

نظمت ندوة خاصة حول أهمية تقنيات المنازل والمباني الذكية

## بو متري: «هانيويل» تركز على تطوير المدن الذكية انسجاماً مع أهداف رؤية الكويت 2035

كتب خالد الحماد:

نظمت شركة «هانيويل» ندوة خاصة في فندق «راديسون بلو» بالكويت حول أهمية تقنيات المنازل والمباني الذكية، بهدف دعم الرؤية طويلة الأمد التي تنتهجها الكويت لدفع عجلة التنمية المستدامة وبناء بنية تحتية أكثر ذكاءً وكفاءة.

وحضر الندوة التي عقدت تحت عنوان «رصد تطور تقنيات إنترنت الأشياء في مباني المستقبل الذكية بالكويت»، مجموعة من أصحاب المباني والمشغلين من القطاعات الرئيسية، بالإضافة إلى عدد من قادة الفكر والمستخدمين النهائيين الأضراف المعنية والشركاء في القطاع، حيث ناقشوا أحدث التقنيات والاتجاهات وما وصلت إليه آخر ابتكارات إنترنت الأشياء، والتي تسهم جميعها في ترسيخ مفاهيم المباني الذكية في الكويت وجميع أنحاء العالم.

وتعليقاً على ذلك، قال جورج بومرتي، رئيس شركة «هانيويل» في الكويت والعراق والأردن ولبنان: «تواصل الكويت العمل على تحديث وتطوير بنيتها التحتية، والتركيز على تطوير المدن الذكية انسجاماً مع أهداف رؤية الكويت 2035». ومن خلال هذه المبادرات الواعدة، أصبحت المباني أكثر اتصالاً واعتماداً على شبكة الإنترنت، وهو ما يوفر لأصحاب ومشغلي المباني فرصة لا مثيل لها لتسخير ابتكارات إنترنت الأشياء، وتحقيق مستويات غير مسبوقة من السلامة والإنتاجية والكفاءة».

وأضاف: «تسعى هانيويل من خلال هذه الندوة إلى تسليط الضوء على دور ثورة إنترنت الأشياء في مساعدة أصحاب ومشغلي المباني في الكويت على تحقيق أهدافهم المنشودة، بالإضافة إلى التأكيد على التزامنا بدعم الكويت التي تواصل الإرتقاء في بنيتها التحتية من خلال الاعتماد على أحدث الابتكارات والمفاهيم المتطورة».

وتطرقت الندوة إلى تنامي عمليات التحول الرقمي في الكويت، مع التركيز بشكل خاص على دور تحليلات بيانات التأثير المهمة، وإنترنت الأشياء والحلول السحابية، خصوصاً في مجالات تطوير المباني



• جورج أبو متري ووائل سيرفيني



• المؤتمر الصحفي بعد الندوة (تصوير: حمدي شوقي)

سيرفيني: عملاؤنا في الكويت والمنطقة يتميزون بمستوى رفيع من الابتكار



• جانب من الحضور

تدعم مبادرات المدن الذكية إلى 26 مليار دولار اميركي خلال عام 2018. وتضمن جدول أعمال الندوة مناقشات حول أمن المباني وكفاءة استهلاك الطاقة، وذلك انسجاماً مع هدف الحكومة الكويتية في ضمان مستويات أعلى من السلامة والاستدامة عبر القطاعات كافة. بدوره، قال السيد باولو سيرفيني،

المشاريع العقارية. واستعرض خبراء «هانيويل» الحلول التي تعزز ذكاء وكفاءة المباني وتجعلها أكثر اتصالاً، وذلك على مستوى العديد من القطاعات، بما يشمل الرعاية الصحية والمطارات والمرافق التجارية الفاخرة. حيث من المتوقع أن يصل إنفاق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على التقنيات التي

