١١٧ مليون ريال لتنفيذ مشروع انارة الشارع العام في البيضاء

■.. البيضاء /سبأ

يجرى العمل حاليا بمدينة رداع محافظة البيضاء تنفيذ مشروع انارة الشارع العام وعدد من الاحياء بالمدينة البالغ تكلفته الاجمالية /١١٧/ مليون ريال بتمويل من وزارة الاشغال العامة والطرق ٠ وقد اطلع الأخ عبدالله علي ناشر وكيل المحافظة خلال زيارته أمس للمشروع على نسبة الانجاز في أعمال المشروع ٠٠ مؤكداً على أهمية الالتزام بالجدول الزمني المحدد لتنفيذ المشروع ٠

كما اطلع الأخ الوكيل على سير تنفيذ مشروع سلفتة شارع السوق المركزي وبعض الشوارع بمدينة رداع والتي تربط الشوارع الرئيسية والفرعية ببعضها البعض في المدينة ٠

رافقه خلال ذلك الاخ حسن عبده جيد عضو مجلس النواب وعدد من أعضاء المكاتب التنفيذية وأعضاء المجلس المحلي بمدينة رداع ٠

دورة خاصة لتطوير الوحدات الاقتصادية الانتاجية بعدن

■.. عدن /سبأ

بدأت بمحافظة عدن أمس دورة تدريبية خاصة بالاسس الحديثة لتطوير الوحدات الاقتصادية الانتاجية بمشاركة ٢٥ كادرا فنيا واداريا من العاملين في مصفاة عدن٠

وفي افتتاح الدورة شدد الاخوان عبدالله احمد صدامي نائب مدير صندوق التدريب المهني بالمحافظة مشرف التدريب والتاهيل لمحافظتي لحج وأبين ووحيد مغارف مدير مركز التدريب والتاهيل بالمصفاة على أهمية الاستفادة من الدورة كونها تركز على الطرق والأساليب المتبعة في جوانب الاسس الحديثة لتطوير أنشطة الوحدات الانتاجية وتاهيل كوادرها ٠

٣٨٥ مليون ريال ايرادات التأمينات الاجتماعية للعام الماضي في الحديدة

■.. بلغ اجمالي الايرادات المحصلة لفرع المؤسسة العامة للتامينات الاجتماعية لمحافظة الحديدة خلال العام ٢٠٠٤م ٣٨٥٠٧٣٨٨١ ريالاً بزيادة عن العام ٢٠٠٣م قدرها ٧١٦٣٩٣٤٠ ريالاً بمعدل نمو ٢٣٪ .. فيما بلغ اجمالي الايرادات التامينية المربوطة خلال العام ٢٠٠٤م ٣٩٠٥٩٥٣٦٣ ريالاً بزيادة قدرها ٦١٤٥٦٦٤٤ ريالاً عن العام ٢٠٠٣م بمعدل نمو ١٩٪ .

وفي تصريح لوكالة الانباء اليمنية /سبأ/ اوضح الاخ محمد سردود عايش مدير عام فرع المؤسسة العامة للتامينات الاجتماعية في الحديدة ان اجمالي عدد المنشات المومن عليها في المحافظة حتى نهاية ٢٠٠٤م بلغ ٦٥٠ منشاة بزيادة قدرها ١٦٣ عن العام ٢٠٠٣م بمعدل نمو ٣٣ فيما بلغ اجمالي المؤمن عليهم الذين شملهم قانون التامينات الاجتماعية حتى نهاية ٢٠٠٤م ٢٩٩٢١ مؤمنا بمعدل نمو ١١٪.

كما اشار سردود إلى ان اجمالي عدد الحالات المستفيدة من الخدمات التامينية حتى ديسمبر ٢٠٠٤م بلغ ٥٨٦ مستفيداً منها ٤٢٩ معاشاً ١٥٧ تعويضاً بزيادة إجمالية عن العام ٢٠٠٣م قدرها ٥٧ مستفيداً لحالات المعاشات ١٨٠ حالة تعويض بمعدل نمو ١٥٪٠

فيما بلغ اجمالي النفقات التامينية خلال العام ٢٠٠٤م ٥٦٥٣٦٢١٣ ريالاً بزيادة قدرها ٢٤٦٢٢٠٢٩٪ عن نفس الفترة من العام ٢٠٠٣م وبمعدل نمو ٧٧٪. كما زادت قيمة المعاشات بمعدل ٧٣ لتصل الى ٤٠٠٣٥٠٠٨٤٨ ريال عام ٢٠٠٤م وبزيادة ١٧٠١٢٦٥٢ ريالاً عن العام ٢٠٠٣م .

