والموقع بإذن الله، لكن تظل عملية الانتقال إلى

ترجمة الطموحات وتحقيق الأهداف مرهونة بتوفير الظروف الملائمة من تعاون مؤسسي ودعم لوجستي ورغبة أكيدة وهمة عالية من الجميع وهذا لن يتحقق إلا بتوافر ثقافة صناعة القيادات وتمكينها في مفاصل صناعة القرار.

أمل أن تكفل مساعينا بالنجاح، وأن تكون المرحلة القادمة بإذن الله هي مرحلة قطف الثمار، وأن نحقق للجمعية الريادة المنشودة لتكون علماً في فضاء الجمعيات العلمية والمهنية والتعاونية والحقوقية، وأ نموذجاً يُحتذى به في العمل المؤسسي والتميز القيادي، وهذا ما سنراه قريباً بإذن الله بتكاتف وتعاون الجميع، وتفعيل مفهومات الإدارة بالحب والقيادة بالأخلاق.

وختاماً فإن كل هذه النجاحات والمبادرات تعزى لمن ساهم بقليل أو كثير في تحقيقها، ويأتي على هرم ذلك القائد الشاب الملهم صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز الرئيس الفخري السابق للجمعية، والذي ترحل منها ومن غيرها، ليقود مهاماً جساماً وملحمة تاريخية غير مسبوقه لتنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠ الطموحة، كما تشرفت الجمعية باستقبال ربانها الجديد الشاب الرئيس الفخري الثاني لها صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان، كما أجده لزاماً علينا الإشادة بكل الأعضاء والمشاركين والداعمين لأنشطة وبرامج الجمعية وبالأخص لهم هيئة تحرير هذه المجلة حيث ضربوا أروع الأمثلة في الاستجابة الواعية لمتطلبات المرحلة، وقدموا عطاءات ستبقى بإذن الله محل الشكر والعرفان.



والمتغيرات بما يساهم في تقديم قراءات هادفة لإبراز تلك التحولات، إضافة إلى تناول معطيات التجارب القيادية ضمن مفهوم احترافي متكامل يتجاوز المفهوم التقليدي السائد لدى معظم المجالات المماثلة وبالتالي إحداث الفرق والمهاري خصوصاً، في آفاق أوسع ينطوي على ورأس المال الفكري والمهاري خصوصاً، في آفاق أوسع ينطوي على ملامسة الأتم وزراعة الأمل للإنسان خصوصاً وأن الإنسان هو صانع التنمية وهو هدفها النهائي، وهو ما تسعى إليه الدولة بكافة قطاعاتها حيث بدأت وبجدية عالية في رسم خريطة مستقبل لهذا البلد وفق رؤية استراتيجية طموحة خطط لها بعناية ودراسة غير مسبوقه ضمن مراجعة حقيقية في كل ما قد كان سبباً في إعاقة تقدمنا بالشكل المطلوب وما كان يجب أن يكون كما رسم ذلك قائد المسيرة الملك سلمان حفظه الله ورعاه حينما رسم رؤيته القيادية في تغريدة إلكترونية تاريخية حيث قال: «هدفنا الأول أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً في العالم على كافة الأصعدة وسأعمل معكم على تحقيق ذلك».

إن مملكتنا والله الحمد تتمتع برصيد فكري وثقافي وأخلاقي ثري تولد من ثوابها الدينية ومنطلقاتها الإنسانية ودورها الحضاري والاقتصادي على المستوى العالمي، تعزز ذلك بسد جزئي للفراغات التنظيمية واستكمال كمي للبنى التحتية والمؤسسية إلا أن تفعيل تلك المنظومات وتجويد الممارسات وتفاعل المجتمع ظل دون الطموح ودون الاستفادة الرشيدة من تلك المكونات الحميدة على أرض الواقع.

إن المملكة الآن ليست المملكة أمس فهي أمام تحول وطني كبير وتجربة تاريخية فريدة، ونحن في الجمعية والمجلة معنيون ولو بقليل



المملكة قيادةً وشعباً يحتفلون بيوم الوطن

86 عاماً فخر يتجدد وحب يتمدد وحميمية تستوطن الوجدان



تحتفل المملكة باليوم الوطني يوم ٢٣ سبتمبر من كل عام وذلك تخليداً لذكرى توحيد المملكة وتأسيسها على يدي جلالة الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود «رحمه الله» الذي أعلن قيام المملكة عام ١٣٥١ هـ ١٩٣٢ م. ويرجع مولد الملك عبدالعزيز إلى العام ١٢٩٣ هـ/١٨٧٦ م، في مدينة الرياض ونشأ تحت رعاية والده الإمام عبدالرحمن بن فيصل بن تركي بن عبدالله آل سعود، وتعلم القراءة والكتابة على يد الشيخ القاضي عبدالله الخرجي وهو من علماء الرياض، حفظ بعضاً من سور القرآن الكريم ثم قرأه كله على يد الشيخ محمد بن مصيب، كما درس جانباً من أصول الفقه والتوحيد على يد الشيخ عبدالله بن عبداللطيف آل الشيخ. وكان الملك عبدالعزيز في صباه مولعاً بالفروسية وركوب الخيل، وعرف بشجاعته وجرأته وإقدامه وخلقه القويم وإرادته الصلبة، وقد رافق والده في رحلته إلى البادية بعد الانتقال من الرياض، وتأثر -رحمه الله- بحياة التنقل خاصة فيما يتعلق بالجديّة وصلابة العود وقوة التحمل. وعندما حل الأمير عبدالرحمن بن فيصل بن تركي بالكويت كان عبدالعزيز الابن في الثانية عشرة من عمره، وقد بقي في الكويت مع والده وأسرته لمدة عشر سنوات، درس خلالها القرآن الكريم وخبر السياسة وإدارة المعارك.

المؤسس رسم ملاحم وطنية كبرى وأسس لبنيان راسخ



أبناء الملك عبد العزيز الذين تعاقبوا على الحكم ساروا على الخطى حتى باتت المملكة من أفضل 20 اقتصاداً عالمياً

شخصية الملك عبدالعزيز

يتردد في خوض المعارك إذا اضطر لها مهما كانت قوة خصمه وعدده وعدته. حتى أصبح قائداً عسكرياً ملهماً يجيد رسم الخطط الحربية وتنفيذها، وكثيراً ما استعاد وقائع معركة جرت وتحقق له الانتصار فيها ليبين أخطاء خصمه وما كان يجب أن يفعل لينتصر عليه. كان خبيراً بالمجتمعات البدوية والحضرية في شبه الجزيرة العربية، وعلى خبرة واسعة بالقبائل وأنسائها بحيث يعرف قبيلة مخاطبه من أول جملة ينطق بها، ومن موقع هذه الخبرة كان يتعامل مع الناس حسب المجتمع الذي ينتسبون إليه بدويّاً كان أم حضريّاً. كان شديد التمسك بأحكام الدين، فلا يتهاون إزائها ولا يهادن، وفيما عدا ذلك كان رقيق القلب مرهف الإحساس كان اهتمامه يشمل الجميع، والناس أمامه سواسية حتى يبلغ الحق مستقراً.

لقد كان الملك عبدالعزيز مؤمناً عميق الإيمان، يعتمد على الله تعالى في كل أمر من أموره، ولا يسأل سواه فيما يتطلع إليه. كان يملك خبرة واسعة بشؤون دينه، فقد حفظ القرآن الكريم وكثيراً من الأحاديث النبوية الشريفة، وألم إماماً واسعاً بالأحكام الشرعية ووضعها موضع التطبيق فيما أولاه الله من السلطان، وظل طوال حياته يجتمع كل ليلة مع العلماء والفقهاء حيث تُقرأ كتب العلوم الدينية، ويدور الحديث حولها بينه وبين جلسائه. كان حكيماً يحكم عقله في كل حركة من حركاته، ولكل خطوة عنده حساب دقيق، يقلب الأمور على وجوهها ثم يختار الطريق الذي يراه أفضل الطرق، ويكون اختياره في الأغلب هو الاختيار الصحيح. كان شجاعاً إلى درجة كبيرة، فلا



مراحل التأسيس والبناء بدأت منذ دخول الملك عبدالعزیز الریاض في عام 1319هـ

انطلاقة عهد جديد

وانطلق الفتى اليافع عبدالعزیز بن عبدالرحمن آل سعود من الكويت على رأس حملة من أقاربه وأعوانه صوب الرياض، وكان عمره ٢٦ عاماً، وكانت الجزيرة العربية في ذلك الوقت تعج بالفوضى والتناحر، وبزغ فجر يوم الخامس من شوال عام ١٣١٩هـ الموافق ١٥ يناير ١٩٠٢م إيذاناً ببداية عهد جديد، حيث استطاع البطل الشاب استعادة مدينة الرياض ليضع بذلك اللبنة الأولى لهذا الكيان الشامخ، وتسلم مقاليد الحكم والإمامة بعد أن تنازل له والده الإمام عبدالرحمن بن فيصل عن الحكم والإمامة في اجتماع حافل بالمسجد الكبير بالرياض بعد صلاة الجمعة. بعد ذلك شرع الملك عبدالعزیز في توحيد مناطق نجد تدريجياً، فبدأ في الفترة ١٣٢٠/١٣٢١هـ بتوحيد المناطق الواقعة جنوب الرياض بعد انتصاره في بلدة الدلم القريبة من الخرج، فدانت له كل بلدان الجنوب، الخرج والحريق والحوطة والأفلاج وبلدان وادي الدواسر. ثم توجه إلى منطقة الوشم ودخل بلدة شقراء، ثم واصل زحفه صوب بلدة ثادق فدخلها أيضاً، ثم انطلق إلى منطقة سدير ودخل بلدة المجمعمة، وبهذا الجهد العسكري تمكن الملك عبدالعزیز من توحيد مناطق الوشم وسدير وضمها إلى بوتقة الدولة السعودية الحديثة. وتمكن الملك عبدالعزیز في الفترة ١٣٢١/١٣٢٤هـ من توحيد منطقة القصيم وضمها إلى الدولة السعودية بعد أن خاض مجموعة من المعارك منها معركة الفيضة ومعركة البكيرية ومعركة الشنانة وانتصاره في معركة روضة مهنا في ١٨ صفر ١٣٢٤هـ الموافق ١٤ أبريل ١٩٠٦م، وهي إحدى المعارك الكبرى الحاسمة.

توحيد المملكة العربية السعودية

في الخامس من شوال عام ١٣١٩هـ الموافق ١٥ يناير ١٩٠٢م تمكن الملك عبدالعزیز بن عبدالرحمن بن فيصل آل سعود من استرداد الرياض والعودة بأسرته إليها لكي يبدأ صفحة جديدة من صفحات التاريخ السعودي ويعد هذا الحدث التاريخي نقطة تحول كبيرة في تاريخ المنطقة نظراً لما أدى إليها من قيام دولة سعودية حديثة تمكنت من توحيد معظم أجزاء شبه الجزيرة العربية، وتحقيق إنجازات حضارية

واسعة في شتى المجالات. ولقد توفرت للملك عبدالعزیز الصفات القيادية العظيمة التي مكنته من حمل مسؤولية تأسيس دولة حديثة كانت المنطقة في أمس الحاجة إليها، فقد عرف عن الملك عبدالعزیز



ملك المملكة العربية السعودية

١٣٥١هـ (١٩٣٢م)

يوم ١٧ جمادى الأولى ١٣٥١هـ الموافق ١٩ سبتمبر ١٩٣٢م صدر

تمسكه بالعتيدة ودفاعه عنها وإيمانه الشديد بربه عز وجل، وتطبيق
شرع الله في جميع جوانب الحياة، ومن صفاته بره بوالده وأسرته
ومحبته للخير والعلم، وشجاعته وفروسيته وكرمه العظيم.



المؤسس وضع اللبنة الأولى لتأسيس دولة راسخة تقوم على تطبيق أحكام الشريعة

أمر ملكي للإعلان عن توحيد البلاد وتسميتها باسم «المملكة العربية السعودية» اعتباراً من الخميس ٢١ جمادى الأولى ١٣٥١هـ الموافق ٢٣ سبتمبر ١٩٣٢م (الأول من الميزان). وتوج هذا الإعلان جهود الملك عبدالعزيز العظيمة الرامية إلى توحيد البلاد وتأسيس دولة راسخة تقوم على تطبيق أحكام القرآن والسنة النبوية الشريفة، وتمّ تحديد يوم الأول من الميزان الموافق للثالث والعشرين من شهر سبتمبر، ليصبح اليوم الوطني للمملكة، وبهذا الإعلان تمّ تأسيس المملكة التي أصبحت الدولة العظيمة في رسالتها وإنجازاتها ومكانتها الإقليمية والدولية.

التأسيس والبناء

بدأت مراحل التأسيس والبناء في عهد الملك عبدالعزيز منذ دخوله الرياض عام ١٣١٩هـ (١٩٠٢م)، حيث تركزت على الجوانب الدينية والإدارية والعسكرية. والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد أسس الملك عبدالعزيز العديد من المؤسسات الإدارية منها: المجالس الإدارية، ومجلس الوكلاء، ومجلس الشورى وإدارة المقاطعات ورئاسة القضاء والمحاكم الشرعية ووزارة الخارجية ووزارة المالية ووزارة الدفاع ووزارة المواصلات ووزارة الصحة ووزارة الداخلية ومؤسسة النقد العربي السعودي وغيرها من الوزارات والإدارات المتعددة. كما شملت عناية الملك عبدالعزيز في مجال التنظيم تطوير الخدمات المقدمة للحجاج حيث أمر بتوسعة الحرمين الشريفين وتأسيس المديرية العامة للحج وإنشاء المحاجر الصحية والطرق ووسائل المواصلات المتعددة وفي آخر حياته أنشأ الملك عبدالعزيز مجلس الوزراء ليكون خاتمة إنجازاته الإدارية والتنظيمية.

ومن أبرز إنجازات الملك عبدالعزيز توطين البادية، وتأسيس الهجر الذي نتج عنه تكوين مناطق استقرار عديدة في أنحاء المملكة لعدد من القبائل التي اتجه أفرادها إلى أعمال الزراعة والتجارة وإحياء الأراضي التي استقروا بها حتى أصبحت حواضر مزدهرة ويعد مشروع التوطين هذا من أبرز المشروعات المتعلقة بالتطور الاجتماعي في المنطقة الذي حقق نتائج عظيمة في حياة المجتمع البدوي وفي ازدهار المنطقة عمرانياً وسكانياً.

وكان للملك عبدالعزيز إسهاماته الأخرى في تدعيم مكانة الدولة السعودية على الساحة الدولية السياسية والاقتصادية رغم الظروف الصعبة التي كانت تحيط بالمنطقة في تلك الفترة، لقد تمكن «طيب الله ثراه» من انتهاز سياسة خارجية واضحة اعتمدت على مبادئ عظيمة تتصل بأهداف الدولة السعودية ومنهجها القائم على تأسيس دولة قوية تساند الدعوة وتستند إليها، ولا تفرط في حقوقها أو منطلقاتها، وتحقق مصالح الدولة السعودية والدول العربية والإسلامية، لقد استحوذت قضايا العرب والمسلمين على حيز كبير من اهتمامه وأخذت الأولوية

على احتياجاته الداخلية ويعكس هذا موقف الملك عبدالعزيز وأبنائه من بعده تجاه القضية الفلسطينية التي كانت ولا تزال تشكل محوراً أساسياً ومهماً في السياسة الخارجية السعودية.

تطور الاقتصاد وظهور النفط

ومن الناحية الاقتصادية فقد شهدت المملكة ظهور النفط وتطور صناعته واستخراج المعادن وازدياد حركة التجارة والعلاقات التجارية الدولية ولقد استفاد الملك عبدالعزيز من وسائل التقدم والتطور التي ظهرت في الدول الغربية وقام بجلبها إلى المملكة وتوظيفها في خدمة





العديد من المنظمات الدولية التي تهدف إلى إرساء الأمن والاستقرار والعدل الدولي مثل جامعة الدول العربية في عام ١٣٦٤هـ (١٩٤٥م).

وفاة الملك عبدالعزيز «رحمه الله»

في الثاني من ربيع الأول ١٣٧٣هـ الموافق ٩ نوفمبر ١٩٥٣م انتقل الملك عبدالعزيز إلى رحمة الله راضياً مرضياً بعد جهاد طويل كان له بالغ الأثر في التاريخ الإسلامي والعربي، وبعد أن أقام دولته الإسلامية العصرية التي تأخذ بكل نافع ومفيد من إنجازات العصر ضمن حدود شريعة الله واستهدافاً لخدمة دين الله وخدمة المسلمين في كل مكان.

التطور الحضاري الذي أرسى قواعده بفضل سياسته الحكيمة المبنية على الأخذ بأسباب الحضارة والتقدم ضمن معايير المبادئ الإسلامية والتقاليد الاجتماعية التي تقوم عليها الدولة السعودية ونتج عن سياسة الملك عبدالعزيز هذه تطور الدولة السعودية في شتى ميادين الحياة. وأصبحت المملكة في عهد الملك عبدالعزيز ذات مكانة دولية خاصة حيث انضمت إلى العديد من المنظمات والاتفاقيات الدولية، نتيجة لموقعها العظيم ورسوخها، بل كانت من أوائل الدول التي قامت بتوقيع ميثاق هيئة الأمم المتحدة عام ١٣٦٤هـ (١٩٤٥م) وأسهمت في تأسيس



رؤية المملكة 2030 تحول تاريخي استبق احتفال اليوم الوطني الـ 86

وبعد وفاة الملك سار أبنائه على نهجه، واستكملوا مسيرة التأسيس والبناء وفق المبادئ السامية التي تستند عليها الدولة السعودية

حكام المملكة العربية السعودية

تعاقب على حكم المملكة بعد وفاة مؤسسها الملك عبدالعزيز أبنائه: الملك سعود، ثم الملك فيصل، ثم الملك خالد، ثم الملك فهد، رحمهم الله، وصولاً إلى العهد الحالي عهد الملك عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله .

الملك عبدالعزيز بن عبدالرحمن بن فيصل

آل سعود - رحمه الله -

(١٣١٩-١٣٧٣هـ / ١٩٠٢-١٩٥٣م)؛

أسس المملكة عندما استعاد الرياض عام ١٣١٩هـ/ ١٩٠٢م ووحد اجزائها ونشر فيها الامن والاستقرار والعدل واقام المؤسسات واصدر الانظمة واطلق مسيرة التنمية والتحديث وخدم الحرمين الشريفين واسهم في خدمة القضايا العربية والاسلامية. هو الملك المؤسس الذي قاد مرحلة توحيد البلاد بنفسه وشارك في أحداثها، وأدار سياسة بلاده الداخلية والخارجية على أساس نماء المواطن ورفاهيته وتقدمه والمحافظة على وحدة البلاد وكيانها باعتبارها قلب العالم الاسلامي ومهوى افئدة المسلمين والداعم الرئيس للعرب والمسلمين.)

الملك سعود بن عبدالعزيز - رحمه الله -

تولى الملك سعود بن عبدالعزيز مقاليد الحكم السعودي بعد وفاة الملك عبدالعزيز، حيث استمرت فترة حكمه إحدى عشرة سنة بدأت في عام ١٣٧٣ هـ إلى ١٣٨٤ هـ.

الملك فيصل بن عبدالعزيز - رحمه الله -

تولى الملك فيصل بن عبدالعزيز مقاليد الحكم السعودي بعد تنازل الملك سعود عن الحكم عام ١٣٨٤ هـ، حيث استمرت فترة حكمه إحدى عشرة سنة بدأت في عام ١٣٨٤ هـ إلى ١٣٩٥ هـ .

الملك خالد بن عبدالعزيز - رحمه الله

تولى الملك خالد بن عبدالعزيز مقاليد الحكم السعودي بعد وفاة الملك فيصل، حيث استمرت فترة حكمه سبع سنوات بدأت في عام ١٣٩٥ هـ إلى ١٤٠٢ هـ.

الملك فهد بن عبدالعزيز - رحمه الله -

تولى الملك فهد بن عبدالعزيز مقاليد الحكم السعودي بعد وفاة الملك خالد، حيث استمرت فترة حكمه أربعاً وعشرين سنة بدأت في عام ١٤٠٢ هـ إلى ١٤٢٦ هـ .

الملك عبدالله بن عبدالعزيز «رحمه الله»

تولى الملك عبدالله بن عبدالعزيز الحكم في سنة ١٤٢٦هـ/ ٢٠٠٥م ،





الموافق ٢٣ يناير ٢٠١٥، حُرّف الملك سلمان بشخصيته القيادية الفذة ومهاراته الإدارية القوية وصلته القريبة من المواطنين وعلاقاته العربية والإسلامية والدولية، كما عرف «حفظه الله» بحبه للتاريخ وقراءته وثقافته الواسعة. وعرف أيضا بالحرص على التراث والاهتمام بتاريخ البلاد، إلى جانب جهوده المميزة في التنمية والتطوير. وشهدت المملكة نقلة كبيرة منذ توليه مقاليد الحكم.

وقد تعلم في مدرسة والده وتجاربه في مجالات الحكم والسياسة والإدارة والقيادة. وتوفي «رحمه الله» ٣/٤/١٤٣٦هـ الموافق ٢٣/١/٢٠١٥م **خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود (حفظه الله)**

تمت مبايعة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود، ملكاً للمملكة العربية السعودية، في ٣ ربيع الثاني ١٤٣٦هـ



الجمعية تعقد ندوة بمناسبة مرور عام على تولي خادم الحرمين الشريفين مقاليد الحكم

ندوة الجمعية

للسعودية وجعلها أكثر قوة وصلابة في مواجهة المخاطر، كما تناول إنجازات الملك سلمان في فترة قصيرة. وقال: «عندما جاء الملك سلمان بن عبد العزيز إلى الحكم، كان واضحاً منذ البداية أننا أمام شخصية حاكمية سياسية إدارية اقتصادية اجتماعية، استطاعت أن توظف إرثها وتجربتها في الحكم في قراراتها الملكية لحاضر ومستقبل الوطن، وهي قرارات شملت جميع سياسات الدولة الداخلية والخارجية. أما الورقة الأخرى فقدمها عضو مجلس إدارة الجمعية الدكتور عمر بن سليمان العجاني، حيث أشار فيها إلى أن الملك سلمان ليس بغريب على الحكم، فهو زعيم مارس الحكم منذ عهد والده الملك عبد العزيز - طيب الله ثراه، وعرف بالحزم والاطلاع والمتابعة الدقيقة لكل ما يخدم الوطن والمواطن. وقال إن الملك سلمان يعد شاهد عصر، فهو زعيم مطلع وملم بشكل دقيق على هموم الداخل وقضايا الخارج، كما عمل إلى

احتفلت الجمعية ضمن أنشطتها الدورية، بمناسبة مرور عام على تولي خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود مقاليد الحكم في المملكة. وقال رئيس الجمعية الدكتور ناصر إبراهيم آل تويم إن مناسبة مرور عام على تولي خادم الحرمين الشريفين الحكم حدث كبير ومهم للغاية، واصفاً الملك سلمان بأنه اتصف طوال توليه المسؤوليات بأنه حاكم إداري محنك ومتمرس، ورث القيادة والحكمة والرأي السديد عن والده موحد هذه البلاد الملك عبد العزيز - طيب الله ثراه. وأضاف التويم أن الجمعية نظمت بهذه المناسبة ندوة قدمت فيها ورقتان أولاهما قدمها عضو مجلس الشورى، عضو مجلس إدارة الجمعية الدكتور عبد الرحمن أحمد هيجان بعنوان: «الاستشراف الإداري في عهد الملك سلمان»، تحدث فيها عن المشروعات والقرارات التي غيرت من وجه السياسة الخارجية

مشيدة بالمسيرة العطرة لخدام الحرمين الشريفين، ومنوهة بإنجازات ملك الحزم والعزم التي لم تأت من فراغ، بل هي حصيلة خبرات عقود لرجل عاصر ملوك المملكة كلهم، وكان ذا رأي ومشورة مدركاً لأبعاد أي قرار.

وتخلل اللقاء مداخلة من رجل

الأعمال الشيخ سعود بن برجس المرييض، روى فيها ما يعرفه ويتذكره من مواقف لخدام الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز - حفظه الله -، ألقى بعد ذلك الشاعر ياسر بن محمد بن جمعان الزهراني قصيدة بعنوان «سلمان الحزم» خص بها لقاء الجمعية، ونالت استحسان الحضور والمشاركين. وفي ختام الندوة جرى توقيع اتفاقية بين الجمعية السعودية للإدارة وشركة خبراء النزاهة، حيث وقعها نيابة عن الجمعية رئيس مجلس إدارتها الدكتور ناصر إبراهيم آل تويم، وعن الشركة الرئيس التنفيذي الدكتور خالد مصطفى العباد، حيث تهدف الاتفاقية إلى تبادل الخبرات وبناء فكر إداري يحارب الفساد ويساهم في بناء مؤسسات خالية من الفساد.

إنجازات ملك الحزم والعزم حصيلة خبرات عقود لرجل عاصر جميع ملوك المملكة

جانب كل إخوته الملوك الذين سبقوه.

وأضاف أن شخصية الملك سلمان تحظى بتقدير كبير لقربه من المواطنين ومعرفته بأحوالهم وتعاطيه المباشر مع همومهم اليومية.

وتحدث عن أبرز الإنجازات التي ساهمت في تغيير خارطة

التنمية في البلاد، ومنها ضم جملة من المجالس المختلفة في مجلسين هما مجلس الشؤون السياسية والأمنية برئاسة سمو ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية، ومجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة سمو ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع، إضافة إلى إطلاق برنامج التحول الوطني

وعلق عضو مجلس إدارة الجمعية السعودية للإدارة الدكتور حاكم البلوشي، مؤكداً على ما ورد في الورقتين، مضيفاً أن شخصية الملك سلمان هزت العالم كله، مشيراً إلى القدرة الكبيرة على تكوين تحالف عربي وإسلامي في مواجهة الإرهاب. من جهتها أشادت الدكتورة الجوهرة الفوزان عضو الجمعية





يتقدم الرئيس الفخري للجمعية السعودية للإدارة

صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود
ورئيس وأعضاء مجلس الإدارة وكافة أعضاء ومنسوبي الجمعية
بأطيب التهاني والتبريكات

إلى مقام خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود

حفظه الله ورعاه

وإلى صاحب السمو الملكي الأمير

محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود

ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع

حفظه الله ورعاه

وإلى صاحب السمو الملكي الأمير

محمد بن نايف بن عبد العزيز آل سعود

ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية

حفظه الله ورعاه

وإلى الأسرة المالكة الكريمة والشعب السعودي

بذكرى اليوم الوطني الـ «86»

سائلين الله سبحانه وتعالى أن يديم على بلدنا الأمن والأمان والرخاء



الجمعية السعودية للإدارة
Saudi Management Association



86
اليوم
الوطني

ذكريات المجد المتواصل
من عهد البطولات
إلى عهد الحزم والعزم



مؤسسة روادف للتجارة
Rawadef Trading Est.



تأتي ذكرى اليوم الوطني فنقف لحظات مع الزمن الذي يوثق إنجازات عصرية في مشاريع بناء الأجيال، فالتمنية لأي مجتمع لا يمكن أن تتحقق ما لم يكن هنالك استقرار سياسي وأمني، ولكل مجتمع خصوصيته في إرساء دعائم الحكم، فالمملكة العربية السعودية ذات سيادة تامة، ودستورها كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، ومنها يستمد نظام الحكم سلطته، وهما الحاكمان على جميع أنظمة الدولة، ويقوم الحكم على أساس العدل والشورى والمساواة وفق الشريعة، وعلى هذا الأساس يبايع المواطنون الملك على كتاب الله وسنة رسوله على السمع والطاعة في العسر واليسر والمنشط والمكره.

وتسنّم مقاليد الحكم يعني تولي إدارة شؤون الدولة ورعاية مصالحها وحماية مكتسباتها؛ فالبيعة أداة مهمة تقوم على



ذكرى اليوم الوطني

د. ماجد بن عبدالله الهديان

مستشار قانوني متخصص في
الاستثمار



التصنيفات العالمية عاماً بعد الآخر. وما قام به خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز منذ توليه مقاليد الحكم يُعد امتداداً لما أسس له أسلافه بنظرة ونهج معاصر، لأنه حفظه الله ملم بالتاريخ ويقرأ تطورات أبناء الوطن ويدرك التحديات التي تواجه متطلبات التنمية. فبتوفيق الله؛ تمكن من توفير أدوات التغلب على المعوقات ومواجهة الصعوبات بإقرار رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وبالتالي برزت قيمة الاستثمار في ربوع المملكة حيث تُعد أهم الجهات الاستثمارية على المستوى العالمي؛ وهذه ثمرة حزمة القرارات الرامية الى تصحيح مسار السياسة الاقتصادية من خلال العديد من الإجراءات الجوهرية التي من شأنها منح مرونة ادارية تسهم في اتخاذ القرار والبعث عن البيروقراطية المقيتة، وتلبي تطورات القيادة الرشيدة نحو ايجاد التحول الوطني المنشود، ومن هذه التوجهات السامية يلمس الجميع توجه جاد نحو إصلاح وتطوير الأداء الحكومي باعتماد مؤشرات قياس أداء الأجهزة الحكومية، وتكريس الشفافية والمحاسبة في مبادرة غير مسبوقه وهذا يعزز من تكريس النزاهة ومكافحة الفساد ويضمن تحقق كفاءة الإنفاق، ويؤكد ذلك تأسيس البرنامج الوطني لدعم إدارة المشروعات في الجهات الحكومية وتوظيف الاستخدام الأمثل للتقنية في تقديم الخدمات الحكومية؛ وتحقيق إصلاحات هيكلية واسعة في الاقتصاد الوطني وتقليل اعتماده على النفط، من خلال التوسع في طرح مجموعة من القطاعات والنشاطات الاقتصادية للتخصيص، وتوجهه إلى جذب الاستثمارات الخارجية المباشرة وغير المباشرة، وتقديم تسهيلات غير مسبوقه للمستثمرين الأجانب بما يضمن إنعاش الاقتصاد الوطني.

