

# الثروة البشرية

النشرة الالكترونية لجمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية



## في هذا العدد



كلمة رئيس  
مجلس إدارة الجمعية



بورتريه  
أ. أحمد عبداللطيف البحر

## كلمة المحرر



الإنسان هو العنصر الأساسي والركيزة الأساسية التي يركز عليها أي نجاح، الأفراد هم الثروة التي ينطلق منها النجاح والازدهار والتقدم لأي مؤسسة في القطاع العام والخاص. فإن الاهتمام بالثروة البشرية عنصر أساسي للنمو في جميع المجالات.

ومن هنا جاءت انطلاقة النشرة الالكترونية الأولى لجمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية بعددها الأول بمسمى "الثروة البشرية"، انطلاقاً من سعي الجمعية لمواكبة التطور في قطاع الموارد البشرية والتدريب حيث إن "الثروة البشرية" الغطاء الأشمل لكل ما يصب في مجال الموارد البشرية والتدريب والتنمية البشرية والتطوير الوظيفي وغيرها.

نضع بين أيديكم هذا العدد الأول الذي جاء بجهود وطاقات وكوادر الجمعية، نبرز فيه أهم المواضيع التي من شأنها إبراز دور الجمعية في مجال الثروة البشرية، متمنين أن يحظى العدد الأول والأعداد التي تليه على حسن ظنكم ويكون إضافة مثمرة لمخزون خبراتكم ومعلوماتكم القيمة.

شكراً لكل من أتاح لنا الفرصة من وقته الثمين في المشاركة بصفحات هذا العدد.

حنين عيسى الحوي  
محرر النشرة

العدد الأول

يوليو، 2023

جمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية منظمة مهنية غير ربحية، تأسست على أيدي نخبة من الشخصيات والخبراء والعاملين والمهتمين بالتدريب وتنمية الموارد البشرية خلال العام 1979، واستمر تطورها تدريجيًا حتى توسع نشاطها في العام 1991، لتكون شريكًا مع مؤسسات القطاع العام والخاص في تطوير العنصر البشري من خلال العديد من البرامج والفعاليات ذات العلاقة بالتدريب وتنمية الموارد البشرية.



### رؤية الجمعية:

أن نكون مركزاً متميزاً في مجال التنمية البشرية.

### رسالة الجمعية:

نشر وتبادل المعرفة والخبرات المهنية المساهمة في التنمية البشرية بمملكة البحرين.

### أهداف الجمعية:

1. تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية والتطوير في البحرين والخليج العربي.
2. تحفيز المؤسسات والوزارات لتدريب البحرينيين ودعم توظيفهم.
3. لفت الانتباه لضرورة التدريب وتنمية الموارد البشرية من قبل صنّاع القرار في المؤسسات والوزارات.
4. تطوير التنمية الذاتية والمهنية للأعضاء في مجال التدريب من خلال تعزيز التفكير الإبداعي.
5. تنظيم برامج تدريبية تمنح الموظف مهارات ومعلومات في مجال الموارد البشرية.
6. إرشاد المؤسسات والوزارات والباحثين عن العمل، إضافة إلى التوجيه والإرشاد المهني للطلبة.
7. توسيع نطاق التدريب والتطوير في مملكة البحرين ومختلف دول العالم من خلال المشاركة في المؤتمرات الدولية ودعم برامج وزارة العمل.

أتقدم بالأصالة عن نفسي، ونيابة عن زملائي أعضاء مجلس الإدارة بأحر التهاني والتبريكات بمناسبة حلول عيد الأضحى المبارك أعاده الله على أعضاء جمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية بالخير والسعادة.

يأتي هذا الإصدار الأول لنشرة الجمعية كجزء من الوعود التي قطعها مجلس الإدارة على نفسه في تنفيذ مجموعة كبيرة من المشاريع والأعمال التي تضيف قيمة مضافة لكل الأعضاء، ومنها هذه النشرة الدورية، بالإضافة إلى الكثير من الأعمال، مثل: إطلاق الهوية الجديدة قريباً، وعقد اجتماع إستثنائي للجمعية العمومية خلال الفترة القادمة للتباحث حول الاسم والهوية الجديدة للجمعية، وإطلاق نادي المدربين، وعقد المؤتمرات والفعاليات، بالإضافة إلى تدشين القناة التلفزيونية، والتي ستبدأ ببودكاست، ومن ثم تتطور لقناة إلكترونية عامة، وتكوين منصات للذكاء الإصطناعي بهدف تدريب المدربين والاستشاريين، وغيرها من المشاريع الكبيرة التي يعكف على إعدادها أعضاء مجلس الإدارة ولجان الجمعية كافة.

