



معهد الإدارة العامة  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION  
سلطنة عمان | Sultanate of Oman

# الإدارة بعد كورونا

سلسلة تقارير تحليل الموقف



## ملامح مستقبل بيئة العمل

# الإدارة بعد كورونا

سلسلة تقارير تحليل الموقف

## ملاح مستقبل بيئة العمل

### إشراف

زكي بن هلال بن سعود البوسعيدي - الرئيس التنفيذي لمعهد الإدارة العامة

### إعداد

د. صلاح لطفي - خبير وعضو الهيئة العلمية بمعهد الإدارة العامة

مايو ٢٠٢٠ م

## جميع الحقوق محفوظة ، معهد الإدارة العامة ، سلطنة عُمان

لا يجوز طبع أو نسخ ما ورد بهذه الوثيقة إلا بالإشارة إلى المصدر.  
تخضع هذه الوثيقة لسياسات الخصوصية والحوكمة بمعهد الإدارة العامة .

### الخصوصية والحوكمة

نحن نُقر ، في معهد الإدارة العامة ومع عملائنا وشركائنا، بالمبادئ الأخلاقية والحوكمة والمسئولية الوطنية والمجتمعية، وملتزم بمبادئ وقواعد السلوك المهني، والمحافظة على سرية المعلومات والخصوصية، كما نلتزم بالمحافظة على حقوق الملكية الفكرية، والإدارة الرشيدة لمواردنا والعمل وفق معايير الأمن والسلامة والصحة المهنية وحماية البيئة والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.



معهد الإدارة العامة  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION  
سلطنة عُمان | Sultanate of Oman

## تقديم لماذا هذا التقرير؟



**أدت** أزمة جائحة كورونا (كوفيد ١٩) وتباطؤ الاقتصاد العالمي وانحسار حركة الاستثمار إلى العديد من التغيرات في طبيعة الأعمال، ونماذجها، وإعادة هيكلة العمليات الإدارية، وتنفيذ خطط جديدة للتحويل الإداري، وتطوير أساليب العمل، وتغير في مهارات وتوجهات الأعمال في المستقبل .

في هذا السياق، ستتحول بيئة العمل إلى نماذج مغايرة لما هي عليه الآن، من حيث ممارسة العمل عن بُعد، والاعتماد على التقنية والمنصات الالكترونية، والتخلي عن المكاتب والمقار التقليدية، والتوجه إلى استثمار تلك الأصول من مباني ومقرات. كما ستتغير نوعية المهارات والكفايات المطلوبة، وفترات البقاء في العمل، وستطور نماذج للسلامة المهنية والصحة العامة للحد من المخاطر المستجدة في بيئات العمل.

أيضاً، ستتغير فلسفة العلاقات الوظيفية، لتعزيز بعض القطاعات المتبادلة داخل بيئة العمل، وسيتم المزج بين الأبعاد المالية والبيئية والوظيفية والشخصية والعائلية في إطار العمل، وستلجأ المنظمات إلى المرونة الاستثمارية والتشغيلية والمالية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

لذا، يتناول هذا التقرير "ملامح مستقبل بيئة العمل"، والذي يعد التقرير الثاني ضمن سلسلة تقارير "الإدارة بعد كورونا"، حيث يبدأ التقرير بعرض لمحة عن تأثير كورونا على مستقبل الوظائف، ثم يستعرض (١٠) ملامح لمستقبل بيئة العمل، وبعض التجارب التي يمكن الاسترشاد بها للتخطيط للمستقبل.

# تأثير أزمة كورونا على العمل



منظمة العمل الدولية

يتأثر اليوم أكثر من (٨١٪) من القوى العاملة العالمية والبالغ عددها (٣.٣) مليار شخص جراء الإغلاق الكلي أو الجزئي لأماكن العمل، لذا فإن الآثار ستكون "قاسية ومدمرة".  
ووصفت الدراسة هذا المرض بأنه "أسوأ أزمة عالمية منذ الحرب العالمية الثانية".

من المتوقع أن تؤدي أزمة وباء (كوفيد ١٩) الناجم عن فيروس كورونا المستجد إلى إلغاء (٦.٧٪) من إجمالي ساعات العمل في العالم في النصف الثاني من عام ٢٠٢٠، أي ما يعادل (١٩٥) مليون وظيفة بدوام كامل.

