



جانب من الحضور



لقطة جماعية لموظفي ومديري البنك

خلال حفل عشاء سادته جو من الألفة كما جرت عليه العادة السنوية القيسي أولم على شرف مديري أفرع وإدارات «برقان»



ناصر القيسي

الجماعية وكذلك في صور متفرقة ضمت فهد المنيس وناصر القيسي ومنذر الصالح وعمر الرحماني وفواز ابل. ويظهر في الصور تبادل الزملاء فهد المنيس وعبدالمحسن ابل وسعود الغانم وهاني السمرات اطراف الحديث والسعادة تبدو واضحة على وجوههم.

وروح الدعابة، وتضمن الحضور عددا من القيادات المصرفية بالبنك مثل معزز محمود وبسام شعبان واحمد الأرملي وعيسى خلف. وحرص الزملاء على التقاط بعض الصور التذكارية لتلك اللقاءات المحببة الى قلوب الجميع، حيث حرص الجميع على الظهور في الصورة

التالف بين شركاء العمل الواحد، ويخلق جو من الإيجابية ويوفر الفرصة للإبداع، ويعيدا عن بيئة العمل الصاخبة يوميا عكس اللقاء روحا إنسانية رائعة طالما تمتع بها فريق العمل في بنك برقان. وتناول الحضور العشاء وانتقلوا الى تبادل الحوارات التي غلب عليها الانسجام

تخطم مساعد المدير العام للأفرع بالوكالة في بنك برقان ناصر القيسي حفل عشاء مديري الأفرع ومديري الإدارات بالبنك، وذلك كما جرت عليه العادة السنوية، حيث ساد الحفل جو من الألفة بين زملاء العمل، وهو ما اعتادوا عليه في تلك الفعاليات الاجتماعية التي تظهر مدى



معزز محمود وبسام شعبان واحمد الأرملي وعيسى خلف



فهد المنيس وناصر القيسي ومنذر الصالح وعمر الرحماني وعبدالمحسن ابل



فهد المنيس وعبدالمحسن ابل وسعود الغانم وهاني السمرات

خلال حفل توزيع جوائز مؤشّر «سيرفس هيرو» لجودة الخدمة في دبي «زين» الأولى في فئة «أفضل مشغل اتصالات»

قائمة الشركات المتنافسة، وهو الأمر الذي تعتبره الشركة بمنزلة شهادة تقدير خاصة تثبت مدى التزامها وحرصها على مستوى الخدمات التي تقدمها لعملائها لقاعدة عملائها التي تعتبر الأكبر في الكويت. وأوضحت الشركة أن لجنة التحكيم التي شكلتها «سيرفس هيرو» لتقييم الشركات تتكون من مجلس استشاري حيادي يتضمن مؤسسات تعليمية رائدة، ونخبة من المهنيين المرموقين، وبصفتهم أعضاء حياديين فإن مهمتهم الإشراف على سلامة جمع النتائج على أساس علمية مدروسة وضمان مصداقيتها، والإطلاع على الأسس العلمية المتبعة في الاستبيانات وضمان دقة النتائج وموضوعيتها والتأكد من أنها تعكس رأي المستهلكين.



سعد سبيسو متسلما الجائزة

فئتي قطاع الاتصالات وخدمات الإنترنت لنجاحها في تحقيق أعلى معدلات رضا العملاء عن جودة وكفاءة الخدمات والمنتجات التي تقدمها لعملائها، لتتصدر

الخدمات وما تتمتع به من الريادة والامتياز في خدمة العملاء، وبناء على ثقة عملائها بجودة خدماتها. وبينت زين أن هيئة لجنة التحكيم منحتها المركز الأول في

على تحقيق أعلى معدلات رضا العملاء بالشكل الذي يعزز من ريادتها في السوق الكويتي، خاصة أنه قد تم تقييمها على أساس ما تقدمه من جودة

منحت مؤسسة «سيرفس هيرو» - المؤشر الوحيد في الكويت لقياس مستوى رضا العملاء والمستهلكين على الخدمات المقدمة لهم على مستوى الكويت - شركة زين المركز الأول على مستوى قطاع الاتصالات المتقدمة للمرة الخامسة، وذلك عن فئتي «أفضل مشغل اتصالات» و«أفضل مزود خدمات إنترنت» في الكويت عن العام 2016.

ونكرت «زين»، التي تملك أكبر شبكة اتصالات متطورة في الكويت في بيان صحفي، أن فوزها بهذه الجوائز جاء تقديرا لدورها في التفوق على توقعات عملائها بالشكل الذي يرضي طموحات ورغبات العملاء، وذلك خلال الحفل الذي نظّمته مؤسسة «سيرفس هيرو» في فندق العنوان دبي مول في دبي الأسبوع الماضي بحضور رئيس مجلس إدارة غرفة دبي ماجد الغرير والرئيس التنفيذي للقطاع التجاري في زين الكويت سعد سبيسو والمتحدث العالمي ومؤلف الكتب الأكثر مبيعا رون كوفمان، بالإضافة إلى نخبة من مسؤولي القطاع الخاص من مختلف القطاعات. وأكدت الشركة أن حصولها على هذه الجائزة المرموقة للمرة الخامسة يعكس مدى حرصها

حكم لصالح «أثير العراق» التابعة لـ «زين» بدعوى ضد «جلوبال تليكوم»

2017. وأوضحت «زين»، أن المحكمة حكمت أيضا على المدعي عليها - جلوبال تليكوم - بسداد 1,25 مليون دولار لصالح أثير نظير ما تحملته الأخيرة من أتعاب مهنية، ونفقات في دعواها.

