

التميز والريادة في الفكر التسييري والإداري

من خلال قراءة تحليلية لكتاب الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم " رؤيتي "

د. عبد الحق سائحي

أستاذ محاضر المدرسة الوطنية للإدارة -الجزائر -
مدير عام المدرسة الوطنية للصحة العمومية، عضو بالمخبر

مقدمة

« مع إشراقة كل صباح عليك أن تعدو أسرع من غيرك حتى تحقق النجاح»¹، هكذا ختم صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم كتابه تحت عنوان « رؤيتي»، كما بدأه بنفس الجملة، وفي ذلك حكمة متوخاة. صحيح أن عالما الذي يتسم بالتميز والتحدي لا يرحم، وإن كان الهدف في البداية للحاق بالركب فذلك يعني أن المسألة تتعلق فقط بالمواكبة وليست بالتميز و الريادة.

فصاحب الكتاب لن يرضى باللحاق بالركب فهو يريد الريادة والتميز ويريد أن ينهض كل يوم بمشروع جديد يعود بالنعم على دولة الإمارات.

إن هذا العهد الذي يود أن يقطعه على نفسه صاحب الكتاب قد رسم له خارطة طريق في رؤى ذات أبعاد إستراتيجية تتعلق بالمسائل الإدارية، الإقتصادية والإجتماعية تجعل من رقي الفرد في دولة الإمارات غاية أساسية.

لعل القراءة المتأنية للكتاب تجعلك تستخلص أن صاحبه ذو عزيمة صلبة، ودراية واقعية بجوانب عدة من حياة هذا الفرد، ناجمة عن تجربة قوية إستثمرهما لخوض معركة التنمية في بلده.

إن هذه القراءة تؤكد أيضا أن للمؤلف سعة الإطلاع والإلمام الكبير بالمسائل المختلفة والمتشعبة، للإقتصاد والسياسة والإدارة. كما يبدو التأثير واضحا بالثقافة العربية والإسلامية والثقافة الإنجليزية، وذلك ما يجعل القارئ يسترسل في متابعة صفحات الكتاب دون ملل بالعكس إن التميز يبدو واضحا بين طياته.

بيد أنه تجدر الإشارة أن الكتاب قد رسم فعليا خارطة طريق للقادة والمسيرين، كما ضبط برامج عمل للإدارة في دولة الإمارات وما على أفرادها إلا الخوض في السباق مع المتميزين.

وفي الكتاب رؤى ذات بعد حضاري كما أسلفت، وسوف نتناول بالتحليل هاهنا موضوع الريادة في الإدارة و التسيير وكيف أفرد لهما الكاتب الجزء الكبير من عميق تفكيره و عصاره تجربته لنتناول المسائل الآتية :

1. مكانة الفرد في التنمية.
2. خارطة الطريق الجديدة للإدارة بدولة الإمارات.
3. شروط تحقيق الزيادة.

1- مكانة الفرد في التنمية

يتضح من هذا الكتاب أن الفرد أساس كل التنمية، وأن مؤلفه لا يؤمن بنهضة ولا بتميز ولا ريادة، إن لم تجعل نصب أعينها الفرد قبل كل شيء، وهو يؤكد « إذا إعتقدنا أن ثمن التدريب غال فعلينا أن نتذكر ثمن الجهل ».

لقد وردت كلمة الفرد والعناية به، وضرورة جعله أساس التنمية، وشريطة كل نهضة في أكثر من ثمانية عشر فكرة، ركز فيها سمو الشيخ على الجوانب الهامة التي تعني رقي وتطور المواطن الإماراتي.

لقد انطلق من المسائل الأولية التي تعني نشأة هذا الفرد، وركز على ضرورة اعتماد خطة تدريبية في مجالي التعليم والتربية، وإستبعد كل عمل من شأنه أن يربط علاقة هذين المجالين بحشو المعلومات « زماننا بإختصار هو زمن الأفكار العظيمة، القادرة على صناعة المشاريع العظيمة، وليس زمن حشو العقول بالمعلومات ». وهنا يرسم بكل دقة الإستراتيجية التي يتوجب أن يكون عليها التدريب في دولة الإمارات، إذ يرتبط تحفيز الشباب بضرورة الأخذ بهم و دفعهم في الطريق الصحيح.