ففي أوروبا ستصل النسبة إلى (٧.٨٪) من إجمالي ساعات العمل، أي (١٢) مليون عامل بدوام كامل، و في آسيا والمحيط الهادئ ستخفض بما مقداره (٧.٢٪) من إجمالي ساعات العمل، أي (١٢٥) مليون عامل بدوام كامل. وفيما يخص الدول العربية، فيتوقع أن تحدث تخفيضات كبيرة تصل إلى (٨.١٪) من إجمالي ساعات العمل، أي قرابة (٥) مليون عامل بدوام كامل،

كما يُتوقع حدوث خسائر فادحة بين مختلف فئات الدخل، وبشكل خاص في بلدان الشريحة العليا من الدخل المتوسط، ستصل إلى (٧٪) من إجمالي ساعات العمل، أي (١٠٠) مليون عامل بدوام كامل.

والقطاعات الأكثر عرضة للخطر هي خدمات الإقامة والطعام والسفر والصناعات التحويلية وتجارة التجزئة وأنشطة الأعمال والأنشطة الإدارية.

المصدر: منظمة العمل الدولية ، "دراسة كوفيد ١٩ وعالم العمل " المكتب الإقليمي للدول العربية، ابريل ٢٠٢٠م. <https://www.ilo.org/beirut/lang-ar/index.htm>



# أولاً: تأثير أزمة كورونا على بيئة العمل

(١٠) ملامح للمستقبل

في يوم من الأيام، ستكون المكاتب شيئاً من الماضي

ريتشارد برانسون، مؤسس مجموعة فيرجين جروب



## (١) العمل عن بُعد



أشارت شركة الأبحاث Global Workplace Analytics أن نسبة عدد العاملين عن بُعد ارتفعت عالمياً العام الحالي (٢٠٢٠م) بنسبة (١٤٠٪) مقارنة بعام ٢٠٠٥م، وأن (١٦٪) من الشركات في العالم توظف حصرياً العاملين عن بُعد، أما منصة العمل عن بُعد "أب ورك" فتتوقع أن تُشغّل (٧٣٪) من الإدارات في العالم موظفين عن بُعد بحلول عام ٢٠٢٨م. (١)

لذا، سيكون الانتماء إلى بيئة العمل وظيفياً وليس مكانياً، وستكون "المنصات" بديلاً عن "المقرات"، وستتغير ساعات الدوام التقليدية لتصبح مرنة.

وما يؤكد ذلك، فإن شركة (WordPress)، وهي شركة عالمية لإدارة المحتوى الإلكتروني، تشغّل حوالي (٣٣٪) من مواقع الويب عالمياً، وتعمل في (٤٠) دولة، ويستخدم (١٤.٧٪) من أفضل مليون موقع عالمي لغة ورد بريس. (٢) ومع ذلك لا تمتلك الشركة مكاتب للعمل، بل تمتلك فقط منصة عمل داخلية متقدمة، وهذا يمنحها فرصة الحصول على أكفأ العاملين بأقل التكاليف.

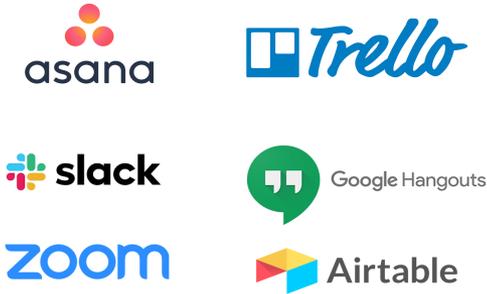
(١) مؤسسة دبي للمستقبل، تقرير "اتجاهات المستقبل، أماكن العمل" إبريل ٢٠٢٠ .  
(٢) وفقاً لإحصاءات شركة أليكسا إنترنت ٢٠١٩ .



WORDPRESS

سيتم الاتجاه إلى وضع الضوابط التي تحكم العمل عن بُعد، لا سيما فيما يتعلق بالأجر المحتسب للموظف وطريقة العمل والأداء للمهام الوظيفية، وآليات المتابعة للأعمال، بما يضمن عدم تأثر الخدمة وجودتها وتميزها، وبما ينسجم مع النظم واللوائح الوظيفية المعمول بها.

