

المهندس النمير: آلية فصل المهام تلبى تطلعات المواطنين وتضمن ديمومة استمرارية خدمات الاتصالات

أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة العامة للاتصالات 2021-2025

- تطوير خدمات الاتصالات وتقنية المعلومات.
- زيادة الحصة السوقية للمؤسسة.
- توسعة وتطوير البنية التحتية المادية والتقنية وتحسين كفاءتها التشغيلية.
- رفع مستوى الأداء المؤسسي.

الاتصالات اليمنية
YEMEN TELECOM

صحيفة شهرية صادرة عن
الإدارة العامة للعلاقات والاعلام
العدد الواحد والسبعون - يناير ٢٠٢٣م

اتصال ETISAL

أثناء تدشينه آلية الفصل بين مهام مالك الشبكة والخدمة..

وزير الاتصالات: كوادرننا الفنية تعمل على مدار الساعة في الميدان لإصلاح وتحسين البنية التحتية دون توقف



تدشين التطبيق الفعلي لنظام إدارة وتقييم الأداء الوظيفي



وقفة احتجاجية بمناسبة الذكرى الأولى لجريمة استهداف العدوان للبوابة الدولية للإنترنت

أثناء تدشين آلية الفصل بين مهام مالك الشبكة والخدمة بمؤسسة الاتصالات

وزير الاتصالات: آلية فصل المهام يجب أن تكون استجابتها عالية لحل مشاكل المشتركين في وقت قياسي



المهندس عبد الله عقلمان مدير عام الشبكة الهاتفية لتنفيذ الصيانة لمالك الخدمة مدير الوحدة التنفيذية للمشاريع والإنشاءات المهندس إسماعيل حميد الدين.

حضر التدشين نواب المدير العام التنفيذي مؤسسة الاتصالات ورؤساء القطاع المالي محمد السريحي، والإداري عصام الحملي، والتجاري المهندس علي الوداعي.

إلى ذلك زار وزير الاتصالات ومعه المدير العام التنفيذي للمؤسسة، الكوادر الفنية باتصالات الأمانة والوحدة التنفيذية للمشاريع والإنشاءات. وأشاد خلال الزيارة بجهودهم الكبيرة في حل مشاكل المشتركين في خدمات الاتصالات.

العاصمة والمحافظات، يتمثل في معالجة المعوقات التي تعترض المشتركين لخدمات الاتصالات.

وأشار إلى أنه كان في السابق يرحل كل يوم 2000 خط من إجمالي الأعطال التي يتم استقبالها من شكاوى المواطنين، وحالياً يرحل 60 خطأ من إجمالي الأعطال التي يتم استقبالها يومياً.. مبيناً أن الكوادر الفنية تعمل بديناميكية عالية وفق آلية سريعة تعالج جميع شكاوى المواطنين.

ونوه المهندس مصلح بجهود الكوادر الفنية والإدارية بالمؤسسة وآلية الخدمات المقدمة.. مثنياً ودعم وتوجيهات وزير الاتصالات في تسهيل المهام المؤكدة لكوادر المؤسسة.

إلى ذلك سلم مدير فرع المؤسسة بأمانة العاصمة

للاتصالات وكوادرها الفنية بداية بفرع اتصالات أمانة العاصمة والوحدة الفنية للمشاريع والإنشاءات، معنيون بالعمل على إصلاح وتحسين البنية التحتية دون توقف، انطلاقاً من المسؤولية الملقاة على عاتقها.

وأشاد بكوادر المؤسسة العامة للاتصالات الفنية والتي تعمل على مدار الساعة في الميدان.. حاثاً على بذل المزيد من الجهود للحفاظ على البنية التحتية لمؤسسة الاتصالات، بالتنسيق مع الجهات الخدمية الأخرى.

فيما أوضح المدير العام التنفيذي للمؤسسة العامة للاتصالات المهندس صادق مصلح، أن الهدف من الفصل بين مهام مالك الشبكة والخدمة في أمانة

دشّن وزير الاتصالات وتقنية المعلومات المهندس مسفر النمير، العمل بآلية الفصل بين مهام مالك الشبكة، والخدمة في فروع المؤسسة العامة للاتصالات بأمانة العاصمة والمحافظات.

وفي التدشين أكد وزير الاتصالات، أهمية التقريب بين خدمات المؤسسة والمواطنين المشتركين وفق آلية سريعة وذات جودة عالية.

وقال "إن المهام بين مالكي الشبكة، والخدمة يجب أن تكون استجابتها عالية لحل مشاكل المشتركين في وقت قياسي وضوابط ومعايير محددة، وبما يلبي تطلعات المواطنين، ويضمن ديمومة استمرارية خدمات الاتصالات".

ولفت الوزير النمير إلى أن المؤسسة العامة

برئاسة معالي الوزير.. اجتماع لمناقشة مخرجات خطة عمل هيكلية المعهد العام للاتصالات

للاتصالات في إطار مخرجات مشروع إعادة هيكلة المعهد العام للاتصالات، حيث تم مناقشة الاستراتيجية وإقرارها من مجلس الأمناء، كما قام الخبير الاستشاري باستعراض نماذج عمل عدد من معاهد الاتصالات في بعض الدول العربية والأجنبية، وكيف يمكن الاستفادة من تلك التجارب في تنفيذ مشروع إعادة هيكلة المعهد، ونتج عن المناقشة تقديم عدد من الملاحظات من قبل رئيس المجلس وعدد من أعضاء المجلس وتكليف مكتب إدارة الانتقال والاستشاري المحلي باستيعاب الملاحظات والرفع بها في اجتماع مجلس الأمناء القادم لإقرارها.

عقد بالمعهد العام للاتصالات اجتماع لمجلس الأمناء برئاسة معالي المهندس مسفر عبدالله النمير وزير الاتصالات وتقنية المعلومات رئيس المجلس كرس لمناقشة الاستراتيجية الجديدة للمعهد العام للاتصالات والمرفوعة من مكتب إدارة الانتقال لمشروع إعادة الهيكلة والاستشاري المحلي.

وفي الاجتماع الذي حضره أعضاء مجلس أمناء المعهد والمهندس أمين الحرثي مدير مكتب إدارة الانتقال وعدد من قادة المسارات بمشروع إعادة الهيكلة، قام الدكتور خالد الكوع الاستشاري المحلي باستعراض الاستراتيجية الجديدة للمعهد العام



المدير العام التنفيذي يكرم فرع عمران لتمييزه في اعمال الجرد السنوي للعام 2022م

المؤسسة في المحافظات ومنها فرع عمران.. موضحاً أن هذا التكريم يأتي في هذا الاتجاه.. واستعرض بشكل موجز ما تم إنجازه في عملية الجرد السنوي للعام 2022م بالفرع.. وأهم الصعوبات والمشاكل التي واجهتهم وتم التغلب عليها. وفي ذات السياق أوضح الأخ أحمد النقيب مدير عام الشؤون المالية أن فرع عمران من الفروع المتميزة منذ فترة طويلة وتم الاستفادة من تميز الفرع في دعم الفروع الأخرى وحثهم على العمل بنفس أداء فرع عمران، شاكرًا قيادة وكوادر فرع عمران على هذا الأداء المتميز.