بتكلفة أكثر من نصف مليون دولار

شركة بتورناس النفطية تساهم في انشاء متحف للعلوم بصنعاء

■.. وصلت الى صنعاء أمس تنقونا ساريا مديرة مركز الاكتشافات العلمية في شركة بتورناس النفطية في زيارة تلتقي خلالها عدد من المسئولين في الحكومة وأعضاء اللجنة الاشرافية ومجموعة العمل الخاصة بمشروع متحف العلوم الذي سيتم انشاؤه مؤخرا بصنعاء٠

و اوضحت ساريا لوكالة الانباء اليمنية سبأ ان زيارتها تأتي للتعرف على طبيعة مشروع المتحف والاستماع الى أعضاء اللجنة الاشرافية ومجموعة العمل الخاصة اضافة الى تقديم مساعدة شركة بتروناس النفطية والتي ستتكفل بتغطية تكاليف المسوحات والتصورات والدراسات العلمية للمشروع٠ كما أكدت على الاهمية الكبيرة التي يمثلها المتحف باعتباره يمثل احدى الوسائل الهامة لتعزيز حضور الثقافة العلمية والوعي التكنولوجي بالمجتمع ٠٠ معربة عن سعادتها لزيارة اليمن ٠

وكان في استقبالها الاخ الدكتور اسماعيل الجند رئيس الهيئة العامة للمساحة الجيولوجية والثروات المعدنية الذي عبر في تصريح مماثل عن شكره لشركة بتروناس لتكفلها بتغطية تكاليف الدراسات العلمية والتصورات الفنية للمشروع بمبلغ يتجاوز نصف مليون دولار مشيرا الى ان هذا المشروع الذي من المتوقع ان يرى النور خلال ثلاث سنوات تقريبا سيتم انشاؤه أمام جامعة صنعاء الجديدة في الخط الدائري الشمالي وفق احدث التصميمات المتحفية٠

أكثر من ١,٢ مليار ريال ايرادات مكتب ضرائب الوادي والصحراء بمحافظة حضرموت

سيئون/ الثورة/ عوض بافطيم

بلغ اجمالي ايرادات مكتب الضرائب بوادي حضرموت والصحراء للعام الماضي ٢٠٠٤م ١,٢٨٥,٢٧٧,٦٠٩ ريالات أي بنسبة ٣٧٪ عن الربط المقرر بـ ٩٣٨,١٣٧,٠٠٠,٠٠٠ ريال مقابل الايراد للعام قبل الماضي ٢٠٠٣م والذي بلغ ٨٢٦,٠٩٤,٣٧٢,٠٠ ريالا اي بنسبة ٥٦٪ زيادة عن الربط المقرر بـ ٤٥٩,١٨٣,٢٣٧ ريالا.

وبلغ اجمالي الموارد المحلية والمشتركة للعام ٢٠٠٤م ٣٨,٩٠٣,٤٣٦ ريالا، أي بنسبة زيادة عن الربط تقدر بـ ٣٪ اي بـ ٩٥٣,٤٣٦ ريالا.

يقابله في العام ٢٠٠٣م مبلغ وقدره ٣٣,٣٨٩,٥٥٦ ريالا، اي بزيادة عن الربط وبنسبة ١٧٪ والمقدرة بمبلغ ٥,٥١٣,٨٧٩ ريالا.

وفي تصريح لـ (الثورة) قال الأخ عبدالعزيز بن شيبان مدير عام مكتب الضرائب بالوادي والصحراء :« إن الزيادة في الضرائب للعام ٢٠٠٤م يعود لترسيم السيارات غير المرسمة والتي تمت في مديريات الوادي والصحراء .. وكذا للانشطة الخاضعة للضريبة مثل ضريبة الارباح التجارية وضريبة المهن والعقار وغيرها.

