

وداعاً للموظف التقليدي!

تحقيق / محمد راجح

نسبة مشاركة الموظف

التقليدي في عملية

التطور والتنمية

المجتمعية تنحسر شيئا

فشيئا، وتقل فرص تطوير

إمكانياته وقدراته بدرجة

كبيرة وعدم تحسن دخله

الشهري.

العمل يحتاج الاثنين

معا، لكن الموظف صاحب

الخبرة التقنية تبلغ نسبة

الحاجة إليه نحو 85%

والنسبة الباقية للموظف

التقليدي.

ويرى خبراء في هذا

الخصوص انه يمكن

أن يكون هناك موظف

تقليدي لكن لديه خبرة

علمية تقنية، غير أن

وظيفته تحتاج إليه على

هذا النحو.

أثبتت الدراسات العلمية الحديثة أن رفع إنتاجية العامل مرهون إلى حد كبير بوجود مثل هذه التقنية، وللتدليل على ذلك ما نشاهده من توسع في إدخال الإدارة الإلكترونية في المنشآت المختلفة في أغلب انشطة الأعمال.

لكن هذه التقنيات الحديثة بحسب فهمي النهاري - مسؤول تقني في إحدى مؤسسات القطاع الخاص - بحاجة إلى الكثير من الأمور المساندة، لعل أبرزها وجود العامل أو الموظف القادر على التعامل معها. كذلك إخضاعه كما يرى النهاري " لدورات تدريبية مستمرة للوقوف على الجديد والمتطور منها، إلى جانب الصيانة المستمرة. ويقول : هناك نقطة قد تبدو سلبية فيها وهي سوء استخدامها في أمور لا تمت إلى العمل بصلة مثل الدخول على المواقع الإلكترونية وإجراء المحادثات «الشات» علاوة على أن قلة الحركة يسبب العديد من الأمراض مثل السمنة وأمراض المفاصل وغيرها من أمراض العصر المرتبطة بالتطور التقني.

تطور

التطور العلمي الذي يشهده العالم الحديث في الصناعات التكنولوجية والتي أخذت طابع الابتكار وسهولة التعامل أثر بشكل ملحوظ على مختلف مجالات الحياة ، مما دفع العديد من الشركات للاهتمام بالتكنولوجيا ومحاولة مواكبة ما يستجد فيها من تطورات تقنية لضمان اقتنائها والاستفادة منها، فالعالم يعيش اليوم

ثورة معلوماتية هائلة تظهر آثارها جلية في مختلف نواحي الحياة. لكن تظل هناك عقبات أمام العديد من مدراء المنشآت الصغيرة والأصغر في استخدام التكنولوجيا بطريقة فعالة من شأنها النهوض بالمشروع وتحقيق أهدافه خلال فترات زمنية محددة.

في هذا الخصوص يؤكد خبراء أهمية التكنولوجيا في تطور الأعمال وتأثيرها الكبير في الإنتاجية والتسويق والتوزيع والإيجاد كوادير بشرية على مستوى عال من الاحترافية والمهنية.

لكن الكثير من منشآت الأعمال لا تزال بعيدة تماما عن التكنولوجيا وتدار 99% من هذه المنشآت والأعمال بطريقة يدوية بحتة طبقا لنتائج مسح واستطلاع حديث أجري في اليمن حول التكنولوجيا وطريقة تعامل الشركات وقطاع الأعمال في اليمن مع التقنية الحديثة.

فوائد

يتحدث الخبير في إدارة الأعمال ومدير مؤسسة نورتيك للتقنيات الحديثة والاستشارات التكنولوجية المهندس معمر الدرام حول دور التكنولوجيا وأهميتها في إدارة الأعمال وتطورها وتأثيرها على زيادة تعامل الشركات وقطاع الأعمال في اليمن مع التقنية الحديثة.

ويؤكد الدرام أن استخدام التكنولوجيا له فوائد كثيرة تعود على قطاع الأعمال المتوسطة والصغيرة بدرجة أساسية لا يعيها الكثير من رواد الأعمال الشباب منها تطوير أداء المنشأة مما يؤدي بدوره إلى تحسين الخدمات وزيادة الأرباح وتقليص



التكاليف التشغيلية.