## (٢) منصات العمل المشتركة



ستؤدي التقنيات الرقمية إلى **طمس حدود الشركات وتطوير نماذج جديدة** تعتمد على حلول الأعمال ومنصات العمل من خلال Web Application أو نظم تخطيط الموارد ERP وغيرها من النظم الإدارية.

○ ستتجه المنظمات وبسرعة إلى استخدام **منصات العمل المشترك** مثل منصة "Trello" أو "Asana" أو منصة "airtable" أو "Slack"، وغيرها من المنصات التي تضمن تواصلًا فعالًا وسريعًا في نطاقات العمل ومناقشاته، وفي الوقت نفسه تضمن تنظيمًا جيدًا لانسياوية العمل في تسليم واستقبال المهام.

○ استحداث **مسارات عمل جديدة**، منها حلول الأعمال الذكية لمساعدة المنظمات في إدارة الأزمات المالية وإعادة الهيكلة ووضع خططها الاستراتيجية وتحليل أداء أعمالها وتطوير إجراءاتها والتواصل الوظيفي ومشاركة المعرفة والمحتوى والمناقشات.

○ سيتقبل القادة فكرة أنهم لا يملكون الأفكار الناجحة دائمًا، وسيتم توجيه تركيزهم نحو خلق بيئة عمل تسمح للأفكار بالظهور باستمرار وتطوير آليات العمل مع الشركاء واللجوء إلى التكنولوجيا. (١)

(١) هارفارد بيزنس ريفيو، لماذا تحتاج مؤسستك إلى بيئة عمل ابتكارية؟  
<https://hbrarabic.com/حاجة-المؤسسة-لبئة-عمل-ابتكارية/>

## (٣) استثمار الأصول والمباني



سيحقق هذا التحول تحريك قطاع الإنشاءات، وحفز المدخرات الخاصة لضخها في الاستثمار، وتوفير النفقات الحكومية جراء إيقاف الإنشاءات الجديدة، وتوجيه الاستثمار إلى التطوير المؤسسي، ومن ثم تحقيق عوائد استثمارية من إدارة تلك الأصول.

- تستوجب سياسات ترشيد الإنفاق التي تنتهجها الحكومات **التخلي عن المباني** التي تقوم بتأجيرها الجهات الحكومية، وتوجيه تلك الجهات إلى بناء شراكة مع القطاع الخاص، لاستثمار أصولها لإنشاء مقرات تتميز بالبساطة والبعد عن التكاليف المرتفعة في التأثيث ونظم التأمين.
- اتجاه المنظمات إلى **استثمار المقرات الإدارية** (قاعات المؤتمرات والندوات وقاعات التدريب والمساحات والساحات... الخ) في المجالات التجارية، وسيتم إعادة تصميم المباني والتقسيمات الداخلية لاستثمار كل المساحات غير المستثمرة، وبما لا يخل بإجراءات الأمن والسلامة المهنية.
- منح **صلاحيات كافية** للجهات الحكومية، تستطيع بها كل جهة إدارة واستثمار أصولها، بالشراكة مع القطاع الخاص، وبما يحقق الهدف بأقل تكلفة ممكنة .
- اللجوء إلى **أماكن العمل المشتركة** والحررة والمرنة، حيث تفضل المؤسسات عدم تحمل أعباء الإنشاءات والتأثيث ورسوم خدمات الكهرباء والأنترنت... الخ.

## (٤) إدارة المخاطر الإنسانية والبيئية

MAYER | BROWN

سيتم **مراعاة الأثر الصحي والبيئي** داخل بيئة العمل من خلال تقليل تواجد العاملين بالمكاتب، والتباعد بينهم، وأتمته الوظائف، والتقليل من الانبعاثات البيئية الضارة، واستخدام موفرات الطاقة، وترشيد استخدام الأوراق والأحبار والمكيفات وماكينات الطباعة والتصوير للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