رئيس شركة «هانيويل للحلول البناء» بمنطقة الشرق الأوسط وروسيا وتركيا وأفريقيا: يتميز عملاؤنا في الكويت والمنطقة بمستوى رفيع من الابتكار، والسعي لأن يصبحوا أكثر اعتماداً على البيانات. كما يبحثون دوماً عن طرق تضمن لهم توليد مزيد من البيانات من المباني الخاصة بهم، وتحويل تلك البيانات إلى

رؤى تجارية مستنيرة تساعدهم على تعزيز مستويات السلامة والإنتاجية والكفاءة». وأضاف: «حرصنا خلال الندوة اليوم على مناقشة هذا الأمر من خلال الجمع بين كبار الشخصيات في القطاع بهدف بلورة رؤى متعمقة حول كيفية جعل هذه البيانات متاحة وقابلة للتنفيذ لأولئك الذين هم بأمر الحاجة إليها،

ولاسيما موظفي الأمن ومشغلي المباني وصولاً إلى المسؤولين التنفيذيين». ويعد تطوير بنية تحتية أكثر ذكاءً وكفاءة ركيزة أساسية في «رؤية الكويت 2035». وتتعاون هانيويل بشكل وثيق مع الشركات في شتى أنحاء الكويت لتطبيق أفضل الحلول التقنية والذكية في منشآت النفط والغاز والمستشفيات والمطارات

## تسعى لتحسين التكاليف عبر التحول من البدلات النقدية المؤسسات الخليجية تتوجه نحو تعزيز عروض تغطية النفقات حفاظاً على مكانتها التنافسية

إذ توضح رؤية المؤسسات إلى هياكل الاستحقاقات والمكافآت، والاستفادة منها، لتأمين الكفاءة المناسبة والحفاظ عليها والمساعدة في دعم أهدافها التجارية. وتبرز أهمية ذلك في المنطقة، والتي تركز على تعزيز ورعاية الكفاءات المحلية لدعم رؤية النمو في دول مجلس التعاون الخليجي. كما تشير الدراسة إلى التوجهات المتغيرة في تخصيص البدلات وتغطية النفقات، والتي ستمثل نقطة إحالة لأفضل الممارسات في القطاع».

ومن جانبه، قال آرؤن تانيجا، مستشار شؤون المكافآت لدى «أيون» الشرق الأوسط وأفريقيا: «شهدت خطوة الانتقال من مجرد الدفع إلى المكافآت الإجمالية ترحيباً ملحوظاً من المؤسسات في المنطقة، وتلبى التطلعات التي تلعبها بين الكفاءات الشابة التي تبحث عن فرص مهنية صعبة ومجزية. وعلاوة على ذلك، تسهم العروض الإجمالية للمكافآت في مساعدة المؤسسات على تحقيق فاعلية من حيث قاعدة تكلفة رأس المال البشري. وتسلط الدراسة الاستطلاعية للبدلات والمكافآت في دول مجلس التعاون الخليجي الضوء على كيفية تغير الأنماط المختلفة للبدلات والمكافآت، وألية تمييزها بناء على مجموعات الموظفين - وهو توجه نتوقع أن نشهده على نحو متزايد خلال السنوات القليلة المقبلة».



• كريستوفر بييج

انتشار 83.5% بين هذه المجموعة، قياساً بانخفاض ملحوظ في هذه النسبة بين المتخصصين وموظفي الدعم. في حين أن مكافأة العمل الإضافي هي الأقل انتشاراً بين المسؤولين التنفيذيين والمتخصصين (34%)، وسطياً، قياساً بمتوسط انتشارها بين موظفي الدعم (50%)، إضافة إلى أن ثلثا المؤسسات (65%) تقدم بدل انتقال للموظفين في المستويات التنفيذية والإدارية والتخصصية، قياساً بما يزيد قليلاً على الثلث (34%)، لموظفي الدعم. وبهذه المناسبة، قال كريستوفر بييج، الرئيس التنفيذي لشؤون المواهب، المكافآت والأداء لدى «أيون» في الشرق الأوسط وأفريقيا: «تبدو نتائج هذه الدراسة مثيرة للاهتمام بشكل خاص،

