

"الترقية" أهم الدائم للموظف اليمني

سمير المشولي موظف في إحدى الوزارات الحكومية يعيش منذ 15 عاماً من التحاقه بالوظيفة العامة على حلم يراوده ليلاً ونهاراً يتمثل بالترقية الوظيفية بالدرجة الأساسية وكذا بالمنصب والراتب وما إلى ذلك. حلم سمير كما يروي ل تنمية بشرية " تحول إلى هم دائم يسيطر عليه تماماً ، خصوصاً وهو كما يقول ينشاهد زملاءه أو أصبحوا في مناصب عليا وحصلوا على ما يريدونه من ترقية وظيفية وهو لا يزال في مكانه.

موضحين انه لا يكفي أن تقوم بعمل جيد، بل يجب أن تظهر للآخرين أنك تتمتع بصفات ومهارات قيادية. ابدل ما في وسك حتى تكون بارزاً ويراك الآخرون خاصة أولئك الذين يملكون قرار الترقية. وهذه إحدى أهم النصائح التي يقدمها الخبراء : عندما تقوم بعمل تترتب عليه نتائج جيدة غير متوقعة استثنائية اكتب تقريراً بذلك إلى الإدارة تمتدح فيها عمل الفريق الذي تعمل فيه، إذا كنت ضمن فريق عمل، سيظهر اسمك بذلك في هذا الفريق كقائد مثقف ومحترم.

أيضاً ينبغي تجنب السلبية والانعزال، من المفيد أن تتف معزلاً عن المجموعة، ولكن ليس بطريقة سلبية. وإذا كان الموظف حسب خبراء ممن يبحث عن المثالية، كثير التشكي والتذمر، ويهتم حتى بأصغر الصغار، و يربك مسؤوليه بطبعه هذا الأمر يقدم هذا العامل أو الموظف على انه بؤرة توتر وعرقلة للأعمال ويخلق جواً مشحوناً دائماً، وقلقا، فلا هو ولا زملاؤه يرتاحون للتعامل معه.

وسائل هامة

تقتضي الضرورة التركيز على بعض الأساليب والوسائل قد لا تنتبه لها منها طريقة اللبس والمظهر العام، ولهذا هناك أهمية بنديهم حتى باعتبار طبقاً للأجند تتمثل في ضرورة ظهورك في أفضل صورة ممكنة في المظهر والشكل والتفكير والتحدث والتخاطب في بيئة العمل و عليك كموظف أن تكون صورتك بما يتناسب مع السياسة العامة للشركة أو المؤسسة أو المنظمة التي تعمل بها.

ويضيف أن المسألة تشمل أيضاً طريقة التعامل والتخاطب واللغة المستخدمة ، لأن العمل ليس كالمدرسة ولا مثل المنزل الأسري بل هناك قواعد معينة يجب مراعاتها، كما أن التدريب والتأهيل الذي ينعكس على أداء الموظف المجتهد في عمله المنتج من أهم العوامل التي تجعلك في صدارة التفوق الوظيفي الذي يجب أن تكافأ عليه بترقية أو في أي تحفيز وظيفي تتبعه قطاعات الأعمال.

هناك شكاوى عديدة من موظفين في شركات وقطاعات أعمال تخلق أمامهم أي فرصة للترقية. ولهذا يرى خبراء أن على العامل أو الموظف أن يواجه هذا التحدي، بحيث لا تتواني عن طلب الترقية من مسؤوليك. وحتى لو لم تكن الأوضاع المالية جيدة، يمكن عرض الحصول على ترقية في المنصب الوظيفي بدون زيادة في الراتب لكن التعويض ببعض الامتيازات كالدورات التدريبية أو إسم المنصب الجديد على الأقل.. الموظف الذي يبقى كالشجرة مكانه بدون ترفي سيفني عمره في نفس المكان.



قصة نجاح

زها الحمادي.. الإصرار سلاحها

تسافر بكم زها الحمادي إلى الفضاء لتقدم أفكاراً من خلال خصائص بعض الكواكب يمكن إسقاطها على واقعنا المعاش وكيف أننا يجب أن نتعلم من تلك الخصائص باعتبار كوكبنا جزءاً من المجموعة الشمسية ويمكن أن يسري عليه ما يسري على بقية الكواكب ... هكذا قدم "تيدكس صنعاء" ملهمة أمل ونموذج في نجاح مثير للإعجاب يتجسد في إصرارها ومتابعتها.