وأعمالهم. من جانبه أشاد الأخ عبدالله هبه مدير عام فرع المؤسسة بمحافظة عمران باهتمام ورعاية قيادة المؤسسة لكافة فروع

قيادة وموظفي فرع عمران على جهودهم والشكر موصول للشؤون المالية على تقديم الدعم لأعمال الفرع.. متمنياً للجميع النجاح والتوفيق في أداء مهامهم

عملية الجرد لهذا العام وأن عملية الجرد هي خلاصة لتنظيم العمل فلا يمكن أن يتم الجرد بهذه السرعة وبهذه الدقة إلا وهناك مخرج عالي ومتميز.. فالشكر

كرم المهندس صادق محمد مصلح المدير العام التنفيذي للمؤسسة فرع المؤسسة بمحافظة عمران بدرع التميز تقديراً لجهود الفرع المتميزة في إنجاز عملية الجرد الميداني للعام 2022م بشكل نموذجي ومتميز وعكس ذلك في نظام الأصول في فترة قياسية.

وفي التكريم الذي حضره الاخ يحيى محمد المطري مدير عام العلاقات والإعلام.. أشاد المدير العام التنفيذي بهذا التميز والنجاح.. موضحاً بأن فرع المؤسسة بمحافظة عمران من الفروع المتميزة وله بصمات كبيرة وواضحة في



الإخراج والتصميم الفني

هشام يحيى دلال
نجلاء صالح الجهمي

هيئة التحرير

سامي علي عسده
عصام هادي المراني
اسماعيل عبدالكريم الحيفي
محمد عبدالله المسوري

مستشارا هيئة التحرير

منصور عثمان الرداوي
نجم الدين الرفاعي

مدير التحرير

عصام حسن الثور
سكرتير التحرير
أحمد البرطي

اتصال
ETISAL

ptc.gov.ye/etisal

وزير الاتصالات خلال تكريمه المتميزين بفرع الأمانة :

موظفو خدمات المشتركين يمثلون القلب النابض للمؤسسة ووجهها المشرق أمام المجتمع

مدير خدمات المشتركين لديه أقل عدد من الأعطال وأقل زمن في الإنجاز.. كلما كان أداء موظفيه متميز ويستحق المكافأة ويستحق الحافز."

من جانبه رحب المهندس عبدالله عقلان مدير عام فرع المؤسسة بالأمانة بمعالي وزير الاتصالات ومرافقيه، وأوضح ان هذا التكريم لا يخص به المتميزين وانما هو تكريم لفرع الأمانة بشكل عام، وأكد ان اختيار المتميزين تم وفق معايير محددة بالتنسيق مع مدراء إدارات خدمات المشتركين وإدارة الفرع، وان شاء الله سيكون هذا التكريم حافزاً لبقية الموظفين للارتقاء بمستوى أداءهم وتقديم الأفضل لخدمة المواطن والمشارك بالشكل الأمثل.

بعد ذلك قام معالي وزير الاتصالات بتكريم المتميزين من إدارات خدمات المشتركين وتسليم الشهادات التقديرية لهم، كما تم منح فرع المؤسسة بالأمانة درع التميز استلمه المهندس عبدالله عقلان مدير عام الفرع. حضر حفل التكريم نائب مدير عام فرع المؤسسة بالأمانة ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام والمختصين بالفرع.



إدارات خدمات المشتركين بفرع الأمانة. وقال "نعلمكم أنه خلال العام (1444 هـ - 2023 م) سيتم الرفع في حافز التريكات وحافز الصيانة.. ولن يتم منحه من باب المكافأة.. بل ستحكمه ضوابط ومعايير.. حيث ان الهدف منه رفع مستوى كفاءة تقديم الخدمات وتقليص عدد أو زمن تعطل الأرقام والخدمات.. وكلما كان

إدارات خدمات المشتركين بفرع الأمانة. وأوضح الوزير النميز ان قيادة المؤسسة لديها توجه ضمن خطة المؤسسة للعام (1444 هـ - 2023 م) لإعادة ترتيب مكاتب إدارات خدمات المشتركين بالأمانة كمرحلة أولى بحيث تكون مكاتب خدمات نموذجية ومشرقة وتليق بالمستوى، وحث مدراء عموم فروع المؤسسة بالمحافظات

أكد معالي المهندس مسفر عبدالله النميز وزير الاتصالات وتقنية المعلومات رئيس مجلس الإدارة أن موظفي وكوادر خدمات المشتركين بالمؤسسة وفروعها يمثلون القلب النابض الحقيقي للمؤسسة ووجهها المشرق أمام المجتمع.. وان فرع الأمانة يعد واجهة المؤسسة وواجهة الفروع أمام مؤسسات الدولة وأمام قطاع الأعمال ويهتم بشرائح كبار العملاء بشكل كبير.. وان الرهان كبير على موظفيها بأن يكونوا عند مستوى المسؤولية والثقة.

جاء ذلك خلال كلمته التي القاهها في الحفل الذي نظمه فرع المؤسسة بالأمانة لتكريم الموظفين المتميزين في رفع مستوى المبيعات وأعمال الصيانة خلال العام 2022م والذي حضره الاخوة المهندس علي الوادعي نائب المدير العام التنفيذي رئيس القطاع التجاري والمهندس طه الرادعي مدير عام تشغيل الشبكة والانترنت والأساتذ يحيى المطري مدير عام العلاقات والاعلام.

وعبر معالي الوزير النميز عن سعادته لحضور هذا الحفل الصغير والكبير في معناه وأهدافه وعنوانه حيث يقام لتكريم المتميزين من كوادر وموظفي



خلال تدشينه التطبيق الفعلي لنظام إدارة وتقييم الأداء الوظيفي

المهندس صادق: نسعى للارتقاء بالمؤسسة إلى مراتب أفضل من خلال تغيير الثقافة التنظيمية لكوادر المؤسسة

وأكد على ضرورة ربط نظام تقييم الأداء بالتدريب لمعالجة وتحسين أداء الموظفين بالبرامج التدريبية. بعد ذلك قدم الدكتور عدنان السادة خبير الموارد البشرية وتقييم الأداء عرض تقديمي حول نظام إدارة وتقييم الأداء تضمن المحاور التالية:

(الأهداف، مفهوم تقييم الأداء، الهدف من تقييم الأداء، الهدف من تقييم الأداء للمديرين، فوائد تقييم الأداء للموظفين، اهم المشاكل التي تحدث عند تقييم الأداء، خطوات تقييم الأداء، دورة تقييم الأداء الوظيفي، الوزن النسبي للأداء والكفاءات بحسب المستويات الوظيفية، فئات ودرجات التقييم، النتائج المترتبة على تقييم الأداء الوظيفي، إدارة الأداء الوظيفي المتدني).

وفي ختام اللقاء تم فتح باب النقاش والاستماع الى الملاحظات والاستفسارات من قبل الحاضرين والرد عليها من قبل خبير الموارد البشرية وتقييم الأداء الدكتور عدنان السادة.

الاستراتيجية وسيتم ادخال هذه الخطط ووضع اهداف لكل ادارة عامة ولكل ادارة حتى نصل الى تقديم اهداف على مستوى الموظف، وبالتالي سيتم تقييم الموظف بناء على ما تم تحقيقه وانجازه لهذه الاهداف المنوطة به.

وأشار المدير العام التنفيذي بأن هناك انظمة كثيرة بالمؤسسة في طور المراحل النهائية لتنفيذها والتي منها نظام الموارد البشرية والذي سيسهل الاجراءات ويساعد في التقييم الكفاء للموظفين وايضا تسريع الاجراءات والاليات وما الى ذلك.