- سيتم الاهتمام بالموضوعات المرتبطة **بإدارة المخاطر الإنسانية**، ومنها: نظافة بيئة العمل، والصحة العامة، والتباعد الاجتماعي والصحي بمقرات العمل، وتعزيز التشريعات المرتبطة بذلك، وإجراء اختبارات طبية إلزامية بآماكن العمل والتجمعات والمطارات، وتغيير اشتراطات اللياقة الصحية اللازمة للتعيين.
- سيصبح ارتداء الأقنعة الطبية أمراً عادياً في المكاتب، وخاصة بالشركات الكبيرة، وسيحتاج الموظفون إلى الاطمئنان بأن الأسطح يتم تطهيرها بانتظام، وإلى توافر المعقمات والمناديل بمقر العمل. (١)
- ستتجه المنظمات إلى **الاستثمار في الاستدامة البيئية**، وستكون بيئات العمل صحية أكثر من حيث مراعاة التباعد والفراغات والإضاءة وتقليل التزاحم والتهوية والاعتماد على التصميمات الخضراء والصديقة للبيئة، وسيتم التوسع في استخدام مصادر الطاقة المتجددة داخل مقرات العمل.

(1) Andrew S. Rosenman, Ruth Zadikany, Roxanne M. Wilson "10 Steps US Employers Should Take to Maintain a Safe Workplace (www.mayerbrown.com)

## (ه) إعادة صياغة علاقات العمل

### McKinsey & Company

**ستقوى العلاقات الشخصية** بين العاملين لبعدهم فترات عن بعض، ولعملهم من المنزل أو لقلة لقاءهم الشخصي . وستكون المرونة والسرعة هي كلمة السر في بيئات العمل، وسيتم **الاستفادة من الأجيال المتنوعة** والاستعداد للتعامل مع المزيد من الموظفين المستقلين، و جعل مكان العمل أكثر نشاطاً .

- أظهرت دراسة “ماكينزي” حول دور القادة خلال وبعد أزمة كورونا، أن **احتياجات الناس من المعلومات** ستتطور مع الأزمة، لذا يجب أن تكون الاتصالات التنظيمية سلسلة ومرنة وسريعة داخل المنظمات، وأن يكون الاتصال في بيئة العمل مرتكز على الأهداف، بوضوح وببساطة وبشكل مستمر.
- وأشارت الدراسة أنه مع تحول الأزمة الصحية إلى أزمة اقتصادية، ستعمل القيادات على **إبراز الروابط الإيجابية** وتقوية الروابط المجتمعية لاستعادة الثقة في المستقبل بين العاملين. وهذا يحتم على القادة أن يساعدوا الموظفين والعملاء على فهم كل ما حدث. وأن يعملوا على خلق رؤية واضحة ، لإعادة بناء صورة ذهنية للمنظمة مجتمعياً . (1)
- في **عقود العمل** ، ستتغير قوانين العمل بالدول ، وسيكون الاهتمام ببند الظروف الاضطرارية والقهرية، وستؤمن المنظمات وكذا العاملين أنفسهم ضد هذه المخاطر بما يحقق مصالح الطرفين، وسيتم التركيز على بنود الصحة العامة .

(1) Ana Mendy, Mary Lass Stewart, and Kate VanAkin,” A leader’s guide: Communicating with teams, stakeholders, and communities during COVID-19’. McKinsey report .April 2020 .

## (٦) الموازنة بين الحياة الوظيفية والأسرية



- ستضع المؤسسات في اهتمامها **الموازنة** بين حياة العاملين الوظيفية والشخصية والأسرية، حيث سيتم الاهتمام بوجود أماكن للتعلم والترفيه والانتظار لأبناء العاملين، وسيتم المزج بين الترفيه والتعلم والتثقيف في أماكن واحدة.
- وطالما استطاع العاملون تحقيق أهدافهم وتنفيذ مهامهم الوظيفية أثناء الأزمة، **بأقل تكلفة أسرية ومالية**، لذا، سيتم إعادة التفكير في جوانب الانفاق الحالية، وإيجاد بدائل مراعية لتأمين مستقبل الأسرة الاقتصادي، وأداء المهام بإيسر طريقة.
- **مشاركة أفراد الأسرة في العمل** واندماجهم مع رب الأسرة ومساعدتهم له في بعض الأعمال، مثل الكتابة والتصوير والمونتاج والترجمة.
- ستراعي أماكن العمل تحقيق **التوازن بين العمل ورعاية الأبناء** بالنسبة للنساء، بدلاً من منحهم إجازات لرعاية الأبناء. في محاولة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والوظيفية جنباً إلى جنب مع الأهداف الاجتماعية والأسرية.