إن تلك التوجهات السامية أدت إلى تحقيق خطوات تنموية ملموسة تتبلور للتوسع في مشاريع البنية التحتية وإقامة المشاريع الحيوية اللازمة لتنمية المجتمع في مختلف جوانبها، وتعزز من المكانة الاقتصادية للمملكة العربية السعودية وقدرتها التنافسية لجذب المشروعات الاستثمارية وتشجع المستثمرون الأجانب على الاستثمار في الأنشطة الاقتصادية كافة.

السمع والطاعة وأن لا ينكث العهد بعده ولا يبايع غيره ولا ينازعه في الحكم ولا يتدخل في صحاياه وأن يدعو له وينصحه ولا يثير الفتن عليه، وقد تكون البيعة بالمصافحة أو النطق بها أو الكتابة أو عقد النية بها، وليس بالضرورة أن تكون من الناس كافة بل يكفي بمن يعدون من أهل الحل والعقد والنخبة الاجتماعية من عامة المواطنين فكل بقدر استطاعته وبما لا يكون الحضور شاقاً عليه لمقر إقامة الملك فالأمر أصبح متاحاً بكل يسر وسهولة وتتم المبايعة في إمارات مناطق المملكة ومحافظاتها بعد أن كلّفهم ولي الأمر بقبول البيعة، فإن لم يستطع الإنسان فعليه على الأقل عقد البيعة بالقلب، واستشعار لزومها.

ومن هذا المنطلق بفضل الله وتوفيقه؛ ثم عزم قادة هذه البلاد على بناء الإنسان كونه مرتكز أدوات البناء والإعمار للتنمية المستدامة فقد تميز الاقتصاد السعودي باستجابته المتسارعة للمتغيرات الاقتصادية المختلفة على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي، وتُعد المملكة العربية السعودية من أسرع دول العالم نمواً ولديها (٢٥٪) من احتياطي النفط في العالم، وأحد أكبر (٢٠) اقتصاداً في العالم، وأكبر اقتصاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وحققت نمواً اقتصادياً ملموساً في السنوات الأخيرة وهذا يؤكد أن الأفق المستقبلية للاقتصاد السعودي تتسم بالقوة ولا تظهر عليه أي آثار مباشرة جراء الأزمات الحالية العالمية وتقلب أسعار النفط والأوضاع المتأزمة في منطقة الشرق الأوسط، وهذا نتاج تمتع المملكة العربية السعودية باستقرار سياسي واقتصادي عزز من ثقة المستثمر الأجنبي في جاذبية مناخ الاستثمار للمشاريع الاستثمارية خاصة مع توافر مقومات مناخ الاستثمار الذي أسهم بشكل إيجابي في جذب مختلف المشاريع الاستثمارية التي يحتاج إليها الاقتصاد السعودي، خاصة أن لديها النفط كمصدر للطاقة العالمية، والموقع الجغرافي الاستراتيجي، وتتميز بعلاقات سياسية متنوعة، وشراكات اقتصادية مع دول العالم كافة، كما تتمتع بموارد طبيعية، ونمو ملموس في الموارد البشرية ذات التأهيل العلمي والخبرة العملية، حيث رصدت لاقتصادنا الوطني القفزات المتوالية في مقاييس



خلال انعقاد جمعيتها العمومية

الجمعية تجدد الثقة لمجلس الإدارة

حصلت عليه الجمعية من قبل سعادة الشيخ يوسف الأحمدى وهو عبارة عن وقفين استثماريين للجمعية بواقع ٥ آلاف م ٢ في كل من مكة المكرمة والمدينة المنورة ضمن النطاق العمراني.

وتسعى الجمعية إلى تنمية الفكر العلمي في مجال الإدارة وتطويره، وتحقيق التواصل العلمي بين المتخصصين والباحثين والناشطين في مجالات الإدارة المختلفة، بالإضافة إلى توفير قنوات يساهم من خلالها العاملين بالمجالات الإدارية في حركة التقدم العلمي والتطبيقي للإدارة، وتيسير تبادل الإنتاج والأفكار العلمية المتعلقة بالإدارة بين الهيئات والمؤسسات المعنية داخل وخارج المملكة.

كما تسعى الجمعية إلى المساهمة في زيادة التفاعل بين النظريات والتطبيقات الإدارية، وتقديم المشورة وإجراء الدراسات اللازمة لرفع مستوى الأداء الإداري في المؤسسات والهيئات، إلى جانب المساهمة في تنمية المهارات الإدارية والقيادية للمديرين والإعداد الإداري لشاغلي الصفوف التالية في الإدارة.

وقد حظيت الجمعية بشرف تولي صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز كأول رئيس فخري لها.

جددت الجمعية السعودية للإدارة الثقة بمجلس الإدارة الحالي، وذلك خلال إنعقاد الجمعية العمومية باستخدام التصويت الإلكتروني للأعضاء العاملين، كما تضمن إجتماع الجمعية إقرار التقرير الإداري لمجلس إدارة الجمعية والمصادقة على القوائم المالية للدورة السابقة.

وكان قد استهل رئيس الجمعية الدكتور ناصر بن إبراهيم آل تويم الاجتماع الذي عقده الجمعية العمومية في الغرفة التجارية في مدينة الرياض بنقل تحيات الرئيس الفخري صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان بن عبد العزيز وإشادته بإنجازات الجمعية والارتقاء بأنشطتها لتحقيق مساهمتها المنشودة في الحراك الاستراتيجي المنبثق من رؤية السعودية ٢٠٣٠ والبرامج التخطيطية ذات العلاقة.

وشهدت الجمعية العمومية حضوراً مميزاً من أعضائها وبعض المهتمين بالإعلام الإلكتروني، حيث تم تدشين مجلة التدريب والتنمية الإلكترونية قبل عقد الجمعية العمومية.

واستعرضت الجمعية العمومية أبرز إنجازات الجمعية للعام الماضي ولدورة المجلس المنتهية والتي امتدت من عام ١٤٣٤ إلى ١٤٣٧ هـ، كما ألقى الضوء على أهم النشاطات والفعاليات والبرامج المقدمة، بما في ذلك التبرع الذي



شركة الآلات والمواد الزراعية المحدودة
Agricultural Machinery & Materials Co. Ltd.

س.ت : ٣٣٤١١ - ص.ب ١١٣١٨ جدة ٢١٤٥٣
الرقم الموحد : ٩٢٠٠١١١٣٣

الرياض

تليفون : ٠١١/٤٧٦٨٤٣٠
فاكس : ٠١١/٤٧٦٧٢٤٦

الخرج

تليفون : ٠١١/٥٥٠١٦٨٧
فاكس : ٠١١/٣٢٤٥١٣٩

جدة

تليفون : ٠١٢/٦٥٣٤٣٢٥ - ٦٥٢٠٤٧١
فاكس : ٠١٢/٦٥٢٠٥٧٦

بريدة

تليفون : ٠١٦/٣٢٤٩٩٣٢
فاكس : ٠١٦/٣٢٤٥١٣٩

بنور - مبيدات زراعية - مبيدات و مواد الصحة العامة - أسمدة - أدوية بيطرية - لوازم حدائق - أدوات نحل

ammc.sa@ammc-sa.com

www.ammc.com.sa



70000
ملف تحت الإجراء للتوظيف.

601
من ذوي الاحتياجات الخاصة تم
توظيفهم في آخر ساعة من الملتقى

14,000
وظيفة بمشاركة 55 شركة
ومؤسسة.

الأمير سعود بن
سلمان يرعى
الملتقى السعودي
الأول لتوليد
الوظائف ومعرض
«وظفني»

وظفني
AZFNI
دعنا نجتمع من أجل مستقبلك





تخصيص جناح للجهات المانحة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة كفاءة عالية على الجميع

بحضور وزير العمل وبمشاركة نخبة من القيادات الإدارية ومسؤولي القطاعين الحكومي والأهلي رعى صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود الرئيس الفخري للجمعية السعودية للإدارة أخيراً فعاليات الملتقى السعودي الأول لتوليد الوظائف والمعرض المصاحب «وظفني» بحضور وزير العمل الدكتور مفرح بن سعد الحقباني.

يضيف لمحركات الاقتصاد الوطني قدرات وكفاءات مؤهلة. وأضاف بأن أبرز أهداف الملتقى ومعرض التوظيف المصاحب «وظفني» تتمثل في تحقيق المساهمة في تقديم رؤى وتوجهات مستقبلية لتوليد الوظائف لمختلف القطاعات في المملكة، وتعزيز صورة المسؤولية الاجتماعية لمختلف الجهات ومؤسسات المجتمع المدني، وصناعة منتدى ثقافي وعلمي للإسهام في توليد الوظائف لمختلف القطاعات، وتقديم مبادرات وتوصيات تساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ومن ثم الاستفادة من تجارب وممارسات مختلف القيادات والخبرات الإدارية في مجال التوظيف

وقال رئيس الجمعية الدكتور ناصر بن إبراهيم آل تويم بأن هذا الملتقى جاء انطلاقاً من أهمية استثمار كفاءات وقدرات الموارد البشرية المعطلة ودورها في تعزيز قدرات الاقتصاد الوطني، وكذلك التواصل الفعال بين جهات التوظيف وطالبي الوظائف وفق أحدث السبل ومتابعة مؤشرات التوظيف والاستفادة منها بناء على قواعد بيانات ومعلومات نوعية وظيفية وقطاعية.

ويأتي ذلك من خلال التعرف على الرؤى والتوجهات وآليات توليد الوظائف في مختلف القطاعات لتوفير فرص كريمة لطالبي العمل وتعزيز التواصل الفعال واستمراره بينهم وبين جهات التوظيف بما



وأكد آل توييم أن أبرز الملامح الفريدة للمنتدى وورش العمل والمعرض المصاحب تمثلت في تخصيص جلسات خاصة للشباب وأخرى للشابات لاستعراض أبرز التجارب والممارسات نحو توجه الدولة في تمكين الشباب والشابات وأن الدولة ماضية نحو المستقبل الذي يمثله الشباب الواعد من الجنسين، وتم تخصيص جناح خاص لإتاحة الفرصة للجهات المانحة للوظائف لتقديم ما لديها من الوظائف المناسبة لتوظيف فئة غالية على الجميع وهم ذوي الاحتياجات الخاصة بكافة أنواعها.

وهدف الملتقى الى استقطاب نخبة من الأكاديميين والممارسين ورجال الأعمال والمسؤولين في القطاع الحكومي في لقاء مشترك للعقول والقلوب موجه نحو إحداث نقلة نوعية شاملة في مجال توليد الوظائف ضمن منظور المسؤولية المجتمعية في المملكة.

كما بحث تقليص الفجوة بين الطلب على المهارات والمعروض منها وتحقيق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، حيث تمت دعوة عدد من المفكرين والممارسين والناشطين المتميزين من أجل إعطاء منظور عالمي متكامل عن الاتجاه الذي يسير فيه العمل ومؤسساته في ضوء متطلبات القرن الواحد والعشرين. وكذلك دعوة المنظمات ذات العلاقة بمجالي التأهيل والتدريب للاستفادة من إمكاناتها وتجاربها وفتح قنوات تعاون معها.

وتخلل معرض مصاحب أتيحت فيه الفرصة لمشاركة عدد من مقدمي الوظائف ومرجعيات التوظيف والجهات المعنية بخدماتها



في المملكة، ولتحقيق التواصل الفعال والمستدام بين طالبي العمل ومقدمي الوظائف في مختلف القطاعات، إضافة الى الاستفادة من التوسع المتزايد في معرفة التقنيات المقترنة بتسهيلات الاتصالات في توليد الوظائف المبتكرة والمرنة والوظائف عن بعد، وكذلك للمساهمة بأن يصبح العمل في القطاع الخاص الخيار المفضل لدى المواطن السعودي.

مبيناً أنّ منهجية الملتقى هي المشاركة والتفاعل بين جميع قطاعات المجتمع كافة من أجل بناء تجمع مؤسساتي كبير للأفكار والخبرات وخطط عمل استراتيجية وتنفيذية لمعالجة القضايا الصعبة المتعلقة بتحويل المرجعيات المعنية بالتأهيل والتوظيف ومنشآت القطاع الخاص إلى منظمات عصرية مسؤولة وذكية وتفاعلية مع هموم المجتمع ومتطلباته واحتياجاته وأولوياته.



معرض التوظيف الإلكتروني لاستكمال التوظيف على أربعة عشر ألف وظيفة التي التزمت بها الشركات المشاركة. كما اشتمل الملتقى على أربعة حلقات نقاش دارت حول الرؤى والتوجهات المستقبلية لتوليد الوظائف، ونحو البطالة الصفرية، ودور ومسؤولية الشباب في توليد الأعمال والوظائف، وناقشت حلقة النقاش الأخيرة توظيف المرأة المعوقات والمجالات المستقبلية.

وناقش الملتقى سبعة من ورش العمل تمثلت في كيفية تحويل أفكارك المبتكرة إلى مشاريع، وكيف تكتب سيرة ذاتية ذكية، والعمل عن بعد للباحثات عن عمل، وأخلاق العمل للمهن والوظائف في القطاعات الرئيسية، وورش عمل وظائف المستقبل، وكذلك ورشة عمل النجاح في المقابلات الوظيفية.

وخرج الملتقى بعدد من التوصيات العملية والتي سترفع في تقرير مفصل بإذن الله تعالى إلى مقام مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، حيث تم طرح أفكار جديدة لتوليد الوظائف وآليات عمل طرحت على وزير العمل أثناء الحفل الخطابي. يشار إلى أن الملتقى كرم الشخصيات والمنظمات المساهمة في تعزيز المسؤولية الوطنية والمجتمعية في مجال توظيف الوظائف.

والشركات، وصاحب الملتقى ورش عمل تم من خلالها طرح كل ما هو جديد ومفيد مرتبط بتنمية أفكار ومهارات ومجالات جديدة. وتمخض الملتقى عن عدة مبادرات تمثلت على إطلاق المبادرات التالية لتساهم في مساندة الجهود نحو توظيف وتمكين وتوليد الوظائف تمثلت في تطبيقات دليل التوظيف، ومؤشر التوظيف، تطبيقات دليل الإدارة، وقتاة الإدارة، وجوال أخبار الإدارة والتوظيف، بالإضافة إلى المعرض الافتراضي للتوظيف.

ونوه الدكتور آل تويم إلى النتائج الملموسة التي حققها الملتقى منها توظيف ٦٠١ من ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل مباشر حيث تم توقيع اتفاقية بين الجمعية وشركة أهداف لتوظيف أصحاب الإعاقة الحركية برواتب لا تقل عن ٥٥٠٠ ريال شهرياً.

حيث صاحب الملتقى معرض للتوظيف «وظفني»، شارك فيه (٥٥) شركة ومؤسسة، حيث طرحت نحو (١٤) ألف وظيفة.

وتم استكمال سبعة آلاف ملف وهي تحت الإجراء للتوظيف، وستقوم الجمعية للإدارة بمتابعة ضمان التزام الشركات المانحة للأعمال بتوظيف المتقدمين وفقاً للوظائف المناسبة المطروحة، كما سيتم بإذن الله استكمال استلام الطلبات للوظائف من خلال

استقطاب نخبة من الأكاديميين والممارسين ورجال الأعمال والمسؤولين لإحداث نقلة نوعية في مجال توليد الوظائف



وزير العمل يشيد بجهوده في دعم برامج وأنشطة الجمعية

الأحمدي يتبرع للجمعية بمليون ريال وقطعتي أرض بمكة والمدينة



وقال «هذه الجمعية، أحببتها منذ حوالي ٣٥ سنة، وكذلك بالحراك النشط الذي تشهده هذه الجمعية». وأكد الأحمدي على ضرورة الاهتمام بأبناء هذا الوطن، وكذلك استدامة المسؤولية الاجتماعية.. واستعرض خلال كلمته فكرة قدمها لوزير العمل تتمثل في إيجاد شركة الأم الشبابية الشركة المالية لاستدامة المسؤولية الاجتماعية تخدم كافة الجمعيات في المملكة وسيتم مناقشتها مع المسؤولين في الجهات المعنية. وقد أشاد وزير العمل الدكتور مفرج بن سعد الحقباني بجهود رجل الخير الشيخ يوسف الاحمدي في دعم برامج وأنشطة الجمعية السعودية للإدارة وبرامج المسؤولية المجتمعية داعياً رجال الأعمال إلى أن يحدوا حذوه.

تبرع رجل الأعمال المعروف الشيخ يوسف الأحمدي العضو الشرفي بالجمعية السعودية للإدارة بمليون ريال كقيمة لإيجار موقع الجمعية لمدة عشر سنوات كما أعلن أيضاً تبرعه بتخصيص قطعة أرض في مكة المكرمة مساحته خمسة آلاف متر تكون مركزاً وقفياً للتدريب والتوظيف بإشراف الجمعية، وقطعة أرض أخرى في المدينة المنورة بنفس المساحة.

وخلال الملتقى السعودي الأول لتوليد الوظائف ومعرض «وظفني» الذي أقامته الجمعية مؤخراً رحب الشيخ الأحمدي في الكلمة التي ألقاها نيابة عن أعضاء شرف الجمعية بالحضور وحياء الجميع بتحية الإسلام، معبراً عن سعادته الغامرة بالالتقاء بهذا الجمع المبارك.



العضوية الشرفية لرجلي الأعمال الأحمدي وكانو



منحت الجمعية درجة العضوية الشرفية لرجل الأعمال الشيخ يوسف الأحمدي رئيس شركة نماء للعقارات تقديراً لمواقفه في دعم الأنشطة والبرامج التي تفيدها الجمعية وكذا دعم للشباب. وفي الملتقى السعودي الأول لتوليد الوظائف ومعرض "وظفني" الذي أقامته الجمعية مؤخراً تم تكريم الأحمدي بحضور وزير العمل الدكتور مفرج الحقباني.

كانو رجل الأعمال المعروف مكة والمدينة. وذلك لدعمه المقدر لأنشطة وأهداف الجمعية وجهوده

وكان الأحمدي تبرع بمليون ريال سعودي وقطعتي أرض كوقف للجمعية في منطقتي



أقيم برعاية أمير المنطقة الشرقية

الجمعية تشارك في فعاليات منتدى الإدارة والأعمال السادس

واقع ومستقبل التطوير القيادي النسائي والشبابي تجارب قيادات متميزة (محلية - عربية - دولية).. وقال الشدادي إن خادم الحرمين الملك سلمان بن عبد العزيز قيادة إدارية متميزة مشيراً إلى أنه ومنذ توليه مقاليد الحكم اتخذ قرارات استراتيجية سريعة واضحة، مبيّناً أن الهدف من تنظيم الندوة المصاحبة للمنتدى هو فتح المجال أمام الحضور للاستفادة من هذه القيادة العظيمة التي تمتاز بالصدق والشفافية والالتزام وسرعة اتخاذ القرار والحزم والمتابعة وبالتالي لو طبقنا ما يقوم به الملك سلمان بن عبد العزيز سننجز ونحقق ما يصبو إليه الملك سلمان بن عبدالعزيز وما يصبو إليه الوطن من تحقيق الرفاه والنجاح.

وأوضح الشدادي أن منتدى الإدارة والأعمال منذ أن انطلق في دورته الأولى والثانية بدعم ومساندة سمو ولي ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز، يسعى للمضي قدماً نحو مواصلة النجاح وتحقيق الطموحات، ودليل ذلك أن فعاليات الدورة الحالية جاءت منسجمة مع مسيرة النجاح التي حققها المنتدى في دوراته السابقة.

برعاية صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن نايف بن عبد العزيز أمير المنطقة الشرقية نظم منتدى الإدارة والأعمال وبشراكة استراتيجية مع الجمعية السعودية للإدارة والمنظمة العربية للتنمية الإدارية فعاليات منتدى الإدارة والأعمال السادس، بفندق سوفيتيل الخبر.

وقال رئيس المنتدى الدكتور عبد الله بن جلوي الشدادي خلال المؤتمر الصحفي الذي عقد قبل انطلاق الفعاليات بفندق الإنترنتنتال في الرياض إن المنتدى السادس يقام تحت عنوان القيادة وتنمية القيادات الإدارية في بيئة متغيرة ويحمل شعار «نحو قيادة إدارية متجدد» بتنظيم من مجموعة (نما) المعرفية ومجلة الإدارة والأعمال وبشراكة استراتيجية مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية والجمعية السعودية للإدارة. وتضمن المنتدى عدداً من المحاور منها القيادة وتنمية القيادات الإدارية في بيئة متغيرة وهي مقومات القيادة الإدارية المتميزة، تنمية وتطوير القيادات الإدارية السعودية، الاتجاهات الحديثة في تطوير القيادات الإدارية، المتغيرات المحلية والإقليمية والدولية وأثرها في القيادة الإدارية،

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
شَرَاهُ مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
86



نتقدم

برفع أجمل التهاني والتبريكات
إلى مقام خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

وإلى صاحب السمو الملكي

الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع

وإلى صاحب السمو الملكي

الأمير محمد بن نايف بن عبدالعزيز آل سعود

ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية



شركة المطبقاني للخدمات الطبية المحدودة
مشروع العيادات النائية لأرامكو السعودية

ص.ب 38689 - الدوحة - الظهران 31942 المملكة العربية السعودية - شارع الخوارزمي - مركز الخليوي
PO BOX: 38689 , Doha, Dhahran - 31942 , Saudi Arabia , Al khawarizmi St. , Al Khalawi Center , Rakka31952
Fax: 8596120 - 0138580237 Tel: 0138591509 / 5468 / 4157



دشنت «مبادرة 1001» ضمن عدة فعاليات بمركز الأمير سلمان الاجتماعي

الجمعية تتبنى تأسيس مرجعية مؤسسية جامعة وتحريك الأفكار المبدعة

وذوي الدخل المحدود والأسر المنتجة لخوض تجربة تأسيس إدارة المشاريع النوعية والعمل على تشييط ابتكاراتهم ومشاريعهم من أجل تطويرها وتعميم منتجاتها، حيث تكون الجمعية السعودية للإدارة هي المتبينة لتلك الأفكار والمبادرات، مروراً بتقديم دراسات الجدوى ودعم تمويلها وانتهاء بالرعاية والمتابعة حتى تتضح تلك المشاريع وتؤتي أكلها.

ومن هذا المنطلق تبنت الجمعية إطلاق مبادرة 1001 للمسؤولية المجتمعية لتكون حاضنة للأفكار وتفعيل للمبادرات المؤسسية من ناحية، ولكي تسد فراغاً في إيجاد مرجعية لإشراك العقول وتحفيزها من ناحية أخرى، وتسعى الجمعية إلى تأسيس مرجعية مؤسسية جامعة مانعة لتبني وتحريك الأفكار المبدعة ودعمها بحيث يتم تحويل الطاقات السلبية إلى إيجابية مما يساعد في تمكين العاطلين عن العمل وذوي الدخل المحدود والأسر المنتجة على بناء كياناتهم والاستفادة من طاقاتهم، وبالتالي المساهمة في تحقيق أحلامهم والمشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية. وتتمثل أهداف المبادرة في إنشاء مرصد وطني وقاعدة معلومات

أقامت الجمعية عدداً من الفعاليات بمركز الأمير سلمان الاجتماعي، حيث دشنت (مبادرة 1001) ومحاضرة بعنوان (الإدارة بالرشاقة) قدمها الدكتور ناصر بن إبراهيم آل تويم رئيس الجمعية، كما تم ضمن الفعاليات تكريم أعضاء مجلس الإدارة السابق.

وفي المحاضرة التي حضرها عدد من المهتمين والإداريين والباحثين ركز الدكتور آل تويم على سلم النجاح والوصول إلى القمة مستخدماً نماذج إدارية ناجحة كما تطرق إلى التجارب العالمية والتوجهات الجديدة في الإدارة الرشيقة واستراتيجيات التطوير.. والتحصين المستمر، تخلل المحاضرة عدد من المداخلات والنقاشات من قبل الحاضرين.

من جهة أخرى دشّن الدكتور ناصر آل تويم مبادرة 1001 للمسؤولية المجتمعية، برؤية طموحة للسعي نحو توليد 1001 فكرة ريادية من المبادرات الخلاقة في كافة المجالات الحياتية والتنموية، ورسالة مميزة في رسم خارطة طريق لتقصي الإبداعات والابتكارات في مختلف مدن ومحافظات وقرى المملكة لحثّ العاطلين عن العمل



وتحفيز وتأهيل المشروعات الريادية القائمة على الابتكار والإبداع لسد أولويات احتياجات المجتمع بما في ذلك إيجاد فرص عمل لهم ومن يعولونهم وتقديم كافة أنواع الدعم الاستشاري لأصحاب المشاريع طيلة مراحل الإنشاء والدراسة والتشغيل والتركيز على تنمية الأسر المنتجة وتطويرها، نظراً لما تحقّقه تلك الأسر من قيمة مضافة للاقتصاد الوطني والمساهمة في تسهيل إجراءات تأسيس الأعمال الحرة الصغيرة، وبخاصة للعاطلين عن العمل والأسر المنتجة والمساهمة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بهدف دفع مسيرة تحسين بيئة الاستثمار والصناعات الناشئة في المملكة.

للأفكار والفرص والدراسات إضافة إلى معلومات نوعية عن أصحاب الأفكار والمبادرات ومد جسور التواصل بين أصحاب الأفكار المبدعة والعاطلين وذوي الدخل المحدود والأسر المنتجة مع دوائر التمويل ومنظمات ريادة الأعمال في المملكة وتوليد أفكار ريادية وفرص استثمارية لأصحاب الحرف والمهنة من المواطنين والمساهمة في تبني مشاريع ناشئة وذات أولوية لاحتياجات المجتمع في كافة القطاعات الخدمية والصناعية والتجارية وخلافه وتبسيط وتعميم مفاهيم ريادة الأعمال، وبالأخص في الأحياء الشعبية الأقل حظاً في التنمية في مختلف مدن ومحافظات وقرى المملكة وتبني



في محاضرة نظمها غرفة الرياض بالتعاون مع الجمعية



الدرعاني: القيادة والإبداع.. مفتاح نجاح المنشآت الصغيرة والوصول للريادة والتميز

المحاضرة استعرضت غايات وتطلعات المستثمرين والموظفين في المنشآت وواقعها الإداري

نظمت غرفة الرياض بالتعاون مع الجمعية مؤخراً بمقر الغرفة محاضرة توعوية بعنوان: (القيادة والإبداع الإداري في المنشآت الصغيرة) استهدفت تسليط الضوء على أهمية القيادة والإبداع ودورهما المؤثر والفعال في تحقيق الريادة والتميز للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، كما ناقشت المحاضرة الوضع الإداري الممارس في هذه المنشآت وانعكاساته على واقع المنشأة، وخلصت المحاضرة إلى أن قيام الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة سيعمل على حل كثير من المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجه هذا القطاع الاقتصادي المهم. وتناولت المحاضرة التي ألقاها الأستاذ محمد الدرعاني نائب رئيس الجمعية السعودية للإدارة وسط حضور كبير من أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمهتمين والمختصين، عدداً من المحاور ركزت على غايات وتطلعات المستثمرين والموظفين في هذه المنشآت والواقع الإداري فيها، كما اهتم المحاضر بإيضاح سبل الوصول إلى التميز والريادة من خلال الربط بين عنصري القيادة والإبداع الإداري وكيفية الاستفادة من الفرص الواعدة وتسخيرها لتحقيق التميز والنهوض بالمنشأة. وأكد الدرعاني أن آمال وتطلعات كل صاحب منشأة صغيرة أو متوسطة والعاملين فيها الوصول للريادة وتحقيق التميز والربحية وخدمة المجتمع موضعاً أن هذه التطلعات تصطدم بواقع الأسلوب الإداري التقليدي الذي تدار به هذه المنشآت حيث استعرض نحو (١٥) نموذجاً لهذا الأسلوب الذي يمارس في هذه المنشآت مثل غياب وضعف الأدلة الإدارية (الهيكل التنظيمية والمعلومات) والثقة في المرؤوسين والعمل بروح الفردية وعدم الاهتمام بعملية التخطيط بمختلف أنواعه ومستوياته والتسرب الوظيفي وتعدد المرجعيات والجهات المشرفة على هذه المنشآت الصغيرة والمتوسطة مبيناً في هذا الجانب أن قيام الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة سيعمل على هذه الإشكالية مستقبلاً، إضافة إلى التركيز على وظيفة الضبط والرقابة السلبية وعدم الاستفادة من التقنية وممارسة الإدارة عن بعد في بعض الأحيان. وقال إن نتائج هذا النوع من الأسلوب الإداري تكون مخيبة حيث أنه يؤدي إلى ظهور الكثير من المشكلات

نظمت غرفة الرياض بالتعاون مع الجمعية مؤخراً بمقر الغرفة محاضرة توعوية بعنوان: (القيادة والإبداع الإداري في المنشآت الصغيرة) استهدفت تسليط الضوء على أهمية القيادة والإبداع ودورهما المؤثر والفعال في تحقيق الريادة والتميز للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، كما ناقشت المحاضرة الوضع الإداري الممارس في هذه المنشآت وانعكاساته على واقع المنشأة، وخلصت المحاضرة إلى أن قيام الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة سيعمل على حل كثير من المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجه هذا القطاع الاقتصادي المهم. وتناولت المحاضرة التي ألقاها الأستاذ محمد الدرعاني نائب رئيس الجمعية السعودية للإدارة وسط حضور كبير من أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمهتمين والمختصين، عدداً من المحاور ركزت على غايات وتطلعات المستثمرين والموظفين في هذه المنشآت والواقع الإداري فيها، كما اهتم المحاضر بإيضاح سبل الوصول إلى التميز والريادة من خلال الربط بين عنصري القيادة والإبداع الإداري وكيفية الاستفادة من الفرص



الدرعاني أن الإبداع مكون أساس من مكونات القيادة وأن المدير لا يكون قائداً إذا لم يكن مبدعاً وأن الخبرة هي زاد القائد والإبداع أحد وسائله المهمة لقيادة مرؤوسيه كما أنه مفتاح المبادرات والابتكار والتطوير، موضحاً أن حل المشكلات التي تواجه المنشأة ومواجهة التحديات والمخاطر والأزمات هي الميدان الحقيقي للقائد لإبراز إبداعاته ومواهبه.