وفي مداخله للمهندس امين الحرثي مدير مكتب إدارة الانتقال لمشروع إعادة الهيكلة أوضح ان نظام تقييم الأداء يعتمد على المدراء كونهم المفتاح الرئيسي في تطبيق ونجاح نظام تقييم الأداء الوظيفي، وأضاف يجب ان يكون هناك أكثر من تقييم للأداء مرتين على الاقل في السنة، وضرورة اجراء مقابلات مع الموظفين لتشجيعهم وتحسين أدائهم،

مخرجات الهيكل بمراحله المختلفة ابتداءً من اللائحة التنظيمية وإصدار الدليل التنظيمي وحتى المراحل النهائية بتطبيق الهيكل التنظيمي على فروع المؤسسة والمعهد العام للاتصالات بالإضافة الى إقرار الهيكل التنظيمي والوظيفي وإعداد الدليل التنظيمي للفروع وصولاً الى عملية تسكين الموظفين.

وأكد المهندس صادق مصلح أن قيادة الوزارة والمؤسسة ممثلة بمعالي المهندس مسفر عبدالله النميز وزير الاتصالات رئيس مجلس الإدارة تسعى للارتقاء بالمؤسسة الى مراتب أفضل من خلال تغيير الثقافة التنظيمية لكوادر المؤسسة للانتقال بالهيكل ومخرجاته الى حيز أفضل، كما أوضح ان نظام تقييم الأداء سيساعد في الانتقال من المفهوم التقليدي للتقييم الى المفهوم الحديث للتقييم الذي يستمد بياناته من الخطط التي تقر في المؤسسة سواء كانت الخطط التشغيلية أو الخطط

عقدت مؤخراً بالمعهد العام للاتصالات الندوة التعريفية لنظام إدارة وتقييم الأداء الوظيفي للقيادات الإشرافية في المركز الرئيسي وفروع المؤسسة بالمحافظات.

وفي مستهل الندوة الذي حضرها الاخوة عبدالكريم الانسي عميد المعهد العام للاتصالات وعصام الحملي نائب المدير العام التنفيذي رئيس القطاع الإداري والمهندس علي الوادعي نائب المدير العام التنفيذي رئيس القطاع التجاري ومدراء العموم والفروع بالمؤسسة ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بالمركز الرئيسي.. رحب المهندس صادق محمد مصلح المدير العام التنفيذي بالحاضرين وخص بالذكر الأخوة الذين قدموا من المحافظات لحضور هذه الندوة.. وأوضح أن هذه الندوة هي تدشين لتطبيق وتنفيذ نظام الأداء الوظيفي الذي هو أحد مخرجات مشروع إعادة هيكلة المؤسسة.. مضيفاً بأن المؤسسة شارفت على الانتهاء من تطبيق



أثناء الوقفة الاحتجاجية بمحافظة الحديدة قطاع الاتصالات يندد بالصمت الدولي تجاه استهداف العدوان للإنترنت ومبنى الاتصالات بالمحافظة

والخسائر التي تعرض لها القطاع بمحافظة الحديدة جراء القصف المباشر والتدمير والاستهداف لمرافق ومنشآت الاتصالات.

وحمل البيان الصادر عن الوقفة، دول تحالف العدوان كامل المسؤولية عن كل ما تعرضت له البنية التحتية لقطاع الاتصالات من أضرار وخسائر وتدمير وحظر دخول أجهزة ومعدات الاتصالات.

واعتبر البيان استهداف مبنى فرع المؤسسة العامة للاتصالات وتدمير البوابة الدولية للإنترنت، وصمة عار بحق مرتكبي الجرائم على الشعب اليمني، مطالبا الأمم المتحدة بسرعة الإفراج والسماح بدخول جميع أجهزة الاتصالات التي تستخدم في عملية الصيانة والإصلاح للاتصالات والإنترنت.



والاستمرار في تقديم الخدمات رغم ما طالتها من تدمير وقصف مباشر.

وفي الوقفة رفعت قيادات ومنتسبي قطاع الاتصالات بالمحافظة، اللافتات المنذرة بالموقف الدولي تجاه ما تعرضت له خدمات الاتصالات من انتهاكات وتدمير مباشر تسببت في حرمان ملايين اليمنيين من حقوقهم.

كما ألقى نائب مدير عام فرع الهيئة العامة للبريد بالمحافظة، حسين حبيب، كلمة عن منتسبي قطاع الاتصالات، استعرض فيها جانباً من الأضرار

محافظة الحديدة للصمت الدولي تجاه ما تعرضت له البنية التحتية لقطاع الاتصالات ومرافقها وشبكتها وكذا مباني مؤسسات الدولة من استهداف ممنهج تسببت في تدمير الخدمات والمعدات والآليات.

وأكد أن هذه الجرائم لن تسقط بالتقادم وأن مخططات العدوان سوف تتحطم على صخرة صمود الشعب اليمني مهما بلغت التحديات، منوها بجهود قيادة وزارة الاتصالات وموظفيها في مواجهة التحديات

يتعرض له الشعب اليمني طيلة ثمانية أعوام من تدمير ممنهج بحرب عبثية وحصار جائر واستهداف لقمة عيش الملايين من اليمنيين.

واعتبروا جريمة قصف واستهداف مبنى اتصالات الحديدة والتي نتج عنها تدمير تجهيزات البوابة الدولية للإنترنت، أحد الشواهد الحية على انحطاط دول العدوان وأهدافها المكشوفة.

وعبر وكيل المحافظة لشئون الثقافة والاعلام علي قشر، عن استنكار أبناء

نظم قطاع الاتصالات بمحافظة الحديدة، وقفة احتجاجية أمام مبنى فرع مؤسسة الاتصالات، بذكرى جريمة استهداف العدوان للمبنى والبوابة الدولية للإنترنت وسقوط عدد من الشهداء والجرحى.

وأكد المشاركون في الوقفة، التي شارك فيها وكيل أول المحافظة أحمد البشري والوكيل محمد حليصي، ومدير عام الاتصالات علي هبة مكي، أن خروجهم اليوم لتذكير العالم المتخاذل بجرائم وانتهاكات العدوان التي طالت كل مجالات الحياة في اليمن بحقد دفن لم تسلم منه حتى خدمات الاتصالات في صورة تعكس الإفلاس والتخبط والتحدي السافر للقوانين والاتفاقيات الدولية. كما جددوا استنكارهم للصمت الدولي الذي تديره أمريكا وإسرائيل تجاه ما

استمرار انعقاد البرنامج التأهيلي لمفهوم الإدارة والقيادة على ضوء عهد الإمام علي (عليه السلام) لمالك الأشتر



عقد بالمعهد العام للاتصالات خلال شهر يناير ٢٠٢٣ م البرنامج التأهيلي لمفهوم الإدارة والقيادة لعهد الإمام علي (عليه السلام) لمالك الأشتر لقيادات وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات والجهات التابعة لها.

