تخصيص 20 حقل بن في برع لتأهيل المزارعين

لا تستطيع المركبات الحديثة الدخول إلى جبل برع وتبدأ الطريق في الضيق حتى تجود فقط لمن يمر عليها بموطئ قدم، أن أخطئ صاحبها من التصويب نحو البقعة المخصصة للسير فسوف يقع في إحدى المنحدرات.

على هذه الانحدارات الخطرة تنمو الشجرة التي عشقها اليمني منذ مئات السنين وصنع منها مشروبه الروحي القهوة، وحين تثمر ازهارها تتدلى إلى أسفل عارضة ذاتها للقطاف إذا ما وقعت عليها عيناك من بعيد تشعر كما لو أن الصخور تشققت وأخرجت أغصانها.

لولا هذه العزلة لما تمكن جبل برع من الاحتفاظ بخمسة ملايين شجرة بن حسب إحصاء هيئة تطوير تهامة للعام2006 م. والعدد الآن صار أكبر لأن العدو الرئيسي لها «القات» غائب لا يشكل 1% كما يقول أحد خبراء زراعة البن.

■ وسام

■ الديواني

استطلاع / صقر الصنيدي

مشقة الطريق هي الحارس الأول لمنطقة تنتج ثلث الإنتاج الكلي للبن وصعوبة الطريق هي القصة التي تزيد من قيمة وأهمية البن لدى من يشربه أو كما يسميها وسام قائد المسافة التي يقطعها من يريد الوصول إلى البن هي رحلة البطل التي يحتاج إليها من يشرب القهوة القادمة عبر هذه الرحلة.

لم يعد شاربو القهوة في أنحاء العالم مهتمين فقط بالمذاق بل اتجهوا إلى ما وراء ذلك يريدون أن يعرفوا قصة البن الذي يتناولونه، إنه أمر في غاية الأهمية كما يقول المدير التنفيذي لوكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر.

قبل أسبوعين وقف على الديواني ضابط مشروع تطوير زراعة البن في جبل برع ووادي طالوق محافظة تعز وسط ما يزيد عن400 خبير دولي ورجل أعمال ومتذوقي قهوة مشاركين في مؤتمر أقامته الجمعية اليابانية للقهوة في طوكيو وأخذ يسرد لهم قصة البن الذي سيتذوقونه عقب الكلمة يقول " عليهم أن يعرفوا من أين جاء هذا المشروب وكيف تم الحصول عليه وأن هناك رحلة طويلة قبل أن يكون في متناولهم لقد اسميناه (بن من الصخور) وهو ما يميزه عن بقية أنواع البن الآتية من الدول الأخرى المشاركة في المؤتمر الذي نظمته الجمعية اليابانية للقهوة أو غير المشاركة. "

بعد تلك القصة أراد الحضور تذوق ما أخذوا فكرة كاملة عنه وعن البلد التى جاء منها حين تم التصنيف نال بن اليمن خاصة القادم من جبل برع مرتبة متقدمة.

انتباه

خلال عرض مجموعة من الصور شد انتباه الحضور المدرجات الزراعية التي تحوي أجود أنواع البن والتي يتنقل بها المزارعون بخفة شديدة. وجه أحد الحضور سؤالا: كيف يجني المزارعون البن في هذه المدرجات الخطرة وبحماس جاءه رد الديواني: هذه رحلة المزارع اليمني ليزرع البن اليمني بطريقة الآباء والأجداد ، إنها بحق رحلة البطل اليمني الذي أذهل العالم بهندسته الزراعية التي فاقت كل تصور. كان لهذه الكلمات إيقاعها الذي سيمتد إلى المستقبل فهناك الاهتمام لا يقتصر على الجودة بل أيضاً على القصة التي لا ترى.

المزارعون في الداخل لم يسمعوا الخبر بعد ولم يعرفوا أنهم ينتجون صنفا من بين الأفضل دولياً، ويعود الأمر إلى سبب بسيط هو أننا لا نمتلك متذوقي قهوة متخصصين يحددون نوع البن وجودته وما يحتاج ليكون مكتملا حتى أنهم قادرون على تحديد السوق التي يفترض أن يتجه إليها كل نوع،" هذا ما نريده أن يحدث تأهيل متذوقين محليين وإعطائهم تأهيلا كافياً ليعملوا لدى المصدرين للبن اليمني " . يقول وسام قائد مضيفاً: سيعرف المصدر نتائج البن وعدد الدرجات التي سيحصل عليها قبل أن يرسل العينات إلى المستورد الخارجي ".