إن التعلم يكون بالتدرج كما ذكر ذلك ابن خلدون،² فالكاتب يريد للفرد في دولة الإمارات بعد إستكمال الدراسات العامة، أن يولي الإهتمام أكثر بالتخصص بمتابعة تكوينات وتدريبات في مؤسسات قادرة على تشجيع المبادرة والإبتكار.

لقد عرفت علوم التسيير قفزة نوعية في هذا الميدان، جعلت من المبادرة والإبتكار كما يذكر سموه أساس نجاح كل مؤسسة، بل لقد نادى كثير من العلماء المختصين في هذا المجال،³ بضرورة تحرير الطاقات وتشجيع المبادرات حتى بدي واضحا اليوم أن

إدارة الأعمال في المؤسسات تركز أساسا على كل ما يمكن أن يفتح المجال واسعا أمام مبادرة العاملين.

ويذهب الكاتب إلى أبعد من ذلك فهو يريد من المواطن الإماراتي أن يستقيظ على مشروع جديد كل يوم، ويريد منه أن يشارك بصورة فعلية في تنمية البلد. فللمواطن مصالح ومنافع، وحاضر ومستقبل، فلذا تجده يحرص ويسهر، ويراعي ويذود عن هذه المصالح. ودبي ودولة الإمارات قاطبة، هي دار واسعة لكل من أراد أن يساهم في تنميتها، ويبدع ويبدل الجهود، ويساهم بكل ما في وسعه لرقبها وتطورها أليس هذا هو ما يسميه علماء المناجمنت « التسيير المشاركةكي »⁴

ولأنه يؤمن أن الفرص تصنع ولا توجد، فإن الكاتب يريد من الشباب أن يفتك الفرص ويصنعها، ويتحدى في كل ذلك كل المحن وكأنه يقول :

من لم يرد صعود الجبال يعش طوال الدهر بين الحفر

ولقد ذكر بيتين أراهما خير تمثيل على ذلك :

أقعدت مكتوف اليدين و تقول حاربي الزمن

لو كنت تبقى خيره لبذلت من دمك الثمن

تكوين الفرد وتدريبهن من شروط النهضة في البلاد، فهو يشجع المبادرات في هذا المجال، ولا يعتبرها مضيعة للوقت، ولا هدرا للمال بل بالعكس يتوجب على كل فرد أن يراعي مكامن الضعف ليقويها أليس التدريب إستثمارا؟ إن بعض الدول الأوروبية تمنح أفرادها عطلا تصل إلى ثلاثة أشهر، يقضيها العامل في التدريب تسمى عطلة تكوين تتكفل بها المؤسسة التي توظفه.

إن ما ذهب إليه الكاتب ليعتبر بحق أساس النهضة، لأن التدريب يفسح المجال للفرد أن يطور مهارته وينمي قدراته، ويحفزه « التحفيز وقود تميز البشر وشعلة طاقتهم الإيجابية » .

إن الكاتب لا يقف عند هذا الحد، بل يجعل من تقنيات الجودة الشاملة⁴ من مستلزمات عمله اليومي فهو « ملتزم بالوعد الذي قطعه على نفسه بترقية كل شابات وشباب الوطن القادرين، وأصحاب الكفاءات ومن هم في الصفوف الثانية والثالثة، ومنحهم الفرصة لتسلم مواقع قيادية »

صحيح أن مسألة القيادة لا ترتبط بما يتعلمه الفرد في المدرسة، وبما يكتسبه من مهارات، MINTZBERG⁶ يرى أن أهم مدرسة في العالم لن تستطيع أن تصنع مسيرا

مثاليا أو قائدا مثاليا، لأن العبرة ليست دائما بالمركز القيادي. وفي هذا الشأن يرى الكاتب أن التميز ليس محصورا بالقادة والرؤساء، وأن المناصب ليست دائما المقياس الدقيق لكفاءة الرجل أو المرأة. ولقد برزت أفكار عديدة لدى مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة، بدء من الأربعينات بزعماء الكثير من علماء التسيير في مجال دراسة القيادة وشروطها. ولقد يبدو تأثر المؤلف بفكر هذه المدرسة واضحا والتي جعلت الفرد أساس كل تنمية بإعتباره عقلا وحرية.⁷