طالبة في جامعة صنعاء - كلية الطب والعلوم الصحية - قسم مختبرات طبية ، شخصية نشيطة ومغامرة و مبتسمة، تحب التغيير والبحث عن الجديد دائما، متفائلة جدا وتحاول أن تنشر الأمل في قلوب الآخرين، تؤمن بأن الإنسان هو من يقرر أن يكون سعيدا، وأنه لا يوجد مشكلة ليس لها حل لأن الذي خلق اليباب جعل لكل باب مفتاحا تحلم بأن تكون صانعة سلام لرتي



سمير وآلاف أمثاله من موظفي القطاع العام والخاص في اليمن يرتكز مهمهم الأول في الراتب وزيادته وهذا الأمر لن يأتي إلا بالترقية التي أضحت تمثل لهم هاجسا كبيرا انعكس بشكل سلبي على بيئة العمل في مختلف قطاعات الأعمال.

قضية هامة بحثنا في أسبابها وكيفية التعامل معها والأساليب والمهارات التي يمكن اكتسابها لتحويل هذا عمل الفريق الذي تعمل على ذلك مع متخصصين وخبراء في مجال الإدارة والتدريب والتنمية البشرية.

نسب متفاوتة

طبقاً لخبراء فإن هناك مشكلة كبيرة في هذا الجانب وثقافة خاطئة تكرس نتيجة لأوضاع معيشية صعبة وكذا بسبب ما تعانيه بيئة الأعمال من اختلالات عديدة أفزرت واقعا معياراً أثر سلباً على تطور الأعمال وزيادة إنتاجية الموظفين.

ويؤكد أمجد الاميري -مدرب تنمية بشرية - اشرف الأسبوع الماضي على برنامج تدريبي حول العوامل التحفيزية للموظفين وارتباطها بالإدارة الحديثة أن التحفيز الوظيفية أكثر ما يبحث عنه الموظف في اليمن. ويشير إلى أن نحو 95% من الموظفين يبحثون عن الترقية الوظيفية ولا يزيد من يبحثون عن الترقية العلمية على أكثر من 5%.

ويؤكد أمجد أن ذلك يرجع للعديد من الاختلالات التي تشوب بيئة العمل والنظام الإداري في اليمن الذي يعاني من هوة واسعة بين الأداء والإنتاجية ولهذا لا يتم ربط أداء الموظف بإنتاجيته وتقديم الحوافز والترقيات التي يستحقها بناءً على هذا الأساس بالإضافة إلى التركيز على عامل هام للغاية يتم التغافل عنه ويتمثل بالترقية العلمية التي لا يؤخذ بها ولا يهتم بها أحد كوسيلة رئيسية في تطوير الأعمال وتحفيز الموظف وترقيته.

عوامل متعددة

يتساءل العديد من الموظفين عن السبب الذي منعه من الحصول على الترقية سواء الوظيفية أو الحقوقية أو العلمية أو في المسؤوليات والمناصب والتدرج في السلم الوظيفي.

ويرى خبراء أن هناك أسباباً أخرى إلى جانب العوامل غير الطبيعية والتي لا تمت بصلة لأنظمة وقوانين العمل والوظيفة العامة أو الخاصة للحصول على الترقية من منظور إداري وعلمي بدرجة رئيسية. ومن هذه العوامل الانضباط في العمل والسيرة والسلوك البديد والتأهيل والتدريب المتواصل والذي ينعكس على تطوير أداء الموظف.

الإجحاف التي يودون التخلص منها. فالفضايا التي تصلح لتكون موضوع نقاش بين الأفراد ومع المسؤولين عن وضع السياسة العامة كثيرة ومتعددة.

وتقتضي مسؤوليات التحاور على مختلف مستويات الحكم بتمثيل مصالح الناس غير المثلين في الحكم والقادرين على إيصال صوتهم تعبيراً عن هواجسهم، ولابد أن تتجاهل التنمية البشرية أجيال المستقبل، بحجة أن هذه الأجيال لم تأت بعد.