> **اليمن تدرب الدفعة الأولى من متذوقي القهوة**

قدرة

يشرح ضابط مشروع البن الأشياء التي يستطيع المتذوق عقب التدريب قياسها لديه القدرة على معرفة درجة المحصول وهناك ستندار عالمي من مائة درجة يستخدمه في قياس درجة الرائحة والطعم وقوام المشروب وما بعد الطعم والتوازن في العينة نفسها بين المكونات.

نحن لا نعمل فقط في مشروعنا الممتد لثلاث سنوات ويستهدف برع وطوق.. يستمر حديث الديواني على تدريب متذوقين بل نشاطنا خلال السنوات القادمة يشمل العديد من الجوانب بدأنا مع المزارعين في برع وقمنا ببناء خزانات للأمطار في الحقول الإرشادية واخترنا عشرين حقلاً إرشادياً ندرب في كل واحد منها 30 مزارعاً بإجمالي 600 مزارع، نركز أولاً على التقنيات الحديثة التي توصل إليها العالم وحتى لا نوقف عملهم ندعهم يستمرون في الطرق التي يعرفونها ونعطيهم معلومات عن الطرق الحديثة ونزرع معهم أشجار جديدة نتابعها من مجرد بذرة جيدة إلى أن تنتج، أي نتابعها ثلاث سنوات حتى تصبح مثمرة، وهم بأنفسهم سيرون الفرق الكبير بين الشجر المزروع تقليدياً وبين ما نزرعه نحن كما نتدخل في عمل تحسين للشجر القديم ونجلعهم أيضاً يشعرون بالفرق في الإنتاج والجودة.

مدرسة مفتوحة

تم اختيار الحقول الخاصة بعمل التجارب والتدريب وهي كما يقول عنها الديواني إنها بمثابة مدرسة مفتوحة يتعلم فيها المزارع المهارات الجديدة التي تجعله يستقر أكثر في المنطقة وفي هذا المجال بالذات.

يقول قائد حددنا نحن في وكالة تنمية المنشآت الصغيرة التابعة للصندوق الاجتماعي للتنمية أولوياتنا منذ العام2007 م واخترنا القطاعات التي يجب أن نعمل عليها وأهمها قطاع زراعة البن وصيد الأسماك وغيرها من القطاعات الهامة التي تستوعب عدداً كبيراً من الأيادي العاملة، ففي قطاع البن عندما نعمل لتطويره يكون هدفنا تطوير وتغيير حياة عشرات الآلاف من الأسر التي يعمل عائلوها في زراعته من خلال الربط بين المزارع وبين الشركات الخارجية المستهلكة للبن والتي تركز على الجودة والشهرة.

ويضيف: تدريبنا للمزارعين والتجار والمتذوقين وعدد من المختصين في وزارة الزراعة هو إسهام منا ضمن برامج سلسلة القيم التي كانت غائبة سابقا وقد عملنا على جعلها حاضرة الآن بقوة وأصبح هناك تغيير في السياسات ولدى المانحين الذين يودون مساعدة اليمن وقد بدأوا يركزون على سلسلة القيم التي تحسن واقع ومستقبل مجالات متعددة وهامة أبرزها البن، هذه الزراعة التى واجهت كثيراً من المشاكل عالمياً حتى عادت للصدارة وتصبح الآن ثاني سلعة تتداول في الأسواق بعد النفط . لقد ارتفع سعر البن عالميا ونحن نتابع المؤشرات وذلك بفضل التشجيع على استهلاكه فمثلاً البرازيل التي كانت دولة منتجة فقط أصبحت مستهلكة وهناك تحفيز للناس بأن يشربوا القهوة حتى أن المدارس توزع بن بالحليب لأطفال المدارس مجاناً كما أن الصين قد تحولت من استهلاك الشاي فقط إلى البن أيضاً والهند وغيرها من الدول التي تشهد حالياً نموا كبيرا هذا كله يزيد من قيمة وأهمية البن الذي نعمل عليه ونؤيد تطويره ونأخذ بأيدي المزارعين من السوق المحلية إلى السوق العالمية التي يتراوح سعر كيلو البن فيها من (30-40)دولار وهو سعر جيد إلا أنه مشروط بالجودة والتقنية الحديثة التي تزيد من جودته وحلاوته.