**ستزداد المسؤولية المجتمعية** للأفراد والمنظمات والدول، وسيتحمل الجميع تبعات الأزمة وامتداد أثرها على المدى القصير والطويل وستتاح العديد من الخدمات بأسعار تنافسية أو بالمجان، وستتوسع دائرة المسؤولية الوطنية وتتنوع خدماتها، وسيتم مشاركة المعارف والمعلومات بين الجميع.

## (٧) تغير المهارات والكفايات المستقبلية



ستتغير قواعد بيئة العمل نحو استخدام المساحة **لتعزيز الثقافة المؤسسية**، والمرونة لدى القيادة، والنظر إلى التكنولوجيا باعتبارها عامل تمكين، والاعتماد على البيانات، وتوفير فرص التعلم وإرساء مبدأ المساواة. (٢)

(٢) جين مايسنر وكيفن مالكاوي، "مستقبل بيئة العمل" خلاصات، العدد: 619، يناير 2018.

- سيتم **تقليص وظائف الإدارة الوسطى**، ونقل مهامها إلى الوظائف القيادية والتنفيذية.
- ستتزايد أهمية (٣) **أنواع من المهارات**، وهي: المهارات المعرفية المتقدمة (مثل حل المشكلات المعقدة)، والمهارات الاجتماعية السلوكية (مثل العمل الجماعي بالوسائل التقنية والتواصل الاجتماعي والمسئولية المجتمعية)، والمهارات التقنية (مثل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والبرمجة الرقمية).
- استخدام **عقود العمل المرنة**، ووفقاً للحاجة، من خلال الخبراء والمستقلين، وقصر تواجدهم في العمل على المهام أو المشروعات المكلفين بتسليمها.
- سيصبح الاتجاه إلى **البقاء في نفس الوظيفة** مدى الحياة أمراً من الماضي، حيث أن (٩٠٪) من الشباب حالياً لا يهتمون بالبقاء في نفس المكان أكثر من (٣) سنوات. (١)

(١) البنك الدولي، "تقرير عن التنمية في العالم - الطبيعة المتغيرة للعمل"، ٢٠١٩، ص ٣.

## (٨) المرونة التشغيلية والمالية



ستتضمن المرونة التشغيلية العمل على عدة خيارات، أهمها **استثمار الكفاءات والموارد** (البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية والبيئية)، **واستثمار السمعة المؤسسية والعلاقات والعملاء**، والعمل مع الشركاء، والاستفادة من رأس المال المعرفي والهيكل المتراكم لدى المنظمات .

○ ستكون المنظمات التي تستثمر في **المرونة الاستراتيجية والتشغيلية والمالية ومراعاة المخاطر** في وضع أفضل للاستجابة والتعافي من تبعات أزمة كورونا .

○ يجب أن تتضمن الأطر الوطنية والمؤسسية لإدارة المخاطر "سجل المخاطر الوطنية" و **" سجل المخاطر المؤسسية"** ، ويحدد به بروتوكول التعامل مع كل أزمة، ويجب أن يتضمن دليل السياسات والإجراءات لإدارة المخاطر خيارات الاستجابة التي يمكن تنفيذها بحسب الحاجة وبطريقة تدرجية (1).

○ سيتم تعزيز **إجراءات الأمن والسلامة والصحة المهنية**، وخفض تكاليف استخدام العديد من البنود المالية ( مثل وسائل النقل وتشغيلها وصيانتها واستهلاك الوقود والكهرباء والمياه والسفر) واتخاذ الإجراءات لضمان استدامة الموارد، وغيرها من الحلول التي ستدعم توجه الحكومات لتقليص العديد من بنود الموازنات .

(1)Richard Smith – Bingham, the impact of the Coronavirus on business, World Economic Forum articles, April, 2020.