وعن تعاون المواطنين المكلفين بدفع الضريبة اشار الى ان المواطن متعاون في هذا الجانب وهذا لايعني عدم وجود البعض وللأسف المتقاعسين أو المتجاهلين وهذا ما يجعلهم يجدون أنفسهم امام مبلغ الضريبة اضافة للغرامات وهو مايجعل المواطن المتقاعس يدفع الثمن ويكلف نفسه اعباء مالية لهذا ادعو المواطنين الى سرعة تسديد ماعليهم من ضرائب لتلافي الغرامات.

وعن أبرز معوقات عمل المكتب قال الاخ شيبان معاناتنا من البعض والذين يخفون عنا المعلومات في جانب البيع والشراء وخاصة في العقار.

ايضا نعاني من قلة الموظفين وخاصة في المكاتب التي افتتحت في تريم وشبام ومديرية وادي العين وحورة ومكتب في القطن هذه المكاتب غير فاعلة لعدم وجود الكادر او الموظفين لتسيير اعمالها في جباية الضرائب في هذه المناطق ومعظم الموظفين الموجودين هم منتدبون وحبذا لوكان هؤلاء مرتبطين بالضرائب ليمكن تاهيلهم في المجال الضريبي وهذا النقص مؤثر مقارنة بالتوسع التجاري والمهني والاستثماري والذي يشهده الوادي بعد وحدتنا المباركة لهذا اتمنى من الجهات المسؤولة العليا ان تحل هذا الاشكال لينتظم عملنا والوصول الى المواقع المكلفة بالضرائب اولا بأول والحصول على معلومات عنها وهذا لن يكون إلا بالحصول على قوى وظيفية وسينعكس هذا على الايرادات ايجابيا في حال وجود الكادر المؤهل .

الحلقة الأولى

أهمية اختيار وتطوير القيادات الإدارية

مرت الفلسفة الإنسانية بثلاث مراحل هي:

١- مرحلة النموذج النيتوني الصارم القائم على الدقة واطلاقية الأحكام وقطعيتها حيث يتصارع الأبيض والأسود والحالة اما صواب تام أو خطأ تام ولا خيار ثالث لهما .

٢- مرحلة النموذج الإنشتاتي: حيث التعددية والنسبية والمرونة ممثلا القطعية المعرفية أصبح المجال متسعا لتصورات ومفاهيم تتعلق بالأبعاد والزوايا المختلفة عبر الزمان والمكان النسبية بطبيعتها . تعددت الألوان والرؤى وصار كل يعتقد أنه يمتلك الحقيقة دون غيره.

٣- المرحلة الراهنة: حيث تمازجت الألوان ومشتقاتها وتتميز بتجذر وأتساع نطاقها على مستويات متعددة ومختلفة .هي مرحلة تتسم بالتفكك والنسبية المفرطة أو الفوضى حيث تجاوزت تعددية الآراء والرؤى، ولم يعد هناك قوام متماسك لأي نظرية يمكن القياس عليها. لذلك لابد من إجراء علاقات وتوليفات بين نظريات عديدة .مهنا ما هو اجتماعي، ونفسي وسياسي وفلسفي ،وثقافي .. الخ لخلق مشهد ليس فيه أحد على صواب تام أو خطأ تام ولو كان جليا ومن هذا التمازج اللوني يتولد الجديد المبتكر الذي يصعب الإمساك باتجاهات تطوره.

إعداد / فوزية عبد السلام

هذه المرحلة لا تمت لمكان محدد على الكرة الأرضية حيث توجد في المجتمعات المتحضرة والتقليدية على حد سواء .لذلك في ظل هذه الفلسفة على المجتمعات أن تهتم بتغيير نفسها في الداخل والخارج لتستطيع التعايش مع المتغيرات البيئية المختلفة وإتاحة الفرصة للقدرات الإدارية الابتكارية لتعلب أدوارها في مواجهة التحديات الراهنة . لابد من إعادة هندسة الإدارة ودروها للتكيف مع المواقف المختلفة والانفتاح على كل المتغيرات وتقبل الرؤى والأفكار المختلفة لقيادة التطور المؤسسي والمجتمعي.