وقال إن مجالات الفرص الواعدة للقيادة والإبداع في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تتمثل في تطوير الهياكل التنظيمية وإجراءات وأسابيل العمل وتبني المبادرات الطموحة والهادفة واستثمار التقنية وإيجاد بيئة العمل الجاذبة والتميز في خدمة المستفيدين وابتكار الحلول غير التقليدية للمشكلات والمخاطر المالية والإدارية.

داخل المنشأة منها تدني إنتاجية العاملين وغياب الإبداع وعدم الاستفادة من الموارد المالية بصورة سليمة وبالتالي ضعف المنتجات المقدمة للسوق، مشيراً إلى أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة في حاجة إلى قيادة مبدعة لتحقيق أهداف المنشأة وذلك من خلال اتخاذ القرارات المناسبة والابتكار والعمل بروح الفريق ومواكبة التطورات واستخدام الوسائل التقنية الحديثة وتحديد فرص الاستثمار ومعرفة المخاطر وتشخيص ومعالجة التحديات والمخاطر المهنية مضيفاً أن توفر هذه الصفات والقدرات لدى هذه القيادة تساعد على الإبداع من خلال الرؤية المختلفة للأشياء وابتكار منتجات ذات قيمة تميز المنشأة عن غيرها.

وفي تناوله لمسألة الربط بين الإبداع والقيادة بين



البلوشي يحاضر عن التميز الإداري للمنظمات في مسقط

أقامت الجمعية لقاء بعنوان التميز الإداري للمنظمات والأفراد قدم خلالها الدكتور حاكم بن حضور البلوشي عضو مجلس إدارة الجمعية والمشرف على الفروع محاضرة عن التميز الإداري للمنظمات وذلك بالمجلس العماني للاختصاصات الطبية في العاصمة العمانية مسقط.

حضر الفعالية كبار منسوبي المجلس العماني للاختصاصات الطبية وعدد من كبار المسؤولين من خارج المجلس وعدد من المهتمين والباحثين. وركز الدكتور البلوشي في محاضرتة على عدد من المحاور الرئيسة منها القيادة وفريق العمل واللوائح والإجراءات، والأهداف والمنظمة.

د. حاكم بن حضور البلوشي

الجمعية تقيم محاضرة بعنوان:

(القيادة الإلكترونية - نمط التأثير الحديث)

ناقشت محاضرة (القيادة الإلكترونية - نمط التأثير الحديث) التي أقامتها الجمعية مؤخراً في مقر غرفة الرياض التحديات التي تواجه مسألة التحول إلى القيادة الإلكترونية في منشآت الأعمال بصفة عامة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص ودورها المهم في تغيير أنماط وأساليب العمل، كما تطرقت المحاضرة إلى استعدادات المملكة وما تتميز به من إمكانيات وبنية تحتية في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات ساعدت الكثير من المؤسسات على التحول إلى النمط الإلكتروني مما جعل المملكة تتبوأ المركز ٣٦ في مؤشر الأمم المتحدة العام لتطور الحكومة الإلكترونية العام (٢٠١٤).



د. عجلان الشهري

أنماط الاقتصاد الحديث. وأشار إلى أن القيادة الإلكترونية في المنشآت تبني من خلال عدد من العوامل منها الإدراك الجيد لأبعاد التقنية والجاهزية لقياس مستوى تقبل التقنية وبناء وتطوير القدرات في مجال الاتصال والمعلومات. وأكد أن وجود هذه القيادة الحاجة إليها لم تعد ترفاً بل أصبحت مطلباً أساسياً ومهماً داعياً إلى تكريس الجهود للاستفادة من كل الإمكانيات التقنية الحديثة لإعداد القيادة الإلكترونية المؤهلة والاستفادة من التجارب الناجحة دولياً في هذا المجال، وقال إن التوجه لتطبيق القيادة الإلكترونية لا يؤثر سلباً على التوظيف بل سيفتح المجال لتوظيف المزيد من الكوادر المؤهلة في مجالات الاتصالات والمعلومات.

إن المملكة تتمتع ببنية تحتية تقنية جيدة تساعد على تحول التعاملات في العديد من المؤسسات إلى النمط الإلكتروني، مبيناً في هذا الصدد أن الكثير من المؤسسات الحكومية وغيرها في القطاع الخاص تقدم عدداً من خدماتها إلكترونياً، وأشار إلى أن هذا يؤكد قدرة المملكة على التحول الكامل إلى الحكومة الإلكترونية وفق ما هو مخطط له. كما تطرق الدكتور عجلان في حديثه إلى الآثار الملموسة للاتصالات والمعلومات في بيئة العمل، موضحاً أنها تساعد على تغيير أسلوب العمل اليدوي وطرق حفظ المعلومات والتواصل مع الأفراد مشيراً إلى أن هذا له انعكاس إيجابي حيث يساعد في نمو الخدمات وزيادة التنافسية وتحقيق رضا المستفيدين وتعزيز

وتحدث في المحاضرة الدكتور عجلان الشهري أمين الجمعية السعودية للإدارة مؤكداً أهمية القيادة الإلكترونية ودورها المستقبلي في ظل التطور التقني والمعلوماتي كما تطرق لدور ممارسي القيادة الإلكترونية، مشيراً إلى تميزهم بعدد من الصفات المهمة منها القدرة على الابتكار وتقديم الدعم لفريق العمل وتولي عملية الإرشاد والمتابعة وتوظيف التقنية لحل المشكلات والمعوقات. وأضاف أن التحديات التي تواجه القيادة الإلكترونية تتمثل في قدرة المديرين على دمج التقنيات في بيئة العمل وتحقيق النجاحات في استخدام التقنية الحديثة إضافة إلى القدرة على تغيير أساليب العمل وتلبية حاجة المستفيدين. وفي تناوله للواقع السعودي قال



نظمتها الجمعية.. بالتعاون مع الاتحاد العربي للإدارة

محاضرة: حول قيادة الاستشراف الإستراتيجي

وبالتالي فإن الاستشراف الاستراتيجي يعد ممارسة فكرية تنفتح على المستقبل في شكل رؤية وظيفية تحقق الاستفادة الكاملة من الفرص المتاحة والاستعداد لكل المخاطر المحتملة. كما يساعد الاستشراف الاستراتيجي على بناء موقف استباقي يمكننا من استباق الأحداث والفعل في المستقبل، وهو بذلك يميز بين الفعل واللافاعل وبين القدرة والعجز وبين الحركة والسكون. كما تطرق المحاضر إلى عدد من التحديات التي تواجه الاستشراف الإستراتيجي ومنها ان كل المعرفة تتمحور حول الماضي، لكن كل قراراتنا موجهة نحو المستقبل، وكيف يمكن دمج المعرفة عن الماضي والحاضر والمستقبل لإنتاج استراتيجيات حكيمة في الحاضر؟ وبروز مزيد من الظواهر المركبة مقابل تضائل قدرتنا على التنبؤ والاستشراف.

وأكد المحاضر أن الاستشراف الاستراتيجي يستند على بحر من البيانات والمعلومات، ليمر عبر عديد من المرشحات حتى نصل في النهاية إلى قرارات استراتيجية ذات معنى وجدوى. وهذا ما يسمى بالذكاء الاستراتيجي. مؤكداً أنه إذا تم القيام بذلك بشكل دوري ستكون المحصلة يقظة استراتيجية. لذلك فإن الاستشراف الاستراتيجي يتطلب منا أن نقدم المعلومة لصناع القرار الاستراتيجي في شكل يجعلها قابلة للتطويع والاستخدام وتطبيقها في خطط تشغيلية على الفور.



نظمت الجمعية بالتعاون مع الاتحاد العربي للإدارة والتنمية البشرية محاضرة بعنوان «قيادة الاستشراف الاستراتيجي» قدمها الدكتور ماهر خضر رئيس أكاديمية الشرق الأوسط للأعمال أمين عام الاتحاد بنادي سكن أعضاء هيئة التدريس جامعة الملك سعود وحضرها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس والمهتمين والباحثين وأعضاء الجمعية. واستهل الدكتور ناصر آل تويم رئيس الجمعية السعودية للإدارة الأمسية بمقدمة تعريفية عن الاتحاد العربي للإدارة والتنمية البشرية. وتطرق المحاضر إلى عدة محاور منها قيادة الاستشراف الاستراتيجي بوصفه القدرة على التفكير المنهجي

حول المستقبل وذلك لتوفير الفعل الاستراتيجي وتوفير البيانات اللازمة لصنع القرار في الحاضر. وهي ملكة نحتاج إلى تطويرها كأفراد ومنظمات وكمجتمع. وأوضح أن الاستشراف الاستراتيجي يستند على قاعدة أننا يمكن أن نؤثر في المستقبل بطريقة ايجابية من خلال الخيارات والأفعال التي نتخذها في الحاضر.





خالد الشبلي

نظمتها الجمعية بغرفة الرياض

حضور كثيف لمحاضرة: مؤشرات الأداء الذكية

وتسيير عمل المنشأة وتطوير كفاءة إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مؤكداً أنها تسهم في تحسين وتعزيز بيئة عمل تلك المشروعات، وتساعد في إدارة المنشأة بوسائل وأليات إدارية وعلمية ذات كفاءة عالية تمكنها من تحقيق إنتاجية أعلى وكفاءة أكبر في الانتشار وتسويق منتجاتها في ظل المنافسة السوقية الحادة، ومن ثم تحقيق الأرباح العالية وتعزيز مركزها المالي وضمان تقليل فرص الخسائر.

وأوضح أن منظومة مؤشرات الأداء تشمل مجموعة واسعة من المؤشرات التي تتكامل مع بعضها البعض لبناء البيئة الإدارية والعلمية المتكاملة داخل المنشأة وتمكين الإدارة العليا بالمنشأة من تسيير العمل وتحسين مستوى الأداء بالطرق الإدارية العلمية الحديثة والسليمة، والقضاء على أسلوب العشوائية والارتجالية في الإدارة، وبين المحاضر الفرق بين مؤشرات الأداء الذكية، وغيرها من المؤشرات مثل مؤشرات الأداء التوجيهية والرائدة، ومؤشرات الأداء التشغيلية، ومؤشرات الأداء الكمية والنوعية.

نظمت الجمعية محاضرة بعنوان مؤشرات الأداء الذكية استضافتها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، قدمها الأستاذ خالد بن فهد الشبلي رئيس لجنة التدريب بالجمعية السعودية للإدارة وعضو مجلس الإدارة بالجمعية، وتضمنت المحاضرة التي شارك فيها عدد كبير من المهتمين والباحثين والإداريين وأصحاب وصاحبات المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمهتمين ببرامج التخطيط وإدارة المنشآت عدد من المحاور المتعلقة بأهمية المؤشرات في التخطيط والتطوير وأنواع المؤشرات وطرق القياس الكمي والنوعي.

وأوضح أن استخدام مؤشرات الأداء الذكية والرئيسة له أهمية كبيرة في إدارة وتسيير المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وقال إنها تضمن سلامة إدارة المنشآت وتسهم في تكريس جوانب الشفافية والإفصاح وتعزيز آليات الحوكمة بما يضمن حسن ادارتها وسلامة أوضاعها المالية والإدارية واستقرارها وتحقيق الأرباح في ظل المنافسة السوقية.

وشرح أهمية ودور مؤشرات الأداء الذكية في إدارة



رؤية 2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الرؤية السعودية 2030 وهيكله الاقتصاد السعودي

يبدو أننا محظوظون بتعيين سمو الأمير محمد بن سلمان ولي لولي العهد، كونه رجلاً ميدانياً يحب أن يرى الأمور على طبيعتها، فأميرنا المحبوب مسؤول يُشار إليه بالبنان، والصدق والشفافية في القول والعمل، وحب الإنجاز السليم، ودقة المتابعة والحرص الدائم على الحركة الفاعلة والمسؤولة، حيث اطلق سموه رؤية السعودية ٢٠٣٠م بما يتواكب مع تطلعات الملك سلمان، وولي عهده الامين - حفظهم الله.

فالرؤية السعودية ٢٠٣٠م لم تكن اعتباطية، بل كانت خياراً وطنياً مدروساً، تقف خلفه إرادة سياسية حازمة، تمثلت في سمو ولي العهد الأمير محمد ابن سلمان - حفظه الله - لتحسين الاقتصاد السعودي، حيث أكد سموه تنفيذ بنود الرؤية دون تقصير من أحد، ودعم جميع القطاعات الأكثر فائدة للوطن والمواطن، وبناء الإنسان السعودي، وإنجاز المشاريع القائمة والقادمة في وقتها.

نحن نثق بقيادة سمو ولي ولي العهد في قيادة التحول الاقتصادي، وخاصة بعد انطلاق الرؤية والتي وضعت برامج راقية تعتمد جميعها على قدرات موارد أبنائها البشرية، وتنوع مصادر الدخل دون الاعتماد على النفط، وبيع جزء من أرامكو، والشركات التابعة لها، وتحويل الأموال إلى صندوق سيادي، يمكنه الاستحواذ على حصص في شركات عملاقة في السوقين المحلي والدولي.

كان حديث سمو الأمير محمد بن سلمان في المؤتمر الصحفي يتناسب مع التطور الاجتماعي الذي تشهده المملكة، والتحديات التي ربما تواجه الرؤية السعودية ٢٠٣٠م، خاصة فيما يخص ذوي الدخل المحدود والمتوسط،



احمد بن عبدالرحمن الجبير
- مستشار مالي
عضو جمعيه للاقتصاد السعودية
AHMED9674@HOTMAIL.COM

ولهذا فإننا نبادر دولتنا - أعزها الله - بالوقوف معها، ونحن نعرف أن التحول الاقتصادي له إيجابيات كثيرة سيلمسها المواطن السعودي في الأعوام القادمة، حيث إن الرؤية السعودية ٢٠٣٠م تأتي رغم تدني، وركود الاقتصاد العالمي، وتراجع أسعار النفط، لكن لدينا بفضل الله موارد عديدة ومهمة، يمكننا التعويل عليها مستقبلاً من خلال السياسات، والدراسات الاستراتيجية الضخمة التي أقرها مجلس الاقتصاد والتنمية.

وأجزم أن سمو الأمير محمد بن سلمان قدم رؤية وطنية طموحة، تهدف إلى إعادة هيكلة اقتصاد المملكة، وتطوير مراكز الدراسات والبحوث، بما يجعلني كمواطن أرفع القبة احتراماً، وتقديراً لسمو ولي ولي العهد على هذا العمل الجبار، والإنجاز العظيم، وأكون أكثر ثقة، وتفاؤلاً بإمكانية تحويل ما يطرح اليوم من رؤية، أصبحت حقيقية، واقعة لا محالة للمرحلة القادمة، وليس حلم كما يدع البعض.

وكلنا أمل يا سمو الأمير أن يتم إنجاز رؤية السعودية ٢٠٣٠م في وقتها، وفي الزمن المحدد لها وفق أعلى المواصفات والمقاييس العالمية، والعمل على تنفيذ البرامج حسب سجلها، والتأكيد على المنفذين بأن المشروعات ستسحب منهم إن تأخروا في تسليمها، ومن يثبت عليه العيب، والفساد وضعف التنفيذ فإنه سيعاقب، وسنبقى ككتاب نطرح الأفكار، ولن نبخل على الوطن، وصناع القرار

بالنصيحة
والمشورة،
والتي تعود
على الوطن
والمواطن
بالفائدة.

وأهمية توزيع الدخل بين طبقات المجتمع، وتحسين دخل الفرد البسيط، وحل مشكلة البطالة والفقر، والإسكان والصحة، ومشاركة المرأة في سوق العمل ومحاربة الفساد. لقد انتهج سمو الأمير محمد سياسة الباب المفتوح مع جميع المواطنين، والتفاني في خدمة الوطن والمواطن، ودعم الكوادر الوطنية المؤهلة، بالتعاون مع بيوت الخبرة المحلية، وتطوير وتفعيل ثقافة الحقوق والواجبات، وتساوي الفرص بين المواطن، لذا نأمل من سموه تخصيص جلسة أسبوعية للاستماع إلى آراء، ومقترحات المواطنين، إضافة إلى كتاب الرأي فهم جزء من هذا الوطن، ولديهم أفكارهم التي يحتاجها صناع القرار.

فتوجهات خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله - التي تنص على كفاءة الأجهزة والمؤسسات الحكومية، في الاستثمار في المواطن السعودي، والاستماع لشكاواه، وتحميل الوزراء كامل المسؤولية في تسهيل خدماته، ومعالجة مشكلاته وهمومه، والعمل على كبح معدلات التضخم والسيطرة على غلاء الأسعار، وخاصة المواد الغذائية، والسلع بكافة أنواعها، وترشيد الاستهلاك في الماء والكهرباء، وحل مشكلة البطالة، وإسكان المواطن، وخدماته الصحية.

وأيضاً مكافحة الفساد، ومحاسبة الفاسدين، وتفعيل دور النزاهة في مراقبة المشاريع، والتعيينات في المناصب، وتوجيه جميع الوزراء والمسؤولين للتفاعل مع قضايا المواطن، فمعالم القوة السعودية عديدة مادية واقتصادية، ومعنوية، ولا اختلاف عليها بين مختلف السعوديين، وما تحقق من تنمية، واقتصاد ومدن جامعية، وصحية واقتصادية ومالية، هونناج وانجاز وطني يدفعنا بحق أن نقف بشموخ احتراماً وتقديراً لما حققه الملك سلمان - حفظه الله - .



توظيف الكادر البشري كأساس للتنمية وإعادة خارطة الاقتصاد

2030 رؤية ترسم المستقبل وتستهدف مفاصل النمو

شملت رؤية المملكة ٢٠٣٠ خططاً واسعة من بينها برامج اقتصادية واجتماعية وتنموية تستهدف مرحلة ما بعد النفط. وتضمنت تقسيمات رئيسية هي اقتصاد مزدهر، مجتمع حيوي، ووطن طموح. ولتحقيق اقتصاد مزدهر تستهدف الرؤية رفع نسبة الصادرات غير النفطية من ١٦٪ إلى ٥٠٪ على الأقل من

رؤية 2030
 المملكة العربية السعودية
 KINGDOM OF SAUDI ARABIA

إجمالي الناتج المحلي غير النفطي، كما تستهدف رفع نسبة الاستثمارات الأجنبية المباشرة من إجمالي الناتج المحلي من ٣,٨٪ إلى المعدل العالمي ٥,٧٪، والانتقال من المركز ٢٥ في مؤشر التنافسية العالمي إلى أحد المراكز الـ ١٠ الأولى. وفيما يتعلق بالاستثمار فإن المستهدف هو رفع قيمة أصول صندوق الاستثمارات العامة من ٦٠٠ مليار إلى ما يزيد على ٧ تريليونات ريال.



رفع نسبة الاستثمارات الأجنبية المباشرة
من إجمالي الناتج المحلي من (3,8%) إلى
المعدل العالمي (5,7%)



الانتقال من المركز 25 في مؤشر التنافسية
العالمي إلى أحد المراكز الـ 10 الأولى.



زيادة متوسط العمر المتوقع من 74 إلى
80 عاماً.



زيادة الطاقة الاستيعابية لاستقبال ضيوف
الرحمن المعتمرين من (8 ملايين إلى 30)
مليون معتمر.



رفع قيمة أصول صندوق الاستثمارات
العامة من 600 مليار إلى ما يزيد على 7
تريليونات ريال سعودي.



الوصول من المركز 36 إلى المراكز الـ 5
الأولى في مؤشر الحكومات الإلكترونية.



تخفيض معدل البطالة من (11.6%)
إلى (7%)



تصنيف (3) مدن سعودية بين أفضل (100)
مدينة في العالم.





رفع نسبة الصادرات غير النفطية من إجمالي الناتج المحلي من 16% إلى 50%

كما تضمنت الرؤية رفع نسبة المحتوى المحلي في قطاع النفط والغاز من ٤٠% إلى ٧٥%. ومن المستهدف زيادة حجم الاقتصاد السعودي وانتقاله من المرتبة ١٩ إلى المرتاب الـ ١٥ على مستوى العالم. وتستهدف الرؤية أيضا رفع نسبة تملك السعوديين للمنازل من ٤٧% إلى نحو ٥٢% بحلول

عام ٢٠٢٠. وفي ما يتعلق بالمجتمع تستهدف الرؤية مجتمعاً حيويًا عبر زيادة متوسط العمر المتوقع من ٧٤ إلى ٨٠ عاماً، والارتقاء بمؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة ٢٦. كما تستهدف الرؤية زيادة الطاقة الاستيعابية لاستقبال ضيوف الرحمن المعتمرين من ٨ ملايين إلى ٣٠ مليون معتمر. أما المحور الثالث فهو



ينبثق هذا المحور من إيماننا بأهمية بناء مجتمع حيوي، يعيش أفراده وفق المبادئ الإسلامية ومنهج الوسطية والاعتدال، معترزين بهويتهم الوطنية وفخورين بإرثهم الثقافي العريق، في بيئة إيجابية وجاذبة، تتوافر فيها مقومات جودة الحياة للمواطنين والمقيمين، ويسندهم بنيان أسري متين ومنظومتي رعاية صحية واجتماعية ممكنة. وركز المحور الثاني الاقتصاد المزدهر، على توفير الفرص للجميع، عبر بناء منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل، وتنمية الفرص للجميع من رواد الأعمال والمنشآت الصغيرة إلى الشركات الكبرى. وركز المحور الثالث من الرؤية على القطاع العام، حيث رسم ملامح الحكومة الفاعلة من خلال تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة وتشجيع ثقافة الأداء لتمكين مواردنا وطاقاتنا البشرية، ونهياً البيئية اللازمة للمواطنين وقطاع الأعمال والقطاع غير الربحي لتحمل مسؤولياتهم وأخذ زمام المبادرة في مواجهة التحديات

«وطن طموح»، والذي يتضمن بعض الأهداف من بينها رفع مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الناتج المحلي من أقل من ١% إلى ٥%، ورفع نسبة مدخرات الأسر من إجمالي دخلها من ٦% إلى ١٠%. وفيما يتعلق بالحكومة تستهدف «رؤية السعودية» الوصول من المركز ٣٦ إلى المراكز الـ الأولى في مؤشر الحكومات الإلكترونية، والوصول من المركز ٨٠ إلى المركز ٢٠ في مؤشر فاعلية الحكومة، وزيادة الإيرادات الحكومية غير النفطية من ١٦٣ ملياراً إلى تريليون ريال سنوياً.

محاور الرؤية الثلاثة

وتعتمد الرؤية على ٣ محاور وهي المجتمع الحيوي والاقتصاد المزدهر والوطن الطموح، وهذه المحاور متكامل وتتسق مع بعضها في سبيل تحقيق أهدافنا وتعظيم الاستفادة من مرتكزات هذه الرؤية. ويمثل المحور الأول أساساً لتحقيق هذه الرؤية وتأسيس قاعدة صلبة لازدهارنا الاقتصادي.



المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من ٢٠٪ إلى ٣٥٪ ورفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢٪ إلى ٢٠٪. ويعد الاقتصاد السعودي من أقوى ٢٠ اقتصاداً على مستوى العالم، إلا أن الطموح أكبر.

إمكانات القطاعات الاقتصادية

تتلخص الرؤية في أن نستفيد من قدراتنا الاستثمارية بفاعلية وأن نستثمر في الشركات العالمية الكبرى وشركات التقنية الناشئة من جميع أنحاء العالم، وستصبح المملكة بإذن الله رائدة في إدارة الأصول والتمويل والاستثمار. ويتطلب هذا الدور بناء سوق مالية متقدمة ومنفتحة على العالم، بما

واقتناص الفرص. وفي كل محور من محاور الرؤية، تم سرد عدد من الالتزامات والأهداف، والتي تمثل نموذجاً مما سيجري العمل على تحقيقه، وتعكس طموحنا بالأرقام. كما سيتم اعتماد الرؤية كمرجعية عند اتخاذ قراراتنا، للتأكد

من مواءمة المشاريع المستقبلية مع ما تضمنته محاور الرؤية وتعزيز العمل على تنفيذها.

المنشآت الصغيرة

وتلزم الرؤية بتحقيق دور أكبر للمنشآت الصغيرة من خلال السعي إلى مساعدة تلك المنشآت في الحصول على التمويل وحث مؤسساتنا المالية على زيادة تلك النسبة إلى ٢٠٪ بحلول ٢٠٢٠. وتهدف الرؤية في هذا الإطار إلى تخفيض معدل البطالة من ١١,٦٪ إلى ٧٪ وارتفاع مساهمة





**رفع الإيرادات غير النفطية إلى
تريليون ريال سنوياً والانتقال
إلى المراكز الـ 10 الأولى**



رفع أصول صندوق الاستثمارات إلى 7 تريليونات ريال وتخفيض معدل البطالة من ١١,٦% إلى ٧%

للطاقة ثلاثة أضعاف بحلول عام (١٤٥٢هـ - ٢٠٣٠م). لذلك نستهدف إضافة ٩,٥ جيجاوات من الطاقة المتجددة إلى الإنتاج المحلي كمرحلة أولى، وستتولى ضمان تنافسية سوق الطاقة المتجددة من خلال تحرير سوق المحروقات تدريجياً، وسنطرح مبادرة الملك سلمان للطاقة المتجددة.

تعظيم الأثر الاجتماعي والأسري

وتلتزم الرؤية بتعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي حيث تتجاوز مساهمة القطاع غير الربحي لدينا (٣,٠%) من الناتج المحلي. وتعد هذه المساهمة متواضعة إذا ما قارناها بالمتوسط العالمي الذي يبلغ (٦%). في الوقت الراهن، تبلغ نسبة المشروعات الخيرية التي لها أثر اجتماعي أو التي تتواءم مع أهداف التنمية الوطنية طويلة الأمد (٧%) فقط، وسنرفع هذه النسبة لتصل إلى أكثر من (٣٣%) بحلول ٢٠٢٠م. وتهدف الرؤية إلى رفع نسبة مدخرات الأسر من إجمالي دخلها من ٦% إلى ١٠% ورفع مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الناتج المحلي من أقل من ١% إلى (٠,٥)% والوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنوياً مقابل ١١ ألف الآن. وتؤكد الوثيقة ٢٠٣٠ أنها تعد تصوراً واضحاً ورؤية طموحة في ٢٠٣٠م، وهي الخطوة الأولى في التوجه الجديد نحو تطبيق أفضل الممارسات العالمية في بناء مستقبل أفضل للمملكة. و جل تحقيق آمالنا وتطلعاتنا.



يتيح فرص تمويل أكبر وينشط الدورة الاقتصادية والاستثمارية. وفي هذا الصدد، سنسهل طرح أسهم الشركات السعودية، وندرج بعض الشركات المملوكة للدولة في السوق المالية، ومنها أرامكو، وسنستمر في تسهيل سبل الاستثمار والتداول. كل هذا سيتطلب تعميق أسواق المال لدينا، وتعزيز دور سوق الدين، وفتح المجال أمام سوق المشتقات. وتلتزم الرؤية بتوطين الصناعات العسكرية كون المملكة تعد من أكثر الدول إنفاقاً في المجال العسكري حيث كنا في المركز الثالث عالمياً في عام ٢٠١٥م. غير أن أقل من ٢% من هذا الإنفاق ينتج محلياً، ويقتصر قطاع الصناعات العسكرية المحلي على ٧ شركات ومركزي أبحاث فقط. إن هدف الرؤية هو توطين ما يزيد على ٥٠% من الإنفاق العسكري بحلول ٢٠٣٠م، وسينم بناء منظومة متكاملة من الخدمات والصناعات المساندة بما يساهم في تحسين مستوى الإكتفاء الذاتي ويعزز من تصدير المنتجات العسكرية لدول المنطقة وغيرها من الدول. وفي سوق الطاقة المتجددة من المتوقع أن يرتفع مستوى الاستهلاك المحلي



القيادة الاستراتيجية الطريق نحو رؤية 2030

د. خالد عوض عبدالله الثبيتي

أستاذ الإدارة والتخطيط الاستراتيجي المشارك

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

والمبادرات، وإعداد وتحديث الآليات التفصيلية التي يتم من خلالها اعتماد المتطلبات المالية للبرامج والمبادرات، ودراسة المتطلبات المالية، وتخطيط التدفقات النقدية لها والرفع في شأنها.

الفريق الإعلامي بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، حيث يتولى ترسيخ الصورة الذهنية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وتوحيد الرسائل الموجهة إلى الرأي العام، وتطوير الخطة الإعلامية للرؤية والبرامج التنفيذية المرتبطة بها.

حدد إطار الحوكمة خمس جهات تتولى تحديد مستوى تطوير الاستراتيجيات الخاصة بتحقيق الرؤية:

- اللجنة الاستراتيجية بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وتتولى تقديم الدعم في الشؤون الاستراتيجية للمجلس، من صياغة الاستراتيجيات المحققة للرؤية وترجمتها إلى برامج تنفيذية، ومتابعة تنفيذها، وحل العوائق والمشكلات التي تواجه تنفيذ الاستراتيجيات والبرامج والمشاريع المحققة لتوجهات المجلس.

- مكتب الإدارة الاستراتيجية في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، الذراع التنفيذي للجنة الاستراتيجية، ويتولى دراسة وتحليل وترجمة الرؤية إلى خطط وبرامج تنفيذية ومن ثم الإشراف والمتابعة المستمرة، ومدى تحقيقها لأهدافها.

- مكتب إدارة المشاريع في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، فيقوم بمتابعة المشاريع والقرارات التي يصدرها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ويشمل مدى تحقيق أهداف الرؤية من خلال البرامج التنفيذية.

- وزارة الاقتصاد والتخطيط فتمثل الجهة الداعمة للجهات ذات العلاقة والأجهزة الحكومية في التخطيط الاستراتيجي والتنفيذي، بناءً على توجيه من مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وتوفر

إن صناعة المستقبل لأي بلد تنطلق من خلال الرؤية التي يمتلكها القادة والساسة والاقتصاديون، التي بدورها تحدد خارطة طريق نحو تحقيق الطموحات والإنجازات، والتحول نحو دول العالم الأول. ولقد أولت المملكة العربية السعودية صناعة المستقبل اهتماماً كبيراً، وتجلّى ذلك واضحاً عندما اعتمدت القيادة الحكيمة في مجلس الوزراء رؤية ٢٠٣٠ بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، وولي عهده الأمين، وولي ولي عهده الأمين. ويقود تحقيق رؤية ٢٠٣٠ شاب طموح سمو الأمير محمد بن سلمان آل سعود، وترتكز الرؤية على عدد من المرتكزات الأساسية التي انطلقت منها في تكوين استراتيجياتها ومبادراتها وبرامجها، والعديد من المشاريع التنموية.