## (٩) تغيير شكل وعلاقات العمل

- سيكون هناك العديد من التحولات على شكل العمل في المستقبل بفعل أزمة كورونا، ذكر منها تقرير شبكة CNBC ، أن المقترحات ستصبح رمز فقط للمنظمة، و سيكون مقر العمل الحقيقي موزعاً على عدة أماكن، وسيتم استبدال الاجتماعات بالرسائل الإلكترونية **والاتصال الصامت**، و ستصبح المكاتب مراكز للتشاور والاجتماعات.
- سيتم تخفيض وإنهاء **سفرات الأعمال** وتعويضها بالعمل إلكترونياً لتقليل النفقات، وستتغير أزياء العمل، وسيتم البحث عن ملابس صديقة للكاميرات مثل الألوان الجريئة والزخارف القليلة. (١)
- **التخلي عن فكرة الدوام** من الساعة (٩) إلى الساعة (٥)، ووضع تكاليف ونتائج أمام العاملين من أجل إنجازها، ومنح اعانات لتأثيث مكاتب وشراء لوازم العمل في المنزل.
- ستتجه طبيعة العمل إلى التغير من ناحية **الاستقلالية والتبعية** ، حيث سيتجه الشباب إلى تأسيس مشاريعهم كرواد أعمال بجانب أو بدون عملهم كموظفين.

(١) شبكة CNBC ، تقرير "١٣ تحولاً سيطراً على شكل العمل في المستقبل بفعل أزمة كورونا" ٢٠٢٠م.



ستكون التكاليف واضحة ومحددة وبسيطة، وسيتم **التخلي عن العديد من الأنشطة الوظيفية** غير الهامة والتي لن تحقق عوائد فعلية (مالية أو معنوية) للمنظمة، وستكون عمليات المتابعة والرقابة أفضل من ذي قبل .

## (١.) الذكاء الاصطناعي وسد الفجوة الرقمية



سيتم النظر إلى أي مدى يمكن للقوانين الحالية، وأنظمة السلطة الإدارية أن تواكب تطورات الذكاء الاصطناعي؟ وما هي الاحتياجات الوطنية الضرورية لاستخدامات الذكاء الاصطناعي التي يجب العمل عليها؟ وما تأثير ذلك على مستقبل الوظائف؟.

- سيتم الإسراع في أتمتة كافة الأعمال لسد الفجوة الرقمية، وتحسين البنية التحتية للاتصالات، والوقوف بشكل عملي على واقع البنية الالكترونية لبيئة الأعمال، واختبار برامج التحول الرقمي.
- سيكون المستقبل للذكاء الاصطناعي وإحلال الروبوتات مكان البشر، وسيتم إنشاء وزارات أو هيئات للذكاء الاصطناعي. وسترصد ميزانيات ضخمة له.
- سيدخل الذكاء الاصطناعي في العديد من المجالات مثل التعليم وتقديم الخدمات والتصنيع والتنبؤ بالكوارث والسفر للفضاء والقضاء على الأمراض والفيروسات والتشخيص الطبي والمساعدة في العمليات الجراحية، وكذا أنشطة الحياة اليومية مثل التأكد من تناول الدواء، وإعداد الطعام والمساعدة على ممارسة الرياضة والحركة.
- وسيتم دراسة قضايا مثل : ما هي التأثيرات الأخلاقية والقانونية للذكاء الاصطناعي؟ وقضايا تتعلق باستبدال الوظائف ومتطلبات مهارات المستقبل لصيانة وإدارة أجهزة الذكاء الاصطناعي؟ (١)

(١) ماري كامينغز ، "الذكاء الاصطناعي عام ٢٠٣٠"، ورقة مقدمة للاجتماع السنوي لمجلس المستقبل العالمية، دبي، ٢٠١٩.

<https://mostaqbal.ae/artificialintelligence/>

ستكون الصراحة أهم من الكاريزما بالنسبة للقادة، وستعلن القيادة مواقفها، وإظهار نقاط الضعف بالمنظمات، وسيكونون أكثر مرونة، وسيحافظون على الشفافية لبناء الولاء.

## مساهمات



- قدمت شركة عمانتل بعض الحلول الرقمية لمساعدة المنظمات بمختلف القطاعات في تعزيز أداء أعمالها من المنزل سواء أثناء الأزمة أو مستقبلاً.
- تتمثل هذه الحلول توفير خدمة Wibex بالتعاون مع شركة Cisco، وتوفير خدمة Teams بالتعاون مع Microsoft وتوفير خدمات منصة العمل لرواد الأعمال.
- أيضاً توفير خدمة "اجتماعاتي" وهي منصة عمانية رقمية لتقديم خدمات المحادثات المرئية والعمل عبر الانترنت ومشاركة الوثائق والمستندات وعمل الاجتماعات الافتراضية .