أهمية دور المدير

الفلسفة الإدارية الحديثة تعتبر المدير مؤسسة تغيير داخل المنظمة ، فهو الذي يقود عمليات تغييرها لتصبح قادرة على مواجهة المتغيرات البيئية ،ولتحافظ على استمراريتها وتطورها فقد أخذت المنظمات الكبرى الدولية تتخاطف العقول الإدارية الناجحة. بل قد تدخل الدولة المتقدمة حروباً اقتصادية ودبلوماسية للاستحواذ على هذه العقول، وكم من شركة قاربت على الإفلاس جيء لها بمدير كفؤ، فتحول احتمال إفلاسها إلى تحقيق أرباح عالية.ولقد أصبح اختيار المدير الأفضل، مالك المهارات والمقدرات العالية والقادر على استيعاب المتغيرات الآنية والمستقبلية لإدارة مؤسسة ما، هو الذي يصنع النجاح . لذلك صارت المؤسسات تسعى لتعيين المدير الناجح الذي أثبت جدارته في عمله.

أحد معاني العولمة يشير إلى أننا بصدد عالم على وشك أن يصبح سوقاً واحدة تتلاشى فيه الحدود بين الأسواق المحلية والعالمية ليصبح محك مرور السلعة هو مدى توافر المواصفات القياسية فيها. والسلع المقصودة ليست فقط السلع المادية وأنما يمتد المفهوم ليشمل الإنسان(مهاراته وقدراته وتفكيره) كقوة عمل، هذا يعني أن مبدأ الجودة الشاملة أصبح ينطبق على الإنسان أيضا والتنافس في سوق العمل الإداري العالمي أصبح يشمل الجميع مما يتطلب اعدادا تعليميا وتأهيليا ومهاراتيا يتناسب مع متطلبات السوق، هذا يمثل تحدياً كبيراً لمدير المستقبل الذي سيقود مؤسسته نحو النجاح المنافس.

يجد المدير نفسه في الوقت الحاضر يتعامل مع العديد من المشكلات والمواقف المتشابكة والمتعددة الأطراف (الداخلية والخارجية) البيئية التي يصعب تحديدها ولابد له من حلها واتخاذ قرارات بشأنها بمفرده في وقت قياسي كما أنه مسئول عن التنسيق بين أفراد مختلفي الأهداف والدوافع (داخل المنظمة) وتوجيههم للعمل بشكل متوافق ومتكامل ومتعاون لإنجاز المهام بمستوى أداء عال وإيجابي لتحقيق أهداف المنظمة.. أما على المستوى الخارجي البيئي للمنظمة فعليه استيعاب قوى المجتمع المختلفة ومؤثراتها الاقتصادية والثقافية والسياسية والتكنولوجية ... الخ الدولية والمحلية في ظل العولمة والمتغيرات الحالية والمستقبلية الأخرى ليقدم خدمة سلعة بشكل منافس وفعال .لذلك لم يعد باستطاعة المدير الاعتماد على خبراته المكتسبة من الماضي لاداء دوره الإداري،بل لا بد له من مواجهة المواقف النابعة من عوامل التعقيد والغموض وعدم التأكد والتنافر أو الصراع .هذه العوامل البيئية المتقلبة (الداخلية والخارجية) التي أصبحت السمة الأكثر وضوحا لهذا العصر جعلت دور المدير اكثر صعوبة.