انتهز هذه المناسبة لاتقدم بالشكر الجزيل لفريق العمل، الذي عمل على إصدار هذا العدد، وأخص بالشكر عضوة مجلس الإدارة ومحرورة هذه النشرة الأستاذة حنين الدوي، وكافة العاملين ضمن فريق العمل.

كما أتمنى مساهمة أعضاء الجمعية الكرام كافة في مختلف أعمال اللجان لتحقيق معاً مبدأ فرق العمل في الإنجاز والعطاء، كفريق واحد.

شاكرًا لكم هذه الثقة، وكل عام وأنتم بخير.

رئيس مجلس ادارة الجمعية  
الدكتور أحمد البناء

## جمعية التدريب وتنمية الموارد البشرية تفتتح مبناها الجديد



بعد النجاح الكبير الذي حققه افتتاح مبنى جمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية الجديد في البحر في بداية هذا الشهر الفضيل وبالتحديد في 4 إبريل 2023.. وبناء على هذا النجاح والنقلة النوعية للجمعية، فقد قرر مجلس إدارة الجمعية إقامة الاحتفالية السنوية (فطور العيد) بمناسبة عيد الفطر السعيد في نفس المبنى. وفي هذا الصدد صرح المهندس محمد محمود الشيخ نائب الرئيس للشؤون الإدارية قائلاً: فعلاً لقد افتتحنا مركز الجمعية الجديد بعد حوالي 6 أعوام من التشييد والبناء وفق أعلى المواصفات والمعايير، حيث حضر حفل الافتتاح حوالي 150 من أعضاء وضيوف الجمعية من داخل وخارج مملكة البحرين. وقد بدأ الحفل بكلمة مهمة ومفصلة من رئيس مجلس الإدارة الدكتور أحمد محمد البناء، حيث استعرض ما تم إنجازه خلال الـ100 يوم من تسلم مجلس الإدارة لمهامه من الإدارة السابقة، حيث تم عرض إنجازات اثني عشر مشروع. وقد تناول كل مشروع على حدة واستعرض أهم ما أنجز فيه وعلى رأس هذه المشاريع الأثني عشر هو الانتقال الرسمي لمقر الجمعية الجديد، حيث أنجز في وقت قياسي فعلي.

بعد ذلك قام الرئيس الفخري الدكتور إبراهيم بن خليفة الدوسري ورئيس مجلس الإدارة بتكريم بعض الجنود المجهولين من الأعضاء الذين قدموا خدمات تطوعية كبيرة للجمعية ومن ثم عمل تكريم رمزي لبعض أعضاء مجلس الإدارة السابقين الذي توفاهم الله، وتخليداً لعملهم في الجمعية فقد قرر مجلس الإدارة وضع صورهم في مدخل الجمعية ليبقى ذكرهم شامخاً كرواد في مجال التنمية البشرية.



### مجلس الإدارة يطلع اللجنة الاستشارية للجمعية على استراتيجية العمل والخطط المستقبلية

نظمت الجمعية اجتماع مجلس الإدارة مع اللجنة الاستشارية للجمعية بهدف إطلاع اللجنة على استراتيجية عمل الجمعية والخطط المستقبلية للأعوام القادمة حيث تم عرض أهم إنجازات المجلس الحالي في خطة الـ100 يوم و خطط الجمعية المستقبلية التي شملت خطة عمل المقر الجديد للجمعية وكذلك تم استعراض الوضع المالي.



### المنتدى الشهري لجمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية يناقش الاقتصاد وسوق العمل

عقدت الجمعية منتداها الشهري بعنوان "الاقتصاد وتقلباته، وسوق العمل وتحدياته، والحلول الابتكارية في معالجة البطالة بمشاركة الدكتور أحمد البناء رئيس مجلس الإدارة والخبير الاقتصادي الدكتور أكبر جعفري والأستاذة بسمة البلوشي عضو مجلس الإدارة وحضر هذا المنتدى مجموعة من الخبراء والمختصين في هذا المجال وأعضاء الجمعية.