فالإنسان يتميز بالقدرة على التفكير في غيره من البشر وفي حياته، ومن السياسة المسؤولة والخاصة للمساعدة هو القدرة على توسيع أفاق الحوار، بحيث يتجاوز الهواجس الذاتية الضيقة ليحيط بالمفهوم الاجتماعي الأوسع ويدرك أهمية حاجات الناس وحررياتهم في المستقبل كما في الحاضر. وهذا لا يعني حصر تلك الشواغل في مؤشر واحد يضاف إلى دليل التنمية البشرية المتقلصاً بالكثير من الأبعاد (الذي يمثل المستوى الحالي للرفاه والحرية فقط)، بل يقتضي الحرص على إدراج هذه الهواجس في مناقشات التنمية البشرية. ويمكن أن تسهم تقارير التنمية البشرية في توسيع أفاق المناقشة من خلال ما تقدمه من شروح وجداول تتضمن معلومات مفيدة وقيمة، ونهج التنمية البشرية هو خطوة مهمة نحو الإحاطة بأوجه الرخاء والحرمان في الحياة البشرية على الرغم من صعوبة هذا العمل، ونحو تقدير أهمية التفكير والحوار، والمساهمة في تحقيق العدل والإنصاف في العالم.

— رسالة الأمم المتحدة عقب صدور التقرير السنوي للتنمية البشرية 2013.

نستطيع

تطبيقها لا يعني شبيهاً، وإنما يجب أن يتم تطبيق الأفكار مباشرة لكي تصبح مضمرة.

اليوم، لنلقف كلنا وقفة صادقة مع أنفسنا. لنبدأ بترتيب الأولويات.. ما هي أهم خطوة أو مشروع أو فكرة نريد العمل عليه؟ بعد ترتيب الأولويات.. يجب أن نبحث عن سبب التأخير في بدء العمل، ما هو الشيء الناقص؟ الخبرة التقنية، الدعم المادي، المكتب، المساعدة؟ ومن ثم.. نبدأ بالبحث عنمن يستطيع المساعدة؟. عندما تكونت معي هذه الظاهرة عدة مرات، أيقنت بأن اقتناء الأفكار بدون

"نشغل لهم على قدر راتبهم" ثقافة تسود أداونا

مدير المركز الدولي للتنمية البشرية لـ الثورة :

نفتقد لقيادات الصف الثاني

لا تتوقف مشاكلنا عند حدود الادارة المختلة والمزهلة بل مع ما تركته لنا من ثقافة لرجة تسيطر على بيئة الأعمال وتسود أداونا بشكل عام.

هذه الثقافة بحسب مدير المركز الدولي للتنمية البشرية صادق الشرعي تتمثل في النظرة للعمل أو الوظيفة بصورة "نشغل لهم على قدر راتبهم" والتي تعد ثقافة خاطئة تشكلت بسبب انعدام الأداء المؤسسي.

ويؤكد الشرعي في لقاء خاص لـ "تنمية بشرية" أن أغلب منظمات ومؤسسات قطاع الأعمال في اليمن بشكل عام سواء الحكومية أو الخاصة تعاني أزمة قيادات قادرة على إحداث تغيير وعندها فكر استراتيجي وقدرة على الأخذ بفريق العمل نحو تحقيق النجاح وإحداث تطور في المجال الإداري ونهضة تنموية حقيقية.

ويتحدث عن افتقارنا بشكل كبير لقيادات الصف الثاني ومفاهيم وأساليب الادارة والتدريب الحديث والعوامل المختلفة التي تحقق الرضا الوظيفي.



تجد أن بلادنا ومختلف الدول النامية معروف أنها تعاني من معضلة أساسية في التعليم والتدريب حيث لا تجد تركيز التعليم والتدريب على متطلبات سوق العمل، ولهذا فإن التعليم تجده عشوائيا وغير منظم ولا يأخذ بالاعتبار متطلبات واحتياجات سوق العمل.

في الدول المتقدمة تجد أنهم يميزون بالتخطيط الاستراتيجي وتحديد القطاعات الواعدة في التنمية بشكل عام وتعمل على تكييف بيئة التعليم بناء على متطلبات التنمية.

مثلا عندما بدأ مهاتير محمد تنفيذ خطة تطوير ماليزيا ونقلها من دولة نامية تعتمد على الزراعة إلى دولة صناعية أول خطوة اتخذها تغيير مناهج التعليم لخدمة هذا الهدف الذي يسعى إليه وتم توجيهه نحو التنمية الحديثة المرتكزة على التقنيات الحديثة وبالفعول

سارت عجلة التعليم في هذا الاتجاه واستطاع إحداث نهضة كبيرة تعتمد بدرجة أساسية على الإنسان والموارد البشرية.

أيضا التدريب الاحترافي في غاية الأهمية لأن الكثير من المؤسسات الآن تجدها تركز على الموظف المؤهل المدرب وعلما يشكل لها هذا الموظف قيمة إضافية لكن التدريب شيء مهم لوكالة التطورات والاستفادة من كافة الإمكانيات المتاحة لديك.