استهدف البرنامج عدد (٤) مجموعات من قيادات الوزارة والمؤسسة والبريد وشركة يمن موبايل وشركة الاتصالات الدولية (تيليمن)، القاء خلالها كوكبة من العلماء والثقافيين عدة محاضرات تناولت في مجملها عدد من المحاور الهامة التي تضمنها عهد الإمام علي مالك الأشتر ومن أبرز تلك المحاور:

- الإنصاف في مقام المسؤولية والاهتمام بعامة الناس.
- طريقة التعامل مع ما يرفع من مساوئ الناس.
- صفات المستشارين.
- تفعيل مبدأ الثواب والعقاب.
- الإحسان إلى الناس وحسن التعامل معهم.
- إدارة وتنمية الموارد الاقتصادية والمالية.
- معايير اختبار مسؤولي المكاتب.
- عدم الاحتجاب عن الناس.
- توصيات عامة للمسؤولين.
- إالى جانب العديد من المحاور الأخرى التي تضمنها العهد.
- استيعاب الكوادر العلمية والحكيمة والاستفادة منها.
- مراعاة واعتبار مبدأ التكامل في المجتمع والدولة.
- الرجوع إلى المنهج والقيادة..
- أسس وسياسات المسؤولية العامة.
- المهام الأساسية للدولة الإسلامية.
- الأسس الإيمانية للمسؤولية.
- اعتبار الرأي العام وتقديم النموذج الصالح.
- أسس العلاقة مع المجتمع.

إعادة ترتيب وتنظيم مواقف السيارات



قامت الإدارة العامة للخدمات الإدارية بالتعاون مع الوحدة التنفيذية للمشاريع والانشاءات بإعادة ترتيب وتنظيم مواقف السيارات واستغلال المساحات الموجودة دون أي استحداثا بحيث تسهل عملية المرور وتنظيم حركة السير في حوش المؤسسة.. خطوة إيجابية تستحق التقدير.



شخصية العدد

المعلومات الشخصية:
الاسم:

محيي الدين مصلح أحمد المنصوري

تاريخ الميلاد: ١٩٧٣ م
تاريخ التوظيف: ٢٠٠٠ م

التعليم والمؤهلات:

- ماجستير محاسبة (نظم المعلومات المحاسبية) - ٢٠١٨ م
- بكالوريوس محاسبة - عام ١٩٩٨ م

المهارات:

- إعداد الخطط التشغيلية والخطط الاستثمارية
- إعداد الموازنات التقديرية والميزانيات العمومية والحسابات الختامية.
- القيادة - والعمل بروح الفريق الواحد
- اتخاذ القرارات وحل المشكلات
- القدرة على إعداد المستندات ونماذج الأعمال وإنشاء الهياكل والتوصيف الوظيفي

الخبرات العملية:

مدير عام فرع المؤسسة بمحافظة إب	أكتوبر - ٢٠٢١ م
نائب مدير عام فرع المؤسسة بمحافظة إب	٢٠١٩ م - ٢٠٢١ م
مدير إدارة المخازن بالإدارة العامة للمشتريات والمخازن	٢٠١٣ م - ٢٠١٩ م
مدير إدارة المشتريات بالإدارة العامة للمشتريات والمخازن	٢٠٠٣ م - ٢٠١٣ م
رئيس قسم التقييم المالي والإداري	٢٠٠١ م - ٢٠٠٣ م
مراجع داخلي بالإدارة العامة للمراجعة والتفتيش	٢٠٠٠ م - ٢٠٠١ م
عضو لجنة المناقصات والمزايدات الحكومية	٢٠٠٣ م - ٢٠١٧ م
عضو مشارك في ورشة تعديل قانون المناقصات والمزايدات الحكومية رقم (٢٣) لعام ٢٠٠٧ م ولائحته التنفيذية	٢٠٠٧ م

الدورات والمؤتمرات:

دورة في مجال المناقصات والمزايدات الحكومية	اسبانيا ٢٠١٣ م
المهارات القيادية لكبار الإداريين	القاهرة ٢٠١٢ م
إعداد القادة : (تنمية مهارات التفكير الإبداعي لتحسين الأداء الوظيفي)	ماليزيا - ٢٠١١ م
البرنامج الشامل لمدير الألفية الثالثة	المغرب - ٢٠٠٨ م
برنامج إدارة الجودة الشاملة	تونس - ٢٠٠٦ م
برنامج الاتجاهات الحديثة في إدارة المشتريات	القاهرة - ٢٠٠٤ م
العديد من الدورات المحلية في المجال المالي والاداري	٢٠٠٠ م - ٢٠٢١ م
العديد من الدورات المحلية في مجال المراجعة التفتيش	٢٠٠٠ م - ٢٠٠٣ م
العديد من الدورات المحلية في اساسيات الجانب الفني	٢٠٠٣ م - ٢٠١٣ م
دورات متقدمة في اللغة الانجليزية	
حضور العديد من المؤتمرات والندوات العلمية في الجانب المالي والفني	

moheadeen2020@gmail.com

ورشة تعريفية لأقسام الأداء ودعم القرار بالفروع



بمشروع إعادة الهيكلة وبعض مساراته (التغيير، العمليات، الجودة وإدارة الأداء، التدريب ونقل المعرفة) بالإضافة إلى منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية للمؤسسة (2021-2025) وقياس مؤشرات الأداء والتوجهات المستقبلية واستراتيجية إدارة المعرفة في المؤسسة وآلية التواصل بين المركز الرئيسي والفروع.

الفروع ودورهم في تحسين كفاءة ورفع مستوى أداء المؤسسة، كما تم في الورشة تقديم عدد من العروض التقديمية قدمها المهندس امين الحرثي مدير مكتب الانتقال وعدد من قادة مسارات العمل بمشروع إعادة الهيكلة ومدراء الإدارات ورؤساء اقسام الأداء ودعم القرار في المؤسسة، استعرضت عدداً من المواضيع المتعلقة

عقد بالمعهد العام للاتصالات ورشة العمل التعريفية لأقسام الأداء ودعم القرار بفروع المؤسسة بالمحافظات تحت شعار "التواصل الفعال ونقل المعرفة بين المركز الرئيسي والفروع".

تناولت الورشة على مدى خمسة أيام عدد من المواضيع تتضمن شرح وتوضيح طبيعة المهمة الموكلة لأقسام الأداء ودعم القرار في

إجراء المقابلات الشخصية لوظائف الأداء ودعم القرار بالأمانة وحضرموت

بسبب البعد وعدم توفر رحلات ووسائل مواصلات. وأضاف بأنه تم تفريغ إستمارات نتائج المقابلات الشخصية وإصدار النتائج في تقرير نهائي تم رفعه للجنة التسيير لإصدار قرارات التعيين للأخوة الحاصلين على أعلى الدرجات في التقييم في مراحل الأولى والثانية وبما يحقق إختيار أفضل الكوادر.



أنهت لجنة المقابلة الشخصية بالمعهد العام للاتصالات المقابلات الشخصية للمتأهلين لمرحلة المفاضلة لشغل وظائف رؤساء أقسام الأداء ودعم القرار لعدد (٢٤) مرشح مثلوا فرعي المؤسسة بالأمانة ومحافظة حضرموت.

هذا وقد أوضح الأخ سيف الفيل مدير عام الموارد البشرية أنه بموجب قرار لجنة تسيير مشروع إعادة الهيكلة تم إنزال إعلان داخلي للتنافس والمفاضلة لشغل وظيفة الأداء ودعم القرار في فرعي المؤسسة بالأمانة ومحافظة حضرموت نظراً لعدم توفر الشروط المحددة لشغل وظائف الأداء ودعم القرار من بين الأربعة المرشحين من مدير عام الفرع في المرحلة الأولى.