- كيف يتصرف المدير في ظل المتغيرات البيئية؟
- ما هي المهام المتوقعة في المستقبل؟
- ما هي المتطلبات المهاراتية التي سيحتاج إلى قدراته الحالية؟
- من يشاركه المسئولية لمساعدته كي يصبح أكثر قدرة على الاستجابة لهذه المتغيرات كمؤسسة تغيير ماهر؟

أصبحت الإدارة تعني تسارعا في تناقص مفهوم احتكار الأشياء والناس ، وتزايدا في احتكار الأفكار والمفاهيم. هذا يعني أن مصادر المنظمة البشرية ومبدأ مدخلات المعرفة يجب أن يتغير باتجاه استيعاب متطلبات نظام إداري أكثر تعقيداً. أي أن المتطلبات الوظيفية للمدير قد تغيرت ،وبالتالي لا بد له أن يتغير ويغير مفاهيمه ومهاراته ليتمكن من القيام بوظيفته على أكمل وجه. عليه ان يجيد التعامل مع التغيرات البيئية الآنية والمستقبلية. عليه أن يتنبأ بما تتطلب وظيفة المدير فيؤهل نفسه ويتعلم ليصبح كفؤا لها. يبدأ بقبول عملية التغيير المستمر (مدى الحياة) في شخصيته وأسلوبه الإداري ومفاهيمه وسلوكه وفقاً للمواقف المتغيرة. التعلم والتأقلم سيكونان سهلا على المدير القابل للتغيير والمرن في التعامل مع المؤثرات البيئية، القادر على السيطرة على الغموض والعلاقات الآنية والانسلاخ من التقليدي والمألوف .كما أن تعلم مهارات إدارية جديدة سيكون سلساً بالنسبة للمدير القادر على الاستمرار والنجاح في ظل التعقيد والغموض والصراعات.

يلعب الغموض والصراع دورا رئيسيا ومستمرا في حياة كل مدير فالغموض يتمثل في عدم التأكد عند اتخاذ القرارات والمواقف في ظل غياب أو عجز المعلومات والإرشادات الضرورية لحل مشكلة أو القيام بتصرف محدد .أما الصراع فإنه ينتج عن الضغوط المضادة والمعادية للمدير . مجموعة من القوى تقترح أو تتوقع نوعا معينا من التصرف ، بينما مجموعة أخرى لديها توقعات مختلفة تماماً . المدير الذي سبق له أن تغير والمتأقلم مع الهدف يستطيع أن يسيطر على كل من الغموض والصراع ،وينجح في التحكم في ظرف عدم التأكد وتحويله إلى مكسب شخصي ونجاح للمنظمة التي يعمل فيها ،بينما المدير التقليدي الرافض للتغيير ،الملتزم بالإجراءات والقوانين والمفاهيم التقليدية فأنه يستهلك قواه في قتال ومحاربة الصراع والغموض ولا يصل إلى حل لأي مشكلة بل يتسبب في فشله الشخصي وخسارة لمنظمته.

وتختلف مواقف المدير الرافض/ المتجنب للتغيير وتبرز في أشكال عدة:

١- الناكر: هو المدير الذي ينكر وجود أي تغيير ويشكل حجر عثره في طريقه من خلال رفضه للترحيب به أو قبوله الواقع المتغير كمحاولة للعيش في عالمه المثالي المألوف، فهو يغلق عقله وأذنيه لكي لا يسمع أي معلومات جديدة ،ويناور باستمرار في مواجهة المشكلات الإدارية ليتجنبها فتتطور إلى أزمات كبيره.

٢- الرجعي: يقوم بالعودة إلى النماذج القديمة للسلوك أو التفكير ويستخدم روتين ومعايير الأمس كحلول غير عملية في أطر مختلفة لحل مشكلات اليوم.

٣- المبسط العظيم : يعالج التعقيد ا لبيئي الحالي الذي لا يفهمه ببساطة فيستهين بالمشكلات ويستسهلها ويقلصها ويعيدها لأسباب ميسورة وعامة الآثار. فهو يهرب من المشكلات الحقيقية التي لا يستطيع حلها إلى الانغماس في حالات جديدة وتوجيه الانتباه إلى مواضيع أخرى وأزمات مفتعلة.

٤- شديد التخصص: ينظر إلى التغيير من خلال فلترة مدخلات المعلومات التي تهمه ويتجنب مالا يدخل في اختصاصه كخط دفاع يقوده للفشل (يقول ليس من اختصاصي).