وبمزيد من الإيضاح ندرب المزارع على اختيار البذرة الجيدة والري المناسب وأن لا يعتمد على الأمطار فقد يكون هناك تغير في الموسم يؤدي إلى عدم التوافق مع موسم الأزهار لشجر البن وندربه على التجفيف وكيفيته والفرق بين الطريقة القديمة غير الفاعلة والطرق الحديثة للتجفيف التي تزيد من جودته وحلاوته وبالتالي قيمته.

ويضيف: العمل في البن يعني تحسين حياة مائة ألف مزارع حياتهم كلها مرتبطة بشجرة البن ومستقبلهم متعلق بتطويرها وتطوير طرق التعامل معها فجميع المزارعين يتعاملون بطرق قديمة لا تجعل البن ذا إنتاجية أعلى وأجود بل إنهم قد يسيئون استخدام الأسمدة مثلاً ويعتمدون على مواد كيمائية ممنوع دخولها إلى الأسواق، فاليابان التى نعمل حالياً على التشبيك بين شركات فيها وموردين محليين تمنع دخول 600 صنف من الأسمدة الكميائية إذا وجدت في مكونات البن لكنها تدفع جيداً لمن تخلو أصنافه من هذه الأنواع السيئة وهو ما يجعلنا نشجع على التسميد الطبيعي وندربهم على الاعتماد عليه فقط.

مأزق الكفاءة في الشركات العائلية

الثورة / تنمية بشرية

حدد خبراء مجموعة من العوامل التي تتسبب في اندثار الشركات والمؤسسات العائلية في اليمن وتحد من نموها واستمراريتها إنتاجيتها.

وتعاني هذه المؤسسات من مأزق الكفاءة نتيجة عدم توفر أفراد أكفاء من العائلة لإدارتها وتدخل أطراف أخرى من خارج العائلة في أمورها.

ويرى الخبير الإداري المعروف الدكتور عبدالملك الحدابي أن هذه المؤسسات والشركات تعاني كذلك من الجهل والأمية وعدم توفر آلية لحل الخلافات بين أفراد العائلة.

بالإضافة إلى تدني مستوى الالتزام في القيم والأخلاق، وعدم توفر وثيقة مرجعية تنظم أعمال العائلة في الشركة، مثل تعاقب الأجيال وغيرها من الأمور.

الحدابي: لا تتوفر لديها وثائق مرجعية تنظم تعاقب الأجيال

ويؤكد الدكتور الحدابي أن عدم التزام هذه الشركات بالمبادئ والقواعد الشرعية في قضية الأنصبة لاسيما للنساء، وعدم وضوح دورهن في الشركة العائلية، وكذا التبذير والإسراف في الصرف من قبل بعض أفراد العائلة، والأهم كما يرى الحدابي ضعف النظام الإداري في هذه الشركات والمؤسسات.

ويضع مجموعة من المقترحات لنجاحها أهمها الحرص على تطبيق الدستور من قبل جميع أفراد العائلة وشيوع روح الفريق الواحد وأهمية الثقة المتبادلة بين أفراد العائلة وقيادتها، وضرورة توفر آلية واضحة لحل الخلافات المستمرة بين أفراد العائلة، وكذا التقييم الدوري لأداء الشركات وحل الإشكالات أولاً بأول حال حدوثها.

تنمية السلم الاجتماعي في إب

■ إب / عبدالحميد الكمالي

اختتمت بمحافظة إب فعاليات ورشة العمل التدريبية التي تنظمها جمعية ملتقى إبداع الشبابية بالشراكة مع منظمة شركاء اليمن وبالتعاون مع ديوان عام المحافظة، ومكتب الشئون الاجتماعية والعمل، والأوقاف والإرشاد في مجال " إدارة النزاع وبناء السلم الاجتماعي " ضمن إطار مشروع التماسك الاجتماعي تستهدف موجهي الرأي العام "الخطباء والإعلاميين "

وأكد وكيل المحافظة فؤاد يحيى منصور على أهمية ورشة العمل التدريبية باعتبارها تعالج واقعا اجتماعيا يعيشه البلد ، منوها إلى الدور المأمول من المشاركين بالخروج برؤية واضحة نحو معالجة قضايا النزاع.

وأشاد في إطار كلمته بالجهود الحثيثة التي تبذلها الجمعية في إطار إقامة العديد من الفعاليات الهادفة إلى تحقيق السلم والتكامل الاجتماعي.