وأشار مدير عام الموارد البشرية بأن لجنة المقابلة الشخصية قد إستعانت بتقنية الكون فرنس لعقد المقابلات الشخصية عن بعد مع موظفي فرع المؤسسة بحضرموت والذين لم يتسنى لهم الحضور

إدارة المعرفة الإدارية



عمران عبدالله الرحيبي
رئيس قسم المعرفة الإدارية

في الوقت المناسب للتحقيق أفضل النتائج. وكل ذلك سيسهم في جعل المؤسسة مؤسسة معلوماتية قادرة على النمو والتقدم وخلق ميزة تنافسية لها وتزيد من قدرتها في تحقيق أهدافها.

وإن إدارة المعرفة الإدارية تسهم بشكل كبير في تكوين رأس المال المعرفي في المؤسسات وذلك عبر تطوير مهارات وخبرات الموارد البشرية للمؤسسة، إضافة إلى تحفيزها. وأن تطوير تلك المهارات يتم من خلال آليات التعلم التنظيمي والتدريب المبني على القدرات التي تعتبر مفاهيم مترابطة ومتكاملة تساعد على اكتساب المعرفة ونقلها بين الأشخاص وكذا تطبيقها بالشكل الفعال. وفي المقابل وجدنا بأن توليد المعرفة وتحقيق الإنتاج المعرفي يستدعي تحفيز الأفراد من أجل استخدام معارفهم الضمنية.

وإدارة المعرفة الادارية تعمل على تحفيز عملية الابداع والابتكار لدى الموارد البشرية في المؤسسة، فالابتكار يتحقق من خلال المعرفة والتعلم والاطلاع على تجارب مختلفة لمساعدة العقل على التفكير الخلاق والتجديد ومن ثم الإبداع.

الأسلوب الثاني: ويتم من خلال توفير الموارد البشرية لمعرفة جديدة (المعرفة الصريحة) وتحويلها إلى منتجات وخدمات وأساليب ذات قيمة مضافة وخزن تلك المعرفة ونشرها للعاملين في المؤسسات.

والأسلوبان يعتمدان على تكنولوجيا المعلومات التي سيتم الاستفادة منها بشكل كبير في المؤسسات في معالجة المشكلات وعدم تكرار وقوعها، وتطوير آليات وإجراءات العمل، وتحسين عملية صنع القرارات من خلال توفير المعرفة المناسبة

تحظى إدارة المعرفة الإدارية بأهمية بالغة في المؤسسات العالمية لأنها قوة مؤثرة تساعد المؤسسات في تقدمها وتطورها وتقدم لها الكثير من الفرص الجيدة لتحقيق مركز تنافسي في سوق الاعمال، وذلك من خلال ابتكارها لأساليب عمل جديدة في الموارد البشرية تساهم في تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح وكل ذلك دفع إلى خلق ما يسمى بصناعة المعرفة (knowledge industry)، ولا يمكن ان تقوم صناعة المعرفة الا بوجود العنصر البشري الذي يعتبر الجزء الأساسي والأهم في صناعة وإدارة المعرفة ومن أهم مقوماتها وأدواتها وعليه يتوقف نجاحها وتحقيق أهدافها ويتم ذلك من خلال الأسلوبين:

الاسلوب الأول: وهو مشاركة الموارد البشرية للمعرفة (المعرفة الضمنية) الموجودة لديهم من خلال نقل الخبرات والمهارات التراكمية الموجودة في عقولهم لبعضهم البعض من خلال عدة طرق مثل (الاجتماعات - المحاضرات التدريبية - العصف الذهني..... الخ) لمساعدتهم للقيام بمهامهم الوظيفية بأكمل وجه.



والموظف من أجل مراجعة وتقييم أداء انجاز الاهداف واطهار السلوكيات الواردة في ميثاق الاداء السنوي.

تقييم الاداء السنوي:

تشخيص القدرات والطاقت وقياس مستوى الاداء لدى الموظفين وفقاً لأسس ومعايير موضوعية بهدف التعرف على جوانب القوة لديهم لتنميته وتطويره او نقاط الضعف لمعالجتها عن طريق التوجيه والارشاد والتدريب ويتولى المسؤول المباشر تطبيق هذه المعايير بشعور عال من المسؤولية والصدق والامانة

الأهداف:

هي مجموعة الأهداف التي تسعى المؤسسة الوصول إلى تحقيقها خلال فترة معينة والمتعلقة برؤية ورسالة المؤسسة وتتم من خلال توزيعها على الإدارات والاقسام والموظفين ولديها أوزان تساعد في قياسها وتحدد الإنجاز المحرز

الوصف الوظيفي:

مجموعة المواصفات المعيارية التي توضح الغرض والهدف من الوظيفة وتحدد المهام والمسؤوليات المطلوب تنفيذها وكذا الكفاءات العلمية والخبرات والمهارات الواجب توفرها لدى شاغل الوظيفة.

الكفاءات السلوكية:

هي مجموعة الكفاءات القابلة للقياس والتي لا ترتبط بمجال أو تخصص معين والمطلوب توافرها لدى الموظفين لتساعدهم في تأدية أعمالهم.

الوزن النسبي:

عبارة عن المقدار النسبي الذي يعبر عن أهمية الهدف أو الكفاءة مقارنة بالأهداف والكفاءات الأخرى خلال فترة التقييم

النتائج المستهدفة:

هو التحديد الكمي للأداء المتوقع تحقيقه بنهاية دورة الأداء.

النتائج الفعلية:

هو التحديد الكمي للأداء الفعلي الذي تم تحقيقه من الموظف.

المسار الوظيفي:

يتم الاستفادة من نتائج تقييم الأداء في إدارة المسار الوظيفي للموظف من خلال عملية الترقية والترفيغ وإمكانية تحمل الموظف مسؤوليات أعلى.

الكفاءات والقدرات

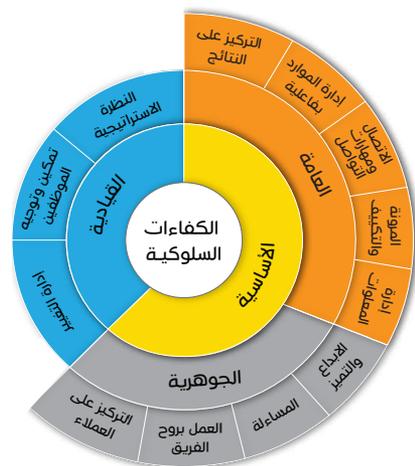
هي المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات (السلوكية والشخصية) الواجب توفرها في الموظف والتي تمكنه من ممارسة عمله والقيام بأداء المهام الواردة في بطاقة الوصف الوظيفي للوظيفة التي يشغلها وبمستوى عال من الاداء

وتعتبر أحد مجموعة المعايير الرئيسية لتقييم الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية

تعريفات

ميثاق الاداء:

نموذج لتحديد الأهداف والكفاءات السلوكية والأهمية النسبية لكل منهما ومؤشرات القياس لكل هدف وكفاءة سلوكية ويتم اعداده وتوقيعه من قبل الموظف والمسؤول المباشر في بداية دورة إدارة الاداء في كل عام .



المراجعة نصف السنوية:

اجتماع نصف سنوي يعقد بين الرئيس المباشر

نظام إدارة وتقييم الأداء الوظيفي

من اهم ملامح تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة

في المؤسسة:

- سيعمل على تطوير وتحسين الأداء للموظفين والمؤسسة على حد سواء .
- تطبيق عملي لمبدأ ربط الحوافز بالإنتاجية والأداء
- يشجع على الابداع والابتكار .
- يعزز الإنجازات الفردية ويشجع على التميز الوظيفي.