إن تحول الدول وتقدمها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً يمر بمرحلتين جوهريتين أساسيتين ترتكز كل منهما على الأخرى، الأولى مرحلة تحديد الرؤية ووضع التصورات ورسم الاستراتيجيات، والثانية وهي المهمة جداً، مرحلة تحويل الرؤى والتصورات والاستراتيجيات إلى برامج تنفيذية وفق مراحل وخطوات عملية يكون له أثر ملموس على أرض الواقع.

وقد تم تطوير إطار حوكمة تحقيق رؤية ٢٠٣٠، من أجل أن يكون العمل مؤسسي، مما يساهم في رفع كفاءته وتنسيق الجهود بين الجهات ذات العلاقة، وتم تقسيم أدوار ومسؤوليات التنفيذ إلى ثلاثة أقسام: أولاً: رسم التوجهات والاعتماد، ويشمل هذا المستوى ثلاث جهات معني:

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية؛ بحيث يضع الآليات والترتيبات اللازمة لتحقيق الرؤية، ورسم الرؤى والتوجهات والبرامج والرفع بها، وإزالة العوائق والصعوبات التي تؤثر على تحقيق البرامج التنفيذية. اللجنة المالية، وتتولى وضع وتحديث آليات اعتماد تمويل البرامج

- المعلومات اللازمة من بيانات وإحصاءات ودراسات إلى الجهات ذات العلاقة، وتعمل على مواءمة الخطط القطاعية بين الجهات ذات العلاقة.
- مركز الإنجاز والتدخل السريع الذي يمثل الذراع الداعمة لمجس الشؤن الاقتصادية في عمله مع الجهات التنفيذية بغرض تحقيق الرؤية، من خلال تقديم الدعم في تصميم المبادرات وإنجازها وتنفيذها.
- وتمثل الوزارات والهيئات والأجهزة الحكومية الجهات التنفيذية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، فهي معنية بتطوير وتنفيذ البرامج والمشاريع والمبادرات، وتنسيق الجهود والتعاون مع الجهات الحكومية الأخرى في سبيل تحقيق النتائج المرجوة.
- فضمن نجاح تحقيق رؤية ٢٠٣٠ وتنفيذ خططها وبرامجها يتطلب قيادة استراتيجية ذات قدرة تنفيذية تفهم واقع الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية، وتعمل على تطبيق الخطط والاستراتيجية بصورة صحيحة، وينبغي أن تقوم وتضطلع القيادة الاستراتيجية بعدد من الأدوار والمسؤوليات من أهمها:
- نشر الفكر الاستراتيجي في المؤسسة من خلال التثقيف المستمر، والدورات التدريبية، والبرامج التطويرية لجميع الموظفين والإداريين بالمؤسسة.
- توحيد الجهود عن طريق وضوح الأهداف ومشاركة موظفي المؤسسة وإدراجها في وضع الأهداف.
- منافسة القطاع الخاص والتفوق عليه في جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.
- التركيز على الإنجاز، من خلال تقسيمات العمل، ومن خلال المراكز الحكومية المختلفة التي تغطي جميع المناطق.
- تقديم الخدمات الحكومية للمستفيدين عن طريق الهواتف الذكية، وإتاحتها في الزمان والمكان المناسبين.
- توليد أفكار لتطوير العمل باستمرار من خلال الموظفين ومن خلال المستفيدين، والعمل على تهيئة البيئة الإبداعية والابتكارية المناسبة.
- امتلاك أنظمة تقنية مترابطة وفعالة من أجل أن تتمكن المؤسسة الحكومية من إنجاز المعاملات بسرعة أكبر.
- ترتيب الأولويات حسب أهميتها ووقت إنجازها، بحيث تكون القضايا المهمة والمستعجلة في أولى اهتمامات قائد المؤسسة الحكومية.
- إيجاد بنية تحتية متكاملة وبيئة مستدامة تعمل على نجاح العمل وضمن تحقيق الأهداف وتنفيذ البرامج.
- الإصرار في مواجهة التحديات التي تقف أمام تحقيق المؤسسة لأهدافها.
- مراقبة الأداء الحكومي باستمرار وفق مؤشرات أداء واضحة ومقننة قابلة للقياس، والعمل على تصحيح مسارات الإخفاق التي تقف في طريق تحقيق المؤسسة لأهدافها.
- دعم مبادرات التعلم المستمر وتبادل الخبرات بين الموظفين؛ لتحقيق التناغم والتكامل في بيئة العمل.
- تشجيع الموظفين نحو التميز في الأداء، عن طريق وضع مؤشرات وجوائز للتميز الإداري.
- إشراك الموظفين في وضع السياسات والإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف وتنفيذ البرامج.
- إتاحة المعلومات اللازمة للموظفين والمستفيدين بشفافية ووضوح، ليتمكن الموظف من أداء عمله بجودة عالية، ويتمكن المستفيد من الحصول على الخدمة بكل رضا وارتياح.
- فتح قنوات الاتصال والتواصل بين الموظفين والإداريين، وفي كل الاتجاهات الأفقية والعمودية، الصاعدة والهابطة، دون تعقيد أو تعطيل أو تأخير.
- دعم العمل بروح الفريق والمسؤولية الجماعية والتي تعزز التعاون وتشجع على الإنجاز واكتساب الخبرة اللازمة والكافية.
- إشاعة الاحترام والثقافة المتبادلة بين العاملين داخل المؤسسة.
- تمكين الإداريين من أداء أعمالهم؛ من أجل سرعة إنجاز المعاملات واختصار الوقت والجهد.
- تشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار في مجال أعمالهم، ووضع نظام للحوافز والمكافآت التي تحقق ذلك.
- تشجيع الموظفين على تكوين الاتجاهات الإيجابية والسلوك الجديد الذي يتطلبه التطوير المؤسسي.
- تحسين صورة المؤسسة في البيئة المحيطة وفي المجتمع، وفتح قنوات اتصال مع المجتمع الخارجي.
- توفير الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع التقنيات الحديثة.
- تبسيط الإجراءات الإدارية.
- وأختتم مقالتي بالعبارة التالية:
التخطيط يحتاج إلى عقول متنوعة بينما التنفيذ يحتاج إلى عقول متجانسة.



نائب رئيس الاتحاد العربي للإدارة.. العجاجي يفتح قلبه لـ « القيادة »

حريصون على تفجير الطاقات البشرية العربية لتساهم بشكل ملموس في تنمية الأمة

حاوره: محمد الطفيلي الزهراني

انطلق الاتحاد العربي للإدارة بهدف المساهمة في تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءته في ظل المتغيرات المتسارعة لتحقيق التنمية الشاملة المتكاملة، باستخدام الأساليب الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية والإسهام في تحقيق ما يخدم قضايا المنطقة العربية. خصوصاً وأن الإنسان هو الطاقة الحية الفاعلة بإعداده وبنائه وتوظيف طاقاته، كما يهدف إلى التركيز على التدريب المستمر لتنمية القدرات البشرية الفاعلة

للارتقاء بالإنتاج والخدمات ونشر أفكار ومفاهيم حديثة للمتدربين، وجعل التدريب وتنمية الموارد البشرية أداة فاعلة للارتقاء بالخدمات الأساسية ونشر أفكار ومفاهيم الإصلاح الإداري والتي تمثل البناء القومي لتلك الخدمات.

«القيادة»، التقت نائب رئيس الاتحاد الدكتور عمر العجاجي في حوار مطول كشف خلاله عن طرح الاتحاد لاستبيان حول أهم المشكلات الإدارية التي يعاني منها القطاعين الحكومي والخاص في العديد من الدول العربية حيث تمثل

أبرزها بالنسبة للقطاع الحكومي في عدم وضوح الحدود الفاصلة للمسؤوليات والصلاحيات داخل الإدارة الحكومية ذاتها وفي

علاقتها مع غيرها من المؤسسات والأفراد وذلك نتيجة

لغموض القرارات والتعاميم الإدارية والتعليمات

التنفيذية غالباً وتناقضها في بعض

الأحيان الأمر الذي يتجلى بتعدد

الجهات الوصائية والمرجعيات

الإدارية وتكرارها في كثير من

الأحيان. وتطرق العجاجي

إلى العديد من القضايا

ذات الصلة بمشاركة

وبرامج التنمية البشرية

في الدول العربية وجهود

الاتحاد في هذا الصدد...

وفيما يلي نص الحوار.



- دعم القدرات التنافسية لمؤسسات القطاع الخاص.
- استمرارية دعم تنمية الفكر المتميز والخلاق في الوطن العربي.
- تشجيع ودعم التحول التكنولوجي واستخداماته في الإدارة والاقتصاد.
- الاشتراك الفاعل في كل الأوقات من خلال المحافل العربية بالندوات والاجتماعات المتخصصة في الإدارة وتنمية النشاط المهني والاقتصادي.
- الإسهام في مهمة التعليم الإداري والقانوني وذلك لدعم القدرات في المصالح الحكومية وفي القطاع الخاص.
- تنمية ورعاية التخصص حيث أصبح التخصص من طابع المجتمعات الحديثة.

■ من خلال تجاربكم في إدارة الاتحاد ما أبرز التحديات التي تواجهها الإدارة في المنظمات العربية؟

كما هو معروف بأن الإدارة هي الركيزة الأهم في نجاح أي دولة حيث يعد الدور الذي تقوم به من أهم عوامل نجاح المنظمات ونمو المجتمع وازدهاره أما إذا كانت الإدارة فاشلة سيكون لها مردود سلبي على المجتمع ككل. وللأسف

القطاع الحكومي
العربي بحاجة إلى
إصلاحات لمعالجة
غموض القرارات
والتعاميم الإدارية

■ ما الرؤية والأهداف التي تنطلقون من خلالها في الاتحاد العربي؟

تتمثل في تلبية وتنمية احتياجات الموارد البشرية العربية من خلال التدريب المتكامل والمستمر وذلك باستخدام أحدث ما وصلت إليه العلوم الإدارية والتقنية والعمل على كشف القدرات البشرية الواعدة وتميئتها واحتضانها كل ذلك يمثل منهج لصيق لنا للوصول الى المبتغى وتفجير الطاقات البشرية العربية حتى تواكب وتساهم في تنمية الأمة العربية بشكل فاعل وتواكب أيضاً التقدم المضطرد للتكنولوجيا ولتضييق المسافات بين شعوب الأمة العربية وبين العالم الغربي في هذا المجال.

■ ما أبرز الإسهامات التي تفتخرون بتقديمها في مجال الإدارة والتنمية البشرية على المستوى العربي؟

لقد أسهمت من خلال منصبي بالاتحاد العربي وذلك من خلال النشرات الإدارية والأبحاث المقدمة في المؤتمرات والندوات وأيضاً تقديم الاستشارات الإدارية والفنية والمهنية للقطاع الحكومي والخاص وأهم إسهاماتي المتواضعة :-



في التعيين في المناصب دون أن يكون المعين من أصحاب المؤهلات.

• الأمية والجهل وقد يشكل في بعض الدول أكثر من ٤٠٪ من السكان وخصوصاً إذا افتقرن بالفقر المدقع لأسرة الطفل الذي يطلب منه معاونة الأسرة على المعيشة وينشأ كثير من الأطفال الفقراء في هذه الظروف حتى يكبر ولم يتعلم شيئاً يفيد نفسه وبلده.

• قصور في مناهج التعليم ورأينا من يتم تخرجه حتى من الجامعة ولم يملك بعد أي خبرات في تخصصه الدراسي ورأينا أيضاً التباين غير العادل بين التعليم العام والتعليم الخاص في المناهج والاهتمام بالطالب.

• النمو الاقتصادي البطيء الذي من شأنه عدم استيعاب الأعداد الغفيرة من الخريجين والعاملين المهنيين الأمر الذي أدى إلى هجرة العقول البشرية إلى الخارج.

• تدنى مستوى الخدمات الاجتماعية والنفسية والصحية أدى إلى تفاقم الأمراض الصحية والاجتماعية والتفكك ومستوى العلاقات الإنسانية.

• عدم وجود خطط واستراتيجيات واضحة في المجالات المتعددة لبعض الدول العربية حتى تستوعب كل ما تقدم وتدرأ الفشل

لقد لاحظنا أن بعضاً من الدول العربية لا تأخذ كثيراً بعلوم الإدارة الحديثة والتي تقوم على الاختيار المناسب لشغل المناصب القيادية في المنظومات الخدمية والاقتصادية فيها وكذلك استقطاب الروتين المعوق لحركه الانتاج وعدم استخدام التقنيات الحديثة في الأعمال الحكومية كذلك الخاصة وإهمال التدريب المستمر للعاملين في هذه الجهات وانتشار البطالة المقنعة في كثير من الادارات الحكومية وعدم الاهتمام بالكوادر المتميزة ذات الافكار المتقدمة وابتكاراتهم الواعدة.

■ ما أبرز المشكلات والعوائق التي تواجه التنمية البشرية في الوطن العربي؟

لقد قمنا برصد مشكلات وعوائق تنال من تقدم مشروعات التنمية البشرية في بعض من البلدان العربية ونرى أنها أمراض قد تكون مزمنة في هذه البلدان وأهمها:-

- البطالة وسببها ازدياد أعداد الخريجين المهول مما يطلبه القطاع العام والخاص من كوادر بشرية محدودة.
- البطالة المقنعة وسببها كثرة أعداد الكوادر البشرية في منظومة ليست في احتياج لهذه الأعداد وتكون عبئاً مالياً.
- عدم تكافؤ الفرص بين أفراد الشعب الواحد بحيث يتم أحيانا المحسوبية

البيروقراطية وغياب أساليب الإدارة والمحاسبة الحديثة وضعف التدريب أبرز ما يعانيه القطاع الخاص



والصلاحيات داخل الإدارة الحكومية ذاتها وفي علاقتها مع غيرها من المؤسسات والأفراد وذلك نتيجة لغموض القرارات والتعاميم الإدارية والتعليمات التنفيذية غالباً وتناقضها في بعض الأحيان الأمر الذي يتجلى بتعدد الجهات الوصائية والمرجعيات الإدارية وتكرارها في كثير من الأحيان.

البطء في إعادة النظر بالسياسات والقوانين والأنظمة الإدارية النافذة وتعديلاتها الأمر الذي يفتح الباب واسعاً أمام الفساد والمحسوبية في تفسيرها، ويعطل التفاعل الإيجابي

بعض الدول العربية لا تأخذ كثيراً بعلوم الإدارة الحديثة بشكل يعيق حركة الإنتاج

الذي قد يحقق بها. أخيراً أقول أن الداء الأكبر في قصور التنمية البشرية والمواكب للشور والاثام هو الفقر والعوز.

هل أنتم راضون عن الأداء الإداري في المنظمات العربية؟

من الصعب أن نقول إننا راضون إلا ما كنا على الساحة الآن وإذا قلنا إننا غير راضين سنكون غير منصفين بالجملة، ولكننا من خلال الاتحاد نستطيع أن نساهم بأفاق جديدة ومتميزة من خلال أعضائه عن طريق تقديم أساليب مستحدثة في الإدارة تستعين بها منظمات ومؤسسات عربية في تطوير مساراتها وأسلوبها العملي ونقوم بالتنسيق معها في هذا الحقل بتوفير فرص كبيرة في تبادل الخبرات والإمكانيات البشرية الناجحة وبالطبع فإن بعضاً من المنظمات العربية استفادت كثيراً منها في مجال التدريب والتعليم وزيادة الفاعلية الإدارية في المنظومة وقمنا بتزويدهم بالبرامج والنشرات والمؤتمرات والندوات وأيضاً ورش العمل ولنا جهات استهدفتها من ضمن خدماتنا المقدمة في بعض الدول العربية مثل أجهزة الإصلاح الإداري والخدمة المدنية ومؤسسات التعليم العام والتعليم الفني ووزارات التنمية الإدارية وكان لها مردود كبير بالفعل.

أين تكمن المشكلات الإدارية وتعقيدها في

كل من القطاعين الحكومي والخاص؟

قمنا في الاتحاد في عمل استبيان لأهم المشكلات الادارية التي يعاني منها القطاع الحكومي والقطاع الخاص في عديد من الدول العربية ولقد لخصناها في الآتي:

أولاً: القطاع الحكومي

- وجود عادات وترسيبات من النظام المركزي البيروقراطي والتي لها جذور عميقة في التقليد الإداري على جميع المستويات وفي طريقة تأدية المهام من الموظفين.
- عدم وضوح الحدود الفاصلة للمسؤوليات

أبرز الإسهامات في مجال الإدارة والتنمية البشرية على المستوى العربي

الاشتراك بالندوات المتخصصة في الإدارة وتنمية النشاط المهني والاقتصادي

الإسهام في التعليم الإداري والقانوني لدعم القدرات في المصالح الحكومية والقطاع الخاص

تنمية ورعاية التخصص حيث أصبح التخصص من طابع المجتمعات الحديثة

دعم القدرات التنافسية لمؤسسات القطاع الخاص

استمرارية دعم تنمية الفكر المتميز والخلق في الوطن العربي

تشجيع ودعم التحول التكنولوجي واستخداماته في الإدارة والاقتصاد



الجهات العامة والافتقار إلى الربط الشبكي بين الإدارات الحكومية وبين الجهات.

ثانياً : القطاع الخاص:

- عدم القضاء على البيروقراطية عن طريق عدم تفويض الصلاحيات إلى الإدارة المتوسطة الإشرافية.
- التحيز من جانب القائم بتقييم كوادر الشركة لمن يميل إليه بسبب خارج عن العمل.
- عدم الأخذ بأساليب الإدارة والمحاسبة الحديثة.
- تكوين ثقافة مبنية على عدم الصراحة والصدق والشفافية .
- عدم تشجيع المبادرات الفردية وتجاهلها وعدم تقديرها.
- عدم تطوير الكيان الإداري بالتدريب المستمر.
- عدم وجود علاقات إنسانية متواصلة بين المدير والموظفين.
- التخلي على التقنيات الحديثة والعمل بتقنيات متهاكلة.

ما أوجه التكامل والتقارب بين القطاعين

العام والخاص في الإدارة والتنمية البشرية؟
اكتسبت العلاقة بين القطاع العام والقطاع الخاص اهتمام كبير، تجلّى في عدد لا ينتهي من المؤتمرات والندوات والدراسات حول طبيعة هذه العلاقة وأهميتها وانعكاساتها، وتركز الجدل فيها بشكل رئيس حول دور كل من القطاع العام والقطاع الخاص، وهو وجدل

مع المواطنين وخاصة في الأمور المعقدة والصعبة أو التي تتطلب مرونة في اتخاذ القرار.

- التقصير الشديد بوضع برامج تأهيلية وتدريب وتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية في الجهات العامة يؤدي إلى قصور في الأداء الإنتاجية وضعف في تقديم الخدمات بالجودة المطلوبة وعدم وجود حوافز لاستمرارية التقدم في العمل.
- ضعف علاقات الجهات العامة وتنسيقها مع القطاع الخاص والمجتمع الأهلي يؤدي إلى عدم مشاركتهم الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية.
- افتقار معظم الإدارات الحكومية إلى هيئة تخطيطية فاعلة، وغالباً يتم تكليف غير مختصين بالقيام بهذه المهمة
- عدم اعتماد نطاق كبير من العاملين على الإصلاح الإداري على الاستمرارية والالتزام الثابت والمتواصل مع الإداريين

في جميع المستويات والموظفين التابعين لهم حفاظاً على مصالحهم أو الخوف من إضافة مسؤوليات جديدة أو عدم الرغبة بتغيير الأوضاع الحالية.

- ضعف الاستفادة من التكنولوجيا والبرمجيات، ومع توفرها فهي لا تستثمر بالشكل الأمثل نتيجة سيطرة الأمية المعلوماتية لدى غالبية العاملين في

سنمضى قدماً في
تنمية الفكر المتميز
والخلاق وسنعزز
القدرات التنافسية
للمنشآت

الاستثمار في العامل البشري يعد من العوامل المهمة في تكوين رأس المال في المجتمع وهو الثروة الحقيقية التي تتمثل في رأس المال الاجتماعي الذي يهتم بالبحث في انساق العلاقات الاجتماعية، رأس المال الفكري والذي يضع الفكر والإبداع مركز اهتمامه ورأس المال الثقافي وهو أرقى أشكال رأس المال الإنساني. من هنا ينبع الاهتمام الفائق بالتعليم في جميع مراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية حتى المرحلة الجامعية.

هل تستفيد المنظمات العربية من التجارب الإدارية الناجحة في الدول المتقدمة؟

تواجه كافة منظمات الأعمال في عصرنا الراهن سواء

كانت عامة أم خاصة، إنتاجية أم خدمية. تحديات

كثيرة نتيجة للتغيرات والتطورات

العلمية والتقنية السريعة

والمستمرة، وأمام تلك

التحديات المحمومة

أضحت الإدارة التقليدية

بعملياتها ووسائلها

عاجزة عن جعل

المنظمة قادرة

على المنافسة.

الأمر الذي

يحث على هذه

المنظمات استخدام

كل ما يتاح لها من أساليب

إدارية معاصرة تمكنها

من ذلك. ولقد تم الاقتناع

بأسلوب الإدارة الاستراتيجية

كونه يمثل منهجاً فكرياً يتميز

بالحدثة والريادة ويتسم من خلال عملياته ووسائله

بالقدرة على زيادة القدرات التنافسية للمنظمة وتطوير

عدم
توافر الفرص
بين أفراد
الشعب
الواحد

كثرة أعداد
الكوادر البشرية
في منظومة ليست
في احتياج

قصور
في مناهج
التعليم

تدنى
مستوى الخدمات
الاجتماعية
والنفسية
والصحية

أبرز المشاكل
والعوائق التي
تواجه التنمية
البشرية في الوطن
العربي

عدم
وجود خطط
واستراتيجيات واضحة
في المجالات
المتعددة

ازدياد
أعداد الخريجين
عن ما يطلبه
القطاع العام
والخاص

الأمية والجهل وقد
يشكل في بعض
الدول أكثر من 40%
من السكان

النمو
الاقتصادي البطيء
الذي من شأنه عدم
استيعاب الخريجين
والمهنيين

يرتبط بطبيعة وفلسفة وهوية النظام الاقتصادي في الدولة في النظام الرأسمالي، الذي يقوم على الملكية الخاصة وآلية السوق والمنافسة، يلعب القطاع الخاص دوراً محورياً في قيادة عملية التنمية وتحقيق أهداف المجتمع من توظيف كامل للموارد وكفاءة في استغلالها وتوجيهها، وتحقيق معدلات نمو مرتفعة وتحسين مستوى المعيشة واستقرار الأسعار وغيرها. لا يعني ذلك عدم وجود دور للقطاع العام في النشاط الاقتصادي أو عدم وجود ضوابط لعمل القطاع الخاص بل إن هناك دوراً مهماً وفعالاً للحكومة ولكنه محدود يتركز في تنظيم العلاقة بين أطراف الإنتاج وتوفير البيئة القانونية والمؤسسية

الملائمة. أما في النظام الاشتراكي فالقطاع العام يقوم بهذه

الأدوار من خلال التخطيط المركزي واللجان المركزية

ويكون دور القطاع الخاص محدوداً

بشكل كبير.

ويعد برنامج الشراكة بين

القطاعين العام والخاص

محوراً رئيساً لاستراتيجية

التنمية الاقتصادية

التي تتبناها بعض

الحكومات العربية

وتجسدت في

كافة المبادرات

الاقتصادية

الوطنية بحيث أكدت

جميعها على ضرورة تحسين

وزيادة الخدمات المقدمة

من الحكومة.

هل تتوافق مخرجات

التعليم والجامعات مع

خطط التنمية في الدول العربية؟

أصبح من المؤكد اليوم أن ثروة المجتمع لا تركز على ما

يخزنه من موارد طبيعية ومادية فقط وإنما تشمل موارده البشرية

أيضاً وأن العنصر البشري هو أساس النهضة والتطور المادي

للمجتمع. لذلك فإن سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية

الناجحة هي التي تقوم على حسن استغلال واستثمار للعنصر البشري

في المجتمع. وترجع الكثير من المدارس الاقتصادية والاتجاهات

السوسولوجية ظاهرة تخلف المجتمعات إلى عدم الاهتمام بالفرد

وتنمية قدراته واستثمارها في حل مشكلات ومعوقات المجتمع. إن

أدائها.

هذا الأسلوب الذي تبنته معظم منظمات الأعمال في البلدان

المتقدمة وبعض البلدان السائرة في طريق النمو وكان له الأثر الكبير

في تفوقها وتميزها. صحيح أن بعض المنظمات قد تتجح نتيجة

الصدفة في الأجل القصير دون ممارسة جادة للإدارة الاستراتيجية

ولكن في الأجل الطويل لا يمكن أن تبقى إلا المنظمات التي تمارسها

ممارسة جادة.

ADDED VALUE

التخطيط الاستراتيجي والقيمة المضافة

أ.د. وفاء عون

منظمات اليوم وبحكم الانفجار المعرفي والتقني أصبحت مطالبة بأن تكون منظمات مميزة ، يتسم الأداء فيها بالتميز والاختلاف، وحتى تضمن استمراريته لا بد من أن تسعى إلى تقديم قيمة مضافة تمنحها ميزة تتفوق فيها على منافسيها.

فالمؤسسات كبيرها وصغيرها، عليها العمل على تقديم قيمة مضافة ، فالنظرة الضيقة السابقة للقيمة المضافة على أنها مجرد مقياس لقياس أداء المنظمات بدأت في التلاشي ، وظهر تغيير جوهري في سلوك المسؤولين عن القرارات والإجراءات والقائمين على التخطيط ليصبح هدفهم التميز والاختلاف وتوجيه قراراتهم الاستراتيجية وميزانياتهم لتحقيق أرباح أكبر من خلال القيمة المضافة التي تقدمها منظماتهم ونظراً للتغيرات المتسارعة ينبغي أن يكون الهدف الأسمى للإدارات خلق قيمة مضافة للمنظمة، والعمل على أن يركز التخطيط الاستراتيجي على القيمة المضافة بدلاً من التركيز على الأهداف التقليدية كما كان في السابق ، وأن يقدم تصوراً لتحقيقها في المنظمة، فنجاح المنظمة لا يقاس فقط من خلال قدرتها على نمو مبيعاتها، وتحقيق الأرباح، بل عن طريق خلق قيمة مضافة تقدم لعملائها.

يعد مفهوم القيمة المضافة من المفاهيم الاقتصادية الذي استخدم على مستوى الاقتصاد الكلي من قبل الاقتصاديين كأحد بدائل قياس الدخل القومي إضافة إلى استخدامه على مستوى المنظمات، وعلاقتها ببعض المفاهيم المهمة كالتميز والتخطيط الاستراتيجي والبحث العلمي والتكنولوجي. وتعرف على أنها «خاصية أو صفة يتصف بها المنتج أو الخدمة المقدمة ، تضيف للمؤسسة صفة التفوق على منافسيها.

فالمنظمة يصبح لديها قيمة مضافة عندما تكون قادرة على تقديم منتج أو خدمة مميزة وفريدة ذات قيمة مرتفعة من وجهة نظر المستهلك (جودة أعلى - خصائص خاصة للمنتج- خدمات ما بعد البيع...إلخ). لذا يصبح من الضروري فهم المصادر المحتملة لتمييز المنتجات ودراساتها والعمل على إبرازها، من خلال توظيف قدرات وكفاءات المنظمة لتحقيق التميز فيها).

ومن المختصين من يرى بأن للمنظمة قيمة مضافة عندما يكون لديها ميزة تفردها عن غيرها وتؤدي إلى استمراريته وزيادة ربحيتها. لذلك على أي منظمة عندما تبدأ بخططها الاستراتيجية أن تتساءل ما الذي يميزها عن الآخرين سواء في خدمات منتجاتها أو في الأداء سواء كان هذا المنتج شيئاً محسوساً أو عملاً تقوم به وإذا لم يكن لديها ما تتميز به من الضروري أن توجده إذا أرادت أن تبقى في السوق. ومن هنا نستطيع أن نرى تعدد مؤشرات قياس الأداء في المؤسسات، والتي تهدف في مجملها إلى رفع أداء المؤسسات من خلال الكشف عن مستواها، ومن ثم المساعدة على اتخاذ القرارات المناسبة، ولعل من أهم هذه المؤشرات تلك المبنية على منظور خلق القيمة المضافة.

وكل إنسان وليس بالضرورة الشركات بإمكانه أن يوجد القيمة المضافة سواء في عملة أو في حياته الخاصة.. أسأل ماذا يميزني عن حولي وبإمكانك أن تخطط لتوجد الميزة المضافة التي تجعلك ناجحاً في عملك وفي حياتك الخاصة.

مفهوم القيمة المضافة من المفاهيم المهمة بالنسبة للتخطيط الاستراتيجي والتي لا يتم مراعاتها نسبياً في مجال الإدارة على الرغم من شيوع استخدامه أكثر في المجالات الاقتصادية.

مفهوم القيمة

المضافة:

ورد في المعجم الوسيط أن القيمةُ قيمةُ الشيء: تعني قدره.. وقيمةُ المتاع: تعني ثمنه، ويستخدم لفظ القيمة للدلالة على الثمن، المقابل، المردود، العائد، النتيجة. ومفهوم القيمة المضافة هو في الأساس مصطلح اقتصادي.



VAT



مجموعة محمد العجمي
MOHAMMED AL-OJAIMI GROUP

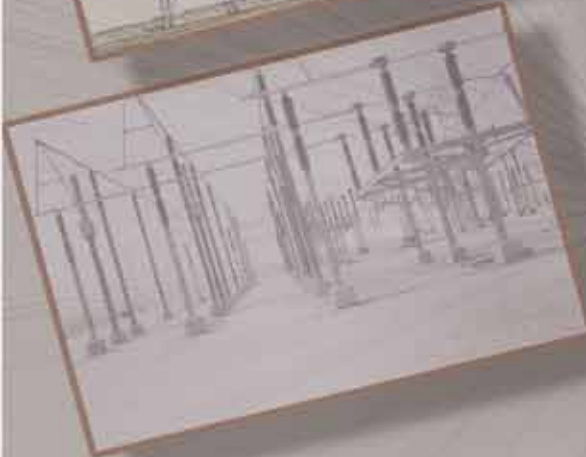
■ محمد العجمي للخدمات الصناعية.