إن أهم رهان في مسار التنمية والتطور والإزدهار، يبقى دوما الفرد، وضرورة الإهتمام بالمقومات التي تجعل منه مواطنا صالحا، يرعى خير بلده و يساهم في الحفاظ عليه، بل يشارك بقوة في نهضته وحضارته. إن ذلك هو الركائز الأساسية التي تصب كلها في قناعات الكاتب، لأنه يعتقد أن السباق نحو التميز والريادة، لن يعتمد إلا على الفرد. ولم يستثن المؤلف الدور الريادي للمرأة، فهي كما يذكر نصف الجميع بل المجتمع كله.

2- رسم خارطة طريق للإدارة

في منظور الكاتب، للإدارة مهمة محددة، هي خدمة الشعب بإخلاص، وإعلاء مصلحته على المصالح الأخرى. وبغية وضع خدمة الإدارة لصالح المواطنين وغيرهم من مرتفعيها، يتوجب عليها أن تصون أساليب عملها، وتبعد كل البعد عن الفساد والمحسوبية والإثراء على حسابها.

إن المرفق العام هو العمود الفقري للدولة، كما تؤكد بذلك كل النظريات الحديثة في دراسة علم الإدارة خاصة المدرسة الفرنسية،⁸ ونجاح كل دولة يعتمد على قوة وإستقامة الإدارة وديمومتها في الخدمة وكلها ميزات تطبع و تضمن الخير للبلد.

وفي هذا المجال بالذات، ركز الكاتب على الكثير من الأساسيات لتفعيل العمل الحكومي، بإعتباره السند الذي يعتمد عليه الإقتصاد، وجعل له شروطا يتوجب أن يراعيها في أنشطته منها :

- التوجيه.
- مراقبة إلتزام المنافسة الصحيحة، والمعايير والمقاييس والمواصفات المحددة.
- إزالة المعوقات.
- تسهيل العمل والتمكين والتسيير.
- تقديم الخدمات لجميع المتعاملين.

ولا يعني ذلك إهمالا للقطاع الخاص، فهو يولي لهذا الأخير الأهمية البالغة، ولا يمكن لأحد أن ينكر الدور الكبير الذي يلعبه هذا القطاع للمشاركة في تطور وتنمية دولة الإمارات.

في هذا المجال يريد الكاتب أن يبني جسرا للشراكة بين القطاع العام والخاص، عبر الحوار والإتصال، بل يتوجب أن يعمل التنسيق والتكامل بينهما، في دعم الإقتصاد، وخدمة الأسواق العالمية والمحلية، وتقديم الخدمة الأفضل للمستهلك. ويبقى على قطاع الحكومة إضافة إلى ذلك، توجيه الإستثمارات وتنفيذ المشاريع التي من شأنها تقوية الإقتصاد.

إن الهدف الأساسي من الشراكة بين القطاعين هو تحسين الأداء ورفع الفعالية، ولتصبح خدمة المستهلك وأسواق التصدير نقطة الإلتقاء بينهما.

ويؤكد الكاتب في هذا المجال، أن الفشل في التنمية الصحيحة، هو قبل كل شيء فشل في الإدارة التي لم تحسن إدارة التنمية. وسبق أن ذكرت في هذا المقال أن العمود الفقري الذي يتوجب مراعاته هو الفرد،⁹ وذلك أساسي، لكن إدارة التنمية تحتاج إلى شروط ترتبط أساسا بمدى إستعمالها للتقنيات الحديثة في مجال التسيير، والتي ذكرها الكاتب أكثر من مرة عند حديثه عن شروط التنمية أو مقوماتها، وهي الرؤية، القيادة والإدارة، والقرار وفريق العمل.

إني أود أن أقول هنا، أن هذه الشروط الأربعة هي بعينها شروط النهضة. لننظر من حولنا هل تحققت نهضة في دولة دون المرور بهذه الأساسيات؟ لم تبن الأمم المتحضرة بصورة عامة نهضة لم تجعل لها إستراتيجية محددة، إرتكزت جُلها على هذه الشروط، والأمثلة متعددة وكثيرة من حولنا.

