

الهيئة تقرر اعتماد منهجية للالتزام الدوائر بالتعليمات والإجراءات

افتتاحية العدد "إدارة المعرفة"

لغايات تحقيق أدق المعايير في تقييم الموظفين وموافاة المديرين، والوصول إلى أن تصبح كافة عناصر تقييم الموظفين لا تخضع لتقدير شخصي، فقد وافقت الهيئة بتاريخ 2008/7/13 على تعديل تعليمات دائرة الرقابة والتدقيق الداخلي وذلك بإضافة فقرة للمادة (27) منها لتتضمن البنود التالية:

* يتضمن تقرير التدقيق الشهري تقييم للدوائر التي خضعت للتدقيق في ذلك الشهر مستندا لتصنيف الملاحظات حسب أهميتها ودرجة مخاطرها (مخاطر مرتفعة، مخاطر متوسطة، أخرى).

* تقوم لجنة التدقيق بمراجعة التقييم واعتماده.

* تبلغ الدوائر المعنية بنتيجة التقييم بعد مصادقة الهيئة على توصيات اللجنة.

* تقرر اللجنة في نهاية العام علامة التقييم النهائية للدوائر مسترشدة بتقييمهم خلال العام ووفقا لتقديرها بتحسّن الأداء وأهمية ودرجة مخاطرها الملاحظات والتجاوب مع توصيات اللجنة.

كما قررت الهيئة الموافقة على منهجية التقييم وفقا لما يلي:

أولاً: دورية التقييم والمستندة إلى برنامج التدقيق لعام 2008.

ثانياً: الجوانب التي يسترشد بها المدقق عند تصنيف الملاحظات وتقييم الالتزام: أ. حكم وتقدير المدقق استنادا للأهمية النسبية للملاحظات ومخاطرها المحتملة وتكرار حدوثها والذي يتم اعتماده بشكل نهائي من اللجنة.

ب. إعطاء درجة التقييم استنادا لأهمية الملاحظات ومخاطرها ولكل زيارة تدقيقية وفقا لما يلي:

* كل ملاحظة ذات مخاطر مرتفعة تفقد الدائرة درجة واحدة من التقييم.

* كل ملاحظتين ذات مخاطر متوسطة تفقد الدائرة درجة واحدة من التقييم.

* كل أربعة ملاحظات مصنفة أخرى تفقد الدائرة درجة واحدة من التقييم.

* مدى التقييم من 1 إلى 5 حيث يكون الرقم 5 أعلى درجة.

* تعديل عدد زيارات الدائرة ومرات التقييم استنادا لنتائج تقييمها السابق.

* تعطى الملاحظات المتكررة في تقريرين متتابعين أهمية قصوى في تصنيف الملاحظات وتحديد مخاطرها.

* يؤخذ دقة ردود الدوائر وتجاوبها مع ملاحظات التدقيق والتوصيات كجانب إيجابي في تقييم هذه الدوائر.

مفتح عقل

رئيس الهيئة

تعلمون بأننا تقدمنا للحصول على جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز، حيث أنني أرى بأن الوحدة مليئة بالكفاءات التي نعتز بها والتي توصلنا بمشيئة الله إلى التميز، وحصولنا على الجائزة سيكون دليلاً واضحاً لتميزنا في عملنا إلى جانب أدائنا المالي القوي الذي نحققه من خلال تميزكم وعملكم الدؤوب. إن من متطلبات الجائزة وجود إدارة للمعرفة تعنى بإدارة تدفق المعلومات والمعرفة إلى الموظفين كل حسب حاجته حتى تمكنه من التميز في عمله. ولإيماننا الراسخ بأهمية وجود إدارة دائمة للمعرفة داخل الوحدة فقد قمنا بتشكيل فريق دائم لإدارة المعرفة، وقد قام هذا الفريق من خلال العمل الجماعي بإنجاز العديد من الخطوات الهامة في مجال إدارة المعرفة. حيث قام فريق إدارة المعرفة بدراسة تطور الوعي المعرفي لدى الموظفين. وبإعداد مسح للوعي المعرفي في الوحدة. وبهذه المناسبة أرجو أن أؤكد لكم بأن جميع الموظفين في الوحدة على جميع مستوياتهم الوظيفية لهم دور رئيسي وهام في المساهمة في إدارة المعرفة وخصوصاً فيما يتعلق بالمعرفة الضمنية التي تتشكل وتتطور وترسخ في عقولكم والتي من المهم جداً تناقلها بينكم والبناء عليها لضمان تميز الوحدة الاستثمارية. وإنني لأرجو من الجميع أن يتطلع لأخذ زمام المبادرة للقيام بدور فعال في هذا المجال وأن يتم الرجوع إلى فريق إدارة المعرفة في الوحدة واستشارتهم بأي موضوع يخص إدارة المعرفة. وتبادروا إلى التفاعل مع إدارة المعرفة وأن يكون لكل واحد منكم دور فاعل وحقيقي في هذا المجال.

