

# تأسيس الكوادر المهنية وتنمية القيادات الإدارية

الدولية وكذلك مع رؤساء الشركات الأجنبية وحال لساني يقول إن لدى هذا الرجل بديهة سهلة ممتنعة في أسلوب القيادة وتنمية الكوادر.

هذا الطرح المختصر يلخص مثلا جديرا بالاحتذاء في تنمية المهارات والقيادات القطرية ابتداء من الثقة بالنفس، الثقة بالآخر، وعلى هذا الأساس يتم بناء فريق القيادات الإدارية القطرية، لقد كان بإمكان السيد العطية ان يقول إن اعتماد الدولة بل جزء كبير من العالم على إنتاج وصناعة الطاقة في قطر أمر مهم جدا وذو حساسية اقتصادية وسياسية خاصة لا يمكن المقامرة به بتنصيب قيادات قطرية، حيث إنها لا تملك الخبرة بقدر ما يملكها الأجنبي وكل الأسباب التي يتخذ منها العديد من المسؤولين الذين أزاحوا الخبرات القطرية واستبدلوها بخبرات أجنبية مع العلم بأنه ليس بالشرط أنها أفضل من القطريين أو حتى أفضل ما في سوق العمل، ومهما كانت مميزات الخبرة الأجنبية فلن يملك الأجنبي الحس الوطني والمسؤولية المجتمعية تجاه إعداد من يخلفه وظيفيا أو الفيرة على مصلحة الوطن بكل ما تعنيه هذه العبارة.

وكما أن الشيء بالشيء يذكر، فبداية صناعة النفط لها بدايات مشابهة لشركات أخرى بالنسبة لتاريخ التأسيس والخبرات التي قامت على تأسيسها وفي ظروف سياسية مشابهة، وتمتد أوجه التشابه بأن لكل منهما وجودا محليا وحضورا عالميا ولكل منهما تحديات تكنولوجية متجددة ومتطورة ومعقدة وسوق تنافسية، أما من أوجه الاختلاف فإنه عندما قام السيد العطية في مقبيل تسلمه لمسؤولية قيادة مؤسسة قطر للبترول وقام بتجديد الدماء كانت العناصر الجديدة في غالبيتها من القطريين ومنهم الذين تعتمد عليهم وزارة الطاقة اليوم كقياديين من الطراز الرفيع، وذلك بفضل مشاركته لهم وثقته بنفسه وتقديره لعنصر أساسي وهو أنه مهما كانت أهمية الخبرة فهي ليست بديل عن الفيرة على مصلحة الوطن، والدرس هنا هو يجب أن نصبر وندرب ونثق بكوادرنا ولا نقايض أبدا الخبرة بالفيرة على مصلحة الوطن، وكما يقول المثل «الحصاد لمن بذر والنتيجة جزء من أصل العمل».

وفي الختام أعود وأقول مقتظفا عبارة من النشيد الوطني لدولة قطر «بحق من رفع السماء» الذي حبا قطر بأمر محب للخير والعمل الصادق، وجميع أفراد عائلته الكريمة الذين نراهم يضعون أيديهم الكريمة ويكرسون وقتهم وجهدهم في كل عمل ينسب إليهم فلنا عودة لموضوع الموارد البشرية القطرية لأنها ثروة قطر الحقيقية.

alhumaidi@almaras.com

من خلال الكتابة عن الموارد البشرية سوف أتطرق لجوانب معرفية ومهنية مرتبطة بهذا المجال، كما سوف أحاول سحبها على واقع ما يجري في المحيط المؤسسي في بلدي قطر، وذلك بهدف المساهمة في بناء المفاهيم الصحيحة للتعامل مع إدارة الموارد البشرية، ولا يمكن بناء المفاهيم دون طرح الأمثلة التي يمكن الاستدلال بها على المقاصد والمقارنة وأسباب المفاضلة.

وفي مجال تأسيس الكوادر المهنية وتنمية القيادات القطرية أود الإشارة إلى مؤسسة قطر للبترول كمثال حي لهذا النمط الإداري، إن هذه المؤسسة العريقة في مجال عملها الرأقية في أساليب إدارتها انه وبفضل عملها بمجال التنمية المستمرة للموارد البشرية الذي انتهجته هذه المؤسسة العملاقة تمكنت من بناء صرح مؤسسي ومدن صناعية وشراكات دولية دخلت من خلالها بقطر إلى العالمية في مجال صناعة الطاقة، هذا مع الاستمرار في مواصلة البحث عن جديد التكنولوجيا وتوظيفه لأهداف التطوير والبناء، أي بمعنى آخر انه وبفضل بناء الموارد البشرية القطرية تمكنت من بناء صرح صناعة الطاقة الذي نفتخر به والعبرة هنا علينا دائما نبدأ ببناء الإنسان أولا.

والسؤال الذي يجب أن نطرحه من المسؤول عن كل ذلك وأشياء أخرى لم نتطرق إليها وبعبارة أخرى ما هي الميزة أو الحكمة التي مكنت هذه المؤسسة من الوصول إلى ما وصلت إليه في مجال تنمية الموارد البشرية؟ ومن باب الدلالة على إجابة هذا السؤال يحق لنا أن نتذكر المثل الصيني الذي يقول «عفن السمكة يبدأ من الرأس»، وبالمقابل فصلاح المؤسسات يبدأ من رأس الهرم المؤسسي.

ومن منطلق هذه البداية الشمولية علينا أن نقرب من قيادة صناعة الطاقة في قطر التي كانت وراء التقدم في كل المجالات وبمساهمة من القيادات القطرية التي تعمل مع هذه القيادة، وإصرار قيادة وزارة الطاقة على مشاركة القيادات القطرية في كل خطوات البناء والتوسع والإضافات والشراكات الجديدة، حيث نجد سعادة النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء ووزير الطاقة السيد عبدالله بن حمد العطية حاضرا مع قيادات المستقبل في مجال الطاقة عند تخرجهم من دوراتهم، نجده معهم عند تكريم الموظفين الأكفاء، نجده بينهم عند تكريم المتقاعدين والصورة الأبوية القيادية العملية لبناء القيادات الوطنية تتجلى أكثر فأكثر على صفحات الجرائد وشاشات التلفزيون وهو جالس وسط قيادات المؤسسات التابعة لوزارته من القطريين، عندما يترأس العديد من الاجتماعات