- تطبيق مخصص لإدارة فرق العمل داخل المنظمات بالشراكة مع شركة جوجل .
- يتميز بإمكانية التواصل الصوتي والمرئي بين الأفراد ومشاركة الملفات وإنشاء مجموعات عمل، سواء بالمنظمات أو بين الزملاء في الدراسة لمشاركة بعض المصادر التعليمية أو النقاش حول الأنشطة، وأيضا يمكن استخدامه من قبل الأفراد العاديين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة .



- تطبيق Asana للتواصل وتنظيم العمل الإداري بين أعضاء الفريق، يمكن إضافة المشاريع والمهام بالإضافة إلى إمكانية التواصل والتعاون مع باقي أعضاء الفريق.
- يتميز التطبيق بأنه بسيط وسهل الاستخدام، ويمكن إنشاء وتنظيم المهام الوظيفية، وإضافة تواريخ تسليم الأعمال ومتابعة المهام وتطويرها وإجراء المحادثات والتعليق على المهام ومناقشتها .

## بيئة العمل بمعهد الإدارة العامة

- تضمنت استراتيجية المعهد مبادرة **للتدريب الإلكتروني التفاعلي** ، كما أطلق المعهد ضمن استراتيجيته مبادرة **"سعيد"** للاهتمام بسعادة العاملين ورضاهم وتوفير الظروف المناسبة لهم .
- قام المعهد بمنح أعضاء الهيئة العلمية والعاملين حرية **العمل عن بُعد** ، بعد قيام كل عضو بتحديد خطة عمل قصيرة وطويلة المدى، ويتم متابعتها. كما قام المعهد بإتاحة **إنشاء اجتماعات وفرق ثنائية** وجماعية وإعطاء المرونة الكافية لتنظيم الأعمال وفقاً لكل فريق.
- يتيح المعهد البحوث والدراسات المنشورة بدورية الإداري إلكترونياً علي الموقع الإلكتروني، وأيضاً بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية ضمن القاعدة العربية للمعلومات الادارية (إبداع) .
- دراسة قيام المعهد بتسجيل المحاضرات **والبرامج التدريبية** لإتاحتها على المنصة الرقمية، وكذا تنفيذ الحقائق التدريبية الإلكترونية.
- دراسة التعاون مع **منصة إدلال** وشركات متخصصة لعمل منصة مفتوحة المصدر خاصة بالمعهد لإدارة العملية التدريبية والتواصل المرئي بين المدرب والمتدربين والدفع الإلكتروني .



# بيئة العمل بمعهد الإدارة العامة



معهد الإدارة العامة  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION  
سلطنة عمان | Sultanate of Oman

يوفر مبنى المعهد الجديد والمرافق الملحقة به (فندق، ومنطقة تجارية) **بيئة عمل فريدة** لموظفي المعهد والمستفيدين من خدماته بل ولكافة الموظفين بحري الوزارات بالخوير

صمم المبنى لتوفير **بيئة عمل صديقة للبيئة ومثالية** و**مريحة** للمستفيدين من المبنى من حيث توزيع المساحات والمكاتب والممرات والتهوية وزوايا الرؤية والتصميمات المفتوحة.





معهد الإدارة العامة  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION  
سلطنة عُمان | Sultanate of Oman

[www.ipa.gov.om](http://www.ipa.gov.om)



بداية جديدة.....

## الإدارة بعد كورونا

هي سلسلة تقارير يصدرها معهد الإدارة العامة بسلطنة عُمان  
لإستشراف مستقبل الإدارة بعد جائحة كوفيد-١٩

تُركز على وضع ملامح لمستقبل بعض الموضوعات الإدارية الهامة،  
من خلال تحليل موقفها الحالي، وقراءة التوجهات بشأنها،  
وعرض الممارسات الدولية والإقليمية المناسبة لها.

توجه إلى متخذي القرار والعاملين بالمؤسسات الحكومية  
والخاصة والمهتمين والمجتمع بشكل عام.

تهدف إلى المساعدة في رسم الخطط المستقبلية المرتبطة بتلك  
الموضوعات، وفتح نقاشات مؤسسية ومجتمعية بشأنها، والمساهمة  
في زيادة الوعي بها .