■ مجموعة محمد العجمي الصناعية.

■ محمد العجمي للهندسة وخدمات الطاقة.

■ محمد العجمي للتطوير العقاري.

■ محمد العجمي للسفر والسياحة.



SWANCO



تبوك
ص ب 4396
تلفون : 0096644260609
فاكس : 0096644260607
قطر- الدوحة
ص ب 55257
تلفون : 00974444321492
فاكس : 00974444325977

مسقط
ص ب 1756
تلفون : 0096646332981
فاكس : 0096646332980

مكة المكرمة
ص ب 12563
تلفون : 0096625230673
فاكس : 0096625230610

المدينة المنورة
ص ب 4906
تلفون : 21499
فاكس : 0096648470038
0096648475095

الرياض
ص ب 17458 الرياض 11484
تلفون : 0096612743004
فاكس : 0096612743015
جدة
ص ب 40415 جدة 21499
تلفون : 0096626715247
فاكس : 0096626762146

المكتب الرئيسي : الدمام
ص ب 1259
الدمام 31431
تلفون : 0096638221800
فاكس : 0096638223228
website : www.alojaimi.com
Email : info@alojaimi.com



نظريات الإدارة ومجتمع المتغيرات المتسارعة

د. عمر بن عليان الدايداء
مستشار إداري

«ليس هناك اليوم ما هو أخطر من نجاحات الأمس» نعم، فلم تعد تلك النظريات والأفكار التي تضمنتها كتب الإدارة على مدى القرن الماضي في مجتمع التغيرات السريعة المتلاحقة، مجتمع المعلومات والتكنولوجيا، مفيدة وحدها في إدارة منظماتنا العامة والخاصة، فنحن نتعامل مع مجتمع المعرفة، كمجتمع ينتج من المعلومات خلال ساعات ما كان يُنتج سابقاً في سنوات.

لقد كان هرم تسلسل الرئاسات الذي يتربع قائد أو مدير المنظمة على قمته، وتقع تحته قوى الإنتاج الفعلي، كان هذا الهرم هو الشكل الأمثل لإدارة أي نشاط خلال عصر الصناعة. ولكنه بدأ يتخلخل، وبدأ الذين يتربعون على قمته يشعرون بالقلق، فالذي يجري يختلف تماماً عما اعتادوه على مدى عشرات السنين.

فمنظمتهم تناقصت أرباحها وتعددت مشكلاتها، وبدأ بعضها يحقق خسائر غير مسبوقة، لهذا، بدأ البحث والتفكير والسعي إلى اكتشاف طرق جديدة والتوصل إلى ما يعيد التوازن إلى منظماتهم ومنشأتهم. وقد جنت المنظمات والمؤسسات الذكية ثمار ما أنفقته، واستفادت من الأفكار والابتكارات التي توصلت إليها تقنيات العصر وعلماء المستقبل، فأعادت بناء نفسها من نقطة الصفر، فباتت أكثر تهيئاً لدخول المجتمع الجديد، في أحسن وضع ممكن.



تكون إلى إعادة تشكيل نفسها واختراع حكومة جديدة في هذا الوقت بالذات، حكومة قادرة على المنافسة، ليس بينها وبين القطاع الخاص، بل والمنافسة مع القطاع العام، فالهدف الأهم هو المنافسة». ويقترب عالم المستقبل «الفين توفلر» أكثر من تفاصيل الموضوع فيقول: إن المنظمات المناسبة لزمنا لا بد أن تكون «منظمات دائمة التكيف» ولهذا فهي تحتاج إلى نوع جديد من القيادات، إنها تحتاج إلى «مديري تكيف» يتزودون بمجموعة كاملة من المهارات الجديدة والمتعددة الجوانب التي تساعدهم على التكيف السريع.

الحكمة في قول «توفلر» واضحة، فنحن في زمن التدفق المتسارع للمعلومات والمعارف والتقنيات المتطورة، وهذا يؤثر بشكل كبير على أي نشاط، مما يفرض على أصحاب هذا النشاط أن يعيدوا النظر في مجمل أنشطتهم وتفاصيلها، وبشكل دوري، على ضوء ما تغير في المجتمع نتيجة لتغير المعارف.

ويحذر «توفلر» أولئك الذين يتجاهلون التغييرات الهائلة التي تحدث من حولهم، ويريدون أن يمضوا فيما كانوا فيه، مكررين ما كانوا يفعلونه في الماضي، فيقول: «عندما تجتاح المجتمع والاقتصاد مثل هذه الموجات العظيمة من التغيير، يكون مصير المديرين التقليديين، الذين تعودوا الخوض في المياه الآمنة، أن تلفظهم شركاتهم، فعاداتهم التي مارسوها على مدى حياتهم، والتي ساعدتهم على النجاح، تصبح اليوم عقبة أمام الإنتاج والتطور، ونفس الشيء ينطبق على المنظمات الاقتصادية، فنوعية الإنتاج والأشكال التنظيمية التي ساعدتها في الماضي على النجاح غالباً ما يثبت فشلها اليوم. لهذا، فالقاعدة الذهبية لبقاء تصبح «ليس هناك اليوم ما هو أخطر من نجاحات الأمس».

وعندما شعرت بعض الحكومات والمنظمات العامة بأن الخلل الذي أصاب منظمات القطاع الخاص وخاصة الاقتصادية تسلسل إلى أجهزتها الإدارية، استفادت من جهد وبحث هذه المنظمات، وبدأت تعيد ترتيب الكيانات بما يتفق واحتياجات المجتمع الجديد. فالتنظيمات الإدارية السابقة، والتي ما زال الكثير يتمسك بها حتى الآن نبتت من طبيعة واحتياجات المجتمع الصناعي، وتشكلت وفقاً لخبرات علماء الإدارة على مدى عشرات السنين من عمر المجتمع الصناعي.

إلا أن المجتمع الصناعي ذاته بدأ يتخلى عن مكانته لمجتمع جديد، هو مجتمع المعلومات، والتكنولوجيا، وهذا يقتضي أن نفهم جيداً المبادئ والأسس التي يقوم عليها المجتمع الجديد، حتى نستنتج أفضل الأشكال الإدارية للتعامل معه.

لقد اجتهد علماء المستقبل وعلماء الإدارة في محاولة تصور شكل الإدارة الأفضل والأنسب للمجتمع الجديد، فطرحوا أفكاراً ومبادرات يمكن أن تساعد في مواجهة الموقف، لقد اكتشفوا أن المطلوب وبشكل عاجل «إعادة ابتكار أو اختراع المؤسسة والحكومة»، أي إعادة النظر في الأهداف الأصلية للمنظمة وطبيعة نشاطها والهيكل الإداري الذي تعتمد عليه.

يقول «جون ناسبيت»: «إعادة اختراع أو ابتكار كان حلاً طبيعياً. وإذا كنا نحن كمجتمع نسعى إلى أن ننجح في إعادة اكتشاف أنفسنا، من الأسرة إلى المجتمع فلا بد أن يبنى ذلك على أرض اقتصادية صلبة».

ويضيف «ديفيد اسبورن» صاحب الكتاب الشهير «إعادة اختراع الحكومة»: «إدارة القطاع العام مثل إدارة القطاع الخاص قادرة على التكيف مع روح العصر وإعادة اختراع نفسها»، ويقول أيضاً: «إذا كانت الإدارة الحكومية مطالبة بالتطور في كل وقت، فإنها أحوج ما

الملك محمد بن سلمان

اليوم الوطني
86



دمت بخير يا وطن
ودمت في أمن وأمان



مؤسسة المنصورية للتجارة والمقاولات

الموارد البشرية الحديثة

بقلم: فيصل العميسي



عند سماعنا لمصطلح الموارد البشرية أول ما يتبادر لأذهاننا هو الإدارة المسؤولة عن الحضور والانصراف والتوظيف وتصيد أخطاء الموظفين ومراقبتهم.. وغيرها من الأفكار العتيقة المتعلقة بمفهوم إدارة الموارد البشرية ولكن هل لازال هذا المفهوم يحمل في طياته نفس المعنى خاصة في ظل التطور والتحديث الذي شهده علم الإدارة والعالم أجمع؟

شهد العالم نهضة وتطور كبيرين في جميع المجالات والانفجار المعلوماتي والتكنولوجي الذي شهده العالم جعل من المحال أن يبقى أي شئ في الحياة كما كان سابقاً بما في ذلك مفهوم إدارة الموارد البشرية حيث شهد هذا المجال تطوراً كبيراً في ظل الفكر الإداري الحديث الذي أثر بشكل كبير في تطويره على وجه الخصوص كونه من أهم مجالات الإدارة لأنه يعنى بالطاقات البشرية بشكل خاص وكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تعد حجر الأساس في أي مؤسسة.

إن من أبرز الآثار الإيجابية التي عكسها التطور الكبير في مجال الإدارة على إدارة الموارد البشرية هي نقل اهتمامات إدارة الموارد البشرية من المجال الضيق للحضور والانصراف وتقييم نهاية العام بهدف صرف الحوافز والمكافآت وغيره إلى البدء بالاهتمام بالطاقات البشرية في المؤسسة وتطويرها من خلال عمل البرامج التدريبية والتأهيلية وتحسين جودة الكوادر وزيادة فاعليتها وانتاجها. بالإضافة إلى نقل اهتمام هذه الإدارة من السعي للتوظيف الجديد للمؤسسات التي تعاني من التكدس الإداري والوظيفي إلى عمل برامج وخطط للرفع من كفاءة وفاعلية الكوادر العاملة واستغلال الطاقات المهذرة والخاملة في المؤسسة.

كما بدأت إدارة الموارد البشرية التركيز على السعي لخلق جو من التنافس داخل المؤسسات للحصول على الترقيات وتشجيع الموظفين على الإنتاج والتميز للارتقاء إلى المناصب العليا في المؤسسات وتحسين أوضاعهم العملية والعلمية والمادية في نفس الوقت. ولعل أبرز التغيرات التي شهدتها إدارة الموارد البشرية تبنيها مفهومات وتقنيات إدارة الجودة الشاملة وتفعيل نظم الجودة وآلياتها في جميع الإدارات والأقسام المختلفة والقيام بدور التدريب والمتابعة والتقييم لجميع عمليات الجودة ومدى فعاليتها ونجاحها في تطوير العمل المؤسسي.

ومع نهضة الاتصالات الحديثة وطرق التواصل الجديدة التي ظهرت حول العالم استفادت إدارة الموارد البشرية من هذه الآليات لربط الطواقم العاملة في مختلف الفروع والإدارات خاصة مع التوجه الكبير لأغلب الشركات والمؤسسات نحو استقطاب العاملين من سوق العمل العالمية وعدم الانحصار في السوق المحلية باستخدام جميع الوسائل المتاحة لذلك.

مما تقدم ذكره يتضح لنا حجم التغير الكبير الذي لحق بمفهوم إدارة الموارد البشرية والذي انعكس ايجاباً عليه من خلال زيادة الفاعلية والإنتاج والسعي للتطوير والجودة الشاملة والاستفادة من الطاقات المهذرة داخل المؤسسات ما يحسن الإنتاج ويقلل التكاليف بشكل بارز. وتحديث مفهوم إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية يعد من الأمور الملحة والمستعجلة تماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ الساعية إلى النهضة والتطوير في جميع مؤسسات الدولة وهذا لن يتحقق إلا بإيلاء اهتمام بالغ وتسييل الضوء على دور الموارد البشرية في المملكة بشكل عام وفي مرافق الدولة العامة والخاصة .



قضية العدد

 متخصصون يتلمسون الواقع..
ويستشرفون المستقبل عبر « القيادة »

"رؤية المملكة 2030" تختبر نضج الإدارة السعودية في القطاعين العام والخاص

الخامس والعشرون من إبريل ٢٠١٦، يوم تاريخي خالد لشعب المملكة وهو اليوم الذي شهد إعلان خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز عن رؤية المملكة لأن يكون هذا الوطن أنموذجاً فريداً بين دول العالم في مختلف المجالات. ووسط مشهد وحدة وتضامن مؤثر قدم ولي ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز «رؤية السعودية ٢٠٣٠» ووافق عليها مجلس الوزراء وشملت الرؤية السعودية خططاً واسعة من بينها برامج اقتصادية واجتماعية وتنموية تستهدف تجهيز السعودية لمرحلة ما بعد النفط. وتضمنت «رؤية السعودية» التي أعدها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة ولي ولي العهد السعودي، الأمير محمد بن سلمان، ٣ تقسيمات رئيسية هي اقتصاد مزدهر، مجتمع حيوي، ووطن طموح. وبما إن الجانب الإداري يكتسب أهمية خاصة في مشروع الرؤية سلطت «القيادة» الضوء عليه فهو يمثل عصب التنفيذ لنجاح الرؤية وتحويلها إلى واقع عبر



خطط مدروسة تتكئ على الواقع والمعطيات فليس من السهل تلخيص الرؤية في سطور معدودة وذلك لما تحتويه من أفكار ومشاريع ومبادرات ونظرة استشرافية عميقة للمستقبل، وطموح كبير نحو تنمية شاملة ومستدامة، وهذا يتطلب تطوير ملموس في الفكر الإداري لتحسين الأداء ورفع مستوى الجودة بما يلبي الطموح الوثاب للرؤية. إن الرؤية تعبر عن منهج استراتيجي طموح لأكبر حدث اقتصادي واجتماعي في تاريخ المملكة الحديث، ولكن هذا المنهج يتطلب نهج إداري متميز على مستوى القطاعين العام والخاص، عبر إطار نموذجي يمكنه تنفيذ أدوات الرؤية الحكومية وتحويلها إلى واقع معاش. وقال مختصون بالشأن الإداري لـ «القيادة» أن الفكر الإداري الراهن للحكومة والسياسة السعودية يحتاج نقلة إدارية مماثلة للتنفيذيين والمعنيين في جميع القطاعات بما يعزز نجاح تحقيق أهداف الرؤية من خلال تضافر جهود كافة المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص لتكون فاعلاً تنموياً حقيقياً.



قدرته على الاستجابة لمتطلبات هذه الرؤية باستخدام النماذج والأساليب الإدارية الحديثة التي يمكن من خلالها تحقيق مضامين الرؤية بكفاءة وفاعلية عالية مضيفاً: كما أن عملية تحسين الأداء والارتقاء بجودة العمل الإداري في مختلف القطاعات الحكومية تتطلب التوجه السريع نحو إدارة التغيير وتبني المفاهيم الإدارية الحديثة كالمرونة التنظيمية والتعلم التنظيمي والتمكين وإدارة المعرفة وغيرها كثير.

إطار إداري نموذجي لتنفيذ الرؤية

وحول ماهية الإطار الإداري النموذجي الذي يمكنه تنفيذ أدوات الرؤية الحكومية وتحويلها إلى واقع عاش يعتقد الدكتور الشريف أن المنهج الاستراتيجي المطلوب للمرحلة القادمة يتوقف على عدة عوامل واعتبارات تختلف من قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى تبعاً للقراءة التحليلية للبيئة الخاصة والعامة لكل قطاع ومؤسسة، ويرى الشريف أن الإطار الإداري النموذجي الذي يمكن من خلاله تنفيذ الرؤية الحكومية سيكون من خلال منهجية الإدارة الاستراتيجية أو ما يعرف بإدارة التميز وأدواتها المتنوعة ونماذجها الإدارية المتعددة، موضحاً أن هناك مؤشرات تدل على غياب منهج التفكير الاستراتيجي لدى القيادات في الممارسات الإدارية ما أدى إلى ضعف كفاءة المنظمات من خلال إهدار العديد من الفرص المتاحة في البيئة وتعرض المؤسسات الحكومية للعديد من المشكلات والأزمات لعدم قدرتها على الإدراك المبكر للفرص والتهديدات وعدم الاستعداد لها بشكل جيد وإهدار جزء من الإمكانيات والموارد نتيجة عدم إدراك المنظمة لنقاط القوة التي تمتلكها وكيفية توظيفها لصالحها.

واستطرد الشريف: ستسهم منهجية الإدارة

الاستراتيجية في بلورة إطار

فكري شمولي واستشراف

العديد من القضايا

الإستراتيجية

أو التغييرات



د. الشريف:

رؤية 2030 تتطلب أنماطاً إدارية أكثر مرونة واستجابة لمتطلبات المرحلة



أداة أساسية للمنافسة في عالم دائم التغيير

يقول المختص في الإدارة الاستراتيجية وإدارة المخاطر والأزمات وعميد كلية التربية بجامعة شقراء الدكتور طلال بن عبد الله الشريف في تعليقه حول مدى الحاجة لتطوير الفكر الإداري بما يليب الطموح الوثاب للرؤية إن تطور الفكر الإداري عملية مستمرة ودائمة تحدث نتيجة للتطورات المعاصرة في شتى مجالات الحياة باعتبار العمل الإداري وسيلة أساسية لتلبية الاحتياجات الفردية والجماعية والمؤسسية وخاصة مع تطور التقنيات المعاصرة وأساليب العمل الحديثة وشيوع مفهومات وتطبيقات الثورة الرقمية بما تحمله من تسهيلات لطبيعة وممارسات العمل الإداري، مشيراً إلى أن المعرفة والإبداع والابتكار أصبحت ضرورة لبقاء المؤسسات والحكومات وأداة أساسية للمنافسة في عالم دائم التغيير.

وتابع الشريف: الرؤية عظيمة في محاورها الرئيسة (مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح) مبنية على مرتكزات إستراتيجية تتمثل

في (العمق العربي والإسلامي، قوة استثمارية

رائدة، محور ربط القارات) مبيناً أن

العامل الحاسم في تحقيق

هذه الرؤية سيكون

للعمل الإداري

ومدى



التأهيل والتدريب للقيادات الإدارية على مختلف مستويات الإدارة العليا والوسطى والدنيا واستخدام الأدوات الإبداعية في تطوير أساليب العمل وتحسين الإنتاجية وبناء مناخ العمل المساعد في إحداث التغيير وتحليل المفهومات والخطوات الأساسية في تعزيز كفاءة آليات العمل وتحسين كفاءة وفعالية الموظفين وتقليل الهدر في الجهد البشري وإعداد نماذج التميز في آليات تطوير العمل الإداري وتحسين النظم المعلوماتية.

تغيير الفكر الإداري لمواكبة الرؤية

واعتبر الأستاذ خالد العنمي عضو الجمعية السعودية للإدارة أن

المحتملة في البيئة وصياغة الاستراتيجية اللازمة للتعامل مع هذا التغير وتوقع التكلفة والعائد لكل بديل استراتيجي مع تحديد الأولويات وتخصيص الموارد وتهيئة الكوادر وتنمية المهارات القيادية والتكيف مع المتغيرات البيئية المؤثرة وغيرها من الفوائد العديدة لهذه المنهجية.

الرؤية .. تتطلب أنماط إدارية أكثر مرونة :

وفيما يتعلق بالآليات التي يمكن اتباعها لإحداث النقلة الإدارية المطلوبة للتنفيذيين والمعنيين في جميع القطاعات لمواكبة الفكر الإداري الراهن للحكومة والسياسة السعودية قال الشريف: الممارسات الإدارية في القطاعات الحكومية بيروقراطية ومركزية الشكل ورؤية ٢٠٣٠ تتطلب أنماطاً إدارية أكثر مرونة وسرعة واستجابة لمتطلبات المرحلة القادمة ولن تستطيع القطاعات المختلفة تحقيق هذه الرؤية في ضوء الممارسات البيروقراطية الشائعة الانتشار، وعلى مختلف القطاعات الحكومية التوجه نحو العمل المؤسسي واستخدام المفهومات الإدارية الحديثة التي تعتمد على التفكير الاستراتيجي والإبداع والابتكار والتميز الإداري، موضعاً أن وأهم الآليات التي يمكن أن تسهم في إحداث نقلة إدارية تحقق رؤية ٢٠٣٠ هي إعادة الهيكلة الإدارية للقطاعات الحكومية وإعادة



العنمي:

يجب إعادة هيكلة
العلاقة بين القطاعين
العام والخاص لضمان
نجاح مؤشرات الرؤية



مستدامة مشيراً إلى أن الاطار الإداري النموذجي هو ما وافق التأهيل والتدريب والقياس دوماً على النماذج المتطورة والمتقدمة سواء بالداخل أو الخارج كما هو حاصل في كثير من الشركات والمؤسسات الكبيرة المتطورة مثل أرامكو والخطوط السعودية والبنوك وبعض الشركات الخاصة.

وأكد القحطاني أنه يجب على القائمين على القطاع الخاص تحمل رسالتهم في تحقيق خططهم وأهدافهم باعتبار أن التنمية المستدامة تجعل للقطاع الخاص فصولاً وأبواباً مهمة ضمن صفحات كتاب القطاع الحكومي وجزء رئيس منه فلا يكتمل الفهم وتحقيق الأهداف إلا بكامل أجزائه.. مشدداً على أهمية العمل المشترك والتواصل لتطوير العمل الذي يحقق التنمية المستدامة ورفاهية المواطن. وفي استعراض لملامح الرؤية يتضح مقدار الجهد الذي تم للخروج برؤية طموحة مبنية على أسس علمية من التخطيط الاستراتيجي كما يظهر جليا توجه المملكة نحو تبني منهجية إدارة المشاريع لتحقيق «الرؤية» وتحويلها إلى واقع ملموس.

تطوير الكفاءات البشرية

ويرى المستشار الدكتور فيصل مرزا إن الرؤية تضمنت مختلف مجالات التنمية في المملكة، وركزت بشكل كبير على الكادر البشري (من الجنسين)، الذي يعد من أهم دعائم النهضة في أي مجتمع، حيث تضمنت الرؤية عدداً من الأهداف التي تعنى بتطوير الكفاءات البشرية وبشكل مباشر. ويشير إلى أن الرؤية تتسم بالجودة والذكاء حسب طرحه في صحيفة الاقتصادية وذلك من خلال قراءة تحليلية يتبين من خلالها مدى المهنية التي أعدت بها هذه الدراسة ومدى دقة أهدافها، وما تم من إجراءات لزيادة فرص النجاح في تطبيقها، كمحور أول.

وبقراءة متأنية لأهداف رؤية ٢٠٣٠، نجدها قد كتبت بأسلوب علمي محكم، يسعى جاداً لتحقيق أهداف طموحة وواقعية في الوقت نفسه، حيث صيغت هذه الرؤية على هيئة أهداف ذكية SMART GOALS. حيث يشير علم إدارة التخطيط الاستراتيجي على أنه يجب أن تصاغ الأهداف بطريقة علمية تطبيق عليها مواصفات معينة مجموعة في كلمة SMART. إن إعداد الأهداف الاستراتيجية بهذه المواصفات لكيان عظيم مثل

القحطاني:

الرهان سيكون على الإطار الإداري النموذجي هو ما وافق التأهيل والتدريب



إطلاق رؤية ٢٠٣٠ والتي أعلن عنها ولي ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بمثابة غد مشرق وإعلان لبداية مرحله جديدة من الازدهار في تاريخ بلادنا وطريق منير للأجيال القادمة مشدداً على ان الرؤية يجب أن يصاحبها تغيير في الفكر الإداري لدى المسؤولين والموظفين التنفيذيين من خلال التطور مع الفكر الشاب الطموح خاصة وأن المستقبل للشباب الذين تسلحوا بالتأهيل والشهادات في مختلف التخصصات المتميزة بأعداد كبيرة. وأشار العنمي إلى أن وضوح الرؤية والالتزام بها من أهم قواعد العمل بالفكر والتخطيط الاستراتيجي الذي لا يستقيم إلا بتكاتف الموارد المالية والبشرية والمواهب الإدارية المدركة للعمل بروح الفريق الواحد والاستراتيجية بجناحيها الفكري والتخطيطي حيث تعنى باستقراء الماضي ومعرفة الحاضر واستشراف المستقبل وهي افضل طريقة للانتقال من الحاضر للمستقبل.

وحول دور القطاع الخاص في رؤية ٢٠٣٠ قال العنمي يأتي دور القطاع الخاص المهم في التوسع وإعادة هيكلة العمل من خلال التكامل مع قطاعات ومؤسسات الدولة المختلفة من أجل اقتصاد وطني ذي مؤشرات قوي.

الرؤية وبلوغ القمة

من جانبه يقول عضو الجمعية السعودية للإدارة الأستاذ إبراهيم القحطاني إن الرؤية تعد توأم الطموح الذي يحفز لبلوغ القمة أما درجات الوصول لتحقيقها فهي التدريب والتأهيل الموجه والمكثف ضمن خطة متواصلة لا تقف حتى يبلغ الجميع أعلى سقف من الطموح في تحقيق تنمية



نجاح الفكر الإداري يحسن الأداء ويرفع مستوى الجودة بما يلبي الطموح الوثاب للرؤية

performance

الأولى، وبالتالي يصبح من الممكن اعتماد الإجراءات الوقائية والتصحيحية التي تعيد المشروع إلى مساره المخطط له مسبقاً، وبذلك يتم تفادي مشكلة تعثر المشاريع «التي أصبحت ظاهرة تقض مضاجع المسؤولين في وقتنا الحالي». ومن المعلوم أن أحد أهم المعوقات في سبيل تحقيق الأهداف الاستراتيجية هو: إغفال دور إدارة التغيير في ذلك المشروع أو المبادرة، حيث يجب أن يتم وضع آلية واضحة لكيفية التعامل مع أي تغير قد يطرأ على الخطة، حيث من المفترض القيام بإجراءات محددة للتعامل مع طلبات التغيير. واختتم مرزا حديثه: نحن أمة لها من دينها ما يؤكد عليها ضرورة التخطيط والتطوير ودوام التقييم والمتابعة.

السعودية وسط جملة من التعقيدات، والمتغيرات المحلية والإقليمية والدولية، يظهر جلياً مقدار الجهد الذي بذل، وحجم الإسناد العلمي لصياغتها، ما يجعل من تحقيق هذه الرؤية أمراً ممكناً، وهذا ما يؤكد المتخصصون في مجال التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع. أما المحور الثاني فهو: أمر جوهري نوه إليه الأمير محمد ابن سلمان في المقابلة الأشهر التي أجرتها معه قناة «العربية»، حيث أشار إلى تبني مكتب إدارة المشاريع PROJECT MANAGEMENT OFFICE PMO «وهو عبارة عن إدارة مركزية لإدارة وتقييم أداء المشاريع والمبادرات» لمتابعة تنفيذ المشاريع في المجلسين الاقتصادي والأمني.

حيث يعد استخدام آلية مكتب إدارة المشاريع PMO الخطوات الرائدة التي تعتمد عليها الدول والمنظمات المتقدمة، لتنفيذ خططها وأهدافها الاستراتيجية، من خلال ربط الرؤى بمشاريع تترجمها إلى واقع ملموس، حيث تشير الدراسات الحديثة إلى تحسن ملحوظ في نتائج المشاريع والمبادرات عند تنفيذها باستخدام هذه الآلية.

ويتيح مكتب إدارة المشاريع تطبيق مبدأ الاستباقية PROACTIVE على أعمال المشروع، بمعنى إمكانية التنبؤ بالنتيجة النهائية للمشروع من خلال تحليل بيانات الأداء للمشروع في مراحل



مرزا:

رؤية 2030 كتبت
بأسلوب علمي
محكم.. والإدارة الذكية
ستضمن نجاحها



د. خالد بن محمد مرغلاني

في الرؤية.. شركاء لا رعايا!

ولا شك أن هذا البناء المستقبلي يواجه تحديات عديدة، ليس بمقدورها منع بناء هذا المستقبل ولكن يمكن أن تعرقل حجم الإنجازات، وتبطئ تسارع معدلات النتائج المرجوة حسب البرنامج الزمني للرؤية، ولهذا من الضرورة معرفة هذه التحديات وكيفية التعامل معها حتى يمكن تجاوزها والحد من أثارها السلبية على مستقبل الوطن!

واعتقد أن أولى هذه التحديات، إن لم تكن هي التحدي الرئيس للرؤية، هي حالة الاسترخاء، إن صح التعبير، للكثير من فئات المجتمع في التفاعل الإيجابي مع الرؤية، والاكتفاء بالمراقبة أو الانتظار لما سوف تؤول إليه الرؤية من أرقام في النهاية.. وهي حالة أشبه بالفرجة على مشهد درامي أو تمثيلية مصارعة والكل ينتظر النهاية، وهي حالة خطيرة تعطي انطباعاً مقلقاً بأن المجتمع اعتاد حالة «التلقي» وليس «المشاركة»، مع أن فلسفة الرؤية قائمة على ثقافة مشاركة

لانزال رؤية المملكة ٢٠٣٠، تشغل العقول، وتحفز الأفكار، وتستحث التفكير للتمعن فيها، واستكشاف مواطنها، وتلمس الخطى المؤدية إليها.. ولكن معظم القراءات قاصرة على حقائقها الاقتصادية، ورؤيتها إحصائياً ورقمياً مع إغفال - دون دراية- لمؤثرات الرؤية الفكرية والسياسية والمجتمعية. ومشكلة «رؤية» الرؤية من هذا المنظور هي حصرها في قياس حسابي بينما نحن بصدد استراتيجية من المتوقع أن تؤثر في مستقبل وطن وأجياله القادمة.. بل إن تأثيرها سيمتد لا محالة على المستويين الإقليمي والدولي أيضا، فهي ليست مجرد خطة مرحلية للتنمية، تليها أو تستكملها خطة أخرى.. ولكن رؤية شاملة لدولة، بحجم السعودية، تعد استكمالاً للبناء الذي أرسى قواعده المؤسس الملك عبد العزيز، للدولة، ثم شهدت تثبيت أركانها خلال السنوات الماضية.. لتأتي الرؤية ٢٠٣٠ كاستراتيجية لبناء المستقبل للدولة السعودية الحديثة!