الاستثمارية

ص2

الاستثمار لضمان مستقبل الأجيال

تقرير أداء الوحدة الاستثمارية للضمان الاجتماعي حتى شهر 2008/7

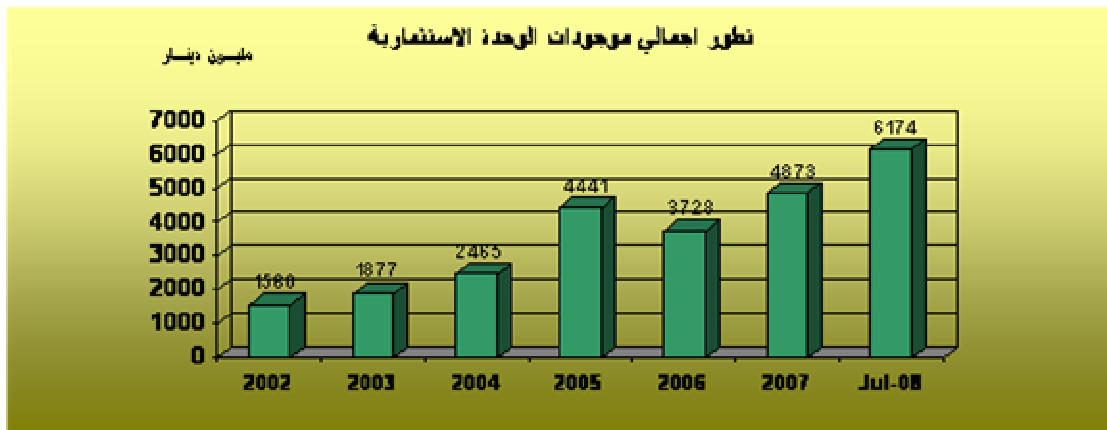
بلغ صافي ربح الوحدة المحقق حوالي (178) مليون دينار حتى 2008/7/31 فيما بلغت الزيادة في قيمة المحفظة الإستراتيجية خلال هذه الفترة (1057) مليون دينار، وبذلك تكون إجمالي الأرباح المحققة وغير المحققة خلال السبعة شهور الأولى من هذا العام (1235) مليون دينار وتعد هذه النتائج انجازا كبيرا للوحدة الاستثمارية.

أما موجودات الوحدة كما في نهاية 7/2008 فقد بلغت حوالي (6.2) مليار دينار مقارنة مع (4.9) مليار دينار كما في نهاية 2007 وبنسبة نمو مقدارها (26.7%) وهي معدة على نفس الأسس المحاسبية المعمول بها ولا تشمل الفوائد والاستراحت وزيادة قيمة العقارات.

السبعة شهور الأولى من عام 2008	عام 2007 كاملا	الموجودات (بالمليون دينار)
6174	4878	مجموع الموجودات
165	175	صافي الأرباح النقدية
178	275	صافي الدخل
1057	747	أرباح المحفظة الاستراتيجية (غير المحققة)
1235	1022	إجمالي الأرباح (المحققة وغير المحققة)(1)
5464	4303	معدل الموجودات (2)
22.6%	23.7%	العائد على معدل الموجودات (2)/(1)

ويلاحظ النمو الكبير في إجمالي العائد على الموجودات؛ حيث أن إجمالي العائد خلال النصف الأول من عام 2008 يقارب نظيره للعام 2007 كاملا وذلك بسبب النمو الكبير في قيمة المحفظة الإستراتيجية.