المؤسسية غير موجودة والتي تجعل العامل أو الموظف يعمل من أجل نفسه وفي إطار العمل المؤسسي الذي يجعل منه موظفا منتجا وفاعلا وليس متذمرا ويعمل لهم على قدر راتبهم.

* ممكن توضح لنا مفهوم السلوك المؤسسي؟

- السلوك في العادة نتيجة لثقافة معينة وقيم ومعتقدات معينة، وإذا كانت هذه الثقافة والقيم خاطئة بالتأكيد سيكون الموظف خاطئا، ولهذا حاولنا أن نركز المؤتمر على المفهوم الثقافي المؤسسي ودوره في تغيير السلوك الايجابي.

الرضا الوظيفي تجده غائبا في بيئة الأعمال بشكل عام في اليمن وهناك تدمر كبير، ويجب أن نزرع كقضايا إدارية الرضا الوظيفي في الموظفين لأنه من الركائز التحفيزية الرئيسية لزيادة الإنتاجية وتطور الأعمال.

أثر التدريب

* ماذا عن أهمية التدريب وأثره في إدارة الموارد البشرية في مؤسسات الأعمال؟

- الكثير من المؤسسات لا تستثمر في رأس المال البشري والكثير من المؤسسات لا تهتم بالتدريب وتنتظ له كبند كمالى وزائد عن حاجتها، هذه سياسة خاطئة لأن الاستثمار في الموارد البشرية شيء أساسي لتطور الأعمال.

طارق السويдан في مؤتمر نوعي لإدارة الموارد البشرية مطلع مايو المقبل بصنعاء

الإستراتيجية للموارد البشرية والتي تمثل المركز الرئيسي لأي تطور في المؤسسات العامة والخاصة.

وبحسب الجهة المنظمة فإن فكرة المؤتمر جاءت من خلال ما تواجهه المؤسسات المحلية والوطنية من تحديات جسيمة في إدارة الموارد البشرية وعدم القدرة على تأهيلها والارتقاء بها وخلق جهاز إداري حديث.

ويمثل عقد هذا المؤتمر حدثاً مهماً كبيراً لتلقي فيه القيادات العليا والوسطى ومدراء الموارد البشرية والتخطيط والتدريب والمعنويون بمجال تأهيل وتطوير الكادر البشري.

وسيناقش المؤتمر العديد من القضايا في التخطيط والتطوير الاستراتيجي للموارد البشرية ودوره في صناعة التغيير المؤسسي والأساليب المناسبة لصناعة القيادات الإدارية الماهرة وإدارة واكتشاف المواهب بالإضافة إلى كيفية خلق الثقافة المؤسسية وبناء أنظمة التقييم وخلق بيئة عمل إيجابية تنافسية.



وتحتضن العاصمة صنعاء مطلع مايو المقبل المؤتمر الأول للتنمية البشرية والذي ينظمه المركز الدولي للتنمية البشرية بالتعاون مع جهات حكومية وبمشاركة واسعة ل نخبة من كبار خبراء التنمية البشرية في اليمن والوطن العربي والعالمي.

ومن أبرز المشاركين في المؤتمر الدكتور طارق السويدان رئيس مجلس إدارة مجموعة الإبداع السليجي وأحد أهم خبراء الإدارة والتنمية البشرية في الخليج والوطن العربي ، وكذا الخبير الأردني نسيم الصمادي صاحب نظرية التمتين وناسر خلاصات كاتب المدير ورجل الأعمال بالإضافة إلى مواطنة الدكتور أنور عجارمة والخبيرين المصري والتونسي علي عبدالوهاب وماهر الخضري.

ويركز المؤتمر بشكل أساسي على الأدوات الإستراتيجية للقيادات المؤسسية وإدارات الموارد البشرية في مختلف المؤسسات ووضع الخطط

ما معنى أن تكون إنساناً؟

يرتكز النهج الحديث للتنمية البشرية على التمييز الذي يختلف نوعاً ما عن التناقض العرفي الأساسي الذي تقدم به توم نايبل في مقاله الشهير معنى أن تكون إنساناً. ويقوم النهج الذي ابتكره محبوب الحق في سلسلة تقارير التنمية البشرية التي بدأت في عام 1990 ، على التمييز بين صعوبة تقييم ثراء الحياة البشرية، بما فيها الحريات التي ينشدها البشر، وسهولة رصد الداخيل والموارد الخارجية الأخرى التي هي في حوزة الأفراد أو الأمم، ومراقبة الناتج المحلي الإجمالي وقياسه أسهل من رصد نوعية الحياة البشرية وقياسها، ولكن رفاة البشر وحريةتهم، وارتباطهما بالعمل والإنصاف في العالم، لا يمكن قياسهما فقط بالناتج المحلي الإجمالي ومعدل النمو، وهذا ما يفعله الكثيرون.