ويضيف أن من فوائد استخدامها تكوين شركات استراتيجية مع شركات دولية مماثلة والتميز في سوق العمل وصنع قصص نجاح فريدة والقدرة العالية على النمو والتوسع وإضافة خدمات جديدة.

تكيف

يرى المهندس الدرام أنه في العصر الحالي لا يمكن أن تعمل في بيئة يدوية تقليدية مع تطور جميع وسائل الاتصال والتواصل وعولة السوق الذي يتكيف كل يوم مع ما تنتجه التكنولوجيا من أساليب وتقنيات أصبحت بمثابة جهاز إداري متكامل يمكن استخدامه بمستوى أكبر في إدارة الأعمال والمنشآت والشركات.

بالنسبة للDRAM كذلك تعتبر الشبكات الاجتماعية من الحدود الجديدة للتسويق للأعمال ، فأصحاب الأعمال الأذكاء يجدون أنهم يمكنهم الوصول إلى أعداد كبيرة من العملاء المحتملين باستخدام الأدوات التسويقية وهذا بأقل مجهود ممكن وبأقل التكاليف وكذلك خلال وقت قليل للغاية.

هذه المواقع الاجتماعية تعمل بشكل جيد بوصفها أداة تسويقية الكترونية تعكس أساسيات التسويق على ارض الواقع .

أنظمة

يرى مختصون أهمية استخدام أنظمة تخطيط الموارد والشبكات الاجتماعية في إدارة الأعمال ، لأن أهم ما يميز هذه الأنظمة عن البرامج المعتادة انها تعمل كنظام موحد متكامل وتتصل فيما بينها كوحدة متكاملة في جميع أقسام وإدارات المؤسسات. أما الأنظمة العادية فإنها لا تعمل كنظام موحد فلكل إدارة نظامها المستقل عن الإدارة المجاورة لها ويبدأ وينتهي عمل النظام في نفس الإدارة .

مؤكدين ضرورة توفر المعلومة من مصدر واحد وتحقيق التكامل الإداري من خلال نظام واحد متكامل يكون حلقة وصل بين كافة الإدارات والأقسام المختلفة ورفع كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية وكذا إنجاز كافة المعاملات الإدارية والمالية ذات الإجراءات الطويلة بشكل سريع وفعال في وقت قياسي مقارنة بما يتم إنجازه بالطريقة اليدوية وتوفير المعلومة الدقيقة التي تساعد على اتخاذ القرار الصحيح.

عصر التسويق الشخصي!!



يملك الكثير من الشباب والخريجين المعرفة والتخبر العلمي ، لكن الكثير منهم لا يدرك أن الرهان الحقيقي للنجاح حاليا والوصول للفرص المتاحة في سوق العمل يتركز في أساليب العرض والإقناع. ويؤكد خبراء في التنمية البشرية أن العصر الحالي هو عصر التسويق الشخصي وطريقة التعامل المقنعة ولهذا تجد الكثير في بلادنا لا يستطيعون تحقيق أي هدف

لهم نتيجة عدم امتلاكهم لمهارات العرض والإقناع والتي تعتبر مقادير رئيسية لتقديم نفسك وقدراتك وما تحتويه من مهارات وقدرات ذاتية تكمل تحصيلك العلمي والمعرفي. وبحسب الخبير في التدريب والتنمية البشرية رائد السقاف فإن هناك شبابا رائعين في اليمن لديهم إمكانيات هائلة لكن لا يستطيعون إبراز إمكانياتهم ومهاراتهم

للآخرين بطرق عرض مقنعة. في هذا الصدد تجد مثلا طبيباً يمتلك معرفة هائلة لكن ليس لديه المقدرة في التعامل وعرض معارفه وهكذا في أغلب المهن والتخصصات. ويؤكد السقاف ضرورة تأهيل الخريجين والشباب وتدريبهم وتنمية مهاراتهم وإكسابهم طرقا ووسائل تكوين شخصيات متحذثة من خلال أفكار في العرض والتقديم ودورها في تغيير

الحياة الشخصية وكيفية اقناع الآخرين والحصول على ماتريد واكتشاف لماذا ينجح البعض ويفشل آخرون. كما أن برامج وأساليب التدريب والتأهيل الحديثة تركز على القدرات الذاتية لدورها في نماء الشخصيات وخصوصا من الفئة الشبابية في بلادنا التي تحتاج الى اكتشاف قدراتها وتوظيفها بشكل فاعل في التميز والإبداع والنجاح في الحياة.