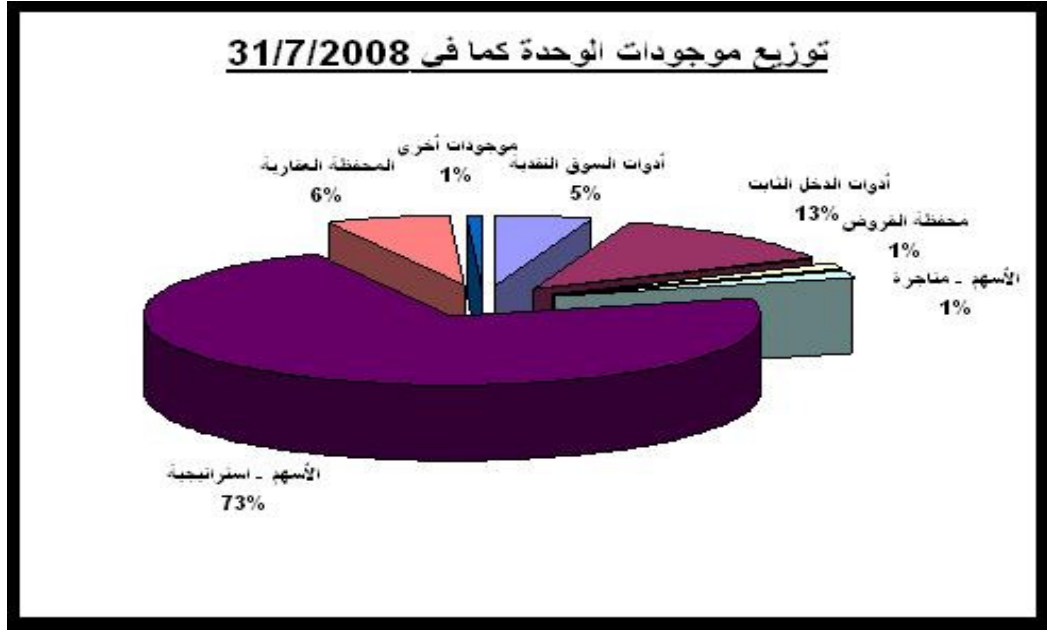
وقد تمكنت الوحدة الاستثمارية للضمان الاجتماعي من الاستمرار في تحقيق نتائج مالية متميزة. كما نمت موجودات الوحدة بحوالي (296%) حيث زادت من (1.56) مليار كما في 2003/1/1 لتصل إلى (6.17) مليار في 31 تموز 2008. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الفوائض الموردة من الضمان الاجتماعي خلال تلك السنوات قد بلغت (583) مليون دينار.



شكل بياني (1): تطور إجمالي موجودات الوحدة الاستثمارية خلال السنوات 2002 - 2008/7/31

تقرير أداء الوحدة الاستثمارية للضمان الاجتماعي حتى شهر 2008/7

إن توزيع الأصول على شكل محافظ استثمارية مختلفة قد ساعد في تحقيق النتائج المالية الايجابية المشار إليها أعلاه، والشكل البياني (2) يوضح هيكل موجودات الوحدة الاستثمارية. لكن لا بد من الإشارة إلى أن تركيز موجودات الوحدة الاستثمارية في الأسهم كان سببا لتحقيق الجزء الأكبر من العوائد رغم انه كان و سيبقى يحمل في طياته مخاطر مرتفعة.



شكل بياني (2): توزيع موجودات الوحدة الاستثمارية كما في 2008/7/31

وتعمل الوحدة تعمل ضمن نظام متكامل من الإدارة والتوجيه والرقابة لضمان نوعية و استقلالية و سلامة أسس اتخاذ القرار الاستثماري و تنفيذه بما يخدم مصلحة المشتركين والمنتهجين من خدمات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبرامجها، وتخضع هيئة إدارة الوحدة الاستثمارية لرقابة مجلس إدارة الضمان حيث ترفع تقارير دورية إلى المجلس بأدائها.

ولضمان اتخاذ القرار الاستثماري ضمن ضوابط محددة فان وثيقة إستراتيجية وسياسات الاستثمار تحدد كل ما يتعلق بالقرار الاستثماري وهي معتمدة من مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، وتتضمن مهام مختلف الأطراف ذوي العلاقة بالعملية الاستثمارية، وأخلاقيات العمل الاستثماري، وأهداف عملية الاستثمار والمخاطر المتعلقة بها، وأنواع الأصول الاستثمارية والتوزيع الأمثل لها، وتقييم الأداء الاستثماري.

وتقوم الوحدة بتقييم أداء الاستثمارات دوريا حيث تتم عملية التقييم بشكل شهري من خلال مقارنة أداء كل محفظة مع مؤشرات أداء معتمدة ومع موازنة الوحدة، يتم عرض ذلك الأداء شهريا على هيئة إدارة الوحدة وكل ثلاث شهور على مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ويتم الرقابة على العمل الاستثماري للوحدة من قبل عدد من الجهات يتم العمل معه بشفافية وكفاءة وهم:مجلس إدارة الضمان الاجتماعي، ديوان المحاسبة والمدقق الخارجي. كما وتتبع الوحدة الاستثمارية معايير الإبلاغ المالي

الدولية International Financial Reporting Standards.

الاستثمار والمضاربة والمقامرة...