إن هذا الدفاع السلوكي للمدير يقف حائلا أمام إدخال أي تغيرات عملية في كل المنظمات، هناك مقاومة كبيرة لأي تغيرات قد تؤثر في الدخل أو المكانة أو الصحة أو محتويات العمل، كل الاداريين لديهم صعوبات وأسباب لرفض أية أفكار غير مألوفة أو تغييرات لا يفهمونها أو لم تقدم بشكل مغر ليقبلوها هذا السلوك يضيف بعدا سلبياً لافتا للدور الإداري ويحتاج إلى أخذه في الاعتبار.

الدور الإداري

إن السلوك أو التصرف المنظور للدور الإداري يتشكل عمليا من تداخلات العلاقات لأي من عناصر المجموعتين التاليتين:

١- الخصائص الشخصية: والمتمثلة في القدرات والتوقعات والخوف والقيم والأفكار.

٢- الخصائص البيئية: الإنسانية والتكنولوجية والموقفية.. الخ . يتطلب السلوك/ التصرف الإداري التوفيق بين هذه العوامل وموازنتها مع توقعات الصراع والغموض بطريقة عقلانية وواعية . ويختصر دور المدير في العلاقات المعقدة التي تتجاوز وظيفته الرسمية ومسئولياتها وواجباتها. فشبكة دور المدير تشمل رؤسائه ومرؤوسيه والمساعدين والسكرتارية والموردين وممثلي النقابة العمالية والمستفيدين / العملاء ومسئولي الحكومة وكذلك المستشارين.كل واحد من هؤلاء الافراد ذوي العلاقة بتصرف المدير له توقعات مختلفة عن الآخر من قرارات المدير وتصرفاته .كما أن دور المدير يتسم بجوانب قوة وضعف في كل موقف بالإضافة إلى سمعته المهنية وتوقعات أسرته .هذه العوامل جميعاً توضح مدى تعقيد دور المدير.

المشاكل اليومية والأزمات التي يواجهها المدير تضعه في موقف حرج يتطلب التوازن بين احتياجات المنظمة مقابل الاحتياجات غير الرسمية للأفراد الذين يشكلون شبكة المدير لموقف معين بالإضافة لاحتياجاته الخاصة ،فقد يجد المدير نفسه في موقف صعب ومعقد وحرج وغير مؤكد النتائج بحيث تلبي احتياجات المنظمة وأفراد الشبكة والمدير فيضطر للتضحية بأحدهم فيفشل في صنع التوازن المطلوب.

التصرف الإداري السائد

إن السلوك الإداري الحالي الناتج عن المفاهيم الإدارية التقليدية والأفكار الموروثة يمكن ملاحظته من خلال ما يلي:-

١- الاهتمام بالجزئيات أكثر من الكليات : وهي أمور تشعر المرء بالإنجاز في الأجل القصير .إلا أن الإنجاز قد ينتهي إلى هدف أو نهاية تختلف عما كان مقصوداً عند بداية النشاط فيقع في مأزق التجربة والخطأ.

٢- تفصيل الإنجاز على التأمل والتخطيط : يميل إلى الإنجازات السريعة كبديل لتحقيق الأهداف بعيدة المدى أو على حساب الجودة والدقة.

٣- الإبداع والابتكار: تتميز العقلية الإدارية بالتخيل والخيال الذي قد يدفعها أحيانا إلى أفكار ابتكارية رائدة، الا أن نسبة ما يعلق من هذه الأفكار الابتكارية مقيد بمدى توافر القدرة والرغبة على تحمل المخاطر وتكاليف التعامل مع غير المألوف ،فيتوقف كثيرا عند حدود الفكرة ويفتقر إلى الجسارة اللازمة لنقل الفكرة إلى التطبيق ،مما يوضح ندرة الأفكار المبدعة والمنفذة في الواقع.

٤- الفرد لا الجماعة : كل مدير يرى المشكلة والأسلوب والهدف رؤية ذاتية فردية خاصة.

٥- التذكر لا التوثيق: تميل العقلية الإدارية إلى الاعتماد على ذاكرتها لا مستنداتها.