أهداف نظام إدارة وتقييم الأداء



- تعزيز قيم المؤسسة ورسالتها ورؤيتها.
- تحسين وزيادة إنتاجية الموظفين وتفعيل مبدأ الإدارة بالأهداف.
- تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية والتميز الوظيفي وثقافة التعليم المستمر.
- تحديد وتوثيق مساهمات الموظفين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة.
- ترقية وتحفيز الموظفين لتحسين أدائهم.
- إعداد خطط التطوير الفردية بما يخدم مصلحة المؤسسة والموظف على حد سواء.
- تشجيع الابداع والابتكار ومكافئة الموظفين على ابداعاتهم.
- الاسترشاد بنتائج تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحسين أساليب اختيار الموظفين وتطوير المسار الوظيفي للموظفين.
- تطوير أداء الموارد البشرية وتحديد نقاط القوة والضعف لديها وبما يعمل على الاستغلال الأمثل لها ورفع مستوى أدائها.

فوائد النظام للموظفين

الرضا الوظيفي:

وضوح الاهداف والسلوكيات لدى الموظفين يعطيهم الحرية لكيفية القيام بمسؤولياتهم بطرق أكثر إبداعية وإنتاجية مما يشعرونهم بالامتنان والرضا بأهمية دورهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة

المكافآت والحوافز:

يتم ربط نتائج تقييم الأداء السنوي بنظام المكافآت والحوافز

الاحتياجات التدريبية:

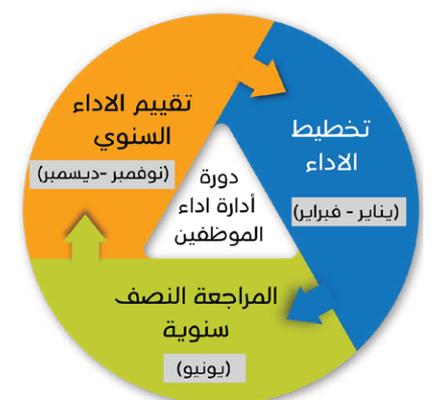
يتم استخدام نتائج تقييم أداء الموظفين أساساً لتحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد الخطط التدريبية وخطط التطوير للموظفين.

لمحة

كان العمل بمفهوم الموارد البشرية وآليات تقييمها وتطويرها من أهم مبادئ العمل التي أكدت عليها مخرجات مشروع إعادة هيكلة المؤسسة وتنفيذا لهذا المفهوم ورؤية ورسالة وقيم المؤسسة وبدعم من الإدارة العليا للمؤسسة قامت الإدارة العامة للموارد البشرية بالتعاون مع الإدارة العامة لتقنية المعلومات بوضع نظام جديد لتقييم الأداء في المؤسسة يواكب أفضل الممارسات المحلية والإقليمية ويسعى إلى تطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسة من خلال تبني منهجية قائمة على عدد من المبادئ أهمها العدالة والمصادقية والإدارة بالأهداف والكفاءات وما يميز النظام والذي يطبق لأول مرة في تاريخ المؤسسة أنه سيقوم بربط الأهداف الفردية للموظف بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ككل وكذا ربط الأداء بمهام ومسؤوليات ومؤشرات بطائق الوصف الوظيفي.

وسيتم الاستفادة من نتائج النظام في تطوير أداء الموارد البشرية وتحديد نقاط القوة والضعف لديها وكذا في إدارة المسار الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية وكأساس لمنح العلاوات والترقيات الوظيفية والمكافآت والحوافز وبما يعمل على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية ورفع مستوى أدائها .

ما هو نظام إدارة وتقييم الأداء الوظيفي



هو نظام لإدارة وتقييم أداء الموظفين اعتماداً على ميثاق أداء يتكون من مجموعة من الأهداف والسلوكيات المطلوب الوصول إليها، ويسعى إلى تحسين إنتاجية الموظفين من خلال ربط الأهداف بالمؤشرات وربط النتائج بالمكافآت والترقيات والتأهيل والتدريب والذي ينعكس بصورة رئيسية على الموظف وعلى المؤسسة من خلال تحقيق الاهداف التشغيلية والاستراتيجية.

مميزات نظام تقييم الأداء

من أهم مخرجات مشروع إعادة هيكلة المؤسسة تجسيد واضح وترجمة عملية لرسالة المؤسسة



تقاعدك ... ميدان معركتك الحاسمة ... (2)



بقلم: عصام هادي المراني

ونريد أن نؤكد وبعبارة أخرى.. بأن الحفاظ على مسار النمو ليس بالأمر السهل وإنما يتطلب جهداً متواصل ولا يأتي إلا باكتساب المهارات الجديدة والتأقلم مع بيئات معقدة ومجهولة.

أيها الزملاء.. يجب علينا أن ننقح تماماً أن "خيارات اليوم تولد ندم الغد"، أو من الناحية الأخرى "قرارات اليوم هو نحن بعد خمس سنوات" ... سواء كان بالسلب أو الإيجاب...

إن تكلفة التراخي كبيرة للغاية.. فلا نتقاعد من العمل وأفضل ما لدينا من المواهب قابعة في داخلنا..... لن نتقاعد ونحن في فراغ بل سنفرغ ما بداخلنا ونعطي تقاعدنا مهمة أخرى.

وتسمى هذه الألقاب بـ "أصفاد الذهب".

ولا يمكن الوصول إلى مرحلة الإبداع والاضافات القيمة في العمل التي تخلق إلا عن طريق الاجتهاد المتواصل والعمل الدؤوب لأنها ليست إبرة وريديبة يتم ضربها في اليد ونحصل على ما نريده، لذلك يجب علينا أن نعلم أن الفرص لن تصبح أوضح إلا مع اتخاذنا إجراءات تتطور ببطء لكي تصل إلى ما نصبوا إليه.

أعتقد أننا قادرون على فعل المزيد وأن أفضل ما لدينا لم يُنتج بعد وأنه ما زال الطريق أمامنا مفتوحاً إذا كنا أصحاب إرادة عظيمة وعزيمة كبيرة.

وفي الأخير تتضح أهمية جهودنا في نوع القيمة التي أضفناها إلى عملنا خلال أيام الخدمة (الحياة الوظيفية) وفي أي منصب كنا فيه سواء كنا وزراء أو مدراء أو موظفين... وقد تكون القيمة البسيطة التي وضعناها هي المرتكز والأساس لمن بعدنا لصنع قيمة أكبر تفيد المؤسسة فيما بعد.

لذلك يجب البدء في الفكرة ولو كانت صغيرة بحسب المحدد لنا لإن الإنجازات الصغيرة تخلفها إنجازات أكبر وألا يكون طموحنا غير واقعي كي لا نياس في تحقيقه.

إن يجب علينا أن نعلم علم اليقين أن أي فرصة شقيقتها التوأم هي المسؤولية - ولن يحدث تغيير في حياتنا الوظيفية إلا إذا تحملنا المسؤولية واجتهدنا وأسهمنا وتقدمنا وفي ذلك الوقت سيحدث التأثير الإيجابي للإسهام في شيء عظيم يفيد المؤسسة.