## الدور الفعال للجمعية في تنمية مهارات أفراد المجتمع



أن مفهوم التميز يعني ذلك النمط الفكري والأسلوب الذي يعتمد على نهج يرتبط بطريقة تحقيق وإنجاز نتائج ملموسة للمنظمة ويحقق التوازن في إشباع احتياجات الأطراف كافة في إطار ثقافة التعلم والإبداع والتحسين المستمر وهو ما يميز نهج هذه الجمعية العريقة ، كما يشمل ذلك التميز كل فعاليات الإدارة الحديثة وتقنياتها بهدف رفع مستوى الأداء والإنجاز إلى درجات احترافية تتفوق خلالها المنظمة على مثيلاتها وترتقي بها إلى منافسة المستوى العالمي من خلال تفاعل العناصر الأربعة " الإدارة - الأفراد - النظم - النتائج " لقد سعت الجمعية خلال سجلها الحافل إلى تحقيق عدة أهداف متنوعة أهمها تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية والتطوير في مملكة البحرين والخليج العربي وتطوير التنمية الذاتية والمهنية للأعضاء كما عملت على تنظيم الكثير من البرامج التدريبية لتنمية مهارات الموظفين بالإضافة إلى إرشاد المؤسسات والوزارات والباحثين عن عمل والطلبة بالإضافة إلى العديد من الفعاليات المحلية والدولية الأخرى ، ولا يسعنا القول سوى أن هذا النهج من العمل الإداري المتميز للجمعية وتلك النجاحات التي حققتها على مدار السنوات المتعاقبة لم يكن ليصل إلى تلك النتائج إلا من خلال الإخلاص بالعمل الاحترافي والمهنية المتميزة وتظافر الجهود للقائمين على إدارتها بعد توفيق الله وإلى مزيداً من التقدم والنجاح والتميز.

لم يكن تاريخ 4 أبريل من العام الجاري حدثاً عادياً، بل أنه كان يوماً مميزاً تشرفت خلاله بتواجدي وحضوري لذلك الافتتاح المميز للمقر الجديد لجمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية في سند والذي صاحبه الاحتفال بالغبطة الرمضانية السنوية التي تقيمها إدارة الجمعية كل رمضان. إن ذلك الافتتاح بعد فضل الله كان نتاج تخطيط وتنفيذ من أعضاء الجمعية وتعاون مستمر للجهود لمجالس الإدارات المتعاقبة وما صاحبه من تحديات توجت خلاله بهذا المقر الذي يمثل نقلة نوعية وجوهريّة في مسيرة هذه الجمعية العريقة التي يتجاوز تاريخ تأسيسها 40 عاماً مليئة بالإنجازات والمساهمات لخدمة المجتمع. ولعل رسالة الجمعية الرئيسية هي "نشر وتبادل المعرفة والخبرات المهنية المساهمة في التنمية البشرية في مملكة البحرين" المنبثقة من رؤيتها بأن تكون مركزاً متميزاً في مجال التنمية البشرية هي الهدف الرئيسي الذي يسعى إلى تحقيقه كافة منسوبي هذه الجمعية المهنية العريقة. إن هذه الجمعية في هدفها الأسمى تسعى إلى تحقيق حاجات المجتمع بكفاءة وفعالية لتكون شريكاً مع مؤسسات القطاع العام والخاص لتطوير العنصر البشري من خلال العديد من الفعاليات والبرامج الدولية والإقليمية ذات العلاقة بالتدريب وتنمية الموارد البشرية لمواكبة التقدم والنهضة العلمية وتعزيز كفاءة الأداء.

