

أبطال قصصهم دائماً لا يشبهوننا :

لماذا لا يجد مدربو التنمية ما يقولونه عنا

نواحيه.

نارداً ما تنتهي قصة النموذج العربي بنكسة قتلت أو الغت النجاح الذي اراده حتى تلك قصة طيران عباس ابن فرانس كنموذج لمسلم حاول الطيران انتهت بمأساة موته وهذا يجعلها قصة غير مكتملة لتقدمها كمصدر الهام يتم التعلم منها يصعب القول انظروا كيف نجح في التحليق كأول إنسان ليموت بعدها بدقائق إن الحياة أغلى قيمة أمام الاختراع أو الابتكار لأنهم لا يريدون أن يموتوا وهم يحاولون بل يموتون وقد نجحت محاولاتهم .

قصة لطيب

* اعرف قصة لطيب يماني يمكنها ان تلهما الكثير حين اكتملنا من اعدادها جاءنا راجياً عدم نشرها احتراماً لكرامة أمه المتوفاة لأنها تظهر وهي تعمل وتكافح لاجله في مهن لا يحترمها المجتمع كتنظيف منازل الآخرين وتوقفنا عن النشر لأننا أمام مجتمع لا يقدر العمل إلا إذا جاء موافقاً لموروثه غير معرض للتقيد - هناك تجربة كانت تولهاها الرميل عبدالعالم بجاش قدم فيها الوجه الذي لا نعرفه لرجال الأعمال الذين لم يكونوا شيئاً وأصبحوا اكبر مما حلموا به لكنهم لن يكونوا مصدر الهام مكتمل نظراً لأنشطة التي تمارسها التجارة لدينا والتي تسيء الى التجار انفسهم فهم أول من يقتنض الفرصة للنيل من أضعف المستهلكين وأول من يصنع الأزمة وأول من يهرب من المسؤوليات وهذه صورة نمطية عن التجار في بلادنا ولا تساعد على احترام قصص صودهم وأن كانت نموذجية .

وهي ذات المأزق التي تتعرض لها أنشطة ما يعرف بتديكس اليمين فالقصص التي تقدم تضع المعايير المجتمعية وقيمه وبالتالي تتعد عن سرد الحقائق كما هي ويضطر أصحابها الى إخفائها أو تغييرها ليحافظوا على الاحترام ولما لا يقوم البعض بالكذب حتى يحافظ على قيمة المجتمع .

إننا نجد صعوبة في قول الحقيقة كيف كانت طفولتنا كيف كنا مختلفين كيف لم تكن نطيق أوامر أبائنا وأمهاتنا مثلاً لأننا نريد ان نقول أننا كنا مكتملين منذ الصغر وما نحن نحافظ على مزييتنا نريد ان نظهر بلا أخطاء وبلا زلات ثم لا نجد تفسيراً لماذا نلن الشيطان مساء وصباحاً وهو عاجز عن اغوائنا مهما كبر عمره وزادت خبراته - كل هذا يجعل قصصنا غير ملهمة لنا أولاً وللآخرين .

* تعطلت احدي السفن في عرض البحر وفشل عدد من المهندسين في اصلاحها الى ان جاء نيكولا اخرج مطرقتة وضرب المحرك ضربة واحدة ليعود الى العمل مجدداً .

رأى طاقم السفينة ما قام به الرجل وهو ما دفعهم الى الاعتراض على المبلغ الذي طلبه في الفاتورة انت لم تقم بالكثير حتى تطلب الف دولار هل لك ان ترسل لنا بالتفاصيل فكتب اليهم دولار ثمن الضربة وتسع مائة وتسع وتسعون ثمن معرفة اين اطرقت .

استطلاع / صقر الصنيدي

حين انتهى عادل النهي وهو مدرب تنمية بشرية يعرف ما يفعل من محاضراته سألتته لما لم يكن أحمد او عبدالله أو حسن أو غيرها من الأسماء هو من قام بإصلاح السفينة بحكم أنها تبخر في بحر العرب - قال ضاحكاً إن أي مثال يستخدمه مدرب التنمية لا بد ان تكثر فيه الأسماء الأجنبية كي يزداد وقعاً لدى المتلقين ويزدادون اقتناعاً بحقيقته .