الزميلة رانية الأعرج

صدرت مؤخراً موافقة مجلس الوزراء على إصدار قانون مؤقت لتنظيم التعامل في البورصات العالمية على أن يسري القانون حال نشره في الجريدة الرسمية وبعد إعداد الأنظمة الخاصة بالتفصيلات الفنية اللازمة لتطبيقه وقد أتت هذه الخطوة للحد من ظاهرة **المضاربة** في البورصات العالمية دون أي ترخيص قانوني حيث تم التوجه من قبل المشرعين والهيئات الرقابية المختلفة لوضع إطار قانوني يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية صغار المستثمرين وتنظيم ما شهده السوق المحلي في الآونة الأخيرة من حمى جمع الملايين وتكوين الثروات دون أي مجهود يُذكر يعتمد كما يعتقد الجميع على ما يسمى **بالمضاربة**. تعددت اجتهادات المحللين والمفكرين الماليين في تعريف كل من الاستثمار والمضاربة والمقامرة، إلا أن الخلط بينها لازال وارداً في كثير من الأحيان؛ بعض الأدوات المالية كالأسهم على سبيل المثال يتم الإشارة إليها بأدوات مضاربة بالرغم من أنها في الأصل أداة استثمار، كما وأن بعض المستثمرين يقومون بشراء وبيع الأدوات المالية كسندات الخزينة على سبيل المثال-من المفروض أنها أدوات استثمار ذات درجة أمان عالية- بهدف المضاربة الصرفة. لعل أنسب وأشمل التعريفات التي توصلت لها أدبيات الفكر المالي في هذا المجال هي:

* **الاستثمار:** عملية يتم من خلالها، بعد التحليل والدراسة، الحفاظ على رأس المال مع تحقيق عائد مناسب.

* **المضاربة:** النشاط الذي يتم بموجبه تحليل "سيكولوجية" السوق لتحقيق أرباح superior risk-adjusted return وتنطوي على تحليل الحركات السعرية قصيرة الأجل وتهدف إلى تحقيق الأرباح السريعة في ضوء تحمل درجة عالية من المخاطر.

* **المقامرة:** المراهنة على نتيجة غير مؤكدة وغير متوقعة دون أي تحليل أو تفكير منطقي. الخطوة الأهم من وضع الإطار القانوني التي لا بد من الإشارة لها هي اتخاذ التدابير اللازمة لتوعية المجتمع المحلي وتنقيفه بما يضمن استخدامه للتفكير المنطقي والعقلاني rationality سيما وأن وضع القانون لن يمنع المستثمر الأردني من فتح حساب "مقامرة" كما هو الوضع الحالي من أحد الشركات الخارجية على شبكة الانترنت وتغذية الحساب والبدء بالمقامرة كما هو الوضع الحالي في "الدكاكين" أو من يقبون أنفسهم بشركات ومكاتب الوساطة المنتشرة بكثافة في كافة أنحاء المملكة.

أهم الأخبار الاقتصادية المحلية

- * **31.05%** نسبة الزيادة في أسعار المنتجين الصناعيين للخمسة أشهر الأولى.
- * **5.6** نمو الإنتاج الصناعي خلال الخمسة شهور الأولى.
- * **شطب وتصفية 674 شركة و776 مليون دينار** حجم التعديلات على رؤوس الأموال حتى حزيران.
- * **15%** تراجع النشاط العمراني خلال النصف الأول.
- * **كهرباء المملكة لاستثمارات الطاقة تستحوذ على حصة الحكومة في شركتي توزيع الكهرباء وكهرباء** اربد.
- * **5.3** النمو الاقتصادي للربع الأول.
- * **"المستهلك"** تدعو لربط الأجور بالتضخم.
- * **أملك للتمويل تسجل ارتفاعاً بنسبة 155%** في صافي أرباح النصف الأول.
- * **87 مليون دينار أرباح الفوسفات للنصف الأول.**
- * **التعدين في الأردن تدخل حقبة جديدة مع استغلال** اليورانيوم.
- * **بعد إقرار مجلس الأمة لمشروع قانون إلغاء مؤسسة الموائى: تسجيل شركة حكومية خاصة باسم "إدارة موائى العقبة" قريباً.**
- * **ارتفاع السلع الأساسية بنسبة 17-45%.**
- * **الضمان الاجتماعي تلغي استمارة إعداد العاملين ورواتبهم.**
- * **تشجيع الاستثمار والضمان توقعان اتفاقية لخدمة المستثمرين.**
- * **ارتفاع الصادرات الوطنية بنسبة 18.5%** في خمسة شهور.
- * **13.31** متوسط أسعار المستهلك خلال النصف الأول.
- * **لا ضريبة على أرباح المتاجرة بالأسهم.**

بقلم الزميلة رولا الحباشنة

كيف تختبر دقة معلومات الانترنت؟

6. هل هناك نسبة غير عادية من الأخطاء المطبعية أو الإملائية؟



القليل من الأخطاء المطبعية والإملائية قد يكون مقبولاً، ولكن إذا كانت المعلومات مليئة بتلك الأخطاء، فإنه عليك حينئذ أن تتساءل عن مدى دقة المعلومات. والكتاب الموثوقون هم الذين يفخرون بأعمالهم.