بمثابة نقلة نوعية تاريخية في مسيرة المملكة، ولكن تحتاج إلى إدراك ووعي مجتمعي يتفهم حجم هذا التحول التاريخي، وإنه أن الأوان على الجميع أن يتحمل مسؤولية المواطنة، والقيام بدوره بفاعلية أكبر سواء كان في وظيفة صغيرة أو كبيرة.. وهنا يأتي دور الإعلام الحيوي في تهيئة الرأي العام للتفاعل الإيجابي مع رؤية ٢٠٣٠، وفي إيجاد بيئة متدفقة بالنقاش حول الرؤية من جميع قطاعات المجتمع، وبمشاركة كل الفئات والشرائح الاجتماعية، وهذا يتطلب استراتيجية إعلامية متوازنة مع استراتيجية الرؤية وانطلاقاً من مبادئها الأساسية في الحث على العمل الجماعي؛ كفريق واحد وهو جوهر رؤية الوطن.

وحقيقة إن ما يميز الرؤية وبيعت الأمل في تحقيقها بإذن الله، هو نشرها لثقافة جديدة ومحاولة إيجاد لغة مشتركة بين مختلف أفراد المجتمع حول « الحوكمة والتحول الوطني والرؤية المستقبلية»، للمساهمة في تحول فكر المجتمع من الانشغال بقضايا جدلية لا فائدة منها ظلت عقوداً تستهلك أفكارنا وتفكيرنا بدون منتج فكري حقيقي. من جهة أخرى فإن الرؤية استندت إلى المنهج العلمي في إعدادها، وذلك للتعرف على عناصر ومكان القوة ودمجها مع الفرص المتاحة وتعظيم الاستفادة منها.. وحقيقة لا ينقص الرؤية سوى إعلام يمتزج ويشارك بفاعلية أكثر من ذلك، وأن يتخلص من قواعد العمل الإعلامية القديمة التقليدية، وأن يتطور لمواكبة أهم حدث في تاريخ السعودية المعاصر.. ولهذا عليه أن يتخلص من حالة الاسترخاء، هو أيضاً، وينتقل من مقاعد المشاهدين إلى مقدمة المشاركين!!

المواطن كهدف رئيس لتحقيق الرؤية.. فقد قال الأمير محمد بن سلمان مهندس عراب الرؤية: « لقد أزمنا أنفسنا ومعكم وبكم ستكون المملكة دولة كبرى نفخر بها جميعاً». وهذا النص بالتحديد ينقل فلسفة الرؤية بأنها في حاجة إلى شركاء وليس إلى رعايا !!

إن المملكة عاشت منذ تأسيسها، حتى الآن، على سياسات واضحة، وأهداف محددة، كانت، ولا زالت بمثابة محدداتها، ومنهجها التي لا تحيد عنه في إطار موقعها الديني المقدر في العالم الإسلامي، والتزاماتها الإقليمية الخليجية والعربية، ومكانتها الاقتصادية الدولية، كلاعب رئيس في حركة الاقتصاد العالمي.

ورغم أن هذه المكانة، وهذا التأثير، كان في أوقات كثيرة مُكبلاً للحركة، حيث تطفئ السياسة على الاقتصاد، والمال على الثقافة، وعلى القيام بالدور المؤثر على الفعل الصحيح، وكان ذلك يغيب بعض من جوانب الحضارة السعودية المتميزة في مجمل الصورة.. وأنه قد حان لتحطيم الأفكار الكلاسيكية المسبقة عن المملكة كدولة تعيش في عصور أخرى.. ولكن كدولة عصرية تمتلك إمكانيات سياسية واقتصادية ودينية وثقافية ذات خصوصية في العادات والتقاليد والتراث الفكري والمعرفي، وأن هذا التميز إضافة حقيقية للدولة السعودية وليس عبئاً نسعى للتخلص منه.. وما تاريخ البشرية سوى تاريخ من الثقافات المختلفة والمتنوعة والممتزجة والمتجانسة! ولذلك فإن رؤية ٢٠٣٠



رؤية 2030 والرجل الحكيم

الشيخ العميد.م. محمد سليم العوران

رؤية
2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

أبرزت الرؤية قدرات سمو سيدي ولي ولي العهد الأمير محمد بن سلمان على استشراف المستقبل والتخطيط الاستراتيجي للمملكة للوصول بها إلى أعلى المستويات في ظل ما يتمتع به سموه من شفافية واعداءً بمستقبل زاهر لبلدنا..

تحدد الخطة الرؤية الاستراتيجية الطموحة التي ستسير عليها المملكة على مدى الأربعة عشر عاماً المقبلة والتي تعتمد على بندين أساسيين وهما وقف الاعتماد الحالي للمملكة على النفط بإنعاش الإيرادات غير النفطية، وتحقيق الاستدامة المالية من خلال ضبط المصروفات ومستوياتها.

تأتي الخطوة الجريئة لسمو سيدي ولي ولي العهد النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع صاحب سمو الملكي الأمير محمد بن سلمان المتضمنة الرؤية السعودية ٢٠٣٠ كأكبر خطة للتحويل الاقتصادي في تاريخ المملكة وذلك من خلال برنامج تحول استراتيجي وإعادة تنويع الاقتصاد وتحقيق تطلعات المواطنين وعدم الاعتماد على النفط خلال السنوات القادمة وطرح أقل من ٥٪ من شركة أرامكو للاكتتاب العام تقدر قيمتها بتريليونين دولار بحيث يتم تخصيص العائدات لتمويل صندوق الاستثمارات العامة وزيادة الإيرادات النفطية وتقليص دعم الكهرباء والماء وقد

86
اليوم الوطني



دامر عيك يا وطن





غير ذاتك.. لتغيير حياتك

أ. فيصل عيد الرمالي

مؤسس ورئيس لجنة شباب الإدارة
المشرف علي فرع منطقة حائل



الكتب السماوية هو إله واحد وكلما تطور الإنسان في عمله كلما اكتشف أكثر حكمة الحياة وعظمة الخالق العظيم، ولكي يكون التغيير الذي ستحدثه في حياتك ذا قيمة حقيقة فلا بد أن يكون تغييراً دائماً ومستمراً، وكلنا خبرنا التغيير في لحظة من لحظات حياتنا وربما شعرنا أحياناً بالإحباط وخيبة الأمل فكثير من الناس يحدثون بعض التغييرات في حياتهم وهم يشعرون بالخوف لماذا؟ لأنهم ويعقولهم الباطنة يعتقدون أن هذا التغيير لم يكن إلا مؤقتاً وسنضرب على ذلك مثلاً: تجد أن أحد الأشخاص الذين تعرفهم يعاني من وزن زائد وكلما نوى أن يطبق نظاماً غذائياً معيناً لخفض وزنه الزائد يؤول موعدهم بدء هذا النظام أو أن يستمر فيه لفترة ثم يوقفه والسر في ذلك يكمن في أن هذا الشخص يدرك بعقله الباطن أن أي ألم سيتحملة من أجل إنقاص وزنه أو أحداث أي تغيير في حياته سيعود عليه في النهاية بمردود قصير الأمد، وبتعبير آخر أنه يعلم داخل عقله اللاواعي أنه سيعود مرة أخرى إلى حالة زيادة الوزن التي كان عليها.

ويتحدث "روبينز" عن الكيفية التي غير بها حياته قائلاً: "لقد اتبعت في معظم سنوات حياتي ما أعتبره المبادئ المنظمة للتغيير الدائم".

سنحاول أن نتعلم أنا وأنت هذه المبادئ التي يمكنها أن تغير حياتنا إلى الأفضل وبشكل دائم. ولكن وفي هذه اللحظة بالتحديد سنحاول أن نتعرف على واحد من أهم المبادئ للتغيير يمكننا أن نستخدمها في الحال لكي نغير بها حياتنا. ورغم بساطة هذه المبادئ إلا أنها قوية وفعالة للغاية عندما تطبق بعناية ومهارة،

أنت شخص متميز تبحث عن النجاح وإحداث تغيير فعال في حياتك وتساءلي كيف عرفت ذلك؟

أقول لك .. ببساطة إن الإنسان المتميز بحق عادة ما يبحث عن أساليب تساعد على تغيير نفسه وحياته نحو الأفضل وهذا هو الذي قادك إلى قراءة هذه الأسطر.. يقول "انتوني روبينز" في كتابه الرائع "أيقظ العملاق داخلك": "وتقول الإحصائيات أن أقل من ١٠٪ ممن يشتركون كتاباً ما هم فقط الذين يتعدون في قراءتهم الفصل الأول" والحقيقة أن هؤلاء الذين لا يعرفون كيف يستفيدون من الكتب التي يشترونها يهدرون ثروات جبارة يمكنها أن تغير حياتهم ولا شك أنك لست ممن يميلون لخداع أنفسهم بالاستهتار بما يقرؤون، وأنا على ثقة من أنك ستحاول الاستفادة مما سنكتبه في هذه الصفحة عامة وفي هذه الأسطر خاصة والتي تتناول موضوع النجاح في الحياة والتي نقتبس بعضها من كتاب: "أيقظ العملاق داخلك AWAKEN THE GIANT WITHIN".

وتسألني كيف استفيد مما تكتب؟ أقول لك حاول أن تقرأ هذا الموضوع أكثر من مرة ثم تكن معك مذكرة خاصة تنقل فيها كل جملة تشعر أنها تؤثر فيك أو كل فكرة تجد أنه بالإمكان تطبيقها، ثم اشرع في التطبيق حالاً.

كل يوم طبق فكرة أو أكثر وستذهل من النتيجة الرائعة التي ستصل عليها بمشيئة الله تعالى بعد ستة أشهر، وأحب أن أكرر أن الذي لا يطبق ما يقرأه لا يحصل على نتيجة. يقول تعالى في كتابه: (إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم).. إذن فزامم أمرك في يدك وكلما تقدمت البحوث في مجال النفس الإنسانية كلما وجدناها تقترب من النصائح والحكم التي وردت في القرآن الكريم خاصة وفي الكتب السماوية عامة وهذا ليس بالأمر المستغرب لأن الذي خلق الإنسان والذي أنزل

كل الأشياء التي تتمنى من أعماق قلبك أن تحققها ثم فكر في هؤلاء العظماء والنتائج الرائعة التي وصلوا إليها في حياتهم بعد أن أخذوا عهداً على أنفسهم أن لا يقبلوا بأقل من المستوى الذي حلموا به . تأمل حياة العظماء وعلى رأسهم رسل الله صلوات الله عليهم . أدرس سيرة الصحابة والصحابيات رضوان الله عليهم ، تفكر في سيرة العلماء من القادة والمصلحين من أهل الشرق والغرب ابن سينا وابن حيان والفارابي وخالد بن الوليد وسيف الدين قطز وإسحاق نيوتن وآينشتاين وحسن البنا وإبراهيم لينكولن وهيلين كيلر وماري كوري والمهاتما غاندي وسوكيرو هونا وغيرهم من الناجحين الذين قرروا وبكل قوة أن يخطوا خطوة إيجابية رائعة في حياتهم وهي أن يرفعوا من مقاييسهم فالقوة التي توفرت لديهم متوفرة لك أيضاً ستكون أيضاً بين يديك فقط إذا كانت لديك الشجاعة لكي تحصل عليها ، أن تغيير المنظمات والشركات والدول أو العالم كله يبدأ بخطوة واحدة بسيطة وهي (أن تغير نفسك) .

وهذه المبادئ تُفيد على المستوى الفردي والجماعي . إذا أردت في يوم من الأيام أن تحدث تغييراً حقيقياً في حياتك فأول شيء عليك أن تفعله هو أن تعلي من مستوياتك أو تزيد من مقاييسك وسنوضح ذلك بعدة أمثلة ، على المستوى الصحي لا تعتبر وجود مرض واحد في جسدك شيء جيد يمكن تحمله بل ليكن المستوى الصحي الذي تحلم به هو أن تعالج هذا المرض وتكتسب لياقة بدنية وتزيد من طاقتك ، وعلى المستوى الروحي لا تكتفي بأنك تؤدي الفروض بل ابحث عن السنن والنوافل وتعمق في دينك أكثر وتقرّب يوماً بعد يوم إلى الله تعالى ولا تقل (أنا بخير وهذا يكفي) فأنت لن تقف مكانك بل تأكد أنك إذا لم تتقدم فسوف تتأخر ، وعلى المستوى الأسري لا تقل لنفسك (حالتي معقولة) بل حاول أن تبحث عن سعادة أكثر أحلم بمراكز أعظم لأولادك وخطط لذلك من الآن .

أقوى مجال في حياتك هو المجال الروحي وهذا وفقاً لأحدث البحوث النفسية لذا فإنك إذا أحدثت تغييراً في المجال الروحاني فإن التغيير في باقي مجالات حياتك (اجتماعي ، صحي ، نفسي ، مهني ، عقلي) سيكون يسيراً للغاية وهذا ما يفسر لنا سر تحول العرب بعد دخولهم الإسلام ، فبعد أن كانوا أناساً خاملين الذكر أصبحوا بالإسلام قوة جبارة تحكم العالم بالعدل والسلام وخرج منهم علماء في شتى مجالات الحياة أناروا العالم بنور العلم الذي بهداه تقدم الغرب وصنعوا حضارتهم الحالية التي تنبهر من روعتها رغم أنها وليدة حضارتنا الإسلامية والتي نجهل قوتها الكامنة . إن أول شيء ينبغي عليك أن تغيره في نفسك هو الطلبات التي تطلبها من نفسك اكتب كل الأشياء التي لا تقبلها في حياتك سواء من نفسك أو من الآخرين ثم اسأل نفسك (هل ما أعاني منه سببه في أم في غيري) إذا كنت ممن يقولون دائماً لأنفسهم (أنا ملاك لا توجد لدي أية عيوب) فرجاء لا تكمل معنا قراءة هذا الموضوع فهو ليس لك ، أما إذا كنت ممن يعتقدون أنك بشر وكما أن لك مميزات فلك عيوب وأنت على استعداد أن تمحو هذه العيوب وتقوي هذه المميزات فتستفيد بمشيئة الله تعالى مما نكتب أقصى فائدة وستحقق نجاحات رائعة فقط اعرف نفسك بصدق ووضوح وإذا ما تأكدت أن الخطأ بالفعل من الطرف الآخر ففكر في طريقة لطيفة لتغيير هذا الموقف الذي لا تحتمله ، كن أميناً مع نفسك فالحظات الأمانة والصدق مع النفس لا تُعد بملء الأرض ذهباً ثم اسأل نفسك ما هي الأمور التي لن أستطيع تحملها - أجب على الورق . ثم اكتب

الذي
لا يطبق ما يقرأه
لا يحصل على نتيجة

01

لكي يكون التغيير الذي ستحدثه
في حياتك ذا قيمة حقيقية فلا
بد أن يكون تغييراً دائماً ومستمراً

02

لقد اتبعت في معظم سنوات
حياتي ما أعتبره المبادئ
المنظمة للتغيير الدائم

03

إذا أحدثت تغييراً في المجال
الروحاني فإن التغيير في باقي
مجالات حياتك سيكون يسيراً للغاية

04

أنت بشر
كما أن لك مميزات
لك عيوب

05



70 منجزاً

لجمعية الإدارة

خلال 1437

حققت الجمعية السعودية للإدارة العديد من المنجزات خلال العام الجاري (١٤٣٧ هـ)، والتي تعكس مدى حراك ونشاط مجلس إدارة الجمعية والإدارة التنفيذية خلال الفترة الماضية متحفزين بتوجيهات الرئيس الفخري صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان بن عبد العزيز وهي مجموع من المنجزات التي تتماشى وتواكب توجهات الجمعية وأهدافها والتي تدور في مجملها في تنمية الفكر العلمي في مجال الإدارة وتطويره، وتحقيق التواصل العلمي بين المتخصصين والباحثين والناشطين في مجالات الإدارة المختلفة، وتوفير قنوات يساهم من خلالها العاملين بالمجالات الإدارية في حركة التقدم العلمي والتطبيقي للإدارة، وتيسير تبادل الإنتاج والأفكار العلمية المتعلقة بالإدارة بين الهيئات والمؤسسات المعنية داخل وخارج المملكة، والمساهمة في زيادة التفاعل بين النظريات والتطبيقات الإدارية، وتقديم المشورة وإجراء الدراسات اللازمة لرفع مستوى الأداء الإداري في المؤسسات والهيئات، والمساهمة في تنمية المهارات الإدارية والقيادية للمديرين والإعداد الإداري لشاغلي الصفوف التالية في الإدارة.. وفيما يلي رصد لمنجزات الجمعية خلال العام : ١٤٣٧ هـ



- الإدارة، فيما يحقق توجهات الرئيس الفخري للجمعية ونائبه وأعضاء الشرف، وأن يكون هذا الجهاز مؤهلاً علمياً وعملياً.
٩. العمل على الاستفادة من الأرض الممنوحة للجمعية التعاونية متعددة الأغراض لمنسوبي جامعة الملك سعود، والتي تقدر مساحتها ب (١٦٠٠٠م^٢)، وذلك من خلال إعداد مسودة خطاب من سمو الرئيس الفخري للجمعية لمعالي مدير جامعة الملك سعود للحصول على تلك الأرض الممنوحة للجمعية التعاونية لمنسوبي جامعة الملك سعود.
١٠. العمل على الحصول على حق الامتياز لوائح الاعلانية داخل الجامعات ومنها جامعة الملك سعود في الرياض وكافة الجامعات السعودية، وذلك بما يحقق موارد مالية مناسبة للجمعية.
١١. العمل على توفير فريق تسويقي فاعل يمكن من خلاله تسويق أعضاء الشرف والعاملين في الجمعية، ومنتجات الجمعية المختلفة، بما يحقق من موارد مالية مناسبة للجمعية.
١٢. العمل على التعاقد مع شركة علاقات عامة لرعاية كافة برامج وأنشطة وفعاليات الجمعية.
١٣. تنفيذ الملتقى الإداري السادس.
١٤. تنفيذ ملتقى التدريب والتنمية الثاني.
١٥. العمل على تنفيذ مشروع المنتدى السعودي الأول لمؤسسات المجتمع المدني.
١٦. تنفيذ الحوار على المكشوف الثاني.
١٧. العمل على اطلاق فعاليات جائزة التميز الإداري.
١٨. تفعيل العديد من الاتفاقيات والعقود.
١٩. تطوير العديد من مراكز الجمعية المعتمدة والمقترحة وهي

١. الرئاسة الفخرية لصاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود.
٢. عقد مؤتمر صحفي مع صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود، الرئيس الفخري للجمعية، والذي عُقد يوم الأربعاء ٢٢ محرم ١٤٣٧هـ الموافق ٤ نوفمبر ٢٠١٥م،
٣. الملتقى السعودي الأول لتوليد الوظائف ومعرض وظيفي، الرياض، ١٥-١٧ مارس ٢٠١٦م.
٤. عقد مؤتمر صحفي عن الملتقى السعودي الأول لتوليد الوظائف، ومعرض وظيفي.
٥. السعي لتفرغ الكوادر البشرية التي تعمل بشكل تطوعي في مجلس إدارة الجمعية، وذلك بإعداد مسودة خطابات لجامعة الملك سعود وكلية الملك فهد الأمنية، بطلب تفرغ سعادة رئيس مجلس الإدارة الدكتور ناصر بن إبراهيم آل تويم، وعضو مجلس الإدارة الدكتور شباب بن عويض الحارثي لأنشطة الجمعية.
٦. التأكد قانونياً من مدى مواءمة اللائحة التنظيمية للجمعيات التعاونية في وزارة الشؤون الاجتماعية، وإمكانية الاستفادة منها في الجمعيات العلمية، وخاصة في أوجه الدعم المالي المختلفة التي تتضمنها تلك اللائحة.
٧. العمل على تخصيص أرض للجمعية من قبل جامعة الملك سعود، وذلك من خلال إعداد مسودة خطاب إلى معالي مدير جامعة الملك سعود بتخصيص أرض لا تقل مساحتها عن (٢٥٠٠٠م^٢).
٨. العمل على توفير جهاز تنفيذي يتولى مساندة أعضاء مجلس



مركز الرصد والمتابعة، مركز سما (SMA) للإعمال، مركز الاعتماد الإداري.

٢٠. تطوير موقع الجمعية الإلكتروني، بحيث أصبح جاهزة للاستخدام، كما تم التفاهم حول إدارة الموقع مؤقتاً وربطه بموقع الجامعة.

٢١. المشاركة في الاجتماع السنوي لرؤساء الجمعيات العلمية، والذي عقد في جامعة الملك سعود، برعاية مدير الجامعة.

٢٢. إصدار عدد من مجلات الجمعية.

٢٣. المشاركة في المؤتمر الأول لكليات إدارات الأعمال بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

٢٤. مناقشة وتفعيل مبادرة ١٠٠١ لدعم المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر.

٢٥. تفعيل مقترح مشروع التأهيل الإداري.

٢٦. عقد اتفاقية مع الغرفة التجارية الصناعية بتنفيذ العديد من البرامج والمحاضرات التدريبية.

٢٧. إنهاء كافة المستحقات السابقة على الجمعية والمتعلقة على سبيل المثال لا الحصر بالبريد السعودي والمتمثلة في مبلغ

وقدره (٢٤,٠٠٠) أربعة وعشرين ألف ريال، وذلك مقابل المراسلات وصندوق البريد منذ نشأة الجمعية.

٢٨. تنفيذ محاضرة الإدارة بالرشاقة من قبل رئيس المجلس.

٢٩. تكريم أعضاء مجلس الإدارة السابقين.

٣٠. تدشين مبادرة ١٠٠١ «مسيرة وولاء».

٣١. تنفيذ محاضرة الاتجاهات الحديثة في الإدارة الدولية للخبير

الأمريكي الدولي.

٣٢. المشاركة في منتدى الإدارة والأعمال الخامس المنعقد في



٤٧. عقد اتفاقية مع مؤسسة قدرات للتدريب وطلبها التعاون مع الجمعية.
٤٨. تدشين فرع منطقة القصيم ودعم صاحب السمو الملكي أمير المنطقة للجمعية، وتشكيل أعضاء مجلس الجمعية بالمنطقة.
٤٩. تعيين موظفين ومتعاونين للجمعية.
٥٠. المشاركة في المؤتمر العربي الثالث للاستشراف الاستراتيجي بدبي، «الاستشراف مهمة أممية/الاستشراف الاستراتيجي طريق الوعي والاستدامة»، خلال الفترة ٥-٦ أكتوبر ٢٠١٥م.
٥١. تطوير مشروع العضوية، وآلية تسويق عضوية الجمعية، وذلك من شركة محددة وفق عقد لا يتجاوز سنتين.
٥٢. المشاركة في مشروع اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات وما يمكن أن تقدمه الجمعية من مساهمة في إطلاق المشروع الوطني «نبراس».
٥٣. المساهمة في إنشاء أكاديمية متخصصة «أكاديمية إدارة الحياة» وفق خبراتها وممارساتها السابقة، وستساهم مثل هذه الأكاديمية فكرياً ونفسياً وعلاجياً في إنقاذ الفئات المستهدفة.
٥٤. ندوة الأبعاد الإدارية للتغيرات الملكية (قراءة في إنجازات الملك سلمان).
٥٥. عقد محاضرة الإدارة التنفيذية في الواقع (أ. حسين العذل) وتكريمه ضمن فعالية الإدارة بالوفاء.
- مدينة جدة بالمشاركة مع مجموعة نما المعرفية.
٣٣. إبرام اتفاقية مع المنظمة العربية للعلوم الإدارية بالجامعة العربية في مدينة القاهرة.
٣٤. إبرام اتفاقية مع شركة منار الفكر للتدريب والاستشارات بمدينة الرياض.
٣٥. المشاركة في معرض الكتاب المنعقد في جامعة جازان.
٣٦. المشاركة في منتدى جدة الاقتصادي.
٣٧. تنفيذ العديد من الفعاليات في فروع الجمعية.
٣٨. العمل على تطوير وإطلاق جائزة التميز الإداري.
٣٩. العمل على إنشاء عدد من مراكز الاعتماد وهي مركز الاعتماد الإداري للتدريب، مركز الاعتماد الإداري للاستشارات، ومركز عضوية المنظمات.
٤٠. العمل على تنمية موارد الجمعية وتعديل رسوم الشهادات.
٤١. توفير عقار ليكون مقر للجمعية.
٤٢. تطوير اتفاقية التعاون مع اتحاد المديرين العرب.
٤٣. إنشاء مركز الحماية البيئية.
٤٤. عقد اتفاقية تفاهم مع مجموعة الفيصل بخصوص التدريب والتوظيف.
٤٥. عقد اتفاقية تفاهم مع IQG ومع جامعة ريو دي جانيرو بخصوص المشاركة في تأهيل ومنح شهادات الأيزو ذات العلاقة وكذلك برامج الهندرة ووضع مؤشرات الأداء.
٤٦. الاتفاقية مع شركة PINS بخصوص إنتاج يوتيوب عدد (٨) بخصوص هوية وبعض أنشطة الجمعية.



مركز الاستثمار الاجتماعي، مركز الأعمال التطوعية، مركز الإعلام الاجتماعي، ومركز الرأي والتوصيات.

٦٨. العمل على توظيف التقنية بما يساهم في تفعيل أنشطة الجمعية، ومن أهم هذه المبادرات: طريقة طلب العضوية آلياً وإعداد فلم مصاحب يوضح كيفية طلب العضوية، بناء برنامج آلي للعضوية، جوال وظيفي، جوال أخبار الجمعية، خدمة تطبيق مستشارك الإداري، رصد معوقات العمل وأبرز الحلول، تصميم وعمل هوية لبطاقة العضوية لأعضاء الجمعية، طباعة كتيب الجمعية، مقهى كاريزما الإداري، تطبيق نبراس، تطبيق أكاديمية التعلم الإلكتروني، توفير أجهزة ومعدات لمقر الجمعي، تصميم نظام إلكتروني لمراسلات الجمعية، تطبيق نظام إلكتروني لتوثيق أنشطة وفعاليات الجمعية.

٦٩. إبرام عدد من الاتفاقيات لتفعيل أنشطة الجمعية مثل وزارة التعليم، الغرفة التجارية الصناعية.

٧٠. الموافقة على منح جائزة التميز وهي الجائزة الأولى «فئة القيادة المتميزة» لمقام خادم الحرمين الشريفين حفظه الله تعالى، وجائزة التميز لفئة المنظمة المتميزة للمديرية العامة للجوازات، لجهودها الملحوظة في تقديم الخدمات للمواطنين ببسر وسهولة وفق أحدث التطبيقات التقنية.

٥٦. المشاركة من الجمعية وأعضائها في بلورة ثقافة الانتخابات، من حيث التوعية بالانتخابات وتشجيع الآخرين الراغبين في المساهمة.

٥٧. عقد ورشة عمل عن كايزن.

٥٨. تطوير إعداد الحقائق التدريبية وتصنيفها.

٥٩. تطوير وتحويل «أفاق الإدارة» إلى مجلة إلكترونية لخفض تكاليف إنتاجها.

٦٠. الاتفاقية مع شركة الخليج للتعليم والتدريب، والتي تتضمن منتجات CBP من شركة الخليج للتعليم والتدريب، وكذلك التدريب الافتراضي VIRTUAL TRAINING.

٦١. الاتفاقية مع شركة إيפורي.

٦٢. الإعداد لمطبوعات ووثائق الجمعية الإعلامية.

٦٣. المشاركة في مؤتمر الاستشراف العربي والذي عقد في مدينة دبي بالإمارات العربية المتحدة في ٢ مايو ٢٠١٦.

٦٤. المشاركة في منتدى الإدارة والأعمال الذي عقد في مدينة الدمام خلال الفترة ١-٣ مارس ٢٠١٦م.

٦٥. عقد الملتقى الإداري السابع الذي سيعقد في مدينة جدة.

٦٦. تشكيل لجنة استشارية، «الشريك الاستراتيجي للجمعية».

٦٧. اقتراح العديد من المراكز لتبني مشاريع ومبادرات تساند أنشطة وفعاليات الجمعية. وتتمثل المراكز المقترحة في

كثير من المدراء يتوقع أن لديه ذكاء إداريا عبر تطبيقه للقوانين والأنظمة المنصوص عليها داخل المنظمة مع العلم أن المدير الذكي هو من يستطيع توظيف الأذكياء وتهيئة بيئة للتناغم فيما بينهم، لذلك نرى التفاوت الكبير بين المدراء وخاصة التنفيذيين منهم لأن غالبيتهم يعتمدون على أسلوب واحد وهو الالتزام بالحضور والغياب ويهملون قضية مهمة وهي التفاوت بين الموظفين في الذكاء والقدرة على الإنجاز والإبداع.

ولقد اهتمت بعض الشركات العالمية بالموظف فطلبت منه الإنجاز وقامت بتحفيزه عند الإبداع وبتربيته عند تقديم الحلول المدهشة والمنقذة للشركة وهذا مما زاد في رواتب بعض المديرين التنفيذيين وجعل الفرق بينهم وبين غيرهم ممن يستخدمون الأسلوب التقليدي. ومن تاريخنا الإسلامي نجد أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه اهتم كثيرا بالإنجاز والابداع فيه من خلال توليته للأمراء مما جعل الدولة تزدهر وأنشأت قواعد في الاقتصاد يعمل بها حتى الان.. فالمدير الذكي من يستطيع توظيف الأذكياء والمحافظة عليهم.



الإدارة الذكية

أ/زيد محمد العمري
المدينة المنورة



شركة الهندسة الطبية
للعجارة والمقاولات العامة





مؤسسة المنورة للتجارة والمقاولات

من نحن :

منذ ان تأسست المؤسسة في العام ١٩٧٢ وهي مصنفة درجة اولى مقاولات في إنشاء وتجهيز المستشفيات والمشاريع الكبرى . وتكون المؤسسة من القسمين القسم الاول متخصص في التصميمات والإنشاءات والقسم الثاني متخصص في الأجهزة والمعدات الطبية وتوفير الكثير من المنتجين المتخصصين في مجال الأجهزة الطبية من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية والشرق الأقصى. وهذا القسم يدار بواسطة فريق متخصص من مهندسي الأجهزة الطبية على درجة عالية من الخبرة والكفاءة في التركيب والصيانة وخدمات ما بعد البيع.