هذا ليس المثل الوحيد الذي يكون بطله أجنبياً أو أبطاله جميعاً إنها عادة في التنمية البشرية كما هي في العلوم الأخرى وللأسف إنها حقيقة وليست عادة سنهنا المدربون كما قال النهي فجميع القصص التي يبني عليها نموذج جيد تعود الى خارج الحدود العربية " بالكاد بدأنا نستخدم ماليزيا كنموذج ناجح للنجاح العام والشخصي وحتى هي للأسف بدأت



معاً نستطيع السير أبعد

سواء أكانت تنتشي جسراً جديداً، أو تشتري كتاباً دراسية لإحدى المدارس الحكومية، فإن الحكومات تشتري على الدوام طائفة متنوعة وواسعة النطاق من البضائع والخدمات .. هكذا يصف خبراء التنمية في مؤسسات دولية عاملة بشكل فاعل في اليمن اجتماعوا في اطار اقليمي مؤخرًا في فرنسا، عقود المشتريات العامة التي تمثل ما بين 15 إلى 20 % من إجمالي الناتج المحلي سنويا، أي ما يعادل عشرات المليارات من الريالات .

وبحسب رئيس اللجنة العليا للمناقصات والمزايدات فوزي مجاهد" يبدو أننا نعيد اختراع العجلة - حيث نتبع نفس الإجراءات والخطوات التي قطاع التوريات العامة التي شرعت فيها بلدان أخرى قبل سنوات .

ويضيف مجاهد لا نحتاج إلى البدء من الصفر من جديد ، نود التعلم من تجارب الآخرين .

الثورة / محمد راجح

مع الافتقار للكوار البشرية المؤهلة لتحسين وضعية الخدمات العامة وأنظمة المشتريات ، ينبغي في نظر هؤلاء الخبراء ومنهم رئيس اللجنة العليا للمناقصات والمزايدات ، و" يولاندا تيولور من مؤسسة التمويل الدولية وراشيل لبسون من البنك الدولي وخبراء في مجال النظم الإدارية الحديثة بجامعة صنعاء " أن نبذل قصارى جهدنا للارتقاء بمستوى الأداء من أجل مواطننا من خلال تحسين نظم الإدارة العامة والحكومة، والمساءلة، والشفافية. وهنا نحتاج إلى الثقة في إرادتنا وفي قدرتنا على تشجيع التغيير. فلنحدث هذا التغيير معاً ، وتصيف "تايلور" في هذه النقطة " بمفردنا نستطيع السير أسرع، ولكن معاً نستطيع السير أبعد".

توريات

* يقول رئيس اللجنة العليا للمناقصات والمزايدات فوزي مجاهد: نتبع نفس الإجراءات والخطوات في قطاع التوريات العامة التي شرعت فيها بلدان أخرى قبل سنوات. وبحسب مجاهد لا نحتاج إلى البدء من الصفر من جديد. نود التعلم من تجارب إخواننا " وعلى الرغم من أن قواعد وإجراءات إرساء العقود العامة في المنطقة قديمة وبطيئة وتتيح فرصاً عديدة للتلاعب المحتمل، هناك أيضاً نماذج إيجابية لبلدان استفادت ولا زالت من تحديث القواعد والإجراءات. كما أن من الممكن تطبيق حل واحد في معالجة القضايا المعقدة التي تواجهها كل البلدان، فثمة مبادئ عالية بحسب مجاهد ستساعد على أن يضمن كل منها قيام نظام جيد يستند إلى الشفافية والفعالية، وإيجاد وفورات الحجم، وتعظيم قيمة المال. كما يمكن للبلدان من خلال تبادل التجارب مع بعضها بعضاً أن تعجل بعملية التحديث من خلال التعلم من نجاحات جيرانهم وإخفاقاتهم.

أساليب فردية

* عندما يتعلق الأمر بتحديث الأنظمة التي ترسي القواعد المنظمة لإسناد هذه العقود (أو ما يعرف

بالتوريدات أو المشتريات العامة)، فإن بلدان المنطقة العربية ومنها اليمن غالباً ما تنتهج أساليب فردية، ونتيجة لذلك تفوت على نفسها فرصة تبادل المعرفة والتجارب القيمة مع جيرانها.

ويمكن بحسب لبسون " خبيرة التمويل والتنمية العامة في البنك الدولي" أن يكون لتعزيز التعاون وتضافر الجهود تأثير بالغ في ضمان حصولهم على أقصى قيمة للأموال التي ينفقونها.

في هذا الخصوص اجتمع مطلع يوليو ممثلون عن حكومات بعض بلدان المنطقة، منها اليمن وجيبوتي ومصر والأردن ولبنان والمغرب وفلسطين وتونس لمعالجة هذه الفرض المققودة. وكان الحل الذي طرحته هذه المجموعة هو إنشاء ملتقى جديد من أجل زيادة التعاون الإقليمي بشأن الإصلاحات.

واتفق ممثلو هذه البلدان على إنشاء شبكة من الخبراء ممن يمكن أن يعملوا معاً على إصلاح وتحديث إسناد العقود الحكومية لضمان الالتزام بمبادئ العدل والشفافية والمساءلة والاقتصاد والفعالية، ومن ثم المساعدة على تحسين طرق تقديم الخدمات العامة للمواطنين.