د. مؤنس شجاع

## من هم القيادات في عصر VUCA؟



- العمل على وضع رؤية مقابل التقلب؛ من خلال التعلم الصحيح لإدارة التغيير سيتمكن قادة المؤسسات من تحويل التقلب إلى رؤية واضحة قادرة على التعامل مع متغيرات بيئة عمل VUCA بناء على ثقافة وممارسات إدارة التغيير.
- الوضوح: يعمل قادة المؤسسات على تحويل التعقيد في بيئة عمل VUCA إلى أهداف واضحة المعالم تنفذ على مراحل ضمن خطة إدارة التغيير التي تصب في استراتيجية ورؤية التغيير للمؤسسات.
- الرشاقة أو المرونة: وهي تحويل الثقافة المؤسسية، أسلوب القيادة، التواصل والاتصال المؤسسي، بيئة عمل المؤسسة، الموارد البشرية إلى ثقافة الرشاقة والمرونة في العمل، وإعداد الخطط والبرامج وتنفيذها، إضافة إلى وضع الأهداف والتعامل مع التغيير، وتأهيل الموارد البشرية بثقافة التغيير بدلاً من أسلوب الخطة الكبيرة حيث يخطط لكل شيء منذ البداية لبدء التنفيذ دون ترك مجال للمرونة في تغيير المراحل وهو ما يسمى ب Waterfall.
- يتمتع قادة VUCA بنسب نجاح عالية في إدارة المؤسسات في بيئة عمل VUCA مقارنة بإقرانهم من قادة المؤسسات؛ وذلك يرجع إلى امتلاكهم ثقافة إدارة التغيير ومهاراتها، والتي تعتبر اليوم أحد أهم عوامل النجاح في قيادة المؤسسات وإدارتها، وكذلك الموارد البشرية التي غالباً ما تواجه تحديات مع المتغيرات الجديدة والمتسارعة وتصطدم بصعوبات التكيف مما يؤدي إلى مقاومة التغيير في الغالب، وهو أحد تحديات المؤسسات وأهم عوامل فشل مشاريع التغيير للمؤسسات.

محمد الزباني

مستشار ومدرب إدارة التغيير  
والموارد البشرية والتطوير المؤسسي

مع تطور الثروة الصناعية ودخول عصر التكنولوجيا بدأت تحديات بيئة عمل المؤسسات تصبح أكثر تعقيداً، حيث ظهر المصطلح في العام 1980، ويصف هذه البيئة، وهو VUCA وهي عبارة عن اختصار لأربع كلمات:

- Volatile: متقلب
- Uncertain: غير واثق
- Complex : معقد
- Ambiguous: غامض

في عصر VUCA أصبحت قيادات المؤسسات تتطلب الكثير من المهارات والقدرات والجدارات التي غالباً ما يفتقر إليها قادة اليوم نتيجة تأطير فكرهم وثقافتهم بمنهجيات تصنف على أنها ثابتة الخطى أي تتطلب الكثير من التخطيط المسبق وتنظر من زاوية واحدة فقط وهي التنفيذ [1] في بيئة عمل ثابتة والذي غالباً لا يمكن أن يتنبأ بالمتغيرات المتسارعة والمعطيات الجديدة، كما أن هذه المنهجيات تتطلب الكثير من الوقت والجهد في التحضير والتنفيذ مما يتسبب في فقدان المرونة والتي تتطلبها بيئة عمل VUCA.

لذلك ظهر ما يسمى بقيادة VUCA وهي عبارة عن قدرة قادة المؤسسات على التحول والاستجابة للتغيرات في بيئة الأعمال واتخاذ القرارات المناسبة التي تكون مركزة وسريعة ورشيقة.

يحتاج قادة VUCA إلى اكتساب مهارات وقدرات ليتمكنوا من التعامل مع بيئة عمل VUCA بالشكل الصحيح والمناسب ومن جملة هذه المهارات:

- احتراف مهارات إدارة التغيير: أن يمتلك قادة المؤسسات العلم الصحيح لإدارة التغيير والذي يتمثل بالحصول على شهادات احترافية في مجال إدارة التغيير والعمل مع مستشارين ومتخصصين في إدارة التغيير لاكتساب الخبرة والمعرفة.



أحمد عبداللطيف البحر



## بورثريه



الأستاذ أحمد عبداللطيف البحر حاصل على شهادة الماجستير في التدريب والتطوير من جامعة شيفيلد بالمملكة المتحدة، و دبلوم في التربية (تخصص لغة إنجليزية) من جامعة ليدز بالمملكة المتحدة كذلك دبلوم في الإدارة المتقدمة من جامعة البحرين وشهادة تخصصية في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية من جامعة هارفرد بالولايات المتحدة الأمريكية.