يتجاوز عدد موظفي المؤسسة ٤٠٠ موظف . منهم ١٢٠ من المهندسين والمشرفين وأكثر من ٥٠ في فريق الهندسة الطبية

منذ انشاء المؤسسة وخلال السنوات الأولى من العمل ركزت المتصورة على بناء المدارس والمعاني العامة المختلفة . وعند العام ١٩٩٠ بدأت المتصورة وبتقنيات عالية جد انشاء وتجهيز المستشفيات حيث قامت بتنفيذ العديد من المستشفيات (٢٠٠ سرير - ٥٠٠ سرير - ٦٤٠ سرير) تجهيزا شاملا لجميع ابنيتها شاملا جميع الخدمات بالإضافة إلى التأثيث والتجهيز الطبي لتلك المستشفيات وقامت بإنشاء وتجهيز وثلاث ٣٥٤ مركزا صحيا بمختلف مناطق المملكة تم تشغيلها وتسلمها ابتدائيا ونهائيا ضمن فترات عمدا من المساجد بدولة اريتريا و مركزا اسلاميا بدولة جيبوتي



المراشيل الصحية
عيادات الأسنان



أحد المراشيل الصحية
المرحلة الثالثة (١٧٤)



أحد المراكز الصحية
المرحلة الثانية (١٩٢)



عيسى امارة لأمولد



مستشفى الملك فهد التخصصي بالمعجم



إحدى الكليات جامعة القصيم



مستشفى بريدة للتسليم والولادة



مستشفى البرس العام



مستشفى المدينة المنورة للتسليم والولادة

ت: ٠١١٠٠٦٤١٤ - الرياض - المهندس منصور علي الرجيعي - هاتف: ٤٨٧٤٩١ / ٤٨٧٤٩٢ - فاكس: ٤٨٧٣٢٢
رقم العضوية في الغرفة التجارية (١٩٢٠٢١) - ص: ٧٤٤ - الرياض - website: www.almasouryah.com ١١٤٢



من آليات تطبيق الجودة لتحقيق أهداف الرؤية 2030

د. خالد بن أحمد الأكوّع

نائب رئيس الجمعية السعودية للجودة
بمنطقة مكة المكرمة

أعلى مستويات الجودة في الأداء والمخرجات وتحقيق التميز المؤسسي.

إذ تهدف جائزة الملك عبد العزيز للجودة، إلى تقديم الدعم للمنشآت القائمة في الدولة في جميع قطاعات الأعمال لتحقيق الجودة والتميز في أدائها بما ينعكس على تحسين مستوى جودة المخرجات (المنتجات والخدمات). وتعمل الجائزة كجهة تشريعية ومرجعاً للمنشآت في اقتباس أفضل الممارسات المطبقة في مجال الجودة والتميز والتي تنعكس ضمن منظومة من المعايير والممارسات المجربة والتي أثبتت الدراسات انعكاس تطبيقها في تحسين أداء ومخرجات المؤسسات المتبنية لها على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

وعليه وضمن إطار توجه جائزة الملك عبد العزيز للجودة والقائمين عليها نحو تقديم الدعم وتمكين المنشآت من تطبيق معايير الجودة والتميز المؤسسي، قامت الجائزة

نهضت الأمم المتقدمة بفكرة أمنت بها حكومة وشعباً ووظفت إمكاناتها وطاقتها لتحقيقها واقعاً تعيشه وتنعم به الآن.

وفي هذا الإطار سعت المملكة العربية السعودية مستنيرة بالرؤية الوطنية لقيادتها الحكيمة إلى تعزيز وترسيخ ثقافة الجودة والتميز المستدام كوسيلة لتحقيق الازدهار بوطن طموح ومجتمع حيوي واقتصاد يحقق رخاء المواطن من خلال الارتقاء بأداء المنشآت والمؤسسات الحكومية والأهلية في المملكة الحبيبة على قلوب الأمة الإسلامية قاطبة.

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تطبيق آلية خلق روح التنافسية وتعزيز مبدأ التميز المؤسسي في قطاعاتها الحكومية والأهلية، ومن هذا المنطلق انطلقت جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتي تعد إحدى الممكّنات الرئيسة في المملكة تسعى لدعم المنشآت في رحلتها نحو تحقيق

سواء الخدمات أو المنتجات التي تقدمها. إن هذه المنظومة مبنية على الممارسات المتميزة والمجربة في مجال تطبيق وتبني معايير الجودة والتميز المستدام، وعليه فإن على المنشآت استخدامها كوسيلة داعمة لتمكينها من تحقيق الجودة والتميز وصولاً إلى الإبداع والابتكار المؤسسي.

تسعى جائزة الملك عبد العزيز للجودة إلى تمكين المنشآت من تطبيق نظام مأسسة التميز، وذلك من خلال توفير عمليات التقييم وقياس مدى المطابقة والنضوج في تحقيق متطلبات النظام، والذي على أساسه يتم منح شهادة اعتراف بتطبيق نظام مأسسة التميز، وفيما يلي الضوابط والشروط الواجب تحققها لمنح الشهادة:

أولاً: يتم منحها بشكل تكميلي مع عمليات المشاركة في مستويات اعتراف التميز لدى برنامج جائزة الملك عبد العزيز للجودة.

ثانياً: يقوم فريق المقيمين الممثل لجائزة الملك عبد العزيز للجودة ضمن مستويات الاعتراف، بتقييم مدى التزام وتميز المنشأة في تحقيق معايير ومتطلبات نظام مأسسة التميز، وعليه تمنح الشهادة في حال حصول المنشأة على درجة تقييم ٦٠٪ فأكثر من تطبيقها للنظام.

الإطار العام - آلية العمل

يتكون نظام مأسسة التميز من أربعة محاور عمل رئيسية متكاملة ومتصلة تمكن المنشآت من تطبيق معايير الجودة والتميز المستدام، وتأخذ بعين الاعتبار دعم عملية «التحول السلوكي» للمنشآت في تعزيز وترسيخ ثقافة الجودة والتميز المستدام لديها، و«التحول الإداري» لأنظمة العمل المعتمدة لديها والعمليات الرئيسية والمساندة القائمة.

- المحور الأول: التهيئة والاستعداد
 - المحور الثاني: التقييم الذاتي
 - المحور الثالث: التخطيط والتقييم
 - المحور الرابع: التكريم والتحفيز
- وفي الختام أسأل الله أن يديم علينا نعمة الأمن والأمان وأن يحفظ وطننا وقيادتنا ويحقق آمالنا.

بتطوير نظام مأسسة التميز (أي جعله مؤسسياً) كنظام مساند للمنشآت مبني على أفضل الممارسات المطبقة لتحقيق جودة وتميز الأداء والمخرجات، واستدامة تميز الأداء المؤسسي لديها.

وهي منظومة عمل مساندة للمنشآت المطبقة لمعايير وممارسات الجودة والتميز في كافة قطاعات الأعمال الحكومي والخاص منها، والتي ترسم خارطة طريق واضحة المعالم والأدوات في كيفية السير قدماً وحوكمة عملية تطبيق معايير الجودة والتميز المؤسسي، وعليه تهدف المنظومة إلى:

- دعم المنشآت في ترسيخ وتعزيز ثقافة الجودة والتميز المؤسسي.
- إدارة وتنظيم عملية تطبيق معايير الجودة والتميز المستدام لدى المنشآت.
- بيان أفضل الممارسات في تقييم الأداء المؤسسي.
- رسم خارطة الطريق نحو تحقيق الجودة والتميز المستدام.
- دعم عملية المتابعة والتقييم والتقويم للأداء المؤسسي لتحقيق الجودة والتميز المستدام.
- تمكين المنشآت نحو تحقيق التميز المستدام.

وتتناول منظومة التحول نحو التميز المؤسسي كافة الممارسات والأنشطة التي تعنى بها المنشآت المطبقة لمعايير الجودة والتميز، والتي تنعكس على كافة المخرجات سواء العمليات والخدمات المقدمة من قبل المنشأة أو المنتجات الصادرة عنها، وتطبق متطلبات عمل المنظومة على كافة قطاعات الأعمال في المملكة سواء الحكومية أو الصناعية أو الخدمية.

كل ما يعرض في هذه المنظومة بدءاً من الإطار العام، ومسارات العمل، وصولاً إلى الأدوات والنماذج قابلة للتطبيق لدى المنشآت المتبنية لفكر الجودة والتميز المؤسسي، وهو يغطي كافة الأعمال المؤسسية، ويقع على عاتق المنشآت إيجاد الهيكلية المناسبة لتطبيق المنظومة بالنظر إلى حجمها، ومستوى التعقيد في أعمالها، وطبيعة المخرجات

يعد العميل الركيزة الرئيسة التي تنصب عليه جميع الجهود التي تبذلها الكثير من المنظمات سواء أكانت منظمات حكومية أم خاصة، ولهذا فلا غرو أن يولي قادة وصناع القرار في هذه المنظمات الكثير من اهتمامهم في غرس ثقافة خدمة العملاء في نفوس العاملين بها باختلاف مستوياتهم الإدارية والوظيفية، وذلك بما ينعكس إيجاباً على جودة وتميز مستوى الخدمة المقدمة لعملاء المنظمة، وبالتالي زيادة معدلات رضاهم عنها. وإحفاً للحق فإن منظمات القطاع الخاص؛ وإن كان لها فضل السبق في إبراز فعالية مفهوم ثقافة خدمة العملاء في بيئتها الداخلية والخارجية، إلا أن ذلك لا ينفي أن هناك جهوداً تبذلها العديد من منظمات القطاع الحكومي في التحول من ثقافة خدمة المراجعين إلى ثقافة خدمة العملاء، كون ذلك التحول أصبح من الضرورات الملحة لهذه المنظمات أكثر مما مضى، نتيجة للتطورات الحديثة إدارياً واقتصادياً واجتماعياً وتقنياً، ومن ناحية أخرى للتطور الملحوظ في طبيعة الخدمات التي تقدمها لعملائها.

إن من أبرز التحديات التي تواجه ثقافة خدمة العملاء في القطاع الحكومي تتمثل في النمو المتزايد في توقعات وتطلعات عملاء هذا القطاع في حصولهم على خدمة عالية الجودة بأسر الطرق وأقل الوقت، وفي المقابل فإن الكثير من الأجهزة الحكومية لازالت تركز فقط على جودة خدماتها الداخلية دون الاهتمام في تطوير خدماتها التي تلبى رغبات واحتياجات عملائها، وهو ما انعكس بشكل سلبي على مستوى جودة ما تقدمه من خدمات، ومن ثم تدني مستوى رضا العملاء، ولكي يتمكن القطاع الحكومي من التحول إلى ثقافة خدمة العملاء يحتاج إلى ما يلي:

- أهمية دعم قيادات القطاع الحكومي لأجهزتهم في بناء ونشر هذه الثقافة بين جميع العاملين بشكل عام، مع تدريب وتأهيل موظفي خدمة العملاء خاصة من خلال برامج تأهيلية ذات كفاءة وفعالية تنعكس على رفع مهاراتهم وسلوكياتهم في أداء مهام خدمة العميل.
- الاستفادة من وسائل التقنية الحديثة في تعزيز ثقافة خدمة العملاء، مع أهمية إشراك عملاء الجهاز الحكومي في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة، من خلال تحليل التغذية الراجعة من العميل تجاه مستوى الخدمة التي تم تقديمها له.
- الاستفادة من التجارب والنماذج الناجحة داخل أو خارج الوطن التي تعزز ثقافة خدمة العملاء.
- تعزيز الدور الإعلامي في التوعية القانونية بحقوق وواجبات عملاء الأجهزة الحكومية، وأهمية دور الأجهزة الرقابية في تعزيز هذه الثقافة.
- تطوير وتحديث اللوائح والأنظمة والإجراءات التي تتعلق بخدمة العملاء في أجهزة الحكومة.

من

خدمة المراجعين

إلى خدمة العملاء

د. سعيد بن معيض آل شميخ

عضو الجمعية

مشرف التخطيط بتعليم عسير



الإدارة بالحب

صالح بن أحمد الأشقر - نائب رئيس فرع الجمعية بالقصيم

ترتكز على دور العاملين ورفع مستوى مشاركتهم في التخطيط والتنفيذ والرقابة واتخاذ القرار.

إن المؤسسة في مفهوم الإدارة المحبة تشبه الأسرة، فتلك العلاقة الفطرية التي يعتليها الود والحرص والبذل تخرج الفرد من نظرة مستغلٍ ومستغلٍ إلى نظرة حب يصنع له الأفضل وينتظر منه المساهمة الفاعلة.

لذا نجد أن مفهوم الرعاية في الإدارة بالحب هو مساعدة الآخرين في الكشف عن قدراتهم وتمييزها وتمكينهم من كامل طاقاتهم ومعرفة أهدافهم ومساعدتهم على تحقيقها، وبالتالي الوصول بهم إلى مغنمي الثقة واحترام الذات، وهي بذلك تجاري هدف المنظمات الحديثة في دعم الإبداع والابتكار، فالحب غير المشروط والعتاء غير المؤقت يخلق بيئة إيجابية بعيدة عن الخوف والتلق والشعارات نافذة للفعل والعمل.

نخرج بأن الإدارة بالحب نهج

ناضج مستند إلى دستور

المبادئ والأخلاق يوازن

بين مستقبل العاملين

ومستقبل المؤسسة،

ويطرح الفلسفة

الجديدة لقطاع

الأعمال

«إن الإدارة الحنوننة

هي المدخل الصحيح

لبناء منظمات أعمال

متكاملة ومتوازنة

يبادلها أفرادها

الانتماء والولاء ويعمل

كلٌّ منهم للمصلحة

العامة».





لنا في 2013 و2014 لقب أفضل وكيل مطور لعلامة (صب واي)
.. الرئيس التنفيذي لشركة شامل للأطعمة:

نمتلك 117 فرعاً ونخطط لتحقيق الرقم 200 في عام 2020م

حوار/ ساره الشامسي

العلامة التجارية «صب واي» هي أكبر سلسلة مطاعم بالعالم، شهدت توسعاً وانتشاراً كبيراً في ١١٢ دولة، حيث وصل عدد فروع مطاعم صب واي أكثر من ٤٤٧٠٠ مطعم حول العالم، واستطاعت شركة شامل للأطعمة، الوكيل الرئيسي لمطاعم «صب واي» بالمملكة العربية السعودية، أن تكون أفضل وكيل مطور لعلامة صب واي العالمية على مستوى الشرق الأوسط وأفريقيا وكافة الأسواق العالمية الناشئة لعام ٢٠١٣م و٢٠١٤م على التوالي. وأيضاً احتفلت شركة شامل بوصول عدد فروعها في السعودية إلى أكثر من (١٠٠) فرع بنهاية عام ٢٠١٥، وللأهمية التي تلعبها الشركة ومع ازدياد الطلب عليها كان لابد من تسليط الضوء على نشأتها ومميزاتها ومشاريعها القادمة في ظل النهضة التي تنشدها المملكة في ظل رؤيتها الجديدة «رؤية ٢٠٣٠» في مجلة «القيادة». ألقت الضوء على هذه التجربة المتميزة وأجرت حواراً مع الرئيس التنفيذي لشركة شامل للأطعمة، الوكيل الرئيس لمطاعم صب واي العالمية بالمملكة، الأستاذ محسن موسى أديب، والذي شغل هذا المنصب منذ تأسيسها عام ١٩٩٢م وحتى الآن .. وفيما يلي نص الحوار.



وإنما يتم خبز الخبز والكوكيز طازجاً في المحلات فقط، وذلك حتى لا نسبب نفور الزبائن من الروائح عند دخولهم للمطعم، وبالتالي كان لا بد أن يكون هناك موردين يقومون بتوفير اللحوم الحلال بنفس المواصفات التي تعتمدها الشركة الأم، لذلك اضطرت الشركة إلى الاعتماد على وسائل بدائية في ذلك الوقت من شراء وإعداد اللحوم بكميات صغيرة في مطابخ خاصة، ومع بداية ٢٠٠١م تم التعاقد مع مصانع قدمت خدمة تجهيز وتوريد المواد الغذائية الحلال وفق المواصفات والمعايير التي تعتمدها الشركة الأم، وتحت إشراف وتدريب متخصص. والمرحلة الثانية هي مرحلة التطور العشوائي شهدت توسع لشبكة المطاعم ولكنه لم يكن مدروس، كون المرحلة التي مرت بها الشركة لم تكن مستقرة، وفيها تم البدء بإعطاء حقوق امتياز لوكلاء فرعيين خارج الرياض وتحديداً في المنطقة الغربية (جدة والمدينة) والمنطقة الشرقية والتوسع بشكل

**نخط
لمواكبة
«رؤية 2030»
برفع نسبة
السعودة إلى
70%**

إنطلاقة كل مشروع تكون رهينة بمخاطرة عالية نريد أن تحدثنا عن تجربة التأسيس وضربة البداية بالسوق السعودية ؟

أولاً علي أن أوضح بأن الشركة المالكة لحقوق وكالة «صب واي» في المملكة هي شركة شامل للأطعمة المحدودة،

التي تأسست في يناير ١٩٩٢م، وتم افتتاح أول مطعم في يناير ١٩٩٣م، وكانت فكرة مطاعم صب واي جديدة لم يكن لها مثيل في المملكة، ما جعل الكثيرون يراهنون على فشل المشروع سريعاً، ولقد مرت الشركة بعدة مراحل في تطورها أولها مرحلة الصراع من أجل البقاء التي بدأت منذ ١٩٩٣م إلى ٢٠٠١م، ولقد كان سبب صعوبة هذه المرحلة هو عدم وجود مصدر توريد مناسب ومعتمد قادر على توريد

احتياجات صب واي في المملكة من المواد الغذائية الحلال والمطابقة لمواصفات صب واي العالمية، والتي تعتمد على نظام عدم طبخ أي لحوم أو تجهيز النكهات داخل المطاعم،



لمطاعم «صب واي» العالمية في المملكة، أن تستفيد من تجارب البدايات، فعززت الجهود في سبيل ترسيخ قواعد الشركة بما يضمن انتشارها في السوق السعودية، ولذلك حصلنا في شركة شامل في عامي ٢٠١٣م و٢٠١٤م على التوالي على لقب أفضل وكيل مطوّر لعلامة «صب واي» على مستوى الشرق الأوسط وأفريقيا وكافة الأسواق العالمية الناشئة، وحالياً وصلنا إلى ١١٧ فرعاً في المملكة، ومع نهاية ٢٠١٦م نأمل أن نصل إلى ١٢٥ فرع، وبهذا نكون قد بدأنا مرحلة الريادة والمنافسة مع الشركات العالمية والإقليمية والمحلية. كما أننا نتطلع أيضاً إلى أن نصل إلى ٢٠٠ فرع في عام ٢٠٢٠م. هذا التوسع يلقي علينا مسؤولية تجاه المجتمع والعملاء، ولذلك التزمنا بأعلى معايير الجودة العالمية.

**ذكرى
اليوم الوطني يجب
ان تصطبب معها
الرغبة في دعم
مسيرة
الإقتصاد**

ألا ترون أن التوسع والانتشار قد يكون

له مردود سلبي على مستوى جودة المنتج؟
عندما يزداد الطلب تستطيع الشركة أن تفرض الكثير من الشروط على المنتجين للمواد الأساسية وهذا ما بدأته «صب واي» العالمية منذ ثلاث سنوات، بالسعى للتخلص التام من أية مواد حافظة وألوان صناعية والتقليل من نسبة السكر والصوديوم في كل المنتجات الخاصة بمطاعم «صب واي»، ولا يزال العمل جاري لتكون منتجات «صب واي» من أفضل المنتجات على الإطلاق. وبالتأكيد هذا التطور يرافقه ابتكار نكهات، وخلطات، وحتى مخبوزات جديدة، لخلق تنوع وخيارات أكثر للعملاء. فالعميل هو من يبتكر وجبته، بما يناسبه بعيداً عن المقليات والمواد الضارة وليعيش حياة صحية أفضل، وفقاً لنظامه الغذائي الخاص.

**النمو الذي شهدته السوق
السعودية خلال العقود الثلاثة
الماضية كيف كان
إنعكاسه على «صب
واي»؟**

إن التطور العام للاقتصاد السعودي الذي شهد قفزة كبيرة جداً، خصوصاً من ناحية تطور البنية الترفيهية وأماكن التسوق،

أكبر في الرياض. وبعد ٢٠٠٤م وصلنا إلى ثمانية وعشرين فرعاً، في كل من مدينتي الخبر والدمام، ومحافظة جدة، ومنطقة المدينة المنورة واستمرت هذه المرحلة حتى ٢٠٠٨م.

وماذا عن المرحلة التالية التي عقيبت مرحلتنا الصراع من أجل البقاء والتوسع العشوائي؟

المرحلة الأخيرة بدأت في أوائل عام ٢٠٠٩م وحتى تاريخنا هذا، وهي مرحلة النمو الاستراتيجي، من خلال التحالف الإقليمي مع وكلاء صب واي في الشرق الأوسط وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، عندها تم فتح مكتب في بيروت لخدمة الشرق الأوسط وذلك بسبب زيادة مطاعم «صب واي»، ومن خلال الشركة الأم تم إنشاء لجان تسويقية ناطقة باللغة العربية حتى يتم توحيد الإعلانات لجميع الدول العربية، وهذا التطور نقل شركة شامل في

المملكة وتحولت إلى التخطيط الاستراتيجي بسبب استقرار الميزانية، وفي هذه المرحلة تم استخدام جميع الوسائل الحديثة للتسويق لهذه العلامة التجارية ومنتجاتها.

الطموح والتميز صفتان تميزت بهما تجربة شركة شامل، حدثنا عن هذا الجانب؟

استطاعت شركة شامل للأطعمة كوكيل رئيس





هذا الحديث لا ينطبق على مطاعم «صب واي»، حيث إننا بالطبع نرحب بالأيدي العاملة السعودية، وهناك الكثير منهم يعملون لدينا، ولكن هناك ما يسبب صعوبة في سعونة العمالة، وهي الخلفية الثقافية للمجتمع، والتي تشكل حاجزاً لدى الشاب السعودي للعمل في المطاعم حيث يعتبرها البعض من الوظائف غير المناسبة وغير المقبولة إجتماعياً، ونحن نتمنى أن تكون هناك حملات توعية لإزالة هذه النظرة وكسر الحواجز والنزول لسوق العمل خاصة في هذه الوظائف، لتفادي أي مشكلات ممكن أن نواجهها من بعض العمالة الأجنبية. ولنستفيد من خبرات أبناء الوطن وتدريبهم وتطويرهم فيما يخدم الوطن والشركات بالقطاع الخاص. ولكن العمالة السعودية داخل المطاعم تشهد تزايداً كبيراً حيث وصل عدد العاملين من جميع الجنسيات الذين يعملون في جميع مطاعم «صب واي» في السعودية إلى ١٥٠٠ عامل من الشباب منهم ما يزيد عن ٢٥٪ من السعوديين ونسعى إلى أن تصل العمالة السعودية إلى ٧٠٪ بمشيئة الله، وذلك لتميز العمالة الوطنية، لأنها تحمل ثقافة مشتركة مع الزبون ومعرفة طرق التواصل الفعالة معه.

إضافةً إلى زيادة مستوى الدخل، ساعدنا في «صب واي» على التوسع والانتشار بشكل سريع، بالإضافة إلى أن التطور في نظام البلديات والشروط الصحية والرقابة ساعدنا على الالتزام بأعلى معايير الجودة لصحة المستهلك، كما سهل من إجراءات التصاريح واستخراجها وتحولت أغلبها إلى إجراءات إلكترونية تختصر الوقت والجهد، ولكن بالمقابل هناك أشياء قد تعيق النجاح في المطاعم وهي مسألة العمالة الأجنبية، حيث إنها تأتي من بيئات مختلفة وخلفيات ثقافية قد تتصادم مع الخلفية الثقافية للمجتمع السعودي ما يسبب بعض المعوقات. وأيضاً اختلاف بعض الأنظمة والقوانين ما بين بلدية وأخرى، فتجد أحياناً مندوب بلدية منطقة معينة يطلب شروط تختلف عن المنطقة الأخرى، وأحياناً قد تكون هذه الاشتراطات تخالف نظام «صب واي» الموحد «عالمياً»، في التصاميم والديكور، ولكننا بالتأكيد نحاول تجاوز هذه العقبات بشتى الطرق مع التنسيق مع الجهات الحكومية.

المطاعم العالمية في السوق السعودية متهمه بالتهرب من توظيف السعوديين؟



تحل علينا هذه الأيام ذكرى اليوم الوطني كيف تتظنون لدور القطاع الخاص في هذه الضعالية؟

ذكرى اليوم الوطني هي فرصة لجميع أفراد الشعب لاستحضار أمجاد الماضي، وإنجازات الحاضر، وإستشراف آفاق المستقبل، وأرى أنه يتحتم علينا في هذه المناسبة الغالية أن نحافظ على ما تحقق في هذا الوطن من إنجازات، ومن ثم فإن كل فرد منا ينبغي أن يؤدي ما ينتظره منه الوطن عملاً وهداً وإخلاصاً ومحبة وتماسكاً ووفاءً لهذا البلد المعطاء الذي منحنا الكثير وينتظر الكثير. أما عن دور القطاع الخاص وواجباته تجاه الوطن، يجب أن تتمثل في دعم مسيرة الاقتصاد، وتوفير فرص العمل للشباب السعودي، والوقوف بجانبهم من خلال إنشاء مراكز لتدريبهم وتأهيلهم.

جميع القطاعات تهيأت لمواكبة «رؤية المملكة ٢٠٣٠» كيف تتظنون لهذه الرؤية؟

رؤية ٢٠٣٠ تعد من أفضل الإستراتيجيات التي تسعى إلى نقل المملكة من دولة نامية إلى دولة متقدمة، وهذا سيؤثر بشكل إيجابي وكبير على الشركات بمختلف أنواعها حيث ستزداد مراكز التسوق وأماكن الترفيه، وبالتأكيد سيشهد الوضع الاقتصادي طفرة تفرص علينا مواكبتها، وبالتالي فإننا نسعى إلى أن تصل عدد فروع صب واي بالسعودية إلى ٢٠٠ فرع بحلول عام ٢٠٢٠م، ليتم التوسع والانتشار في كافة مناطق المملكة، كما نحرص على سعودة العمالة في جميع الفروع بنسبة ٧٠٪، والعمل على تدريبهم وتأهيلهم بما يتناسب مع طبيعة العمل، كما أننا افتتحنا نشاط

جديد اسمه «بايداز» لإنتاج الفطائر. وأخيراً نأفخر بأن يكون لنا شرف بمواكبة رؤية ٢٠٣٠، وأن نكون من الشركات التي شهدت هذه النقلة العظيمة في تاريخ الوطن العربي والعالم أجمع، ونسعى أن يكون لنا دوراً بارزاً في دعم وتشجيع وتدريب الشباب السعودي، ونحن نعزز ذلك من خلال قناعتنا بأن كل شاب يعمل في «صب واي» هو سفير لغيره من الشباب، يدعوهم للعمل والاجتهاد من أجل تحقيق نهضة هذا البلد الذي استطاع أن يحقق المستحيل. متمنين للقيادة السداد والتوفيق والنجاح، وللمملكة المزيد من التقدم والإزدهار، ونشكر مجلة «القيادة» على هذا الحوار



كيف تقِيمون الإقبال على منتجات «صب واي» في ظل المنافسة القوية لسوق المطاعم بالمملكة؟

الإقبال على منتجات «صب واي» يتزايد بشكل كبير من قبل السعوديين، بدليل التوسع الذي شهدته فروعنا لتلبية الطلب المتنامي، من خلال التواصل المباشر مع الموظفين في المطاعم، أو من خلال أرقام التواصل المنتشرة في جميع الفروع، أو من خلال جميع صفحات «صب واي» في وسائل التواصل الاجتماعي والموقع الإلكتروني للشركة أيضاً، حيث يتم التعامل مع المقترحات والشكاوى والاستفسارات، ومعالجتها في أسرع وقت من خلال إرضاء جميع عملائنا، نحن نهتم بالاهتمام بالعميل والعمل على تلبية رغباته، وذلك لأنها من أحد أبرز عوامل النجاح في السوق.

المسؤولية الاجتماعية باتت أحد التوجهات الحديثة لخلق مكانة للمنظمة أو المنشأة وسط المجتمع أين أنتم منها؟

من التوجهات الأساسية للشركة الاهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية، فالشركة تشعر دوماً أن للمجتمع فضل عليها، لذلك نحرص للقيام بمسؤولياتها تجاهه. ونفدكم بأنه لدينا علاقات ممتدة مع أغلب الجمعيات الخيرية التي نتشارك معها الأنشطة والفعاليات والرعايات، حيث إننا نعتبر الشريك الخيري لجمعية الأطفال المعوقين، وشريك النجاح لجمعية زهرة لسرطان الثدي. بالإضافة إلى رعاية الأحداث الرياضية وإقامة حملات لتنظيف الشواطئ في المنطقة الشرقية وجدة، ودعم حملات لمكافحة التدخين والسمنة وتنمية العادات الغذائية الصحية، وحملات مع المرور والأمن العام والعديد من الأنشطة الاجتماعية الأخرى التي يصعب حصرها.

منهجيتنا
في (صب واي)
تتفق مع متطلبات
هيئة الغذاء والدواء
من توفير منتجات
صحية

شاميل 19

طلبك على كيفك!



في حال وجود أي إستفسار الرجاء التواصل معنا على: 11 46 46 993 رقم التحويله: 137



بريد إلكتروني: marketing@shamelfood.com

SUBWAYARABIA
WWW.SUBWAY-KSA.COM

SUBWAY® is a Registered Trademark of Subway IP Inc. ©2016 Subway IP Inc.



رؤية 2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

والتنمية المتوازنة



د. نادية بنت محمد صالح باعشن

عميد كلية جدة العالمية للبنات

„ مختصر النظرية ينصب على مفهوم «إستحالة تحقيق التنمية الاقتصادية بالاعتماد على تصدير المواد الأولية ، لذا ينبغي على الدول المتنامية الإهتمام بالجبهة الداخلية وذلك بتنوع قاعدة الإقتصاد المحلي عن طريق تعدد الأنشطة الإقتصادية»

يعد المفكر راجنر نوركسيه الإنجليزي الأب الروحي لنظرية التنمية المتوازنة التي تحدث عنها منذ القرن الماضي و سار على خطاه العديد من المفكرين مثل روزنستين رودان و غيره ممن شغلتهم قضية النمو الاقتصادي و بالذات مع ظهور ما سمي في السبعينيات بالدول المتخلفة أو الآخذة في النمو.

ومختصر النظرية ينصب على مفهوم «استحالة تحقيق التنمية الاقتصادية بالاعتماد على تصدير المواد الأولية ، لذا ينبغي على الدول المتنامية الاهتمام بالجبهة الداخلية وذلك بتنوع قاعدة الاقتصاد المحلي عن طريق تعدد الأنشطة الاقتصادية.»