لا بد من الاعتراف بالطبيعة المعقدة للتنمية البشرية، إذ لا يجوز التركيز على جانب واحد منها، وهذه هي النقطة الرئيسية التي دفعت بالمبادرة الحريئة التي أطلقها محبوب الحق إلى طرح ما يكمل الناتج المحلي الإجمالي في قياس التنمية البشرية لا بل ما يستعصى عنه. وفي هذا الإطار، برزت نقطة أصعب وهي أيضا جزء لا ينفصل مما بات يسمى "نهج التنمية البشرية". وتسهيل قياس التنمية البشرية في الواقع، قد يكون بالإمكان استعمال العديد من المؤشرات البسيطة مثل دليل التنمية البشرية الذي يركز على ثلاثة

حقيقية التدريب

يتأرجح سوق التدريب بين العديد من الدورات والبرامج المتنوعة بين مهارات وظيفية وتأهيلية وكذا في الجوانب الإدارية والقيادية وكيفية اتخاذ القرارات في بيئة العمل، بينما المهارات المرتبطة في الجوانب الشخصية كانت محدودة للغاية.

وهنا لحة مختصرة ومركزة لأهم ما تحتويه الحقيبة الأسبوعية لسوق التدريب : — الإعلان عن فرصة تدريبية مجانية بدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GTZ) وبالتعاون مع مؤسسة صلتك القطرية، ومؤسسة تنمية القيادات الشابة في اليمن وتتضمن دورة تدريبية خاصة بالتعليم المالي.

— تدشين برنامج النهج المتقدم في الاستراتيجيات الإدارية والقيادية في تاريخ 7 ابريل

— مؤسسة اليمن للتدريب أعلنت عن دورة تدريبية في المجال التقني في الفوتوشوب — "رفع أصوات الشباب" برنامج يهدف لتدريب الشباب الناشطين والقياديين على المناصرة وذلك لمساعدتهم في بناء مهارات المناصرة لديهم حتى يكون لهم دور مؤثر وفعال على السياسات الوطنية والدولية المتعلقة بالمرحلة الانتقالية في اليمن.

تعد هذه الدورة التدريبية جزءاً من برنامج كامل لرفع أصوات الشباب يتضمن أنشطة أخرى كحملات مناصرة و مناظرات وكذا زيارات تعليمية للالتقاء بصناع القرار الدوليين.

— خلصت رؤية إدارية إلى تحديد قواعد اتخاذ القرارات.. وأهم ما اشتملت عليه:

1- كلما زادت البدائل تحسن القرار
2- كلما زادت الشروط قلت البدائل
3- كلما درست منافسيك زاد إبداعك في البدائل



عماد المسعودي

في حلم ولك حلم.. كلنا لدينا أفكار ومشاريع وأحلام.. ولكنها كلها خواطر أو حير على ورق إن لم نبدأ بتطبيقها. يجب أن نتقف وقفة جادة مع أنفسنا، متى سنوقف عن الكلام ونبدأ العمل؟ قابلت الكثير من الشباب الطموح، وعرضت علي الكثير من الأفكار والمشاريع التي قد تنجح، لكنني لاحظت أن الغالبية من الناس يحب التفكير والتخيل ولا يريد أن يتشمع عن ذراعهم ويبدأ العمل.

توقف عن الكلام وابدأ العمل

مرت علي أعوام وأنا أكتنز الأفكار واحدة تلو الأخرى، وكنت شديد الاهتمام بالسرية خشية أن يصل أحد ما إلى أفكاري. لاحظت بعد فترة أن بعض أفكاري تم تطبيقها من قبل آخرين، وكنت أحاول شرح هذه الظاهرة لأصدقائي. لعل العديد من القراء قد قابلوا شخصاً يقول: "هذه الفكرة كانت في يالي، ولكنهم سبقوني إليها، كان من الممكن أن أكون ثرياً.. إلخ". عندما تكررت معي هذه الظاهرة عدة مرات، أيقنت بأن اقتناء الأفكار بدون