7. هل يعطيك الكاتب وسائل لمزيد من المعلومات والتعلم؟

ينبغي على الكاتب أن يزودك بأماكن يمكنك فيها الاستزادة من المعلومات في الموضوع المطروح. قد تكون مواقع أخرى، أو كتباً يمكنك قراءتها لاكتساب مزيد من المعلومات، بالطبع إذا كان الموضوع غير مستكشف سابقاً فحينئذ قد لا تكون هناك أية مصادر معلومات أخرى، تذكر أن غرض أكثر الكتاب الموثوقين هو إثراءك وتثقيفك بالموضوع.

8. هل الموقع مؤسس عن طريق شركة يعول عليها؟

إذا كانت المعلومات المبيّنة على موقع شركة معترف بها على شبكة المعلومات، فينبغي أن تكون موثوقة.

9. هل المعلومات تماثل مصادر أخرى بشكل موضوعي؟

إذا اكتشفت أن أحد المواقع يقول بأن كولومبوس أبحر عام 1762 وأن موقعاً آخر يقول بأنه أبحر عام 1492، فإنك قد ترغب في إيجاد موقع ثالث لتأكيد التاريخ الدقيق. مع غنى المعلومات المتوفرة على الشبكة التي يمكن أن ينشئها أي شخص، يجب عليك أن تقيم المحتوى بحذر قبل تصديق المعلومات فتخصيص دقائق معدودة لفحص مصداقية المعلومات يمكن أن يوفر وقتك ويجنبك الإحراج من تصديق المعلومات الخاطئة.

عند التصفح بحثاً عن معلومات عن موضوع معين، فإنك عادة تستطيع أن تجدها في عدد من المواقع المختلفة. المشكلة تكمن في معرفة ما إذا كانت المعلومات دقيقة. حيث أن أي شخص لديه معلومات بسيطة عن الإنترنت بإمكانه أن ينشئ موقعاً إلكترونيًا، ومن ثم يقوم بوضع معلومات غير دقيقة عليه. إذن كيف يمكنك معرفة ما إذا كانت المعلومات التي حصلت عليها موثوقة أم لا؟ هناك خطوات لتحديد جودة مواقع الشبكة. وإليك ما ينبغي البحث عنه:

1. هل يخبرك الكاتب من يكون؟ وهل يوفر وسيلة للاتصال به؟

إذا لم يعطك الكاتب وسيلة للاتصال به أو لم يحصل على تلك السمعة لعمله، فإنه عليك حينئذ أن تشك في دقة معلوماته.

2. هل ينص الكاتب على الهدف من عرض المعلومات؟

ينبغي أن يكون هناك هدف محدد من عرض المعلومات، وهذا قد لا يكون مفهوماً بشكل واضح، ولكن يجب أن يكون هناك سبب من إنفاق شخص ما وقته وجهده وأحياناً ماله لعرض المعلومة.

3. هل تبدو جميع المعلومات دقيقة؟

إذا وجد بمكان ما من المعلومات خلل وعدم دقة بسهولة، فلا تثق بمصداقية المعلومة. فإن الغالب أن تكون بقية المعلومات غير دقيقة.

4. هل مظهر الموقع يتماشى ويتوافق مع نوع المعلومات التي يعرضها؟

يهوى منشئو مواقع الإنترنت أن يكونوا مبدعين في مظهر الموقع، ولكن طريقة عرض الموقع يجب أن تتوافق مع ما تحويه في المضمون.

5. هل يعطى الكاتب الإحالات والمراجع لمصدر المعلومات أو الخلفيات؟

الموقع الموثوق هو الذي يشير إلى إحالات وارتباطات لكيفية حصوله على المعلومات عن الموضوع الذي يبحث فيه والكاتب الموثوق أيضاً هو من يذكر خلفيته وثقافته عن الموضوع.

مشاركة الزميلة أريج عبيدات

يجب على القائد التنبه لها وإشباعها من خلال مشاركته مع الفريق.

* الموظفون يحبون كلمات المديح والثناء.

* المكافآت والعقوبات تشكل حساسية كبيرة لدى العاملين، فعلى المدير أن يحرص على عدم إعطاء مكافأة إلا لمن يستحق وأن لا يتردد بإعطاء عقوبة لمن يستحق أيضاً.

* الناس لا تثق بالقائد إذا كانت أقواله لا تتطابق مع أفعاله، ولضمان نجاح العمل بروح الفريق لا بد من تعزيز ثقة الموظفين بالإدارة و ببعضهم البعض.

في بعض الأحيان يتم تنفيذ الوظائف بشكل غير مقبول ليس بسبب أن الموظف لا يمتلك المؤهلات المطلوبة ولكن بسبب عدم العمل كفريق واحد و بروح الفريق.