دوافع

* جاء إنشاء هذه الشبكة في الوقت المناسب بشكل خاص في ظل التطورات الراهنة التي تشهد المنطقة. وينبغي على هذه البلدان أن تجد سبباً جديدة للعمل معاً من أجل تحديث وتحسين طرق تقديم الخدمات العامة. وتقول "تايلور": تلك واحدة من الطرق المهمة لتلبية مطالب المواطنين بزيادة فعالية نظم الإدارة العامة والشفافية في تقديم



مبدعون

كيف تتغير؟

عاصم محمد

كم من البشر يريدون أن يتغيروا ، يريدون أن يتغيروا نحو الأفضل ... يريدون أن يكونوا بصحة جيدة ... يريدون أن يتفوقوا ويجتهدوا بدراساتهم ، الجميع يريدون التغيير، التغيير نحو الأفضل ... الكل يريد أن يكون مبدعاً متميزاً ولكن الأغلب منا يفشل .. لا يتحمل التغيير فترجع حليلة لعادتها القديمة .

لكن كيف تتغير من دون أن نفضّل ؟؟ النقطة الأولى : التغيير يجب أن يكون تدريجياً .. مثلاً بدأت بريجيم معين .. أبداً بالتدريج مثلاً بالمشي القليل ثم أعط نفسك فترات .. وكلما تتجزز مرحلة حتى لو صغيرة أنت بطريقك للنجاح والتغيير .

النقطة الثانية : لا تؤجل .. لا تسوف .. متى أردت التغيير أبدأ الآن .. لا تؤجل ولا تقول سوف أبدأ مع رأس السنة أو أبداً بعد أسبوع .. المهم أن تبدأ .. وتوكل على الله عز وجل .

النقطة الثالثة : ازرع الهمة .. ازرع الإرادة .. وقل لنفسك كفى .. كن شجاعاً .. فكر بالنتيجة النهائية . انتوني روبنز بكتابه أيقظ قواك العقلية .. بأول فصوله يقول: إذا أردت التغيير بأي أمر .. فكر بالنتيجة النهائية التي أردت من أجلها التغيير .. وأيضاً بالأفكار التي تحصل عندما لا تريد التغيير .

النقطة الرابعة : انس الماضي .. لا تبكي على الماضي .. أبداً صفحة جديدة .. اصرخ بصوت عال .. وقل أنا تغيرت .. لا تبكي على الماضي .. لا تبكي .. وقل أنا من اليوم مولود من جديد .

النقطة الخامسة : تصالح مع عقلك الباطن . نعم تصالح معه .. ازرع الأفكار الإيجابية .. وقل إني قادر .. عقلنا الباطن مثل المزرعة .. نخصد ما نزرع .. ازرع الإيجابيات وقل لنفسك كل يوم بأنك قادر على التغيير ..



أشرح للآخرين الخطوات التي تريد اتخاذها!!

أجرت مؤسسة " ماكينزي " للاستشارات، دراسة تناولت 365 مديراً تنفيذياً تولوا إدارة مؤسسات مختلفة، في الفترة ما بين عامي 1990 و2010. وأظهرت النتائج أن المديرين القادرين على اتخاذ إجراءات سريعة للتعامل مع مختلف المواقف، أو تطبيق التغييرات بوتيرة سريعة، حققوا نتائج مالية أفضل بكثير من غيرهم.

وحيث يتم تسريح مديري المؤسسات من مناصبهم، يعزى ذلك غالباً إلى عدم اتخاذهم للتغييرات المناسبة والضرورية في منظمة العمل التي يديرونها.

جدارة

* يرى مختصون في التنمية البشرية أن أي شخص يتولى منصباً إدارياً جديداً، يتوقع منه الآخرون أن يثبت جدارته فور تعيينه، كأن يجري تغييراً كبيراً لتحسين أحوال العمل.

وطبقاً لدراسة " ماكينزي " فإن المديرين الأذكياء يتخذون إجراءات تتعلق بالموارد البشرية خلال العام الأول من

وجعلهم يفهمون ... والولد يعاني من رقابة أمه عليه وهي تعاني من خوفها وقلقها عليه .

مشكلتنا الحقيقية في هذه الحياة أننا لا نرى سوى معاناتنا الشخصية ونشعر بأن الجميع بخير إلا نحن ، تجربة شخصية حصلت معي فقد عانيت قبل فترة من مشاكل صحية منعنتني من أن أنام لكن بسبب طبيعتي لم أرد أن أخبر أحداً فراجعت طبيبياً وتحسنت حالتي الحمد لله خلال أيام ... لكن حتى كان هذا التحسن كنت أعيش بساعتين أو ثلاث من النوم فقط وبعض الأحيان كنت أتمنى لو كنت شخصاً آخر يستطيع النوم ، يوماً قررت أن أكتب تلك المقال خصوصاً بعدما خرجت للشرطة كي أشاهد شخصاً يعمل الساعة الثالثة صباحاً وبيت آخر هناك مضاعاً .