بدأ الأستاذ البحر حياته العملية في سلك التدريس بوزارة التربية والتعليم منذ العام 1967 ولغاية العام 1978، وبعدها انتقل للعمل في ادارة شؤون الطلبة في كلية البحرين الجامعية العام 1979 ولمدة ثلاث سنوات، ثم انتقل للعمل بالمجموعة العربية للتأمين بإدارة الموارد البشرية منذ العام 1982 ولمدة عشر سنوات، بعدها انتقل الأستاذ البحر للعمل بوزارة المالية والاقتصاد الوطني في العام 1993 لمدة ثلاث سنوات، ثم وكيل ديوان الخدمة المدنية، فرئيس ديوان الخدمة المدنية منذ العام 1996 ولغاية العام 2007، بعدها تولى منصب الرئيس التنفيذي لدار البلاد للطباعة والنشر والتوزيع في العام 2016

كذلك شغل الأستاذ البحر في العديد من المواقع، ومنها: عضوية لجنة ترشيح جائزة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قرينة جلالة الملك المعظم رئيسة المجلس الأعلى للمرأة لتمكين المرأة البحرينية بالإضافة إلى أنه عضو المجلس الأعلى للتدريب المهني، إضافة إلى عضوية في المنظمة الدولية للموارد البشرية، وعضوية اللجنة التنفيذية لبرامج إعداد القادة - معهد البحرين للدراسات المالية والمصرفية وكلية داردن في الولايات المتحدة الأمريكية. بالإضافة إلى أنه كان رئيس مجلس إدارة معهد الإدارة العامة، وعضو مجلس الشورى. كما أنه نائب رئيس الهيئة الوطنية لجودة التعليم والتدريب، ورئيس مجلس إدارة مدرسة الرجاء، وعضو جمعية الإداريين البحرينية وكذلك للكوادر القيادية في مؤسسات القطاع العام ومدرب معتمد للكوادر بمعهد الإدارة العامة

له العديد من المطبوعات، أهمها: كتاب "مواقف إدارية" (1) الذي اختزل خبراته الإدارية 2010، وكتاب مشترك "أريج .. تحديات وإنجازات" 2015، كما يملك عمود اسبوعي في الإدارة بجريدة الأيام وجريدة البلاد، ويعمل حالياً على اصدار كتاب مواقف إدارية الجزء الثاني.



## أرقام تصنع البحرين 75 عام من التدريب

### الاقتصادي حسين المهدي

مع التعلم بمدرسة بابكو، والتي التحق بها خلال العام (1953م) حوالي (284) طالباً من عمال (بابكو) [3] وفي أواخر ذلك العام كانت نتائج هذا البرنامج خير شاهد على مقدرة البحرينيين في إدارة وحدات التكرير ومستودعاته ومضخاته، وتقدمهم في دائرتي الصيانة والانشاءات من ناحية، ونجاحهم أيضاً في مستشفيات بابكو كمتدربين ومساعدين في المختبرات، من ناحية أخرى.

والمرحلة الثالثة المتعلقة بالتعليم والتدريب خارج موقع العمل عبر التحاقهم بمراكز ومدارس بابكو الحرفية المختلفة، كمدرسة لحام المعادن، ومركز تدريب صانعي المراجل (Boilers)، والبنائين، والنجارين، وغيرها من الحرف. وعلى سبيل المثال لا الحصر تحرب (124) سائق في مدرسة بابكو لتدريب السياقة في العام (1953م)، وارتفع عددهم إلى (264) في العام (1954م).

وشهدت المرحلة الرابعة في العام (1954م)، نجاحاً للخطط التعليمية والتدريبية التي أشرنا لها أعلاه؛ إذ وضعت الشركة قيد التنفيذ برنامجاً مستعجلاً لتأهيل مدرسين ومدرّبين بحرينيين على المهن بإختلاف أنواعها، لكي يدربوا أقرانهم على القيام بها، وذلك بإضافة برامج تدريبية جديدة من خلال افتتاح مركز للتدريب الحرفي في بناية جديدة مجهزة بالمعدات والآليات الحديثة يتعلم عليها العاملون البحرينيون عن طريق مدرّبين بحرينيين طرق تنمية مهاراتهم الحرفية مثل الأعمال الكهربائية وتشغيل الماكينات والآلات وإصلاح السيارات خلال ساعات العمل عن طريق إتحاقهم بسلسلة من الصفوف الدراسية مع استلامهم أجورهم كاملة. كما افتتحت (بابكو) مركزاً للتوجيه المهني تابعاً لمصفاة التكرير يتمرن فيه الأيدي العاملة الجديدة على أعمال المصفاة والصيانة بها من خلال دروس لـ (6) أيام، يشرح لهم فيها أسس ومبادئ العمل لتسلم مهام عملهم الجديدة وللتأقلم مع ظروف العمل في مصنع التكرير، وكان عدد العمال في العام (1953م) حوالي (919) عاملاً، و(736) في العام (1954م) تولى تأهيلهم مدرّبون بحرينيون بشكل كامل. وللمقال تكلمة.