وقد يقول آخر أن عبارة " لن نتقاعد حتى نفرغ كل ما لدينا من مواهب .." سيضعها المدير شماعة لتبذل كل ما في وسعك خلال حياتك الوظيفية وسيكون هو المستفيد - ولكن في الحقيقة أننا لم نصل إلى مرحلة (كاروشي) والتي تعني الموت من الإرهاق من كثرة العمل في الثقافة اليابانية ... ومع ذلك فهم يخصصون أوقات للأبداع والاختراع والإسهام بما يفيد الوطن..

وإن حصلت بعض العراقيل من بعض المدراء فسيأتي يوم غد مديراً آخر وسنجد من يفهمنا.. ونُمنح فرصاً أخرى..

ويمكن القول أن الألقاب والرتب الوظيفية التي يحصل عليها الموظف الحكومي هي ليست نتاج أعمال عظيمة واختراعات جوهريّة قام بها بل هي نتيجة الحياة الروتينية التي يقوم بها المداومون للعمل اليومي

وأهدافه التي يجب عليه الفوز بها كل من مكانه ومنصبه.. ولتحقيق تلك الأهداف يجب أن تتمركز ببقية حياتنا الوظيفية حول كيفية إنجاز تلك الأهداف التي ما من شأنها رقي مؤسستنا.. وكل بحسب خبراته وإمكاناته..

تخيل أن هذا الشهر آخر شهر في حياتنا الوظيفية.. البعض سيتذكر الأعمال والمشاريع التي أنجزها ويكسوه شعور بالسعادة عن عطاءاته للمؤسسة خلال فترة خدمته والبعض الآخر سيتذكر كيف كان ملتزماً ودقيقاً ومحافظاً على أموال المؤسسة وسيكون شعوره عن نفسه مريح وجميل وستتذكر أهم الأشخاص الذين كان لهم بصمات كبيرة في قطاع الاتصالات، ولعل أهم اسمان ظلّا عالقن في الذاكرة عند موظفي الاتصالات هما حميد محمد حميد الدين وعبد الملك سليمان العلمي لما قدماه من إنجازات للموظف والمؤسسة على حد سواء ولما لهما من بصمات كان لها الأثر الكبير على الوطن والمواطن.. ولعل من أهم الصفات المشتركة بينهما هي اتصافهما بصفات القيادة الناجحين.. ولعل أبرزها هي الطموح وتحمل المسؤولية وفهم الواقع..

إن أهم المبادئ في الحياة.. من أجل تقديم مساهمة قيمة للمؤسسة ويجب الاعتياد عليها هي الشغل على النفس وتبني نهج النمو وتنمية المهارات طوال عمرنا الوظيفي وكما قيل "أخرج من منطقة راحتك تنجز"...

يوجد لدينا مقداراً محدوداً من التركيز والوقت والطاقة لتقديمها للمؤسسة، ولا يمكن استعادتها إذا ما استنزفت.. وكما قال الشاعر:

ألم تر أن الدهر يومٌ وليلَةٌ

يكران من سببت إلى سببت

فقل لجديد الثوب لا بد من بلى

وقل لإجتماع الشمل لا بد من شت

وليس هناك فائدة من إهدار أوقاتنا في البكاء على الماضي.. لأنه لا يمكن تغييره أو التحكم فيه.. وبدلاً من ذلك يجب علينا التركيز على ماذا سننجزه اليوم...

هل فكرنا يوماً فيما هو مهم حقاً بالنسبة لما سقدمه للمؤسسة، وما هي المعركة الحقيقية التي سنخوضها قبل أن نتقاعد لكي تكون مؤسستنا رائدة بشكل مستمر..

وللإجابة عن هذا السؤال نطرح سؤالاً آخر نعتبره جوباً، وهو هل الزمن الذي بقي لنا حتى نتقاعد كافي لإنجاز أشياء مهمة تجعل المؤسسة دائماً في الريادة.. إذاً لا بد أن يكون لكل منا معركته



مواقع التواصل الافتراضية

موقع Zoom فحسب بل يمكنها أيضاً إجراء ندوات تدريبية وندوات عبر الإنترنت وما إلى ذلك، ومن خلال عقد اجتماعات فورية عبر منصة Zoom يُمكن للمستخدمين مشاركة الرسائل والمستندات مع بعضهم البعض في وقت واحد من خلال أداة الدردشة المتاحة في المنصة.

موقع GoToMeeting

يُقدم موقع GoToMeeting أدوات تتضمن المراسلة بين أعضاء فريق العمل في الشركات والمنظمات، وكتابة الحوار للفيديو، وإعدادات الفريق القابلة للتعديل. باستخدام هذه المنصة يُمكن للشركات عقد اجتماعات مع ما يصل إلى 100 شخص، بما في ذلك المشاركة وعقد الاجتماعات باستخدام الهاتف الذكي؛ حيث يتم تقديم هذه المنصة للمستخدمين من خلال نسخة تجريبية مجانية مدتها 14 يوماً مع خطط تبدأ من 12 دولاراً شهرياً.

موقع Google Meet

لا يُمكن الحديث عن مواقع التواصل الافتراضية من دون التطرق إلى موقع Google Meet الذي يُوفر للمستخدم رقم اتصال مخصصاً حتى تظل الاجتماعات الافتراضية خاصة داخل الفريق، وخط وصول واضح دون انقطاع المكالمات، والتوافق مع كل من أجهزة Apple وAndroid.

المصدر: موقع رواد الأعمال

موقع Slack
يُساعد موقع Slack في ربط أعضاء الفريق ببعضهم البعض؛ من خلال أدوات المراسلة والإشعارات القابلة للتعديل ويتم تبسيطه مع العديد من ميزات المكتب، وبفضل ميزات المراسلة الموثوقة التي تلبي احتياجات الموظفين في جميع الشركات يتم تقليل حركة مرور البريد الإلكتروني بين العمال.

موقع Zoom

لا يُمكن للشركات عقد اجتماعات افتراضية عبر



الاستغناء عنها؛ حيث تُوفر هذه المنصة لجميع المستخدمين أدوات لإجراء المكالمات الهاتفية والمراسلات الفورية وعقد مؤتمرات الفيديو، إذا كنت تستخدم Google فهذا النظام الأساسي مثبت بالفعل في أدوات Google مثل: Gmail، وهنا ميزة أخرى رائعة في جوجل Hangouts وهي أنه يُمكن دفع مكالمات الفيديو في الوقت الفعلي على YouTube.

موقع Microsoft Teams

تُعتبر Microsoft Teams ميزة فرعية في نظام Microsoft Office 365 الأساسي، ويُمكن لها عقد اجتماعات مع ما يصل إلى 300 مشارك جنباً إلى جنب وصول الضيوف، والفيديو الشخصي والفريق، والمكالمات الهاتفية، والملفات القابلة للمشاركة بسعة 2 جيجا بايت لكل شخص، و10 جيجا بايت لكل مجموعة، ومشاركة سطح المكتب بسهولة التعاون، وتنظيم الملفات من خلال التلوين.

قبل الحديث عن مواقع التواصل الافتراضية التي لا غنى عنها في عصر الأعمال الحديث يجب التطرق أولاً إلى مفهوم هذا النوع من التواصل؛ فهو باختصار عبارة عن ممارسة للتواصل النشط مع الآخرين من خلال الهاتف أو مؤتمرات الفيديو أو الأحداث الافتراضية لمشاركة المعرفة وتطوير علاقة مهنية، ومن المفترض أن تكون هذه العلاقة مفيدة للطرفين.