و انطلاقا من ذلك، فإن زيادة الإنتاج يجب ألا ينصب على سلعة واحدة فقط بل ينبغي خلق زيادة في جميع أنواع السلع عن طريق إقامة «جبهة واسعة من المشروعات الصناعية وغير الصناعية المتكاملة». وبالتمعن في قرائتي لهذه النظرية لم يغب عن ناظري ما أسمعه و أقرأه يوميا في كافة وسائلنا الإعلامية عن برنامج التحول الوطني ورؤية المملكة ٢٠٣٠ الذي يتخذ نفس هذا المنحى التنوعي لكافة قطاعات اقتصادنا المحلي من حيث تقليص الاعتماد على البترول كسلعة استراتيجية واحدة يقوم عليها اقتصادنا و مجتمعا.

وقد دفعني هذا التوافق بين رؤية المملكة و بين نظرية نوركسيه إلى طرح سؤال له بعد تنموي مهم ألا وهو كيف يمكننا في ظل هذه الرؤية وفي ظل الرغبة في التحول الوطني أن نحقق ما هو منظور ومأمول بدون الأخذ في الاعتبار بما جاء في محور نظرية نوركسيه وهو عنصر «التنمية المتوازنة» ؟؟؟ فالمملكة العربية السعودية اليوم كما أراها، في حالة استفار اقتصادي لتحقيق رؤية ٢٠٢٠ و ٢٠٣٠ بأشكال متعددة و بقطاعات متنوعة ولكني لا

ومن أهم التوصيات التي لاقت استحسان الكثيرين هي ضرورة إنشاء كيان أو هيئة عليا لتخطيط التنمية في مناطق المملكة خلافاً للدور الإداري والأمني الذي تقوم به الإمارات والبعيد تماماً عن الدور التنموي المأمول.

في عزمه لإيجاد الحل الأمثل لتخفيف الضغط على المدن الرئيسية والتكديس السكاني الذي أصبح يمثل عبئاً إقتصادياً على الناتج المحلي مما يسبب خللاً في التوازن الاقتصادي، يقول المهندس عبد العزيز السحيباني في مقال نشر له في جريدة الرياض عام ٢٠١٦ بعنوان (التنمية المتوازنة لمناطق المملكة) «يعد التكديس السكاني في المدن الرئيسية سبباً طارداً للاستثمار المحلي والأجنبي» وهو محق في هذا حيث أن توفير الخدمات والبنية التحتية في كثير من المناطق الزراعية والسياحية والتعدنية سيخلق فرصاً إقتصادية وإستثمارية مجدية ترفع من الناتج المحلي وتدفع بعجلة الاقتصاد نحو التنمية المتوازنة.

نحن في العقدين الماضيين لم نفتأ نطالب بتوطين الوظائف للقضاء على البطالة المتزايدة، ولكن من الأجدى أن نطالب «بتوطين التخطيط المدني» والحفاظ على ماتبقى من التجمعات السكانية في القرى والهجر، والعمل على توفير الخدمات المتكاملة فيها بغرض تفعيل سياسة التنمية الوطنية الشاملة التي أكد عليها خادم الحرمين الشريفين مراراً وتكراراً وهو أمر في غاية السهولة فها هي تجربة إستراتيجية تطوير منطقة مكة المكرمة التي تبناها أمير المنطقة صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل في سابقة غير مسبوقة دليلاً حياً على أن النمو المتوازن بين محافظات المنطقة الواحدة ينهض بالمنطقة كلها دون أن تستأثر محافظة عن أخرى بالموارد والمشاريع الكبرى مع مراعاة طبيعة كل محافظة والمحاظلة على ثقافتها المجتمعية وتراثها التاريخي. ومن الممكن جداً أن ينسحب هذا النموذج على باقي مناطق المملكة لبدء بجدية في تحقيق التنمية المتوازنة كأحد أهم مقومات نجاح برنامج التحول الوطني وتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ بإذن الله تعالى.

أرى ضمن هذا الاستنفار أي حديث عن التنمية المتوازنة وخطط تحقيقها في كافة مناطق المملكة ومدنها وليس فقط بالتركيز على المدن الكبرى كما جرى الحال في المائة عام المنصرمة.

وما أقوله هنا ليس جديداً ولا مستهجناً، بل هو تكرر لما سبق الباحثون عرضه في كل مقام و محفل منذ سنوات طوال تمت التوصية به كمطلب إستراتيجي مهم ينبغي لخطط التنمية الوطنية جعله محوراً أساسياً في عمليات التخطيط الاقتصادي.. والحق يقال أن كافة الخطط الخمسية في العقدين الماضيين نصت على ضرورة الأخذ بهذا التوجه الإستراتيجي إلا أن التباين في مستويات النشاط الاقتصادي والتنمية بين المناطق لايزال كبيراً جداً مما نتج عنه ظاهرة «الهجرة الداخلية» من القرى والهجر إلى المدن الرئيسية الأمر الذي ولد ضغوطاً اقتصادية واجتماعية و بيئية كبيرة.

في دورته الخامسة عام ٢٠١١، بادر منتدى الرياض الاقتصادي بإجراء دراسة مستفيضة عن التنمية المتوازنة بمناطق المملكة وطرق تحقيقها وخلص منها بعدة نتائج هامة و توصيات أهم. فقد عرجت الدراسة التي أعمدت على التحليل الكمي والنوعي لتشخيص الوضع التنموي في مناطق المملكة على عدة مؤشرات منها التركيبة السكانية و المساكن والدخل و معدلات البطالة والخدمات العامة كالتعليم والصحة و البنية التحتية وكافة المؤشرات الاقتصادية الصناعية والزراعية والتجارية والمصرفية. وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج المهمة والخطيرة التي انصب جلها في التأكيد على ضرورة الاستفادة من الميزات النسبية لكل منطقة، وتوجيه الإستثمارات إلى المناطق الأقل نمواً وأقل حظاً بالاهتمام للحد من ظاهرة الهجرة الداخلية والتكديس السكاني في المدن الرئيسية فقط، وترك القرى والأرياف والهجر مما يمثل إهداراً للموارد الطبيعية كالزراعة والرعي والسياحة والتعدين واستثمار الأراضي الموجودة بوفرة خارج المدن الكبرى في الإسكان الذي يقض مضجع المسؤولين.



سيرتك الذاتية.. طريقك نحو وظيفة الأحلام

45% نسبة توهلك من سيرتك الذاتية للحصول على الوظيفة.

55% يعتمد على المقابلة الشخصية والمظهر وأسلوب التحدث والاقناع.

! وتذكر أن لا تقول: «لا أعرف» بل قل دائما: «أتعلم»!

عيسى بن عبدالله العيسى



بك، كالاسم الكامل (الرباعي) والجنسية وتاريخ الميلاد وجنسك (ذكر أم أنثى)، والعنوان وأرقام هواتفك وبريدك الإلكتروني، وهاتف أقرب قريب أو صديق (ذكر أو أنثى) حسب المتقدم.

ثانيا: لا بد أيضا أن تشمل سيرتك الذاتية على مؤهلاتك الدراسية محددا فيها الفترات الزمنية لكل مؤهل حصلت عليه في حياتك وكذلك خبراتك العملية (إن وجدت) والدورات التدريبية، وهواياتك... الخ.

ثالثا: قم بطباعتها طباعة ممتازة بعيدا عن الزخرفة والتصميمات المبالغ بها، ثم ضعها في مغلف ممتاز، ولا تبالغ في تدوين أي معلومات غير صحيحة لأنها تضرك مستقبلا، كذلك اذكر أسماء الجهات التي عملت معها وبأرقامها وإن وجد أسماء لأشخاص تعرفهم وأرقامهم كمرجع.

رابعا: استند من النماذج الجاهزة لكتابة سيرة ذاتية. البعض منا لا يعرف القواعد الأساسية لكتابة سيرة ذاتية مرتبة أو متناسقة وبشكل صحيح وهذا بالطبع يؤثر على مدى قبولك في الوظائف الكثيرة فجاءت النماذج الجاهزة لكتابة سيرة ذاتية ناجحة عنك فكثير من الخريجين اليوم لا يمتلكون مهارات أو كفاءات كثيرة فجاءت هذه النماذج لكي تساعدك على كتابة سيرة ذاتية مناسبة ولكن هناك من يستغلون هذه النماذج لكتابة الكثير من المعلومات غير الصحيحة حتى يتم قبولهم في وظائف ليست من مستواهم أو على قدر مؤهلاتهم العلمية فيجب عليك الصدق في كتابة هذه النماذج حتى تنال الوظيفة المناسبة لك فيمكنك بسهولة البحث عن هذه النماذج في محرك البحث جوجل وكتابة نموذج سيرة ذاتية جاهزة وسوف تظهر لك العديد من المواقع التي يمكنك أخذ هذه النماذج بسهولة ويسر والبدء في كتابة المعلومات الخاصة بك.

الكثير من الشباب الذين يتخرجون حديثا وتضطربهم ظروفهم للبحث عن عمل، يواجهون غالبا بالرفض ما يخلق عندهم شعور استحالة الحصول على وظيفة محترمة، والسبب عدم إعدادهم لسيرة ذاتية جيدة، هذا إذا كان لديهم سيرة ذاتية. وأنا اليوم أتشرف بتقديم هذا النموذج المتواضع عن (إعداد السيرة الذاتية) لنعد سيرة ذاتية ناجحة تزيد من معدلات النجاح في الحصول على الوظيفة التي يحلم بها كل شاب.

إن السيرة الذاتية ليست مجرد قصاصة ورقية تكتبها كلما دعتك الحاجة إلى تقديمها لأي جهة بغرض الحصول على وظيفة فقط، بل هي تاريخك منذ ولدت وهي خبراتك وتجاربك ومؤهلاتك العلمية والعملية، بل هي المرأة التي تعكس كل سنوات عمرك، وحياتك العامرة والحافلة بالعطاء والنجاح والخبرات.. لذا حاول أن تكون سيرتك الذاتية هي كل ما تعرفه وكل ما تعلمته وكل ما تدريبته وفعلته وأنجزته وأن تشمل ما يلي من معلومات:

أولا: في قمة الصفحة أبدأ بذكر طموحاتك وأهدافك التي تتمنى أن تحققها للشركة التي ستعمل بها ولك أيضا. على سبيل المثال: "أطلع للانخراط في حقل المجال (السياسي والإعلام والعلاقات العامة) كعضو نشط وفعال يأمل أن يكون نموذجا وقُدوة في مجال (السياحة والإعلام والعلاقات العامة) محققا أبعد مما يرجى منه فيما يصب في خدمة وتطوير العمل السياسي والحصول على وظيفة مناسبة تتناسب مع حدود تطلعاتي وتكشف المزيد من قدرتي وإمكاناتي في ظل القواعد والأنظمة القانونية والشرعية في هذا المجال الحيوي".

كذلك لا بد أن تشمل سيرتك الذاتية على المعلومات الشخصية



فيس بوك.. سلاح ذو حدين

عبدالمجيد الطريقي



قضاء بعض الوقت على شبكات التواصل الاجتماعي ينظر له على أنه مضيعة للوقت، ولكن بعض البحوث والدراسات الغربية القائمة على تجارب حية تنفي هذا الادعاء، بل تذهب بعيداً مؤكدة أن هذه المواقع وعلى رأسها فيسبوك يمكن أن تكون مفيدة لمستخدميها في معظم الجوانب النفسية والجسدية وغيرها.

فبالإضافة إلى أن فيس بوك يساعدنا على الترابط والتواصل مع أصدقائنا القدامى والتعرف إلى أصدقاء جدد وتوسيع شبكة معارفنا، بالإضافة إلى أنه يوصلنا بالأصدقاء الذين تفصل بيننا وبينهم مسافات طويلة، وسهل علينا مشاركة الجميع في أوقات سعادتهم وفرحهم وحتى أحزانهم وأتراحهم ومعرفة كل أخبارهم الصغيرة والكبيرة.

أصبح فيس بوك إحدى الوسائل الإعلانية المهمة تستطيع الشركات والمؤسسات والبنوك وغيرها من خلاله أن تعلن عن منتجاتها وأفكارها من خلال إنشاء مجموعات إعلانية تبث إلى جميع أعضاء المجموعات والتي تقوم بتوزيعها على مجموعات أخرى كما أنه أصبح وسيلة للحصول على وظائف متنوعة.

كما أنه وسيلة اجتماعية حديثة للعلاقات بين من تعرفهم وبين من لا تعرفهم، من خلال هذه الوسيلة الاجتماعية، وهو أيضاً قناة شرعية للتعبير عن الأفكار ونشر الثقافة والتعريف بالعادات والتقاليد ما يعزز الثقة بالنفس ويحسن المزاج والحالة النفسية والصحية للكثير من الناس.

وربما من أهم إنجازاته أنه خفض على المغتربين إحساسهم بالغربة ومشاعر الألم، كما أنه يشعر المستخدم أنه في قلب بلده ويعرف أخبار أهله وذويه وأصدقائه وجيرانه.

استفاد الفنانون والشعراء والممثلون والجامعات والشركات من فيس بوك، فالفنان يعرض فنونه، ومصممة الأزياء تعرض تصاميمها، والشاعر يعرض قصائده، والمؤلف كتبه والتاجر بضاعته وبعض الجامعات والكليات تعرض بعض دروسها وأنظمتها التعليمية... الخ.

ويعد فيس بوك من أفضل الوسائل للاستثمار سواء للشركات أو للأفراد وإيجاد فرص للعرض والاستثمار في أكثر من مجال وأكثر من بلد.

ولعل من أبرز الفوائد الملفتة للانتباه إنه يساعدك في دراستك وهذا ما ظهر في بحث جامعة أيبيلين كريستيان (الولايات المتحدة الأمريكية) حيث بين أن الطلاب الذين كانوا الأكثر نشاطاً في الفيس بوك كانوا أكثر استعداداً للعودة في السنة الثانية في الكلية. وأظهر البحث أيضاً أن الطلاب الذين كانوا أكثر نشاطاً في الفيس بوك أظهروا المزيد من الحماس للالتحاق بأجواء الدراسة.

ختاماً يعد الفيس بوك سلاح ذو حدين إذا ما أراد المستخدم له الاستفادة منه إيجابياً فإن الوسائل متعددة ومتنوعة وإذا أراد العكس فإنه قد يكون مكاناً للاحتيال والنصب واستغلال الآخرين فلا بد من التنبه للحصول على الفائدة المرجوة من الفيس بوك وغيره من وسائل التواصل الاجتماعي والابتعاد عن أي سلبيات قد تضر بالمستخدم أولاً قبل الآخرين.



خلق الله الخليفة وجعل لها موازين محكمة، تدور الأجرام في الأفلاك، وتتميز الأرض بالحياة بما فيها من مكونات ومخلوقات تعيش وتتعايش مع بعضها البعض في ظل تنظيم محكم أبدعه ذو الجلال والإكرام. كرم الله بني آدم بكثير من الصفات على كثير من خلقه وجعله خليفته في أرضه، ووهبه الدليل الصحيح للحياة والمنهج السليم للتعايش، والنظام المتضمن الاستمرار على النهج السوي، علم الانسان مالم يعلم! جعل العلم والعمل سلاحه، والتخلق بالخلق أدواته - خالق الناس بخلق حسن-، وليس منا من لا يدرك أن التعامل مع الناس فن ينبغي تعلمه ويتوجب إجادته، للنجاح في علاقاتنا مع الآخرين.. ومن أسرار الإدارة القديمة والحديثة إجادة فن التعامل مع المرؤوسين. إن الأخلاق تُعد من أهم القيم المعنوية في الحياة، ومن أهم المقومات الحضارية، بل ومن أهم الأسس الإنسانية للنجاح

الإدارة بالأخلاق.. لنبدأ بأنفسنا!!

هيا بنت سالم القحطاني
مدربة معتمدة

كبيراً فنجد أكثر الجامعات تدرس مادة في أخلاقيات العمل والإدارة، ويوجد تناقض بين أخلاقيات العمل النبيلة التي يدعولها القرآن الكريم والحديث الشريف وبين التطبيق العملي واليومي لبعض تلك الأخلاقيات الإسلامية حول العمل، فأخلاقيات العمل في الإسلام وما تدعو إليه الحكمة العربية والإسلامية المحلية التقليدية هي مبادئ متلازمة ومتوافقة مع بعضها البعض ولا يجب أن تكون متناقضة. إن أخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً وعضوياً ومنطقياً بالعمل المدني والديني اليومي بدءاً بالتعامل اليومي مع الآخرين، وإجادة العمل الوظيفي، وممارسة الأخلاق الإنسانية السوية، وانتهاء بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني.

وإن سلوك الإنسان الأخلاقي يتأثر بمؤثرات إيجابية وسلبية، داخلية وخارجية، ويصل تأثير هذه المؤثرات إلى أن تطغى على خلقه الأساسي حتى يصبح السلوك الجديد له خلقاً وطبعاً، وليس من الصحيح القول إن الإنسان المفطور على خلق معين لا يستطيع الانفكاك عنه، بل يستطيع من خلال المجاهدة أن يغيّر من خلقه إلى الأفضل.

الإدارة بالأخلاق من أنجح طرق ضبط فريق العمل ومن أفضل الوسائل لإدارة روح الفريق والتأثير فيه والإدارة بالأخلاق تبدأ من المدير نفسه ومن الرئيس ذاته، ليكن قدوة حسنة ومثالاً يُحتذى به.

وإذا عتبت على السفيه ولمته

في مثل ما تأتي فأنت ظلم

لا تنه عن خلق وتأتي مثله

عارٌ عليك إذا فعلت عظيم!

فلنبدأ بأنفسنا في كل الأمور التي نطلبها من الآخرين، فكيف نعرف طعم الثمار ما لم نتذوق منها.

نسأل الله أن يرزقنا حسن الخلق،،

الاجتماعي لأن النفوس جُبلت على حب من أحسن إليها وبُغض من أساء إليها، وأوضحت جميع الديانات السماوية أن الله سبحانه وتعالى أمر كل الناس بالامتثال لأوامر أنبيائهم. فالأخلاق هي شكل من أشكال الوعي الإنساني كما تُعد مجموعة من القيم والمبادئ تحرك الأشخاص والشعوب كالعدل والحرية والمساواة بحيث ترتقي إلى درجة أن تصبح مرجعية ثقافية لتلك الشعوب لتكون سنداً قانونياً تستقي منه الدول الأنظمة والقوانين، وهي السجايا والطباع والأحوال الباطنة التي تُدرك بالبصيرة والغريزة، وبالعكس يمكن اعتبار الخلق الحسن من أعمال القلوب وصفاتها وأعمال القلوب تختص بعمل القلب بينما الخلق يكون قلبياً ويكون في الظاهر. أما أخلاقيات الإدارة فهي مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة عملائه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين.

ولكن للأسف يُظن الكثير منا أن العمل والإدارة لا علاقة لها بالأخلاق، إذن فأين تكون الأخلاق؟ إن لم يكن العمل مرتبط بالأخلاق فأين نلتزم بالأخلاق؟ هل الأخلاق هي شيء نلتزم به في المساجد ودور العبادة فقط؟ كيف تكون أميناً إن لم تكن أميناً في عملك؟ هل يقال عنك أنك صادق إن كنت صادقاً مع أهلك وأصدقائك وكاذباً في عملك؟ ألا يقال لمن يغش في البيع أنه غشّاش؟ ألا يقال لمن يُطغى في الكيل والميزان بأنه من المُطغفين؟ وهناك من يعتقد أنه من السدّاحة أن نتحدث عن الأخلاقيات في مجال العمل والتجارة ويستشهد على ذلك بمقولة: هذا عمل وتجارة وكل شيء مباح فيها أهذا منطقتك للتفكير.

لا يتوقف أمر أخلاقيات العمل عند المدارس والجامعات بل يأخذ الأمر بعداً أكبر في الحياة العملية سواءً في القطاع العام أو القطاع الخاص، وتلقى أخلاقيات العمل اهتماماً



يحيى المجهلي - مدير أعمال

عناصر النجاح

5 المعنوية

5

4 الولاء

4

3 العلاقات

3

2 الاتصال

2

1 الایمان

1

ذا علاقات فعالة وشبكة معارف فعالة فعلى الصعيد الأسري تكون علاقته بأسرته ومحيطه فعالة وإيجابية وكذا على صعيد العمل، وكذلك على صعيد المجتمع يكون لديه شبكة من المعارف والأصدقاء.

الشرط الرابع: الولاء.. أن يكون لديه ولاء مطلق لنفسه قبل الآخرين ولاء لوطنه وأسرته ومجتمعه ومنشأته بحفظ أسرارها وتعزيز قيمها والمثابرة على نجاحها.

الشرط الخامس: المعنوية.. يجب أن تكون حالته المعنوية عالية وأن يبعد ذرات الإحباط من كيمياء جسمه ومن فكره وتفكيره، فعلى سبيل المثال لو تلقى إنذاراً أو توبيخاً من مسؤوله يتجاوزه بمعنوية عالية وإيجابية تامة ويهيئ نفسه وفكره لإصلاح الخلل ومعالجة الزلل.

الشروط الخمسة مقياس وقياس ومعياري يعتمد عليه الناجحون في حياتهم وبها تتحقق الإنجازات وتسمو القيم في المجتمع وتتطور الأمم ولدينا من هؤلاء الناجحين كثر.

الكل منا يطمح ويسعى أن يكون ناجحاً في حياته وذا استقرار ومكانة في مجتمعه وهناك مقومات وشروط يجب توافرها لتحقيق هذا الهدف فلو أمنت النظر وأطلت التفكير في قصص الناجحين من حولك تجد عناصر اشتركت في صقل شخصياتهم وتنمية مواهبهم حتى أضحو ناجحين وفي هذا المقال سوف أتطرق لشروط أساسية يجب على طالب النجاح السعي لتحقيقها وهي خمسة شروط قد يتفق معي معظم القراء على ضرورة تحقيقها:

الشرط الأول: الإيمان بمعناه الشامل فيجب على طالب النجاح أن يكون ذا إيمان بالله وبقدرته وبمجتمعه ودوره فيه.

الشرط الثاني: الاتصال وتفصيله أن طبيعة الفكر البشري مثل أبراج الاتصال فكلما زادت شبكة التفكير أبراجها سهل التواصل معها وكل ما ضعفت ضعف، لذا يجب على طالب النجاح أن تكون أبراج فكره في قمة التواصل فيحسن الاتصال مع الآخر ويفعل جسور التقبل للآخرين بحيث يكون ذا استماع وإنصات جيد ومتحدث لبق.

الشرط الثالث: العلاقات.. يجب على طالب النجاح أن يكون



تسعى الجمعية السعودية للإدارة لتقديم النموذج الأمثل والحلول السباقية لتطوير نمط التعامل وإدارة الأمور الحياتية لدى المواطن والمؤسسات الحكومية والخاصة منها على حد سواء، وما يتماشى والرؤية الجديدة للمملكة ٢٠٣٠.

ولقد أوجدت الجمعية أحدث التقنيات لهذا الأمر فقامت بالتعاون مع مجموعة مشاقر الدولية المتخصصة في البطاقات الذكية ونظام المدفوعات الإلكترونية والعضو في منظمة (أوسبت) لتكنولوجيا المعلومات. لتقديم هذه الحلول تحت مسمى الإدارة الصفيرية كما عرفها الدكتور ناصر آل تويم صاحب فكرة نظرية الإدارة الصفيرية وهي إدارة الوقت والترشيد المالي وتقليصاً للوقت المهدر في التعاملات اليومية اللا متناهية إلى الصفر بأسلوب مختلف ومتميز عن ما عهد بهذا الخصوص.

ونعني بالإدارة الصفيرية هو الوصول إلى صفر مشاكل من خلال أساليب إدارية معتمدة ومجربة وأثبتت كفاءة عالية ونجاحاً كبيراً، بحيث يغطي ذلك جوانب متعددة سواء في الانتظار أو التكلفة من حيث الهدر وغير ذلك من المفاهيم الحديثة والتي سيتم بإذن الله تفعيلها من خلال الأكاديمية الصفيرية التي دشنتها الجمعية مؤخراً.



الأكاديمية الصفيرية والواقع الافتراضي

المستشار وادي بن علي الشمري





بخطواتٍ واثقةٍ وثابتةٍ نحو رؤيةٍ جديدةٍ للمملكة بتوجيه من سيدي خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله - عبر صاحب السمو الملكي الأمير محمد ابن سلمان ولي ولي العهد وزير الدفاع النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية عن رؤيته الثاقبة ٢٠٣٠ التي وصفها سموه برؤية الحاضر للمستقبل، لتغيير خارطة المملكة الاقتصادية والتنمية وجعلها في مصاف الدول الكبرى والمتقدمة، بحيث تكون دولة قوية مزدهرة، دستورها الإسلام ومنهجها الوسطية، تسع الجميع وتتقبل الآخر وترحب بكل من جاء ليشترك المملكة البناء.

جاءت رؤية الأمير الشاب ذو الخامسة والثلاثين من العمر واضحة بينت شكل العلاقة بين الدولة والمواطن وكذلك بين الدولة والدول الأخرى الأوروبية والعربية والخليجية والإسلامية بشكل عام، عبر مرتكزات عدة وأساسية لتحقيق العمق العربي والاستراتيجي استثماراً واقتصاداً وتميماً من خلال الاستفادة من أهمية الموقع الجغرافي والإسلامي وهذان العاملان هما مكنم ومصدر قوة الدولة وكيانها.

حيث إن فتح سموه الباب واسعاً للقطاع الخاص من الداخل والخارج للاستفادة من أسهم شركة أرامكو وتحويلها من شركة نفط عادية إلى عملاق صناعي يعمل في أنحاء العالم، يعد خطوة غير مسبوقه في فتح باب المشاركة الاستثمارية الرائدة للقطاع الخاص لبناء الاقتصاد الوطني ونموه بصورة سريعة وقوية تمكن من اعتماد الدولة اعتماداً كلياً تصل نسبته إلى ١٠٠٪ يكون بديلاً عن الاعتماد على مورد واحد وهو النفط.

وهي رؤية تمكن من بناء وطن أكثر ازدهاراً يجد فيه كل مواطن ما يتمناه، فمستقبل وطننا الذي لا بد أن يكتمل بناؤه بسواعد أبنائه يتطلب تكاتف الجميع ووقوفهم خلف قيادات حكومتنا الرشيدة في صف واحد، والذي أكد سمو ولي ولي العهد أنه وخلال عرضه لرؤية ٢٠٣٠ أن الدولة لن تقبل إلا أن تجعله في مقدمة دول العالم، بالتعليم والتأهيل، والفرص التي تتاح للجميع، والخدمات المتطورة، في التوظيف والرعاية الصحية والسكن والترفيه وغيره".

وبما أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تأتي في إطار تطوير العمل الإداري في مملكتنا الفتية حاضراً ومستقبلاً فإن الجمعية السعودية للإدارة تدعم وتؤيد بشدة الرؤية ٢٠٣٠ لاعتبار ذلك أساساً وجزءاً لا يتجزأ من طبيعة رسالتها وأهدافها ورؤاها المستقبلية، مما يجعل رؤية المملكة ٢٠٣٠ مثلاً يحتذى به على صعيد التخطيط بعيد المدى وتوافر الرؤية المستقبلية.

والجمعية السعودية للإدارة إذ تتجه هذا الاتجاه للتطوير من محاور العمل الإستراتيجي للجمعية خلال المرحلة المقبلة وفق عدة آليات حديثة متطورة تستوجب المساهمة في الارتقاء بجوانب الأداء الإداري في كل من الوحدات الاقتصادية ووحدات الجهاز الإداري للدولة.



بـقلم: محمد الطفيلي الزهراني

نائب رئيس التحرير



رسالة جمعية الإدارة المستقبلية ورؤية المملكة 2030 العمق الإداري والاستراتيجي



جهاز

GUN FLASH®

لتنظيف فوهات الأسلحة الأتوماتيكي



ضمان النظافة
خلال 15 دقيقة

المميزات:

- تشغيل أوتوماتيكي كامل .
- البداية الأتوماتيكية لطريقة الإسترجاع منفصلة من طول الأنبوب.
- المعايير الأتوماتيكية لمستوى التربة.
- مستويات تنظيف مختلفة.
- تشحيم وحفظ قابل للبرمجة.
- توزيع انسيابي للزيت ووسائل الحفظ.
- تشغيل 24 فولت ، البديل 220 فولت.
- الشاحنة تكفي كمصدر طاقة كافي نتيجة لاستهلاك الطاقة المنخفض.
- استهلاك ضغط الهواء منخفض "نوصي بجهاز ضبط هواء مساند.
- النقل والتخزين في علبة المونيوم واحدة .
- الخيار : مهيا لتنظيف الذخيرة.

تنظيف غرفة الذخيرة:

العار 150 - 155 ملم : مدمج في الطريقة المعيارية.
العار 100 - 124 ملم: جهاز إضافي موصل إلى رأس التنظيف .

المميزات الرئيسية:

- سهولة وسرعة الاستخدام.
- تنظيف نهائي بالطريقة المعيارية.
- كثافة خاصة تضمن تنظيف متقن.
- سلامة عالية نتيجة للتشغيل الأتوماتيكي.
- ضمان لمدة عام شاملاً التشغيل والتدريب والصيانة وقطع الغيار.



جميع عيارات فوهات الأسلحة متاحة للعرض على أجهزة الكمبيوتر عند الطلب
الجهاز الأول عالمياً والذي يعمل آلياً

niebling

Technische Bürsten GmbH

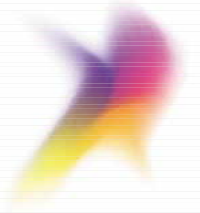
صناعة ألمانية ذات جودة عالمية

P.O. Box: 300323 Riyadh 11372
E-mail: info@rawadef.com

Tel: +966 011 4649079
Fax: +966 011 4658289

مؤسسة روادف للتجارة
RawadefTrading Est.

الموسميل المصري في
المملكة العربية السعودية



شكراً مملكتنا

خطط تُحوّل الرؤية إلى واقع ملموس لنهضة الوطن وتمكين المجتمع.

لنعمل سوياً على تحقيق رؤية المملكة 2030.