٦- التفكير في الأزمة لا الفرصة: إن التفكير بهذه الطريقة يعتمد أساساً على مجموعة الافتراضات السلبية التي تهدر طاقة المدير فهذه الافتراضات تقوم على العديد من القوى النفسية المعوقة للإبداع والابتكار،ومن هذه القوى: الخوف من الفشل الإداري والإحساس بعدم الأمان ،وتوجس الشر من الاقتران بالعمل والبحث عن المناورات الوظيفية لضمان الاستقرار، وسرقة أفكار المرؤوسين وقهرهم نفسيا بما يمكنه من السيطرة الدائمة على دعمهم الإداري والاجتماعي.

هذه القوى السلبية المعوقة تقيد القدرات العقلية والذهنية وتشحن ذاكرة المدير بكم هائل من الخبرات الوظيفية السلبية التي ستشمل في المستقبل مجموعة من الحواجز التي تعيق تقدم الفكر والسلوك الإداري نحو التغيير والتأقلم ومواكبة المتغيرات الحالية والمستقبلية.

٧- الميل الطبيعي لاستعراض الاستثناءات الكابحة للفكر والخوف من اختبار الجديد.

٨- التركيز على الماضي بدلا من التفكير في المستقبل .

٩- الميل إلى المعلومات المنقولة بواسطة الأفراد المقربين المضللة بسبب معوقاتهم الذاتية والحكم من خلالها بدلا من الاهتمام بقياس إنجازات الأعمال أو الأفكار .وهذا يعود لطريقة التعليم التقليدية النقلية المعتمدة في بلادنا وعدم الاهتمام بالطرق التحليلية أو الابتكارية الحديثة.

١٠- عدم احترام الوقت واعتبار ما يحدث اليوم قد حدث أمس وسيحدث غداً فلا داعي للعجلة.

١١- عدم مواجهة الواقع والتنبؤ بالمستقبل والاكتفاء بإخفاء الرأس في الرمال هروبا.

أكثر من ٢٩ ألف مستفيدة من الرعاية الاجتماعية في لحج

■.. لحج /سبأ

بلغ اجمالي عدد الحالات المستفيدة من صندوق الرعاية الاجتماعية بمحافظة لحج حتى نهاية العام الماضي ٢٩ الفا و ٥٨٥ حالة بمبلغ اجمالي قدره ٦٥٨ مليونا و ٢٧٣ الف ريال ٠

وذكر الأخ فضل خميس يسلم مدير عام فرع الصندوق بالمحافظة لوكالة الانباء اليمنية /سبأ/ ان اجمالي موازنة الصندوق كنفقات تشغيلية للعام ٢٠٠٤م ٢٢ مليونا و ٨٠٨ الاف٠ في حين بلغ اجمالي المبالغ المرصودة المعززة للفرع للحالات المعتمدة كرعاية اجتماعية مبلغ ٣١٢ مليونا و ٨٢٢ الف ريال٠

وبذلك يكون اجمالي الموازنة المعتمدة للمحافظة للعام ٢٠٠٤م ٣٣٥ مليونا و ٦٣٠ الفا موزعة على مختلف مديريات المحافظة ٠

موضحا انه من خلال التتبع للحالات واستلام البلاغات عن الحالات المتوفاة فقد بلغ اجمالي الرديات خلال عام ٢٠٠٤م مبلغ ٨ ملايين و ٣٠٠ الف ريال منها مبلغ مليون و ٨٩ الف ريال رديات الفصل الرابع لعام ٢٠٠٣م تم صرفها مع بداية عام ٢٠٠٤م ٠

وأشار مدير الصندوق انه تم توسيع عدد المناطق التي يتم فيها الصرف من سبع إلى تسع مناطق لتسهيل معاملة المستفيدين والمتقدمين لطلب الرعاية الاجتماعية بالاضافة إلى تاسيس ادارة قاعدة البيانات والمعلومات وافتتاح شبكة الحاسب الالي ٠

وقال في ختام تصريحه ان ادارة الصندوق وضعت خطة عمل للعام الحالي يتضمن زيادة حصة المحافظة من حالات الرعاية مع اختيار الية يتم بواسطتها اختيار الحالات واقرار الهيكل التنظيمي للصندوق وكذا اعتماد بقية مديريات المحافظة ٠