المسؤول في المناصب العليا تشعر أنه يؤدي وظيفة بشكل تقليدي وينتظر أن يرحل وحسب ، والدكتور يؤدي وظيفة من أجل راتبه الشهري ومدير أكبر شركة يهيمه أن يستمر وحسب وكل ذلك يجعلهم لا يفكرون بشيء إلا بذواتهم وينسون أن للقادة دورا أكبر من مجرد استثمار وأكر من مجرد راتب .

أختم كلامي بما قاله نابليون بونابرت : " القائد الحقيقي هو تاجر أحلام "...فهل قادتنا في كل المستويات كذلك؟

فوجدت كاتبة ألمانية تحدثت في الموضوع ولخصته بالقول : "إن المجتمعات التي يعيش قادتها حياة تقليدية يشعرون بأنهم يؤدون وظيفة يرحلون بصمت كمن يرحل عن أي وظيفة من دون تدوين ما تعلم أو ما واجه، وهذا يسبب ضياع الخبرات وإجبار من بعدهم على البداية من الصفر مما يجعلها مجتمعات تعاني دوما من عدم خلق قادة مميزين".

بصراحة هذه الكاتبة جعلتني أشعر كأنها عاشت عندينا في مجتمعاتنا العربية ، فحتي

لماذا لا يتطورون؟

استطلاع / صقر الصنيدى

قبل سنوات قدم لي أحد العاملين في ميكانيك السيارات حلا خاطئا وتبين له ذلك حينها ، ومنذ أيام طرحت لذات العامل نفس المعلومات الخاصة بالمشكلة التي تواجهني فاجاني بطلحه ذي الحل الخاطئ القديم وبعد أن ذكرته بما حدث قبل سنوات أصر على انه متأكد من صواب طريقته في الهندسة .

تبرع أحد زملائه بمواجهته بغطلته قبل ان ينضم اليه البقية في التأييد ليعترف انه لم يجرب الحل الذي طرحه لنا وأنه فقط يتوقع ان السيارة عندما تحتاج إلى إعادة التشغيل فإنها تواجه مشكلة كهربائية ولا علاقة لنظافة الوقود بالأمر وهو توقع خاطئ وفقا للتجريب والخبرة . المشكلة ليست دائما في السيارة فقط ولكن قد تكون بالطريقة الهندسية أو بالمهندس ذاته الذي لا يستفيد من الوسط الذي يعمل فيه ويبقي كما هو في أول يوم التحق فيه بالعمل وظل متمسكا بعدم القدرة على اكتساب المهارات ويحتاج كل مرة إلى تجريب كل الاجزاء ليعرف الخلل وغالبا لا يصل اليه الا بالمصادفة كما يقول الزميل انيس الجهلاني الذي يضطر دائما الى شراء أجزاء وقطع سليمة لسيارته لأن المهندس لم يتعرف على الخلل الحقيقي ويلجأ إلى التخمين والشك في كل الاجزاء والقطع .

بل إن هناك من يغادر من ورشة الصيانة معتقدا أن المشكلة التي لا حل لها قد انتهت وسريعا ما يكتشف أن المشكلة تطورت أكثر وعليه العودة أو البحث عن مكان آخر . كما يحدث دوما مع سامي انعم الذي يستغرب من حال العاملين الذين يكررون العمل على سيارته لكنهم لا يغيرون من طريقة تعاملهم البدائية وهي توقع وجود الخلل في كل قطعة يسهل تغييرها .

سبب مرئي

السبب الذي يسهل رؤيته أن العاملين لا يحبون عملهم ويقومون به فقط اضطرارا وهو ما يجعلهم غير قادرين على تنمية أي مهارات وتظل أسرارهم كما هي حتى بعد أن يتركوه استخدام عمال يمتلكون مهارات يفتقدوا غيرهم ويكلفون اضعاف ما تكلفه العمالة المحلية غير المهتمة بتطوير ذاتها أو بالتعلم من مهارات غيرها ممن يعملون في نفس المكان . وهو أيضا ما يجعل الآلات الحديثة سواء كانت سيارات أو غيرها لغزا كبيرا أمام كثير من الفنيين الذين يرفضون التعامل مع ما هو جديد فحين تريد شراء آلة حديثة عليك أن لا تنسى السؤال عن امكانية اصلاحها مستقبلا فقد تتركها لوجود مشكلة صغيرة لأن أحدا لا يستطيع التعامل معها أو حتى فتحها ويظل بعض المهندسين يقلبونها بحثا عن سر الفتح ثم يبادرون بالاعتذار عن عدم القدرة على التعامل .