وتذكر دائماً ما يلي: أعمل بأحسن ما لديك وفي كل الأوقات ولكل الأطراف وبكل الأماكن وما حبيبت.



العمل بروح الفريق الواحد هو سر نجاح أي مؤسسة

أهداف الفريق ومن ثم المؤسسة . ومن الفوائد أيضاً أن القرارات يتم اتخاذها بطريقة جماعية ولا تخضع لقوانين تبادل المنفعة ولا تحجب عن الموظف، لأنه يشارك في اتخاذها أو يتخذها ضمن أطر معينة وهذا ما يسمى التمكين، وفي ذلك تأثير كبير على تحقيق السرعة في الإنجاز والاستغلال الأمثل لعنصر الوقت كأحد أهم عناصر العملية الإنتاجية والخدمية، ويولد اتخاذ القرارات بهذه الصفة الشعور العالي بالالتزام بهذه القرارات نظراً لمشاركة الأعضاء في اتخاذها ولأنها تصبح مفهومة وواضحة ومقبولة ويسهل تنفيذها .

إن الإدارة الناجحة هي التي تعمل على بث روح التعاون والعمل بروح الفريق الواحد بين العاملين وتترك أهمية رفع معنوياتهم والتعرف على شخصياتهم ورغباتهم وإنجاز الأعمال من خلال هؤلاء الأفراد لتحقيق الأهداف النهائية للمؤسسة والقائد الناجح يؤمن أن المؤسسة تتكون من كل فرد ينتمي إليها ويعمل فيها، وأن نجاحها يعتمد على المدى الذي يمكن له كقائد أو كمدير إشراك أكبر عدد ممكن من الأفراد في حل المشاكل والأخذ بمقترحاتهم فيما تواجهه المؤسسة من عقبات، وللتمكن من العمل بروح الفريق على القائد أن يدرك الأمور والمفاهيم التالية:

* فهم الطبيعة البشرية، والاختلاف بين الأفراد وتنوع احتياجاتهم ورغباتهم.

* كل فرد في الفريق له احتياجات شخصية

إن أحد أهم عوامل النجاح للمؤسسات يكمن في توظيف إمكانيات وقدرات الموارد البشرية من خلال تمكينها وتحفيزها للعمل وفقاً لما تراه ملائماً ومتفقاً مع المتطلبات والاحتياجات. ذلك أن العاملين هم أكثر الناس التصاقاً بأعمالهم وهم الأقدر والأجدر على إجراء التحسينات والتعديلات المطلوبة لتتوافق مخرجات المؤسسة مع المتطلبات المتغيرة والأطراف الأخرى ذات العلاقة في المجتمع.

ومن هنا سعت المؤسسات في السنوات الأخيرة إلى تنمية مفهوم العمل بروح الفريق حتى يتسنى لها التأكد من نجاح جهودها في تقديم الأداء الأفضل دائماً.

أن العمل بأسلوب الفريق يؤدي إلى تحقيق التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق وهذه هي الفائدة الأساسية، حيث يرغب الأعضاء في العمل معاً، ومساندة بعضهم البعض لأنهم يتوحدون في فريق ويريدون له النجاح مما يقلل من المنافسة الفردية. كذلك فإن العلاقات تصبح متميزة بالثقة والاحترام والتعاون، والخلاف يعتبر طبيعياً ويتركز حول الموضوعات وليس الأشخاص. كما يتيح الفرصة لتبادل المعلومات المطلوبة بحرية وبطريقة انسيابية حيث تتدفق المعلومات بسهولة من أسفل إلى أعلى (من الموظفين إلى الإدارة)، ومن أعلى إلى أسفل (من الإدارة إلى الموظفين)، لأن الأفراد يدركون أهمية تبادل المعلومات المطلوبة والمشاركة بفاعلية في تحقيق

مختارات من شعر الشافعي

الزميل نور الدين العمري

دَعِ الْأَيَّامَ تَفَعَّلْ مَا تَشَاءُ
وَطَبِّ نَفْسًا إِذَا حَكَمَ الْقَضَاءُ

وَلَا تَجْزَعْ لِحَادِثَةِ اللَّيَالِي
فَمَا لِحَوَادِثِ الدُّنْيَا بَقَاءُ

وَكُنْ رَجُلًا عَلَى الْأَهْوَالِ جَدًّا
وَشِيمَتِكَ السَّمَاةَ وَالْوَفَاءُ

وَأِنْ كَثُرَتْ عُيُوبُكَ فِي الْبَرَائِيَا
وَسِرَّكَ أَنْ يَكُونَ لَهَا غِطَاءُ

تَسْتَرْ بِالسَّخَاءِ فُكْلًا عَيْبٍ
يُعْطِيهِ كَمَا قِيلَ السَّخَاءُ

وَلَا تُرْ لِأَعَادِي قَطُّ ذُلًّا
فَإِنَّ شِمَاتَةَ الْأَعْدَاءِ بَلَاءُ

وَلَا تُرْجِ السَّمَاةَ مِنْ بَخِيلٍ
فَمَا فِي النَّارِ لِلظَّمْآنِ مَاءُ

وَرَزْقُكَ لَيْسَ يَنْقُصُهُ التَّأَنِّي
وَلَيْسَ يَزِيدُ فِي الرِّزْقِ الْعَنَاءُ