احتياجات قوة العمل الخاصة بها. وقد أجرت الشركة دراستها الشاملة في الفترة بين فبراير 2018 وأبريل 2018، وتغطي قطاعات تجارية مختلفة ضمن دول مجلس التعاون الخليجي، وتعمد على تحليل لأكثر من 100 شركة متعددة الجنسيات ومجموعات لشركات محلية الملكية في قطاعات متنوعة. وكشفت الدراسة عن مجموعة من النتائج رقيقة المستوى، من بينها أنه يزداد انتشار إجازة الأوبة بين أفضل شركات العمل في المنطقة

كما تعتبر تغطية نفقات الحمل الأمومة في التامين الصحي العلاج الأكثر انتشاراً، وتمت تغطيته بموجب المزايا الطبية المتاحة لجميع مجموعات العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي فضلاً عن أن ساعات العمل القياسية في المنطقة 48 ساعة، بحيث يمتد نطاقها إلى ثماني ساعات أسبوعياً. أما الحد الأقصى لعدد أيام الإجازة من أصل أيام العمل هو 25 يوماً، وتسهم معظم المؤسسات بتأجيل موعد الإجازة السنوية من عام لآخر. وتشمل البدلات الأكثر انتشاراً، والمقدمة للمسؤولين التنفيذيين والمديرين والمتخصصين كلا من بدل السكن، وبدل النقل، وبدل مساعدة تعليم الأطفال. كما وتزداد فرصة حصول الموظفين على ميزة دعم التعليم، مع معدل

سجلت المؤسسات في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي تحولاً ملحوظاً من نموذج الأجرور الصافية إلى تركيز على «إجمالي النفقات المغطاة». ونظراً لما تطله من زيادة ملحوظة في انتشار عروض مكافآت الموظفين، تعتبر النتائج مؤشراً إيجابياً للمنطقة من حيث استقطاب الكفاءات المناسبة والاحتفاظ بها وذلك بناء على أحدث الدراسات الاستقصائية للبدلات والمكافآت في دول مجلس التعاون الخليجي، والتي أجرتها «أيون».

وبينما اتجهت المؤسسات في السنوات السابقة نحو مزيد من الإنفاق على حزم بدلاتها النقدية، تظهر نتائج هذا العام زيادة في انتشار مكافآت الموظفين في شتى أنحاء المنطقة. وحسب «أيون»، أصبحت المكافآت المحسنة في نهاية الخدمة من العروض الأكثر انتشاراً بين الشركات، حيث تضاعفت الأرقام من 17% عام 2017 إلى 35% في عام 2018. وسجل معدل انتشار خدمات التامين الأخرى نمواً كبيراً بالمقارنة مع العام الماضي، حيث حقق التامين على الحياة نمواً بنسبة 12%، وازداد التامين ضد الحوادث بنسبة 20%. وفيما ارتفع التامين في حالات الإعاقة طويلة الأمد بنسبة 20%. نمواً كبيراً. ووفقاً لخبراء «أيون»، يعكس هذا التوجه المتنامي سعي المؤسسات لتحسين تكاليفها وإجمالي عروض مكافآتها، مع تخصيصها بناء على

## «الدولي» يعلن أسماء الفائزين العشرة الأوائل في حملة «دينارك ب 500» لحاملي بطاقته الائتمانية



أعلن بنك الكويت الدولي عن إطلاقه مؤخراً حملة «دينارك ب 500» الجديدة والمصممة لحاملي بطاقات «الدولي» الائتمانية، والتي تعطي 5 عملاء محظوظين فرصة الفوز بمبلغ 500 دينار أسبوعياً مقابل كل 1 دينار يتم إنفاقه داخل أو خارج الكويت عبر أجهزة نقاط البيع والمواقع الإلكترونية فقط.