من جانبه استعرض عبدالله البعداني - رئيس جمعية ملتقى إبداع الشبابية الأنشطة والفعاليات التي ستصاحب المشروع موضحاً بأن الهدف العام من المشروع هو تعزيز السلم الاجتماعي في المجتمع المحلي.

ويهدف المشروع إلى تعزيز مهارات المشاركين في مجال إدارة النزاع وبناء السلم الاجتماعي وتعزيز ثقافة الحوار والتسامح.

وتلك الأيام نداولها بين الناس

لست من هواة السياسة، ولكني أحاول أن أفهم التاريخ لكي استخلص منه دروساً تجارية قد تكون لها دلالات تفيد الشباب الطموح.

حدثني والدي أنه في أيام شبابه كان المنتج الياباني سيء الجودة، وكان الجميع يفضل المنتجات الأمريكية، وخلال فترة قصيرة جداً اقتلبت الموازين وأصبح المنتج الياباني من أعلى المنتجات جودةً وأكثرها حداثه، وأصبحت العديد من المنتجات الأمريكية سيئة الجودة وغير مرغوبة. استغربت من سرعة وكيفية التغيير، وبدأت أفكر وأتساءل عن إمكانية تكرار مثل هذه الدورة بسرعة في قطاعات أخرى. مؤخراً بدأت أفكر في منتجات التايوان، أذكر أنه منذ فترة وجيزة كان اسم التايوان يقرن بالجودة الرديئة والمنتجات الرخيصة، ولكن التايوان اليوم تنتج أحدث الأجهزة التقنية والمعالجات المتفوقة والبطاريات الحديثة. فمثلاً هاتفIPHONE » « المصمم في أمريكا، يتم صنع 50٪ من قطعه في التايوان! شركة هيونداي الكورية حققت قفزات كبيرة مؤخرا، ودولة الهند قلبت الموازين التقنية خلال هذا العقد. هناك أمثلة كثيرة عن دول وشركات استطاعت تغيير مرتبتها في الاقتصاد العالمي ورفع جودتها وتغيير موقعها في قائمة المتميزين.

عماد المسعودي

إذاً، التغيير ليس مستحيلاً ولا يستغرق قروناً، وإنما يمكن أن يحصل خلال سنوات قصيرة وعلى أيدي أفراد وشركات. مهما كان واقعنا اليوم، فهذا لا يعني أن الحال سيستمر هكذا. يجب علينا أن ندرك أننا لم نفق بعد من حالة الإغماء التي أوصلنا إليها، لازلنا في المراحل الأولى من النهوض، وأمامنا فرص كبيرة في شتى المجالات.

نستطيع

للموظفين ... تجنبوا هذه الأخطاء!

محمد عواد

هناك عادات سيئة كثيرة قد يرتكبها الانسان ، وهناك عادات يختص بها الموظف نعرض هنا سلسلة حول هذه العادات.

1- القدوم متأخراً بشكل متكرر إلى العمل يصل إلى درجة اليومي.

2- الغياب المفاجئ لأسباب متكررة واهية مثل مرض ابن الموظف كل أسبوع أو الاستيقاظ كل شهر مرتين ومعه انفلونزا.

3- استخدام الهاتف الخلوي داخل المكتب والكلام بصوت مرتفع.

4- تكرار الكلام عن الخوف من إقالة أو إنذار بعض الموظفين، وكذلك الكلام الكثير عن تغييرات إدارية من وحي خياله.

5- تأخير كل الأعمال بحجة أنه مشغول.

6-إضاعة أول ساعة من يومه العملي بتحضير الشاي أو القهوة.

7- انتقاد زملائه علانية.

8- نقل الكلام بين الموظفين، فلان انتقد زميلا لديه وهو يقوم بنقل الانتقاد حرفياً ومن دون زيادة أو نقصان...مع الزمن سينال رقم "رويترز".

9- تكرار الكلام عن أمانته وأنه يعمل بشكل أكثر من الآخرين، بشكل يرقى إلى درجة النفاق.

10- الوقوف مع الظلم بحجة لقمة العيش، فهناك مشاكل قد تطرأ في العمل فيكون هناك ظالم واضح فيقوم هذا الموظف بنصرة الظالم خوفاً على لقمة عيشه مع أن كبرياء الإنسان يحرم هذا ولو وقف محايداً لكان أفضل.