وَلَا حُزْنَ يَدُومُ وَلَا سُرُورَ
وَلَا بُؤْسَ عَلَيْكَ وَلَا رَحَاءُ

إِذَا مَا كُنْتَ ذَا قَلْبٍ قَنُوعٍ
فَأَنْتَ وَمَالُكَ الدُّنْيَا سَوَاءُ

وَمَنْ نَزَلَتْ بِسَاحَتِهِ الْمَنَائِيَا
فَلَا أَرْضٌ تَقِيهِ وَلَا سَمَاءُ

وَأَرْضُ اللَّهِ وَاسِعَةٌ وَلَكِنْ
إِذَا نَزَلَ الْقَضَا ضَاقَ الْقَضَاءُ

دَعِ الْأَيَّامَ تَغْدِرُ كُلَّ حِينٍ
فَمَا يُغْنِي عَنِ الْمَوْتِ الدَّوَاءُ

العادات السبع للأشخاص ذو الفعالية العالية

اختيار الزميلة شروق السعود

للكتاب ستيفن كوفي

تتكون شخصيتنا جميعا مما نعتاده حتى يصبح دالاً علينا وهناك سبع عادات يؤدي اكتسابها - خطوة بخطوة - إلى نمو الشخصية نمواً فعالاً متوافقاً مع القانون الطبيعي للنمو. انتقالاً من الاعتماد على الغير إلى الاستقلال بالنفس ثم الاعتماد المتبادل، وهي:

العادة الأولى: كن مبادراً

كثيرون يتحركون وفقاً لما تمليه عليهم الظروف. أما السباقون المسيطرون فتحركهم القيم المنقاة التي تنتشرها نفوسهم وتصبح جزءاً من تكوينهم ، ولكي تكون سباقاً يجب أن تعمل على تغيير الظروف بما يخدم أهدافك، لا أن تغير أهدافك وفقاً لما تمليه الظروف.

العادة الثانية: ابدأ والمال في ذهنك

هذا يعني أن تبدأ ولديك فهم واضح وإدراك جيد لما أنت الآن؟ وتحقق من أن خطواتك ماضية في الطريق الصحيح، نحن جميعاً نلعب أدواراً متعددة في حياتنا لكن تحديد الهدف أو الرسالة يجعلنا أكثر دقة في معرفة الطريق الصحيح .

العادة الثالثة: ابدأ بالأهم قبل المهم

نظم أمورك واتخذ إجراءاتك على أساس الأسبقيات الأهم ثم المهم. يجب التركيز على الأمور الهامة وغير العاجلة لمنع الأزمات وليس لمواجهتها ومفتاح الطريق لتحقيق هذا الهدف هو تفويض السلطة والاختصاصات.

العادة الرابعة: تفكير المنفعة للجميع

ليس ضرورياً أن يخسر واحد ليكسب الآخر، هناك ما يكفي الجميع، ولا داعي لاختطاف اللقمة من أفواه الآخرين.

العادة الخامسة: حاول أن تفهم ليسهل فهمك

إذا أردت أن تتفاعل حقاً مع من تعاملهم، يجب أن تفهمهم قبل أن تطلب منهم أن يفهموك.

العادة السادسة: التكاتف مع الآخرين

كن منتمياً للمجموع عاملاً من أجله المجموعة ليست مجرد الجماعة، لأن نتائج العمل من أجل المجموع سيكون أكبر وأكثر من مجرد حاصل جمع نتائج أعضاء المجموعة.

العادة السابعة: اشذ المنشار

لكي تكون فعالاً يجب أن تجدد قوتك ومقدراتك متمثلةً في الأبعاد الأربعة للذات الإنسانية " الجسم، العقل، الروح، العاطفة " وهذا يتطلب تنمية الجسم بالرياضة، وتنمية العقل بالمعرفة والثقافة وتنمية الروح بالإيمان والقيم، وتنمية العواطف.

الاستثمارية

الاستثمار لضمان مستقبل الأجيال

ص8

الهيئة تقرر تعديل التعليمات التنفيذية للجنة التكافل والنشاط الاجتماعي

رفعت لجنة النشاط الاجتماعي في الوحدة الاستثمارية إلى هيئة إدارة الوحدة الاستثمارية مشروع تعديل التعليمات التنفيذية للجنة التكافل والنشاط الاجتماعي، وقررت الهيئة الموافقة على مشروع التعديل في جلستها المنعقدة بتاريخ 22/6/2008.