يذكر أن الهدف من هذه الحملة هو تشجيع عملاء البنك على استخدام بطاقته الائتمانية لدخول السحب الأسبوعي على 500 دينار وقد ربح في السحب الأول خمسة عملاء وهم كل من: سارة العلي، عبدالله خالد المطيري، طلال المطيري، فاطمة السويلم، وعبدالرضا كمال، أما الرايحين في السحب الثاني فهم: محمد المطيري، سلوى السايبر، بدر المطيري، خليفة بوغري، وفواز المطيري. علماً بأنه ما زالت هناك

فرص عديدة للعملاء للدخول في السحوبات الستة المتبقية. ويهدف المناسبة، صرح المدير العام للإدارة المصرفية للأفراد في البنك، يوجين جاليجان: «أن «الدولي» يحرص دائماً على تقديم مكافآت قيمة لعملائه من خلال ابتكار حملات ترويجية جديدة تقدم لهم هدايا متميزة. مؤكداً أن حملة البطاقات الائتمانية هذه صممت لتواكب احتياجات العملاء وخاصة بالتزامن مع موسم عملية شراء خارج الكويت عن طريق أجهزة نقاط البيع والمواقع

إلى أن يكون شريك لعملائه في مختلف جوانب حياتهم تحت شعار «بنك الحياة». موضحاً أن العميل يحصل على فرصة واحدة لدخول السحب الأسبوعي مقابل كل 1 دينار ينفقه على أي عملية شراء واحدة باستخدام بطاقات «الدولي» الائتمانية وذلك عند التسوق داخل الكويت من خلال أجهزة نقاط البيع والمواقع الإلكترونية. بينما يحصل العميل على ثلاثة فرص لدخول السحب الأسبوعي مقابل كل 1 دينار ينفقه على أي عملية شراء خارج الكويت عن طريق أجهزة نقاط البيع والمواقع

## بنك الخليج يطلق أكاديمية المبيعات المباشرة

وقام بنك الخليج بإطلاق برنامج أكاديمية المبيعات المباشرة، يستهدف من خلاله الشباب الكويتي الذي يبدأ مشواره الوظيفي في هذا المجال. يسهم البرنامج، الذي يقام على مدار عامين ويكون في مراحل وأقسام مختلفة، في تسليح المشاركين بالمهارات اللازمة لنجاحهم وتفوقهم في وظائفهم لدى هذا القطاع الهام والحيو، ويسهم في جذب المزيد من الشباب للانخراط بهذا القطاع التخصصي. وفي جلسة البرنامج التدريبي الافتتاحية، خاطبت سلمي الحجاج، مدير عام إدارة الموارد البشرية في بنك الخليج الموظفين الجدد لدى إدارة المبيعات المباشرة قائلة: «فرصة مميزة يضعها أمامكم البنك للاستفادة من برنامج تدريبي نثق انه يسهم بشكل كبير في تطوير معرفتكم

ومهاراتكم التقنية وبالتالي قدرتم جميعاً على المساهمة في تعزيز أداء القطاع المصرفي ككل». ويحرص بنك الخليج على زيادة نسبة العمالة الوطنية في البنك من خلال توفير مجالات جديدة لتوظيف الشباب الكويتي في مختلف المناصب والقطاعات لديه. كما يلتزم أيضاً بتوفير بيئة عمل تدعم نمو وتفوق المواهب الكويتية الشابة وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة للإبداع. ومن خلال البرنامج التدريبي سوف يتسنى للمشاركين التعرف على أساسيات وتحديات القطاع المصرفي سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي، على يد مجموعة من خبراء القطاع. يشارك كل موظف في برنامج تدريبي وارشادي متخصص لمنح الجميع الأدوات اللازمة التي تساهم في تطورهم الوظيفي.



• جانب من إطلاق الأكاديمية