للبرصة أمس أن القرار الذي تبليغ به «أثير العراق»، أيد في مضمونه استحقاقها 60 مليون دولار تعويضا عن المبالغ الضريبية المدفوعة، بالإضافة إلى 7,7 ملايين دولار بدل فوائد عن الفترة من تاريخ المطالبة حتى تاريخ 15 مارس

قالت شركة الاتصالات المتقدمة (زين) ان المحكمة البريطانية أصدرت أول من حكما لصالح شركة أثير للاتصالات العراقية المحدودة، التابعة للشركة في الدعوى المقدمة ضد شركة جلوبال تليكوم هولدينغ، وأضاف «زين»، في إفصاحها

رأي

أمين أبو العلاء - المدير التنفيذي لمجموعة الشيبب للتجارة العامة والمقاولات

المؤسسات التجارية «الفردية» بين النجاح والفشل

نلاحظ في كثير من الأحيان أن شركات بدأت في العمل بدايات مشجعة، وبعد بضع سنين تفاجأ باختفاء هذه الشركات، أو بدأت في الانهيار، وهنا يتبادر الى الذهن السؤال الذي يفرض نفسه، وهو سؤال على قدر كبير من الأهمية.. لماذا هذا الفشل رغم البدايات المشجعة؟

ولماذا في دولنا العربية بالذات تنتشر هذه الظاهرة «بداية مشجعة وفشل ذريع»؟

وفي هذا المقال السريع والمساحة الضيقة، نحاول أن نكتشف المسببات الحقيقية واعتقد من خلال وجود التنظيم الإداري وحده ليس كافيا ولكن العوامل الإيجابية فيه هي التي تبين مدى نجاحه والعوامل السلبية تبين مدى فشله.

فإذا كانت اختصاصات من هم داخل التنظيم الإداري مختلفة ومتباينة كان ذلك عاملا نجاح وإذا كانت متضاربة كان ذلك عاملا فشل.

وإذا كانت صلاحياتهم مرنة وليست صلاحيات مع إيقاف التنفيذ كان ذلك عاملا نجاح وإذا كانت الصلاحيات مقيدة كان ذلك عاملا فشل، وهكذا وفقا للمخطط السابق، وعلى المدير أن يعي جيدا اختصاصات وصلاحيات من هم داخل التنظيم الذي ارتضاه وأن يصهرهم في بوتقة واحدة للعمل كفريق متجانس وليس العمل في جزر منعزلة كل يعمل في جزيرة منعزلة عن الآخر ولا بد أن كل فرد داخل هذه المنظمة يعلم أن هناك من يتابع عمله ويفرض عليه المكافآت أو العقاب ولكن الكل في مؤسسات كثيرة لا يحبون أن يكون لهم مدير مباشر حتى لا تصل أخطاؤهم الى المدير الأعلى.. وللأسف بعض المديرين العامين يحبون هذه الطريقة.

أن يكون هو المدير المسيطر على كل شيء... وهذا من عوامل الفشل أيضا فمن دون المدير العام قد يرون الاخطاء امامهم ولا يخبرون بها المدير الأعلى.. لأنه اعطاهم اختصاصات غير قادرين على تنفيذها أو يخبرونه بالأخطاء فلا يحرك ساكنا امامها. ومن هنا يمكننا القول ان بين الفشل والنجاح شعرة إذا أدركها المدير الأعلى كان ذلك سببا في نجاح



عمالقة عالم الأعمال في كوريا الجنوبية

تعتبر كوريا الجنوبية اليوم معجزة اقتصادية من حيث كون اقتصادها واحدا من أسرع الاقتصاديات نموا في العالم، حيث تدير عددا من عائلات تلك الدولة بعض الأعمال العملاقة المنتشرة في أسواق عالمنا أبرزها «سامسونغ» للإلكترونيات، وسيارات هيونداي وغيرهما من الصناعات الضخمة التي اشتهرت بها سيئول.

مشروعه ومؤسسته وإذا غض الطرف عنها كان ذلك بداية للانهيار. ويمكن ان نلخص السابغ ونضيف اليه في الآتي:

- ادارة النجاح وعكسها عوامل الفشل:
- اعطاء الصلاحيات والاختصاصات بدقة وترك الامور للأخريين للإبداع والتألق.
- الاستماع الى النقد البناء وبيان الاخطاء حتى التي تحدث من المدير الأعلى وليس الاستماع الى ما يحب سماعه المدير العام أو المدير الأعلى فقط.
- المراجعة الدورية للقرارات التي تتخذ، ما يمكن حذفه وما يمكن اضافته.
- البعد عن القرارات العشوائية والانفعالية والمتسرعة والتي قد يظن انها لمصلحة العمل وهي في الحقيقة ضد مصلحة العمل.
- صاحب العمل ليس منزها عن الخطأ فعندما يخطئ يجب ان يستمع الى من يقول له اخطاء لا من يقول له اصبت على طول الخط «المتأفقون».
- وجود التقارير المالية امام صاحب العمل بصورة دورية كي يكون اتخاذ القرارات على بيته وخطط مالية سليمة.
- دراسة السوق واحتياجاته والشفافية والصدق في التعامل مع العملاء.
- حسن التصرف في الاحتياجات المالية المتوافرة لدى الشركة فالتصرف بعشوائية.. ليس له سبيل في النهاية الا نتائج قد تكون كارثية.
- يجب التفريق بين الامنيات والطموحات وبين الواقع.. فكل منا له طموحات وامناني، ولكن يجب ان تكون هذه الطموحات متوافقة ومتناغمة مع الواقع لا تسبقه قيد أنملة.
- بث روح التعاون المثمر بين الجميع، ووجود لوائح تطبق على الكل ببدالة وشفافية.
- أرجو أن تكونوا قد تبينتم الشعرة التي بين النجاح والفشل، والموضوع كبير، واعتقد أن ما فات فيه بعض الخلاصة عن هذا الموضوع.