كما يتبين من خلال ما ذهب إليه الكاتب من تحليل لأساليب قيام النهضة، والمقارنة التي جعلها بين دبي وقربطبة صحيحة، لأنه من باب المقارنة يمكن تاريخيا إثبات المقاربة بين الحضارتين، وبين الأسباب التي جعلت من كلا البلدين مرجعا حضاريا.

لقد إتضحت من خلال فصول الكتاب خارطة طريق الإدارة في دولة الإمارات، واصبح في متناول كل موظف، مهما كان سلمه في هرمها، أن يتجه صوب الطريق الصحيح، وبذلك تتحقق الريادة والإمتياز، وذلك ما نعالجه في النقطة الثالثة من هذا المقال.

3- شروط تحقيق الريادة

بعدما ذكرنا في النقطتين السابقتين، الأهمية التي يوليها الكاتب للفرد وخارطة الطريق الذي يرسم للإدارة، يمكننا أن نقول أن السبيل لتحقيق الريادة قد إتضح في هذا السياق، ويعتبر الكاتب أن لكل بلد طريقا وأسلوب تنمية، كما أن له وجهته في التسيير، سواء تعلق ذلك بالإقتصاد أو السياسة أو التنمية الإجتماعية.

يعتبر هذا الطرح صحيحا، فلكل بلد تجربة نابغة من ثقافته وتاريخه ومحيطه، فالديمقراطية بشكلها الغربي الأوروبي أو غيره قد يمكن لها أن تنجح في مكان ما من المعمورة، وليس ذلك قاعدة، فقد تشكل خطرا على بلد آخر إن تعارضت مع تقاليده وأعرافه وثقافته وتاريخه. ولو أن مثال الديمقراطية ليس دوما المثال الأجدى الذي يمكن الإقتياد به.

فالكاتب يريد أن يوضح أن لكل بلد تجربته التنموية، لكنه يركز أكثر على شروط عامة وأخرى خاصة لبلوغ الريادة والتميز.

يمكن حصرالشروط العامة في تحقيق الجودة، والقدرة على اتخاذ القرار، وإستغلال الخبرات والتجارب، والإستفادة منها، وضرورة التجديد والتغيير.

والشروط الخاصة أو النوعية، هو ما إرتبط بالعوامل الداخلية لكل بلد، وبتقافته وحضارته، والتي يمكن أن تكون ذات مرجعية تعتمد عندما يتعلق الأمر بالنهضة والتطور والرقي. ولنا كما ذكر الكاتب خير مثال في الحضارة العربية الإسلامية. لذلك نرى الكاتب قد ركز على كثير من الأمثلة في هذا المجال، وقد خص المسائل الأخرى ذات الصلة بالريادة بكثير من الأدلة.

وحتى وإن ذكر بصورة عامة شروط الريادة وشرحها، فقد أطنب في ميدان التسيير، بحكم تجربته، وتلمذه على والده، وإحتكاكه بالمغفور له زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراهما، فقد إعتد أيضا على الفكر الإداري وعلوم المناجمنت. ويستنتج ذلك عند لجوئه للتأكيد على الفكر المعاصر لمدارس التسيير، والتي تجمع كلها على :

- ضرورة تفويض الصلاحيات ومشاركة فريق العمل في القرار بالإستشارة.
- ضبط دفتر أعباء أو شروط للمستثمر وتذليل الصعوبات أمامه لخوض التنافس وربح معركة التنمية.
- مقارنة تجارب التنمية والإستفادة منها.
- مشاركة العاملين وفتح الفرص أمامهم لخوض السباق.

وكل هذه النقاط تشكل المحاور الكبرى لعلوم المناجمنت، ولقد إستخلص H. Fayol¹⁰، وهو من رواد المدرسة العلمية للإدارة الكلاسيكية، من خلال دراساته أكثر من أربعة عشر مبدأ من تفويض السلطة والترتيب والتنظيم، ومكافأة الأفراد، والإستقرار والإبتكار، والمبادرة وروح التعاون ... إلخ. وجعلها من أبجديات التسيير، والتي يتوجب على الإداري والمسير أن يجيدها، بل أن يجعلها نصب أعينه عندما يتعلق الأمر بتحقيق الفعالية.