فقدان البيانات

فقد جمال حسن جميع بياناته من اللابتوب خاصته لأن أحد المهندسين ضمن له أن يخلصه فقط ما لا يحتاجه ولأن جمال يثق بسنوات عمل الرجل مكته من تنفيذ خطئه القاتل للبيانات كاملة ليصبح كل ما يريده أن يسترد أقل الأشياء وها هو يبحث عن من يصلح مشكلة صنعها المهندس غير القادر على فهم ما يفعل خلال رحلته الطويلة .

وكثيرا ما يعرض المهندسون فشلهم بسؤال ما اذا كنت تريد أن تبني جهازك قطع غيار لأجهزة أخرى لأنه لم يعد صالحا للاستمرار في الحياة وقد تتمكن من اصلاح الخلل دون اللجوء إليهم لأنك فقط حاولت وكررت المحاولة قبل ان تعثر على الحل البسيط .

وهناك خبرات أخرى تنتطور لدى البعض وهي ليست فنية فبدل من اصلاح الخلل يتجهون نحوك بتهمة انك عبت بجهازك وانت لا تعرف شيئا وأن تدخلك هو ما عقد مهمتهم ولو انك لم تحاول اصلاح جهازك لكنت يسرت مهمتهم غير الممكنة حاليا ثم يوجه اليك اللوم لأنك حملت جهازك إلى من هم غير مؤهلين وقاموا بالعبث به وليس لديهم أي مهارات للتعامل معه وقد يوضع أمامك عد إليهم حتى ينفغوك وهكذا تظل الحجج تحاصرك حتى تعتقد أنك المذنب الوحيد في الكون وأنت سبب كل الأعطال وبالأخير لا تحصل على حل لمشكلتك وإن توفق احدهم في اصلاح الخلل فتكون جاهزا لدفع اضعاف المبلغ المستحق لأنك فأقمت المشكلة بتدخلك .

ثغف

تحتاج المهن الفنية إلى حب وشغف لتصبح ممكنة ومتطورة ويحتاج العامل فيها إلى الإيمان بضرورة أن يتقنها وأن يجعلها مصدرا للتطور وقد يصل به الحال إلى أن يبتكر حولا للكثير من المشاكل المعقدة . وهو الباب الذي يستحق منا التشجيع افضل من السير خلف الادعاءات غير المنطقية بالوصول إلى اختراعات وصل اليها العالم قبل قرن من الزمن أو التحدث عن اختراعات في الخيال فقط ولا علاقة لها بالواقع –الابتكار أفضل لأنه الممكن الذي لا يسير خلفه غير القليلين .



مبدعون



د. جلال أحمد الدميني

مفهوم العمل وقيم مراكز التأهيل

فلسفة العمل تمثل الإطار الذي يبرز الفكر والممارسة ، وتعرف برؤية ورسالة وقيم المؤسسة التدريبية ، ويتحدد في ضوئها أهداف ومجالات تخصصها . وتبين العديد من الدراسات المتصلة بهذا الشأن أن كل مؤسسات التدريب تعمل في إطار التنمية البشرية ، وهي لاتدرك أن هذا العنوان أقل نظرة للإنسان من التنمية الإنسانية "مفهوما وممارسة" ، فهو ينظر للإنسان من جانب مادي بحث دون النظر لمكوناته الشاملة للجوانب الروحية والمادية ؛ وهذا بدوره انعكس سلبا على نشاط هذه المؤسسات ، فهي لاتقوم بكل متطلبات التنمية الإنسانية إما لغياب فلسفة واضحة لديها أو لقلة العنوان أقل للتنمية الإنسانية ، وإمكاناتها المادية ، مع الإشارة إلى أن مجالات التنمية الإنسانية عديدة ، وتشمل الجوانب : الروحية والأخلاقية والفكرية ، والمهارية ، والاجتماعية ، والاقتصادية ، والسياسية ، والتشريعية ، والتقنية ، والبئية، والوطنية.