ومن أهم ما تضمنه مشروع التعديل:

1. المساعدة في تغطية الحالات المرضية غير المشمولة وفقاً للتعليمات التنفيذية للمعالجة الطبية وعلى أن تكون كلفة الحالة التي يتحملها الموظف المنتفع تزيد عن 50% من راتب الموظف الشهري وبعدها أعلى 5000 دينار.
2. المساعدة في تغطية الحالات الإنسانية من الكوارث التي يتعرض لها الموظف وبعدها أعلى 5000 دينار.
3. عقد اتفاقيات مع الشركات التي تقدم خدمات للموظفين بكافة أنواعها بعد موافقة الرئيس.

النشاطات التدريبية خلال شهر تموز 2008

نظمت الوحدة خلال شهر تموز 9 دورات تدريبية داخلية وخارجية شارك فيها عدد من الموظفين في مجالات مختلفة . وتأتي أهمية عقد مثل هذه الدورات للمضي قدماً في نهج اتخذهت الهيئة كأحد الأهداف الإستراتيجية لها بإعادة تأهيل الموارد البشرية من خلال إشراكهم بدورات تدريبية متخصصة . واشتملت قائمة المشاركين في البرنامج التدريبي على النحو التالي :

اسم الموظف	البرنامج التدريبي	موقع التدريب
مازن الصحاح	Certificate in Financial Analysis	دبي
جلال العجلوني	Certificate Credit Analyst	دبي
مجموعة من موظفي الوحدة	Advanced Excel	عمان
فادي حجازين	Project Management	عمان

مجتمع الوحدة الاستثمارية

- * حصل الزميل هيثم عبيدات على شهادة الماجستير في الآثار الكلاسيكية بتقدير ممتاز.
- * حصلت الزميلة شروق طومار على شهادة الماجستير في التمويل بتقدير امتياز.
- * حصل الزميل رامي ناصر على شهادتين في الكمبيوتر. MCSE، MCTS.
- * تم عقد قران الزميلة منال عريقات بتاريخ 31/7/2008 .. ألف مبروك يا منال وبالرفاه والبنين..

لف مبروك

كتب مختارة

ورد إلى مكتب العلاقات المؤسسية الأعداد الجديدة من " خلاصات المدير ورجل الأعمال"، وهي تحوي خلاصات لأفضل الكتب في مجال الإدارة، والاتصال، والموارد البشرية، والاقتصاد.

كتاب "سر السعادة اليومية والطاقة الايجابية" للكاتب "تال بن شاهار"

لمحة عن الكتاب:

السعادة هي معنى الحياة وغايتها وهدفها، وهي مطمح ومطمع كل بني البشر. يقول الفيلسوف الانجليزي: "ديفيد هيوم": الناس لا يمتنون الحرف أو يقتنون التحف، أو يبتكرون الاختراعات أو سنون التشريعات، أو ينشروا العلوم أو يتأملون النجوم إلا بهدف الوصول إلى السعادة. فالسعادة مفهوم مجرد، وهدف يتطلع الجميع إلى بلوغه، أما بالكسب والعناء أو المال والثراء، أو الضحك والغناء. وتقيد الدراسات بان السعداء هم الناجحون في كافة مجالات الحياة: في الزواج، والصدقة، وفي تحقيق الثروة، وفي مكان العمل. وقد تبين أن العلاقة بين النجاح والسعادة تبادلية: فكما يؤدي النجاح إلى سعادة تؤدي السعادة بدورها إلى النجاح.

كتاب "قبول اللامعقول" للكاتب "دان ارييلي"

لمحة عن الكتاب:

هل من المعقول فهم اللامعقول؟

ربما تساعدنا معرفتنا بمدى بعدنا عن المثالية والمنطقية على فهم أنفسنا بشكل أفضل، وتقيدنا عمليا في أنشطة حياتنا اليومية. لان إدراكنا واعترافنا بمحدودية عقلايتنا يعد عاملا حيويا في توجيه طاقاتنا وتطوير البيئة المحيطة بنا لنتخذ قرارات أفضل ننتقيها من بين الخيارات المتاحة لنا.

فهل تعلم لماذا نقطع على أنفسنا الوعود ثم لا نفي بالعهود؟ ولماذا كل شئ نسبي حتى حينما لا ينبغي أن يكون كذلك؟

ما هي نظير الإيهام والتضليل؟ وهل يمكننا حل المشكلة النسبية؟

ما هي خرافة العرض والطلب وما هي غريزة القطيع؟ وما الفرق بين التسويق وإدارة الذات؟