وفي سياق آخر يؤكد المؤلف أن التميز في التنمية هو مفهوم حضاري قبل كل شيء، يعتمد على الشروط السالفة الذكر، ليحقق أحسن أداء لخدمة الإمارات، ولو أنه كان يتمنى أن يحقق ذلك أيضا لكل العرب عندما سئل من قبل أحد الصحافيين لو من الله عليه برؤية ليلة القدر.

وختلاصة القول

أن ما يمكن أن نقوله، إن الدراسة التحليلية لهذا الكتاب تجعلك تؤكد أن الطريق إلى النهضة، وتحقيق التنمية والحضارة ليس صعبا، والوصول إليه يعتمد أساسا على التميز والريادة، وعلى شروط يمكن أن تكون في متناول الفرد، سواء كان ذلك بدولة الإمارات أو بدولة عربية أخرى، إن إعتمدت على هذه الخارطة التسييرية التي ذكرها الكاتب وحدد لها مقومات.

كما يجعلك تجزم أن الكاتب وكما ذكر بأن ما كتبه لا ينم فقط عن تجربته، فهو أيضا ملم بعدة نظريات وبتطبيقاتها، نظريات في علوم المناجمنت والتسيير والإقتصاد، وذلك ما يتبين واضحا من خلال الأفكار التي طرحها في مجال التنمية.

كما يمكن أيضا أن نستنبط أن هناك رؤية بمفهومها الذي ذكره في الكتاب، وبشروطها والتي يمكن أن تجعل من دولة الإمارات رائدة في الإقتصاد والتنمية. لكن ما يمكن أن نثمنه أكثر، هو هذه الفرصة التي أتاحت للقياديين في مختلف الإدارات، ولطلبة علوم الإقتصاد والتسيير والإدارة، لدراسة هذا الكتاب وتحليله، ورسم الخطط التي يمكن أن تقسح لهم المجال واسعا لخوض السباق، وإستنباط الحكم ومختلف الأساليب التسييرية، وإخراجها في برنامج عمل، سواء تعلق ذلك بالإدارة أو الإقتصاد، وحتى البحث، حيث يمكن إدراج دراسات على مستوى الدكتوراة للبحث في الفكر الإقتصادي للكاتب، أو الفكر الإداري أو التسييري، وسيعود ذلك حتما بالفائدة على الجامعة أو المدرسة التي تأخذ المبادرة في هذا الشأن.

ومن باب الأمانة، نقول أن الكتاب يعتبر مرجعا عمليا يستفيد منه كثير من قيادي الإدارة والإقتصاد في البلاد العربية، خاصة أن فشل التنمية بها مرده لفشل الإدارة بها، وبما يطبعها من مركزية في القرار، وتهميش للكفاءات، ومضيعة للوقت والمال في ميادين هم في غنى عنها.

ومن دون شك، إن « كنا غزلانا وتوقفنا ستأكلنا الأسود وإن كنا أسودا وتوقفنا سنموت من الجوع ».

المراجع:

1. محمد بن راشد آل مكتوم، رؤيتي، طبع، مطبعة الإمارات، دبي، د.ت.
2. ابن خلدون المقدمة طبعة دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، 2000.
3. Crozier.M, L'acteur et le Système, Editions le Seuil, Paris, 1977.
4. Alcaïn. S, Le Management Dans le Service Public, Editions Organisation, Paris, 2004.
5. HACKMAN R.J WAGEMAN. R, Total Quality Management, Empirical Conceptual and Practical Issues, in Administrative Science Quality, Vol. 40, n°2, 1995.
6. MINTZBERG. H, Le Pouvoir Dans les Organisations, Editions Organisation, Paris, 2003.
7. Crozier. M, La Crise de l'Intelligence, Editions le Seuil,
8. Paris, 1986 .
9. Bartoli. A, Le Management Dans les Organisations Publiques, Editions Dunod, Paris, 1997.
10. عساف. ع، الإتجاهات الحديثة لتقويم أداء العاملين في الإدارة الحكومية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الكويت، المجلة السادس عشر، العدد الأول، 1988.
11. Fayol. H, Administration industrielle et générale, Bulletin de la Société de l'industrie minérale, Dunod, Paris, 1979.