ونظرا لهذا التنوع والتعدد في مجالات التنمية الإنسانية ، ولتحقيق التنمية بصورتها المتكاملة والمتوازنة ، وتخطيط مسار مؤسسات التدريب في الجمهورية اليمنية ، لهذا تحتاج وبصورة عاجلة إلى رؤية شاملة لتجاوز سلبيات الواقع ، إلى مسؤلي هذه المؤسسات وصناع القرار لتطوير بيئة للتنمية الإنسانية في الجمهورية اليمنية ، ومنها التأكيد على أهمية تفعيل التعاون الثنائي بين مؤسسات التدريب ، لتقديم نشاطات متميزة ، والابتعاد عن الطابع التقليدي الذي تنكسر فيه الأعمال وتتداخل ؛ ويصعب فيه التطوير أو القيام بكل متطلبات التنمية الإنسانية.

حقيبة التدريب

الثقة بالنفس أهم صفات الموظف الناجح

هناك صفات معينة يتفق الكثير من الخبراء والعاملين في حقل التشغيل على الأثر الإيجابي الذي تتركه على مكان العمل و التي تضمن نجاح صاحبها في حياته المهنية ابتداء من مرحلة المقابلة و عند توظيفه.

تأتي في طليعة هذه الصفات الثقة بالنفس والتي تسمح للموظف التفاعل بكل مهنية و راحة مع زملائه في العمل بغض النظر عن المنصب الذي يشغلونه حتى لو كانوا أصحاب مناصب رفيعة جدا. أيضا بحسب خبراء يجب أن يكون الموظف واثقا من نفسه عند تعاملاته مع عملائه ومزوديه كما يجب عليه أن يسيطر على نفسه بشكل جيد جدا حتى يمثل الشركة أو مؤسسة الاعمال التي ينتمي إليها بأفضل حلة أمام الطرف الآخر الذي يقابله بغض النظر عن الجهة التي يمثلها هذا الطرف.

كما أن أهم العوامل التي تؤدي إلى تقدم الموظف في حياته المهنية هي امتلاكه لمهارات اتصال سليمة في شقيها الشفوي و المكتوب . وتتضمن مجموعة مهارات الاتصال التي يجب أن يمتلكها الموظف الناجح مهارة الإنصات الحيوي التي تسمح للشخص الذي يمتلكها بأن يتفاعل بصدق مع المتحدث و يحلل ما يقوله بموضوعية و يستوعبه بشكل تام.

وتعد مهارات الإنصات و الاستماع جزءاً أساسياً من مهارات الاتصال السليمة و أيضا فن يجب أن يتعلم الموظف إتقانه حتى ينجح.

ويقول خبراء في هذا الخصوص :إذا أراد الشخص النجاح في مختلف جوانب الحياة، عليه ألا يفقد غايته المنشودة من العمل الذي يقوم به كما يجب عليه المحاولة قدر إمكانه ألا ينهمك في أداء الفروض الروتينية التي تحول دون وصوله إلى غايته ، وذلك لأن الشخص الناجح هو الشخص الذي لديه مجموعة واضحة من الأهداف ليحققها وفق خطة مفصلة.

القائد الحقيقي هو تاجر أحلام

محمد عواد

واعتقد أنها أحد أكبر المكتبات في العالم العربي وحاولت البحث فيها عن مدير عربي أو دكتور جامعة عربي يكتب من خبرته وليس من ترجمته ، فلم أجد شيئا سوى بعض الأثرياء الذين يحاولون أن يشرحو للناس كيف عانوا وكيف أصبحوا أثرياء من دون تقديم أي خبرات أو تجارب وعندما تقرأ في هذه الكتب تنظر غالبا إلى السقف " كي لا يسقط من الكذب ".

المسألة بقيت تشغلني ، وحاولت البحث فيها

أعكف دوماً على قراءة الكتب الإنجليزية المترجمة إلى العربية في مجالات تنمية وإدارية مختلفة ، وأجد على الغالب نفس النوع من الكتب فمعظم هذه الكتب عبارة عن تجارب شخصية لمدراء شركات كبرى في الولايات المتحدة أو دكتور جامعة لخص سلوك الطلاب لديه وقدمه للعالم كي يتعلم الجميع من خبرته. ذهبت إلى أكبر المكتبات في إحدى الدول العربية