غادرنا مؤخراً قامة من قامات التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية هو أستاذنا المرحوم عبدالله علي أحمد العمادي أبو عادل صاحب الـ (Initial) المميز (AAA)، أي الأحرف الثلاثة الأولى من الاسم، في الـ (Personnel) مكاتب دائرة شؤون الموظفين في شركة نفط البحرين (بابكو) والذي مازلت أتذكر أسلوبه الراقي والفعال في التعامل مع رؤوسه في العمل في الدائرة بصفته مسئولاً عن أمور التدريب، في هذه المؤسسة النفطية العريقة، والتي أكتشف النفط فيها العام (1932م)، وقد خبرته عن كثب ببتسامته التي لا تفارق محياه عندما كنت متدرباً (Intern) في برنامج العمل في العطل الصيفية للطلاب الجامعيين، كطالب اقتصاد بجامعة الكويت بسبعينيات القرن العشرين، ثم التقيته في جمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية (BSTD)، والتي كان من المؤسسين لها، هو عينة متميزة لمن استفادوا من برامج التعليم والتطوير في خمسينيات وستينيات القرن الماضي، هذه البرامج والتي رأيت النور قبل 75 عام في (بابكو) وبدأ تنفيذها لتطوير مواردها البشرية على عدة مراحل.

أما المرحلة الأولى فقد انطلقت بالعام (1948م) بافتتاح مدرسة من فصل واحد بالزلاق لتعليم اللغة الإنجليزية ومصطلحات المهن والمعدات ذات العلاقة بعملهم، إضافة إلى أساسيات الحساب، واستقطبت (38) تلميذاً فقط، واستمروا بالدراسة إلى العام (1952م)؛ حيث تم تشييد وافتتاح مدرسة جديدة في عوالي وكان بها (4) قاعات مجهزة بمكيفات هواء، منها (3) قاعات رجة للدراسة، واحدة للابتدائي، والثانية مكملة، لها والثالثة للتعليم على الطباعة على الآلة الكاتبة ما يؤهلهم للقيام بالأعمال المكتبية، وقاعة فسيحة تتسع لعدد (150) فرداً، وتستوعب هذه المدرسة (91) طالباً. وبختام العام (1952م) بلغ عدد من تعلم بمدرستي الزلاق وعوالي (748) بما نسبته (13%) من إجمالي القوة العاملة البحرينية بالشركة آنذاك [1]. ومن برامج التدريب المساندة، قامت (بابكو) بإفتتاح الصفوف المسائية بالمدن والقرى الصغيرة، حيث يعيش العمال فيها، وبلغ عدد العمال المواظبون على الحضور في صفوفها (138) في العام (1953م) [2].

المرحلة الثانية هي برنامج التدريب في موقع العمل أو على رأس العمل (On-the-Job Training OJT)، وذلك لاكتساب الخبرات والمهارات من خلال الممارسة العملية المتزامنة

[1]. بابكو. "الدور التاريخي لشركة بابكو في مجال التدريب"، إصدار شركة نفط البحرين (بابكو)، البحرين، إعداد: علي صالح، (2017م)، ص.ص. 22-34.  
[2]. الدكتور محمد الرميحي، "البحرين"، شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع، الكويت، (1404هـ-1984م)، ص. 101.  
[3]. Angela Clarke. "Bahrain Oil and Development 1929-1989" IMMEL Publishing (1991). UK. [3] P.215