للحظة معينة كنت أن أكون حسوداً وهو أسوأ



خطة

* يقول خبراء : اشرح للآخرين الخطوات التي تريد اتخاذها ، وذلك بعد التعرف إلى أوضاع الشركة أو مؤسسة العمل وإجراء التغييرات البسيطة والإيجابية ، وأحرص بعد ذلك على إعلام من تديرهم بأهم تفاصيل وحيثيات الخطوات التي تخطط لاتخاذها ، واطلب النصح منهم ونقل ردود أفعالهم بصدر رحب لاسيما إذا خالفوك الرأي؛ ففهم وجهات نظرهم قد يجنبك الإقدام على قرارات متسريعة .

أيضاً تذكر أنك بحاجة لدعمهم لإنجاح مخططاتك، لذلك استخدم آراءهم لتعديل خطتك، ولا تتخذ أي خطوة حتى تكسب دعمهم .

خلق بالنسبة لي وأمّيت كل صاحب له ، لولهة كنت أتمنى أن أنام بدلا من شخص آخر يستيقظ مكاني، لكنني تذكرت أن في الخارج الآن آلاف من مدينتي لا ينامون بعضهم بنسب الديون وبعضهم بسبب طبيعة عمله الشاقة في الليل وبعضهم لعدم راحة بيته أو سريره وبعضهم بسبب خوفه من المستقبل ... وبالتالي أنا أفضل منهم جميعاً ، فالحمد لله كل أموري مستقرة ومشكلتي الصحية بسيطة للغاية وسحل بعد يومين ولكن كيف تحل مشكلة المدين أو العامل أو الخائف ، أنا أعاني وغيري يعاني وليس هناك على وجه هذه الأرض من لا يعاني سوى المجنون فقط .

هذه رسالة لتتذكر كلما همت بالتدبر أن هناك مثلك ، فركز على مشكلتك لو حرك وحاول حلها ولا تجعل العالم كله مسؤولاً عنها .

حقيبة التدريب

ربط المادة التدريبية بسوق العمل

* يدعو المدرب الخبير في التنمية البشرية منصور السهلي مراكز التدريب والتأهيل الأتقاء بأدائها وربط المادة التدريبية بسوق العمل ، بالإضافة إلى أهمية تطوير بيئة الأعمال وإيجاد سوق عمل قوي ومتزن ويفرز فرص عمل مناسبة للاحتياجات الراهنة.

ويبري السهلي أهمية أن تكون لديها معايير تقييم ذات جوده لأدائها وبرامجها وتقارن نفسها بالأفضل والأحدث في هذا المجال .

ويؤكد في رد مقتضب على استفسار لتنمية بشرية " حول سوق التدريب ومدى الاستفادة من البرامج التي تقدمها مراكز ومعاهد التأهيل - أن هناك افتقار كبير للكوار البشرية القادرة على استيعاب متطلبات العمل ولهذا تقتضي الضرورة ربط المادة التدريبية بسوق العمل وكذا حصول المدرب على ما يقل عن 90% من مهارات واحتياجات الأداء .

وبخصوص أهم الفوائد التي يحصل عليها المدرب أو العامل أو الاداء وبالتالي تحسين دخله ووضعه المعيشي لان تطوير مهاراته وتأهيله وتنمية مداركه تعمل على تحسين أداءه وزيادة كفاءته الإنتاجية وهنا يرتبط التدريب بشكل كبير بسوق العمل. ويؤكد أهمية رفع مستوى التدريب واستحداث برامج وتخصصات ملية لاحتياجات سوق العمل ، بالإضافة الى تشجيع وتنويع الاستثمارات بالتعليم الفني والتدريب المهني وتطوير البنية التحتية للمؤسسات التعليمية والتدريبية.

الجميع يعاني... صدقني!

محمد عواد

* جلس صديقان معاً في بيت أحدهما ، وظهر صاحب البيت بوجه يائس تقريبا وعدم الرغبة في الحياة تظهر من عيونه بشكل واضح للغاية... الصديق الضيف سأله : " ما بك؟ " ..رد صاحب البيت : " مللت هذه الحياة وهي لم تعد تناسبني ... الحياة صعبة جداً علي "

الصديق سأله ما المشكلة لديه ، فأجاب المحيط قائلًا إن مشكلته تتلخص بحلمه بسيارة أفضل وبيت أوسع وربما ملابس أرقى نوعاً ما، لذلك هو يشعر بالاحباط .

الصديق الأول ضحك كثيراً وسمح كل من في البيت صوت ضحكته لسبب بسيط أنه كان قادماً لزيارة صديقه كي يشكو له طرده من عمله بشكل