وغالباً ما يخطئ الناس في فهم مواقع التواصل الافتراضية باعتبارها فرصة للتحدث مع شخص آخر لبضع دقائق وبيع منتجهم أو خدمتهم، لكنها حقاً فرصة لبناء علاقات تفيد أكثر من مجرد تحدث الشخصين، في الواقع تذهب فوائد هذه المواقع إلى أبعد من مجرد إجراء اتصال جديد، فهي يجب أن تمنحك نظرة ثاقبة حول كيفية أداء الشركات والمشكلات التي تواجهها والاكتشافات الجديدة التي قد تساعدك أنت وزملاؤك.

لتحقيق أقصى استفادة من مواقع التواصل الافتراضية سواء كنت محترفاً متمرساً أو جديداً في اللعبة هناك بعض الأشياء التي يجب أن تعرفها عندما يتعلق الأمر ببناء العلاقات وإيجاد مساحات داعمة للتواصل.

وتتناول في هذا العدد من صحيفة اتصال أبرز مواقع التواصل الافتراضية التي لا غنى عنها، وذلك على النحو التالي:

موقع جوجل Hangouts

تُعد منصة جوجل Hangouts من أهم مواقع التواصل الافتراضية التي لا يُمكن

- الريادة في تقديم خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وبناء يمن متصل .
- أن تكون مزود خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المفضل لدى عملائنا من قطاعي الأعمال والأفراد على المستوى الوطني .
- نشري حياة عملائنا بتقديم خدمات الاتصالات ذات الجودة العالية .
- نتمو ونطور بالاستثمار في الموارد البشرية والتقنيات الحديثة .
- أن مبادئ أعمالنا جوهريّة لكل ما نقوم به نحو تحقيق أهدافنا:
- التركيز على العملاء . ○ الاحترافية والمهنية . ○ الإبداع . ○ الموثوقية .
- المسؤولية والالتزام . ○ العمل بروح الفريق . ○ الشفافية والمسائلة .

وزير الاتصالات يستقبل المواطنين للإستماع إلى شكاويهم



وأكد اهتمام قيادة الوزارة بشكاوى وملاحظات المواطنين، وأخذها بعين الاعتبار، ودراسة مقترحاتهم، وآرائهم عن الخدمات المقدمة من أجل تجديدها وتحسينها بشكل مستمر.

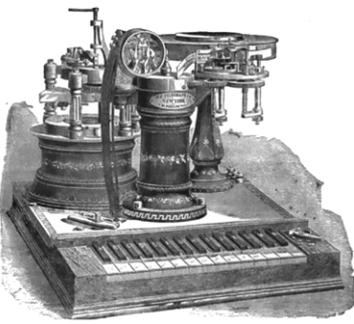
المواطنين كون وزارة الاتصالات تقدم خدماتها المباشرة للمواطنين في مختلف مناطق الجمهورية بلا استثناء في مجالات الاتصالات والانترنت والبريد.

احتياجات المواطنين عن كثب تعزيزاً للشفافية من أجل تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الوزارة والجهات التابعة لها للمواطنين. ونوه بالأهمية الكبيرة لقضايا

وأوضح الوزير النمير، أن استقبال قيادة الوزارة والجهات التابعة لها للمواطنين للاستماع إلى شكاويهم وحل قضاياهم، يأتي تنفيذاً لتوجيهات قيادة الدولة لتمس

يستقبل وزير الاتصالات وتقنية المعلومات المهندس مسفر النمير في مكتبه العديد من المواطنين للاستماع إلى مشاكلهم في يوم الأربعاء من كل أسبوع.

تاريخ الاتصالات



تلغراف فيليبس للطباعة بالمحرك الكهربائي من حوالي عام ١٨٨٠ م، أحدث آلية تلغراف وأكثرها تقدماً صممها جورج ماي فيليبس. حيث يمثل كل مفتاح بيانو حرفاً أبجدياً، وعند الضغط عليه يتسبب في طباعة الحرف المقابل في الطرف المستقبل.

كوادر مثابرة



تمتلك المؤسسة كوادر وأشخاص على درجة عالية من الكفاءة ونماذج يحتذى بها في الصمود والتحدى من هذه النماذج الزميل محمد صالح الفقيه والذي يعمل رئيساً للنشاط المالي - إدارة خدمات المشتركين بفرع المؤسسة بمحافظة عمران، درس وتعلم حتى أكمل تعليمه الجامعي تخصص محاسبة.. حقق الكثير، كافح واحتل موقعا وصل إليه بالجد والاجتهاد.. فالشكر والتقدير له وإخلاصه واجتهاده في عمله.

الاتصالات ترحب بأربعينية المقالح



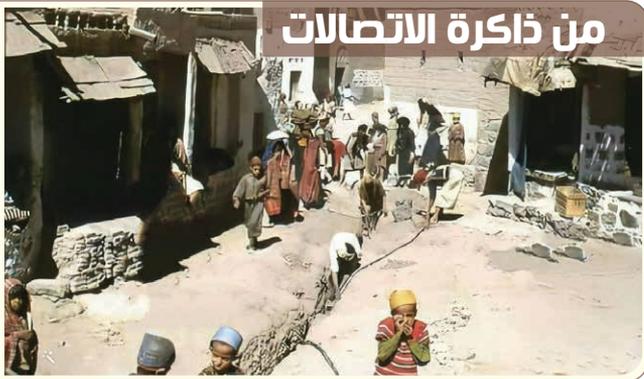
برعاية المؤسسة العامة للاتصالات نفذت وزارة الثقافة أربعينية فقيد الوطن والثقافة والأديب الدكتور عبدالعزيز المقالح.. يأتي ذلك في إطار المسؤولية المجتمعية للمؤسسة في رعاية الفعاليات النوعية.

الوحدة التنفيذية تكرم فروعها المتميزة



نظمت الوحدة التنفيذية للمشاريع والانشاءات حفل تكريم فروعها المتميزة، وفي حفل التكريم قام الأخ إسماعيل حميد الدين مدير عام الوحدة التنفيذية بتسليم فرعها في المنطقة الأولى بالأمانة وفرعيها بمحافظة الحديدة ومحافظة إب دروع التميز نظير ما قاموا به من انجاز في تنفيذ المشاريع واقفالاتها المالية خلال الفترة الماضية.

في العام ١٩٥٨م تم الانتهاء من تنفيذ مشروع خدمة الهاتف الداخلي الألماني في كل من صنعاء، الحديدة، تعز بتمويل محلي قامت به شركة المانية حينئذ مع فنيين يمينين تم تدريبهم في المانيا لصيانة وتشغيل السنترالات.



من ذاكرة الاتصالات

شكراً لجهودكم



محمد عبد الملك هاشم
فرع محافظة صنعاء



عصام علي الجبلي
أ.ع لشؤون المالية



نبيل عبدالرب الفيصني
مكتب رئيس مجلس الإدارة



بشير محمد الشامي
أ.ع للمبيعات وخدمة العملاء



عدنان عبدالله ابوطالب
أ.ع لبرامج المشاريع



جميل أحمد عبد الوهاب
فرع محافظة إب



عبد الحكيم حمود شميلة
أ.ع للمبيعات وخدمة العملاء



محمد صالح العنز
مكتب رئيس القطاع الفني