do it

don't

don't

don't

## TIPS

### 10 نصائح للنجاح تقدمها لك كتب التنمية البشرية

1. المثابرة كنز لا يقدر بثمن.
2. ليس ما يحدث لك من أحداث هي التي تقرر مستقبلك، إنما كيف تستجيب لها.
3. النجاح لم يكن يوماً ما سحراً ولا مجهولاً، إنما النجاح هو النتيجة الطبيعية لتطبيقك المتواصل لمبادئ أساسية في الحياة.
4. إذا لم تضع خطاً لحياتك، فسوف تقع فريسة لمخططات الآخرين، وخمن ماذا يمكن أن يحدث لك؟
5. لتحصل على أكثر مما تريد في الحياة، عليك أن تصبح أكثر قيمة في الحياة والعمل.
6. لا تمنى أن تحصل على مشاكل أقل، تمنى أن تحصل على مهارات أكثر.
7. الانضباط الذاتي هو الجسر الواصل بين وضع الأهداف وتحقيق الإنجازات.
8. لا تتوقف أبداً عن تطوير نفسك.
9. حدد نقاط القوة لديك، ونقاط الضعف، ما هي المواد السهلة بالنسبة لك وما أصعبها.
10. ثق في نفسك وفي أحلامك ولا تدع للاستسلام مكاناً بقلبك.





## رأي و تعليق

يقال بأن فلسفة التحول من إدارة الموارد البشرية إلى إدارة الثروة البشرية تشكل عنصر أساسي لنجاح المؤسسة.

## الرأي

إن إدارة الثروة البشرية تركز على مبدء تمكين القدرات وتطوير المهارات البشرية للعاملين في المؤسسة باعتبارهم العامل الأهم والاساسي لنجاح المنظومة، حيث ترتقي إدارة الثروة البشرية عن الصورة النمطية لإدارة الموارد البشرية التي لا تعتمد مباشرة على أهمية التركيز على التمييز الفردي و إدارة المواهب لأفراد المؤسسة.

سارة عابدين



لا يمكن الارتقاء بجوانب التنمية في أي مجتمع الا من خلال الاستثمار بالثروة البشرية؛ لأنه يعد القوة و المورد الدافع للفعل الحضاري، فمتى ما حصل هذا العنصر البشري على البيئة المحفزة لقدراته الكامنة وطاقاته الابداعية، فإن هذا سيؤدي إلى توليد أفكار إبداعية لحل كثير من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات.

د. موسى فتيل



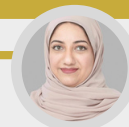
قد لا يكون المعنى السائد للوصف الوظيفي لإدارة الموارد البشرية تمكنه من مواجهة التحديات والمتطلبات المتزايدة لبيئة العمل كما يبرجو البعض، إلا أن إضافة كلمة الثروة تعطي لكل موظف الانتماء و المسؤولية الكاملة ليكون جزء من القيمة المضافة للمؤسسة بطريقة مباشرة و جزءاً هاماً لبناء الاقتصاد الوطني لما تحمله من معنى أوسع ونطاق أكبر يشمل مهارات وقدرات عالية.

بسمه البلوشي



فلسفة التحول إلى إدارة الثروة البشرية هي تركيز المؤسسات على تعزيز التعاون والمشاركة الفعالة للموظفين، من خلال القيادة التحويلية وتنمية المهارات، لخلق بيئة عمل ملهمة ومبتكرة وتحقيق أداء عالي وتنمية مستدامة مما يحقق نجاحات أكيدة للمؤسسة.

دلال أمين





”

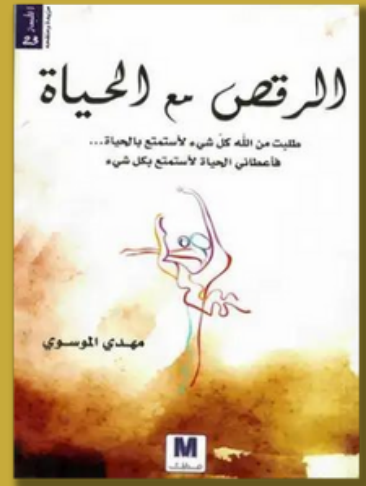
إن لم تزد عن الحياة شيئاً  
فأنت زائد عليها

“

مصطفى صادق الرافعي

شكر خاص لفريق العمل  
للدكتور موسى فتيل على مساهمته القيمة في اصدار هذا العدد  
الأستاذ عمار الخباز و الأستاذة آيات يوسف

## القراءة غذاء الروح



يتحدث الكتاب عن قواعد تتبع في  
الحياة بشكلها الإيجابي وبأسلوب محفز.

القواعد ليست الزامية ولكنها تضع لك  
درباً من الإيجابية التي يجب أن تعيش  
عليها متخطياً الصعاب التي تواجه  
الحياة فترقص معها متناعماً  
ومستمتعاً بتفاصيلها.